

socioculturales y a la comunidad (9%) y hostelería y turismo y sanidad (7% en cada caso). (Ver el gráfico A II-25.)

El mayor porcentaje de presupuesto ejecutado corresponde en las acciones para trabajadores preferentemente ocupados (39%) y desocupados (34%). El 18% ha sido para convenios instrumentales, el 9% para colectivos vulnerables y menos del 1% para la formación con compromiso de contratación. (Ver el gráfico A II-26.)

2. RELACIONES LABORALES EN LAS ILLES BALEARS

En este apartado analizamos la negociación colectiva, conflictividad laboral, la resolución de conflictos y el absentismo laboral.

2.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

_La descripción del estado de la negociación colectiva en la CAIB durante el 2009 se tiene que hacer por medio de dos actuaciones: en primer lugar, con un análisis comparado en relación con la negociación colectiva desarrollada al resto de comunidades autónomas; en segundo lugar, relacionando el estado de diversas materias el tratamiento adecuado de las cuales en la negociación colectiva beneficiaría en gran manera la posibilidad de intercambiar razonablemente flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo a favor de la empresa por seguridad en la ocupación del trabajador, que es la receta que proponen tanto la Unión Europea como nuestros agentes sociales más representativos en el panorama estatal para adecuar las respuestas que ofrece el derecho del trabajo a todos los imperativos que actualmente plantea el intercambio de trabajo subordinado por salario en las sociedades de economía adelantada.

Las directrices comunitarias sobre políticas de cohesión (2007-2013) destacan que el impulso hacia la plena ocupación y el aumento de la productividad depende de una variedad de acciones vinculadas al desarrollo del capital humano. En nombre de este desarrollo, la Unión prioriza diversos objetivos, entre los cuales se encuentra la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y la flexibilidad laboral. La Unión 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 la ocupación y reducir la segmentación del mercado de trabajo ». De manera parecida, ver Decisión

2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de ocupación de los estados miembros (2008-2010). Entre nosotros, el Acuerdo nacional de ocupación y negociación colectiva 2010 dispone que la negociación colectiva desarrolle entre 2010-2012 medidas que «afecten la política salarial, la reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación de la ocupación y la temporalidad injustificada», e insta a «articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores». Este programa se plasma en medianas que afectan a todos los ámbitos de la relación de trabajo: a) Ocupación y contratación; b) Descentralización productiva; c) Formación y clasificación profesional; d) Flexibilidad interna, especialmente el sistema de clasificación profesional, la movilidad funcional, las modificaciones en la organización del trabajo, la gestión del tiempo de trabajo y los sistemas flexibles de jornada, la formación continua o el teletrabajo. En relación con esta cuestión salarial, el ANNEC 2010 recomienda que los convenios colectivos «tengan en cuenta por determinar los incrementos salariales las referencias siguientes: para el 2010, hasta el 1%; para el 2011, entre el 1% y el 2%, y para el 2012, entre el 1,5% y el 2,5%».

2.1.1. ANÁLISIS COMPARADA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CAIB EN RELACIÓN CON EL RESTO DE ESPAÑA

El análisis comparado de la negociación colectiva a las Illes Balears se hace teniendo en cuenta los datos de registro de convenios que centraliza estadísticamente el Ministerio de Trabajo e Inmigración. De acuerdo con el cuadro A II-32, en las Balears se registraron hasta mayo del 2009 sesenta y nueve convenios colectivos, cantidad que equivale a un 1,38% del total de los registrados en el panorama estatal. De estos convenios, cincuenta y cuatro son de empresa y quince otros ámbitos. Eso supone se han registrado siete convenios colectivos más que durante el 2008, de los que más de un tercio son de ámbito empresarial y tres menos de ámbito sectorial. Ahora bien, se tiene que tener en cuenta que los datos que ofrece el Ministerio de Trabajo e Inmigración no nos indican toda la realidad de la negociación colectiva de las Illes Balears. Para saber cuáles son los convenios que tienen vigencia efectiva, es necesario recurrir a los boletines oficiales de la comunidad autónoma, ya que es habitual encontrar convenios que, publicados en años anteriores al de referencia, extienden la vigencia durante el año que comentamos.

Durante el 2009, en la CAIB ha habido noventa y un convenios colectivos propios, sin incluir en este cómputo revisiones salariales, acuerdos

interpretativos de las comisiones paritarias, acuerdos de adaptación y otros pactos o acuerdos similares. Sesenta y seis son convenios de empresa y veinticinco son de ámbito sectorial. Son convenios que se han negociado y se han formalizado a nuestra comunidad y que son vigentes durante este año, con independencia del inicio de la vigencia. Estos pactos afectan aproximadamente a 60.000 empresas y 227.811 trabajadores, lo cual representa aproximadamente el 54% del total de trabajadores afiliados. En el resto del Estado el total de convenios que se han cerrado es de 5.002, de los cuales 3.812 son de empresa. Pero la cobertura real de la negociación colectiva en la CAIB es superior a la que reflejan estos convenios, dado que un gran número de empresas están cubiertas por el convenio nacional correspondiente. Así sucede, especialmente, en los sectores de agencias de viaje, aseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo, banca privada, gasolineras, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, calzado, enseñanza privado (concertado o no), grandes almacenes, industria química, marina mercante, personal laboral de la Administración del Estado o seguridad privada. En estos convenios, hay que sumar los de ámbito empresarial nacional con presencia a nuestra comunidad, por ejemplo, compañías aéreas con convenio propio, navieras, sociedades suministradoras de energía o empresas de telecomunicaciones. También se puede hacer resaltar de la dinámica de la negociación colectiva en las Balears que ocurre la coexistencia en algunos sectores, por ejemplo la hostelería y la construcción, de convenios estatales y de la CAIB. Este tipo de fenómenos exigen un análisis particularizado de las reglas sobre la articulación de la negociación colectiva incluidas en el convenio nacional correspondiente, eso es, prohibiciones de negociar determinadas materias en ámbitos inferiores previstas en el convenio estatal y en regulaciones parecidas. En cuanto al contenido de nuestros convenios del año 2009, las principales magnitudes cuantificables (retribución y jornada) aparecen reflejadas en los cuadros A II-32 y A II-33. En los cuadros II-37 y II-38 se hacen constar todos los convenios colectivos de las Illes Balears y se separan los de ámbito superior a la empresa (cuadro A II-32) respecto de los de ámbito empresarial o inferior (cuadro A II-33). Como podemos ver, se expresa la vigencia del convenio, la fecha en que se publicó en el BOIB, el número de BOIB, el número de trabajadores y de empresas que afecta, a la jornada y el incremento de retribución.

2.1.2. EL TRATAMIENTO DE LA FLEXISEGURIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA CAIB

_Para analizar el tratamiento convencional de la flexiseguridad en el trabajo, lo más adecuado es remitirse a las líneas convencionales de actuación en relación con diversas materias: a) contratación laboral; b) régimen salarial; c) tiempo de trabajo; d) formación profesional y e) conciliación laboral y familiar.

a) Contratación laboral

En materia de contratación laboral, interesa estudiar, por una parte, la problemática que rodea a la figura contractual del trabajo fijo discontinuo y, de la otra, el desarrollo que hacen nuestros convenios colectivos de las directrices generales sobre contratación de duración determinada que establece el Estatuto de los trabajadores. En cuanto al trabajo fijo discontinuo, en torno a un 25% de nuestros convenios sectoriales omiten cualquier tratamiento de esta modalidad contractual, porcentaje que asciende hasta el 50%, aproximadamente, cuando se trata de convenios de empresa. Éste porcentaje, y algunos más que acto seguido se comentan, contrasta con la importancia estratégica del trabajo fijo discontinuo en el caso de las Baleares. En los convenios colectivos que se ocupan de esta figura, pauta completamente usual porque se repite en un porcentaje muy alto de todos los convenios sectoriales y de ámbito empresarial de la CAIB que tratan esta problemática, aparece de forma más o menos detallada la obligación de llamamiento del trabajador fijo discontinuo. Con carácter más particular, y sin perder de vista la realidad de la importancia de esta figura contractual en el tejido económico de las Baleares, no son muchos los convenios que se ocupan de otros aspectos del régimen jurídico del trabajo fijo discontinuo. Así, únicamente entorno a un 10% de los convenios de sector y un 7% de los de empresa reconocen expresamente a los trabajadores fijo discontinuos preferencias por acceder a la contratación a tiempo completo. La garantía de ocupación mínima de estos trabajadores durante la campaña es un aspecto que aparece poco en la negociación colectiva balear, entre el 5% y el 6% de los convenios colectivos, tanto de sector como de empresa. Finalmente, es igualmente poco frecuente recoger

preferencias para la contratación temporal del trabajador fijo discontinuo fuera del periodo de campaña, como hacen en torno al 4% de los convenios de empresa.

En cuanto a las diferentes modalidades de contratación de duración determinada, porcentajes que se encuentran los alrededores del 25% de los convenios sectoriales y de los de ámbito empresarial respectivamente, dejan de incluir previsiones referentes a esta cuestión. Entre los convenios colectivos que sí que se ocupan de esta problemática, una línea de actuación perfectamente asentada en todos los niveles funcionales consiste a fijar relaciones porcentuales de contrata indefinidos y de duración determinada, o directamente máximos de contratos temporales que la empresa no puede traspasar. La estabilidad en la ocupación de la plantilla de la empresa o las empresas del sector también se beneficia con la garantía de conversión del contrato temporal en un contrato fijo, o fijo discontinuo, cuando el trabajador repite está contratado dos o tres temporadas en la misma empresa. Estas garantías aparecen reflejadas en cerca del 20% de los convenios de sector, pocas veces en los de empresa (4% aproximadamente). No obstante, más que una auténtica garantizaba aquello que se reconoce son simples preferencias para que los trabajadores temporales accedan a la condición de fijos de plantilla. Estas preferencias se plasman ocasionalmente en convenios de empresa (7%), y son verdaderamente excepcionales los convenios de sector que las incluyen (3%).

Los convenios colectivos de la CAIB que desarrollan el régimen jurídico de los contratos de duración determinada lo hacen a menudo respecto de los contratos para obra y servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción. En el primer caso, un 17% aproximadamente de los convenios sectoriales y un 10% de los de ámbito empresarial, cumplen la invitación que hace el legislador de identificar los trabajos susceptibles de acoger este tipo de contrataciones.

En cuanto al contrato eventual por circunstancias de la producción, entorno al 30% de nuestros convenios de ámbito sectorial usa la facultad legal de alargar de 6 a 12 meses la duración máxima. Bastante inferior es el porcentaje de convenios que precisan el tipo de actividades productivas que admiten la

utilización de esta modalidad de contrato de duración determinada (en torno al 6% de los convenios sectoriales y del 1% de los de ámbito empresarial).

Por otra parte, hay que señalar que en el terreno del personal laboral al servicio de administraciones públicas, usualmente ayuntamientos de la CAIB, o de personal contratado por empresas vinculadas a organismos públicos, los convenios colectivos respectivos regulan a menudo de forma bastante detallada el proceso de ingreso o de incorporación del personal laboral, el cual interfiere en la dinámica de la contratación de duración determinada en este tipo de empresas. En relación con esta cuestión, la mayoría de estos convenios incluyen medidas diversas, por ejemplo, obligan al empresario a elaborar bolsas de contrataciones para cubrir vacantes no definitivas, o reserva para procesos de promoción interna un determinado número de plazas en principio destinadas a la convocatoria de ocupación pública, o, en fin, antepone las peticiones de movilidad funcional de los empleados al recurso a la contratación temporal.

b) Régimen salarial

Prácticamente todos los convenios colectivos de todos los niveles funcionales de la CAIB cuantifican el salario base con referencia a la categoría profesional o a niveles retributivos que integran diversas categorías, excepcionalmente remitiéndose de forma expresa al salario base del convenio nacional (3%), y priorizan el asunto de los incrementos retributivos anuales, que para los años 2010 o 2011 están oscilando entre 0,3 y 2 puntos sobre el IPC real del año anterior. En materia de estructura salarial predominan mucho esquemas clásicos compuestos por salario base, dos pagas extraordinarias (o una tercera paga que a veces recibe la denominación de paga de beneficios, incluida en hacia un 6,5% tanto de los convenios sectoriales como de los de empresa) y, si ocurre, complementos salariales tradicionales como los de antigüedad, nocturnidad u horas extraordinarias (aproximadamente un 90% de los convenios de sector y de empresa de la CAIB, incluyen alguno de éstos plus). También son frecuentes otros complementos igualmente tradicionales que responden a la naturaleza de la actividad, como el plus de transporte de mercancías peligrosas u otros plus similares, característicos del ámbito de actividad en que se prestan los servicios, incluidos

en aproximadamente el 35% de nuestros convenios de sector y el 20% de los de empresa. Por otra parte, en torno al 25% de nuestros convenios de empresa diseñan plusueros vinculados al puesto o a las funciones que retribuyen una mayor disponibilidad del trabajador en el cumplimiento de su prestación, por ejemplo, los plusueros de localización, de dedicación especial, de disponibilidad o de compensación de permutas. Al lado de este tipo de complementos, en torno al 17% y del 10% de los convenios de ámbito empresarial y sectorial respectivamente fomentan mediante los correspondientes plusueros la productividad del trabajador y/o la productividad global de la empresa.

Con carácter particular, otros dos contenidos usuales de nuestra negociación colectiva conciernen al plus de antigüedad y a la desvinculación salarial. Respecto del primero, la alternativa más común, presente en un poco más del 25% de los convenios colectivos de sector y en el 55% de los convenios de ámbito empresarial, consiste a diseñar un sistema genérico o único para retribuir la antigüedad de todos los trabajadores, sin perjuicio obviamente que la cuantía resulte variable según los años de servicio. Con carácter menos frecuente, un 20% de nuestros convenios de sector y una muestra prácticamente residual de los de empresa (2%) opta por mantener el plus de antigüedad como condición ad nos personamos, congela, si ocurre, la cuantía, y deja de reconocer el plus a los trabajadores de nueva contratación. En la misma línea de excepcionalidad, en torno a un 6% de los convenios de sector regulan mecanismos para absorber la mejora disfrutada a título individual en concepto de antigüedad mediante un plus sustitutorio que se reconoce a todos los trabajadores; otro 6%, aproximadamente, de los convenios de sector y un 4% de los de empresa mantienen la mejora como a condición ad nos personamos y reconocen un sistema diferente para retribuir la antigüedad a los trabajadores objeto de contratación desde una fecha determinada; mientras que un 3% de nuestros convenios sectoriales establecen reglas para retribuir la antigüedad, que difieren según la fecha de ingreso en la empresa.

En cuanto a la cláusula de desvinculación, cerca del 80% de los convenios de sector exigen a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación pressupòsits habilitants dràstics para poder activar la cláusula del convenio sectorial que

regula la desvinculación del régimen salarial previsto, pressupòsits que usualmente son coincidentes con escenarios de pérdidas empresariales durante los dos últimos años o ERES que afecten al 20% de la plantilla. El resto de nuestros convenios colectivos sectoriales o simplemente establecen que la situación económica de la empresa requiera la desvinculación y dejan el asunto a la libre apreciación de la empresa y los representantes de los trabajadores, o no se ocupan de este asunto y lo remiten, por lo tanto, de forma implícita al pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Finalmente, el incremento salarial medio ponderado pactado en los diferentes convenios sectoriales de las Illes Balears ha sido el año 2009 del 1,57%, dato que se incluye en el cuadro A II-32, porcentaje que por comparación en España responde a una estructura productiva distinta.

En el cuadro A II-34 se observa cómo la media del coste salarial para el conjunto nacional durante el año 2009 se situó en 1.857,98 euros por trabajador y mes. Para las Illes Balears, el salario medio del 2009 se ha situado en 1.751,89 euros, con una diferencia de casi 107 euros respecto del total de España.⁵⁴ En relación con el año 2008, el incremento salarial que ha registrado el conjunto de España es del 5,40%. Las Illes Balears presentan un incremento relativo inferior por comparación a la media estatal, concretamente de un 5,28%. (Ver el cuadro A II-34 y el gráfico A II-27.)

c) Tiempo de trabajo

Además de ocuparse de la jornada máxima, la negociación colectiva balear también incluye la distribución de las horas de trabajo. En torno al 20% de los convenios sectoriales y del 30% de los de empresa confirman el modelo legal de distribución regular mediante jornadas diarias de entre 7 y 9 horas y semanas laborales de entre 35 y 40 horas. Por otra parte, entre un 23% de los convenios de sector y un 11% de los de empresa programan distintos regímenes distributivos, por ejemplo, jornadas semanales de 45 horas, jornadas ordinarias mensuales, trimestrales o incluso anuales, o jornadas diarias de entre 10 y 12 horas. Una tendencia seguida en pocos sectores (6%) y algunas veces más en la negociación empresarial (25%) consiste a prever un

⁵⁴ De acuerdo con la mayor especialización que tienen en las actividades de servicios y turismo.

marco general de distribución regular del tiempo de trabajo pero incluyendo medidas particulares de flexibilidad aplicables únicamente a determinados trabajadores o categorías de trabajadores (por ejemplo, jornadas máximas diarias de 9 horas, excepto para el personal de conducción, que tiene jornadas ordinarias de 160 horas mensuales, o jornadas distintas de la del convenio para trabajadores de nueva contratación), o dirigidas a satisfacer necesidades específicas (como la obligación de acabar el servicio periodístico o la introducción de nuevos turnos en periodo estival). Otras formas de agilizar la gestión empresarial del tiempo de trabajo son prever la posibilidad de acumular el descanso semanal en periodos de catorce días o pactar descansos reducidos (10 horas) entre jornadas, lo cual se establece en un 16% de los convenios de sector aproximadamente. También dejan abierta la posibilidad de ejecutar una distribución irregular u otra distribución diferente de la prevista el 20% de los convenios de sector, que perdonan a aquello que se pacte en ámbitos inferiores al sectorial; el 11% de los de empresa remite al pacto empresa y representantes de los trabajadores, y el 16% remite al acuerdo empresa y trabajador o a la pura decisión de la empresa.

Otro mecanismo para gestionar el tiempo de trabajo son las horas extraordinarias. El 20% de los convenios sectoriales de la CAIB y en torno al 12% de los de empresa omiten cualquier referencia a éste aspectos. En la misma línea, un poco más del 25% de los convenios sectoriales y del 16% de los de empresa declaran que la tendencia es suprimir esta figura, pero prevén la obligación de ejecutar estas horas por diversos motivos, como cambios de turno, ausencias imprevistas o puntas de demanda. Son, en este sentido, excepcionales los convenios sectoriales (3%) y de empresa (2,5%) que establecen la prohibición de hacer este tipo de horas, salvo casos de bastante mayor. Por otra parte, la preferencia legal por la naturaleza voluntaria de estas horas se confirma pocas veces de forma expresa en los convenios de sector (10%) y alguna más en los de empresa (12%). Aquello usual, por contra, es prever expresamente o implícitamente la obligación de hacer estas horas ante la petición de la empresa. En este sentido encontramos porcentajes entorno al 14% de nuestros convenios de sector y del 27% de los de ámbito empresarial. En cuanto a la forma de remuneración de estas horas, la ley introduce como

sistema prevalente la compensación con descanso, aunque aproximadamente el 20% de los convenios de sector y el 31% de los de empresa prevén el pago en metálico, atribuyen a la empresa la facultad de escoger entre compensar o retribuir o prevén ambos sistemas y dejan abierta la cuestión sobre a quien corresponde decidir. Finalmente, hacia el 20% de los convenios sectoriales y el 30% de los empresariales optan para compensar con descansos o para remitir la decisión al acuerdo con la empresa o, si ocurre, al trabajador mismo.

En las Illes Balears, para fijar la jornada ordinaria se usa indistintamente el módulo semanal y el anual y, a veces, los dos en un mismo convenio. Concretamente, el 23,45% del total de convenios de empresa establece la jornada máxima en terms semanales; el 7,37% lo hace en términos anuales, y 13,40% restante utiliza el módulo semanal y el anual. La jornada anual media pactada se ha fijado en 1.673,49 horas, y la jornada media en cómputo semanal, en 39,50 horas.

d) Formación profesional

Porcentajes próximos al 35% de nuestros convenios de sector (aunque en un 3% de los casos hay articulación con el convenio nacional correspondiente) y al 30% de los de empresa o bien omiten cualquier tratamiento de la problemática relativa a la formación de los trabajadores ocupados, o bien únicamente incluyen una cláusula relativa a los beneficios de la formación o a la adhesión del convenio a los acuerdos nacionales de formación continua, hoy sustituidos por el Real decreto 395/2007. Entre los convenios que incluyen este aspecto, un 5% de los de empresa comprometen un determinado porcentaje de la masa salarial en acciones formativas, por ejemplo, el 0,5% de la masa salarial de empresa y trabajador. Es poco usual en los convenios de empresa (13% aproximadamente) y un poco más en los de sector (23%) declarar aplicables los derechos del artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, que no lo son por si solos, y si ocurre prever la constitución de una comisión de formación, o similar, o dotar la comisión paritaria del convenio de funciones sobre esta materia. Con respecto a los derechos legales, en torno a un 8% de los convenios de empresa se limitan a reconocer otros derechos como preferentes para escoger turno de vacaciones o para adaptar este periodo, o una reducción de la jornada diaria durante algunos meses previos al periodo de exámenes o

excedencias. Otra práctica convencional similar se refiere al compromiso de la empresa (8%) o las empresas del sector (3%) de estimular la formación facilitando a los trabajadores la asistencia a cursos, asumiendo el coste de la formación y/o garantizando el salario cuando la asistencia sea obligatoria y fuera de las horas de trabajo. De forma parecida, un 4% de los convenios de ámbito empresarial simplemente delimita el carácter voluntario u obligatorio de la acción formativa segundos si la propone o no la empresa y dentro del horario o fuera.

Las previsiones convencionales que se acaban de mencionar a veces se complementan, sectorialmente y a escala de empresa, atribuyendo al trabajador el derecho a disfrutar de un crédito horario para asistir a cursos formativos, en general por iniciativa del trabajador, no de la empresa. No obstante, un 3% de los convenios de sector reconoce el crédito de forma subsidiaria, por ejemplo, si la empresa incumple la obligación convencional de gestionar ante la fundación tripartita para la formación en la ocupación la formación necesaria. Los créditos, por otra parte, varían según los casos y el tipo de formación, y oscilan, con carácter general, entre 10 y 40 horas anuales (10% de los convenios de sector y 6,5% de los de empresa aproximadamente) o 10 horas en el mes (2,5% de los convenios de empresa). Con el mismo carácter excepcional, el 3% de nuestros convenios de empresa destina una suma global de horas, por ejemplo, 1.400 anuales, a la formación profesional del conjunto de sus trabajadores. Finalmente, en torno al 14% de los convenios de empresa desarrolla regulaciones de conjunto que diseñan acciones formativas con regímenes jurídicos particularmente detallados, a menudo consistentes en tres tipos de acciones: a) cursos de reciclaje profesional, obligatorios y dentro de la jornada; b) cursos de perfeccionamiento profesional, voluntarios y dentro de la jornada -con obligación de recuperar 30 minutos por hora de formación- o fuera de la jornada -con reconocimiento de un día de permiso por cada 14 horas de formación; y c) cursos de perfeccionamiento en materias ajenas al trabajo, voluntarios, fuera de jornada y sin compensación para el trabajador.

e) Conciliación laboral y familiar

Ningún convenio balear incorpora capítulos específicamente dedicados a la conciliación. Normalmente, se trata esta cuestión, de forma expresa o implícita, incidiendo en la normativa sobre tiempo de trabajo, vacaciones, permisos y suspensiones. Con respecto al tiempo de trabajo, en torno al 11% de los convenios de empresa reconocen al trabajador derechos directamente eficaces, como la posibilidad de retrasar la hora de entrada o de avanzar la de salida, con recuperación del tiempo, o el derecho a disponer de dos horas del horario fijo por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. El mismo porcentaje de convenios de empresa, aproximadamente, y una muestra excepcional de los de sector (3%) reconocen otros derechos más difusos, como la posibilidad de que los trabajadores intercambien turnos, sujeta a disponibilidad del servicio; el compromiso de la empresa a facilitar la adaptación de los horarios individuales de los trabajadores mientras sea posible; la declaración como a prioritaria de la opción para trabajadores voluntarios de ejecutar medidas de flexibilidad horaria en beneficio de la empresa; el condicionamiento de la iniciativa de gestión empresarial en materia de tiempo de trabajo, por ejemplo, estableciendo un preaviso para utilizar horas flexibles, o el derecho del trabajador a conocer su horario con antelación. El régimen de descanso semanal también suele considerar implícitamente esta cuestión de la conciliación. En este sentido, cerca del 7% de los convenios de empresa reconoce el derecho a descansar en fin de semana o, al menos, en el domingo, salvo, si ocurre, determinadas categorías de trabajadores. Otras veces el derecho a descansar en fin de semana queda reducido a una simple preferencia, y otros, y aquí también hay convenios sectoriales, se disponen regímenes rotatorios de descanso en fin de semana o se recoge el derecho a no trabajar más de diversos domingos consecutivos (10% aproximadamente de los convenios de sector y 20% de los de empresa).

En cuanto a las vacaciones, entorno a un 10% de nuestros convenios sectoriales y un 12% de los de ámbito empresarial atribuyen o reconocen preferencias por escoger turno al trabajador con responsabilidades familiares, a veces priorizándolas (por ejemplo, primero escogen turno los trabajadores con hijos enfermos crónicos y después los que tengan hijos en edad escolar).

Bastante menos frecuente, en esta línea, resulta reconocer el derecho o, si ocurre, la preferencia de los trabajadores de la misma empresa cónyuges o parejas de hecho a hacer simultáneas sus vacaciones (3% aproximadamente de los convenios sectoriales y 2,5% de los de ámbito empresarial). Por otra parte, la posibilidad legal de aplazar el disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal por maternidad se acompaña en bastantes convenios de sector (en torno al 25%) y de empresa (cerca del 30%) de esta misma posibilidad por baja por incapacidad temporal coincidente con el periodo de vacaciones o, de manera más limitada, sólo cuándo la baja cumpla determinadas características, por ejemplo, estar originada por una contingencia profesional, exigir hospitalización o prolongarla durante más de 10 días consecutivos.

Con respecto a los permisos, las suspensiones y las excedencias, aproximadamente la mitad de nuestros convenios tanto sectoriales como de empresa establecen un aumento de la duración de los permisos del artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores o reconocen otros que están vinculados a motivos familiares, como un día por bautizo o comunión de hijo o hermano, para registrarse como par estable o por matrimonio de algún padre, o una semana de permiso cuando se formaliza la condición de pareja estable. Entre las causas familiares, un lugar destacado lo ocupan la maternidad y otras relacionadas. No obstante, dado que la ley configura en este punto diversas jornadas reducidas, suspensiones y excedencias, una tendencia convencional profundamente arraigada, a escala sectorial y también de empresa, es repetir los términos legales o, con idéntico sentido porque los derechos legales son directamente eficaces, omitir referencias a este asunto. Por otra parte, cerca de un 15% tanto de los convenios sectoriales como de los de empresa mejoran el régimen legal de las pausas por lactancia y posibilitan acumularlas al permiso de maternidad, de manera que se amplía la duración, o aumentan la edad del bebé lactante de 9 a 10 o 12 meses. Lo mismo sucede con el permiso legal para exámenes prenatales y con la guarda legal o cuidado de hijos o familiares. Respecto del primero, únicamente entorno al 3% de los convenios de empresa extiende el permiso a la pareja de la trabajadora o a otras circunstancias, como la práctica de técnicas de reproducción asistida. Respecto de la guarda legal,

en torno a un 15% de convenios de empresa reconoce al trabajador derechos diversos, como la preferencia para disfrutar de jornada continuada o para escoger turno y horario; el aumento de 8 a 10 o 12 años de la edad del hijo a cargo exigida para disfrutar de la jornada reducida legal; la retribución de parte de esta jornada reducida; licencias particulares, por ejemplo, para asistir a cursos de orientación pedagógica, o el aumento del tiempo legal de excedencia, la ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo o la extensión de esta reserva también al personal sujeto a contratos de duración determinada.

2.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El análisis del estado de la conflictividad laboral en la CAIB durante el 2009 puede hacerse distinguiendo entre la judicial y la extrajudicial.

2.2.1. CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

_De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el total de asuntos judiciales de cariz laboral resueltos en las Balears durante el 2009 fueron 5.622, durante el 2008 fueron 4.951. (Ver el cuadro A II-35.)

De este total, 20 asuntos correspondieron a conflictos colectivos (17 durante el 2008) y otros 4.525 a conflictos individuales (3.831 durante el 2008). Los conflictos individuales, a su vez, se plantearon con motivo de reclamaciones en materia de despidos y otras reclamaciones derivadas del contrato de trabajo. Las primeras dieron lugar a 4.525 pronunciamientos judiciales (3.831 en el 2008). Las otras reclamaciones derivadas del contrato de trabajo fueron 1.961 reclamaciones de cantidad (1.649 durante el 2008) y 568 reclamaciones de otra índole (704 durante el 2008). Por otra parte, todos estos asuntos judiciales representaron una media de 24.133 euros anualmente reconocidos a cada trabajador reclamante. (Ver el cuadro A II-36.)

Los pleitos por despido fueron los predominantes a la Comunidad Autónoma durante el 2009. De éstos, 666 acabaron con una sentencia favorable al

trabajador (515 en el 2008); 36 fueron parcialmente favorables (48 en el 2008) y 202 desfavorables. En cuanto a la forma de finalización de estos procesos, 569 lo hizo por medio de un acto de conciliación (416 en el 2008), 481 por desistimiento del trabajador (281 en el 2008) y el resto de forma diferente. (Ver el cuadro A II-37.)

Todos estos pleitos supusieron el reconocimiento de una media de 10.778 euros por trabajador. Por otra parte, según la información que figura en la base de datos West Law Social,⁵⁵ la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears dictó durante el año 2009 un total de 565 sentencias. En torno al 56% estuvo en procesos sobre Seguridad Social, y el porcentaje restante versó sobre cuestiones relativas a las relaciones individuales y colectivas de trabajo. La temática estrella en el campo de la Seguridad Social se refiere a la protección por incapacidad permanente, con aproximadamente el 57% de las sentencias, seguimiento de la incapacidad temporal y otras cuestiones referidas a la protección por accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, incluido el recargo de prestaciones, con en torno al 14 y del 9% respectivamente de las sentencias emitidas. Otros asuntos tratados con cierta frecuencia por el Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el campo de la Seguridad Social fueron los relativos a jubilación, con en torno al 5% de las sentencias, mejoras voluntarias y acción asistencial (4%) y muerto y supervivencia (4%). Con carácter residual, hay pronunciamientos relativos a la dinámica genérica de la protección contributiva y no contributiva, la protección por desempleo y la acción protectora de los trabajadores autónomos (4%), así como la asistencia sanitaria, los actos de encuadre y la protección vinculada a la maternidad (1%).

Fuera del campo de la Seguridad Social, la mayoría de sentencias ventiló cuestiones relativas a la relación individual de trabajo. Únicamente entorno a un 2% tuvo por objeto aspectos de la relación colectiva, como la huelga, los derechos y los deberes de los representantes de los trabajadores, la dinámica de la negociación colectiva o el régimen jurídico de las faltas y las sanciones laborales. La problemática dominante, de largo, en la relación individual de trabajo, con aproximadamente el 28% de las sentencias, es la relativa a los

⁵⁵ Ver, Thomson Reuters, www.westlaw.es.

despidos disciplinarios, y en menor medida la económica, tanto individual como colectiva. Otros asuntos recurrentes conciernen a los litigios en materia salarial y a las reclamaciones de cantidad consiguientes (17%), además de otros casos como la delimitación del campo de aplicación de la norma laboral, el régimen jurídico de la contratación de duración determinada, la problemática conjunta de la clasificación profesional, el tiempo de trabajo, las modificaciones sustanciales, las vacaciones y las excedencias, las extinciones contractuales diferentes de los despidos y las garantías por cambio de empresario; otras manifestaciones de descentralización de la actividad productiva o aspectos laborales del personal de las administraciones públicas tienen cada una entre el 6% y el 9% de las sentencias. Por debajo de estos márgenes, el estatuto jurídico del trabajador fijo discontinuo, la eficacia en la empresa de los derechos fundamentales, incluida la libertad sindical, así como el régimen del contrato a tiempo parcial, han sido cuestiones que ha ocupado cada una aproximadamente entorno al 1% y el 4% de las sentencias.

2.2.2. CONFLICTIVIDAD EXTRAJUDICIAL

Para obtener una visión tan aproximada como sea posible de la realidad, el examen del estado de la conflictividad laboral extrajudicial en la CAIB se tiene que hacer a dos niveles. Por una parte, atendiendo la fenomenología que rodea los asuntos resueltos por el TAMIB,⁵⁶ órgano que en el 2005 sustituyó a la Comunidad Autónoma el Servei de Mediación, Arbitraje y Conciliación Estatal (SMAC) y que actualmente constituye la sede de la comisión paritaria de quince convenios colectivos sectoriales de la CAIB, ya que a lo largo del 2009 se sumaron a los que ya había los convenios colectivos del transporte discrecional y regular de viajeros, ambulancias, despachos de abogados y el de la construcción. Por otra parte, 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.

⁵⁶ Se creó por iniciativa de la CAEB, UGT y CCOO.

2.2.2.1. La actividad del TAMIB

_Con respecto a la actividad desarrollada por el TAMIB, los 9.377 expedientes individuales tramitados durante el 2008 ascendieron a 10.723 en el 2009, mientras que los 72 expedientes colectivos del 2008 se redujeron a 60. Durante el 2009 también se han llevado a cabo dos arbitrajes. (Ver el cuadro A II-38.)

De todos estos expedientes, 4.837 trataron extinciones contractuales y 4.543 reclamaciones de cantidad, cosa que significa un aumento del 16% y del 15% respectivamente sobre los expedientes de la misma naturaleza gestionados durante el 2008. El 86% de los expedientes extintivos se refirieron a reclamaciones por despidos, el 10% a extinciones por causas objetivas y el 4% restante a extinciones por voluntad del trabajador basada en incumplimientos empresariales. Además, el 15% de las reclamaciones de cantidad ascendió además de 5.000 euros a cada una, el 71% fueron de entre 1.000 y 5.000 euros y el 14% restante ascendió a 1.000 euros como máximo por reclamación. En cuanto a los conflictos colectivos, el 28,3% de los gestionados en el TAMIB trataron conflictos que se acompañaron del anuncio del ejercicio del derecho de huelga.

En el gráfico A II-28 y el cuadro A II-39 constan el desglose de expedientes colectivos por sectores afectados y el desglose de expedientes tramitados según el nivel de acuerdo alcanzado.

Por islas, los procedimientos de mediación en Mallorca han sido 8.787, el 13,08% más que en el 2008, en el que se habían tramitado 7.770 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin) 5.426 solicitudes (el 61,75%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto, desistimiento o archivación) 3.361 (es decir, el 38,25%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados según el resultado de la actividad de conciliación/mediación nos muestra que el 45,63% se ha resuelto con acuerdo y el 53,08% ha acabado sin acuerdo. Del total de expedientes, 8.664 son conflictos individuales, 70 son conflictos plurales y 53 son colectivos. (Ver el gráfico A II-29.)

En Menorca se han llevado a cabo 866 procedimientos de mediación, un 51,40% más que en el 2008, en el que se habían tramitado 572 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin) 526 solicitudes (el 60,73%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivación) 340 (es decir, el 39,26%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 40,11% se resolvió con acuerdo y

el 58,88% acabó sin acuerdo. De los 866 expedientes abiertos a Menorca, 864 corresponden a conflictos individuales y 2 a cuestiones colectivas. (Ver el gráfico A II-30.)

En el caso de Eivissa y Formentera, se tramitaron 1.130 expedientes, cifra que representa un incremento del 2,07% respecto de la actividad llevada a cabo el año 2008, en el que se llegó a la cifra de 1.107 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin) 662 solicitudes (el 58,58%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivación) 468 (es decir, el 41,41%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados según el resultado de la actividad de conciliación/mediación nos muestra que el 31,57% se resolvió con acuerdo y el 68,43% acabó sin acuerdo. Del total de expedientes abiertos a Eivissa, 1.125 corresponden a conflictos individuales y 5 a cuestiones colectivas. (Ver el gráfico A II-31.)

2.2.2.2. Dinámica de huelgas y expedientes empresariales de reorganizaci3n productiva

_En cuanto a la dinámica del derecho de huelga en la CAIB, durante el 2009 se plantearon cinco, todas de ámbito nacional y por motivos estrictamente laborales; una derivaba específicamente del proceso de negociaci3n colectiva. (Ver los cuadros A II-40 y A II-41.)

De acuerdo con el cuadro A II-40, los centros de trabajo convocados fueron cinco, que sumaban una plantilla de 2.045 trabajadores. De estos centros, se implicaron tres, con una plantilla total de 632 trabajadores. A su vez, los trabajadores participantes fueron 208 y sumaron un total de 34 jornadas no trabajadas. Los tres centros implicados estaban cubiertos con un convenio de empresa propio, uno interprovincial y otros dos auton3micos. Finalmente, 203 de los 208 trabajadores implicados en estas huelgas desarrollaban su actividad en el sector de servicios (201 en actividades de almacenaje y anexas al transporte y otros 2 en actividades relativas a los servicios de informaci3n), mientras que los cinco trabajadores restantes prestaban servicios en la industria de la alimentaci3n. (Ver el cuadro A II-42.)

Con respecto a la conflictividad laboral en cuanto a recurso empresarial en expedientes de reorganizaci3n productiva, el cuadro A II-43 pone de manifiesto

que los expedientes de regulación de ocupación autorizados en las Balears durante el 2009 fueron 170 (79 durante el 2008). Estos expedientes afectaron a 144 empresas y 1.943 trabajadores, enfrente de 61 empresas y 826 trabajadores durante el 2008. De acuerdo con el cuadro A II-44, de todos los trabajadores afectados por un expediente de regulación de ocupación durante el 2009, 663 lo fueron por expedientes de regulación de ocupación extintivos (457 en el 2008), 1.147 por expedientes de regulación de ocupación suspensivos (336 en el 2008) y 133 por procesos de reducción de jornada (33 en el 2008).

Finalmente, en el cuadro A II-45 figura que, derivados de estos procesos de reestructuración empresarial, los días de suspensión de ocupación generados en la CAIB durante el 2009 fueron, en miles, 127,7 (34,2 en el 2008), cosa que equivale a 111 días por trabajador, enfrente de los 102 del 2008; se generan, nuevamente en miles, 81,10 horas de reducción enfrente de las 5,4 del 2008, equivalentes a 609 horas por trabajador, enfrente de las 164 del 2008. (Ver el cuadro A II-42.)

2.3. ABSENTISMO LABORAL

La tarea de documentar estadísticamente el fenómeno del absentismo no es fácil, principalmente porque resulta inexcusable adoptar un concepto que no ofrezca margen a la equivocación. Por este motivo, las pocas fuentes estadísticas oficiales disponibles sólo permiten una aproximación parcial. Estas fuentes son la encuesta trimestral de coste laboral del INE⁵⁷ (cuadro A II-46) y los diversos anexos de la encuesta de coyuntura laboral del MTIN, que presentan, respectivamente, las horas no trabajadas por trabajador según la causa (cuadro A II-47) y según la causa y el tamaño del centro (cuadro A II-48.) Estas fuentes y la metodología utilizada confirman que el concepto de absentismo laboral puede ser interpretado en sentido amplio, en sentido estricto y también de forma mixta o intermedia.⁵⁸ Según la primera

⁵⁷ Estadística que ofrece en el apartado dedicado a la jornada laboral resultados estatales y por comunidades autónomas relativos al total de horas (pactadas, efectivas y no trabajadas) por trabajador y más, distinguiendo si se trata de trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial.

⁵⁸ Vid. S. González Ortega: *Absentismo y despido del trabajador*, Pamplona, 1983.

interpretación, integra toda ausencia en el trabajo en un determinado periodo, con independencia de la justificación. Desde el punto de vista restrictivo, absentismo equivale sólo a las faltas de asistencia que no tienen justificación razonable. Según la noción intermedia, noción por la cual apuesta en términos generales el artículo 52 d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el absentismo se refiere a las faltas de asistencia al trabajo injustificadas y también a determinadas ausencias en línea en principio calificables como justificadas pero que a menudo, en la práctica, esconden la intención del trabajador de eludir las consecuencias negativas del que no deja de ser una inasistencia injustificada o sin causa razonable.

Las dificultades para analizar el absentismo laboral derivan de la necesidad de adoptar un planteamiento conceptual claro. En todo caso, parece que lo más razonable a efecto metodológico es ceñir el concepto a su significado técnico jurídico, que enfatiza la justificación eventual del incumplimiento del trabajador de su deber de ir al trabajo y ponerse a disposición del empresario. Igualmente importante, en esta línea, es delimitar aquello que con propiedad constituye absentismo laboral de ciertas formas de absentismo impropio o «absentismo», fenómenos que surgen por las facilidades que ofrecen las TIC al trabajador ausentarse virtualmente del trabajo e incumplir su obligación laboral de puesta a disposición, pero que queda físicamente en los límites de la empresa.⁵⁹

Por otra parte, no parece dudoso que las características del tejido productivo de las Illes Balears justificarían sobradamente un análisis monográfico y riguroso sobre la problemática del absentismo laboral y la incidencia que tiene en la productividad y la competitividad de nuestras empresas y organizaciones productivas. No obstante, la falta de fuentes estadísticas constituye un obstáculo serio. El analista, en efecto, no dispone más que de los anexos de la encuesta de coyuntura laboral del MTIN, en qué se informa sobre las horas no hechas por trabajador y comunidad autónoma (cuadro A II-49); horas no hechas por trabajador por vacaciones y festivos y por comunidad autónoma (cuadro A II-50), y horas no hechas por trabajador por causas ocasionales (incapacidad temporal y maternidad, permisos remunerados, expedientes de regulación de ocupación, conflictividad laboral, representación sindical,

⁵⁹ Vid. J. Luján Alcaraz: «Absentismo», *Aranzadi Social*, número 7/2008.

absentismo no justificado, formación y otros motivos) por comunidad autónoma (cuadro A II-51) ⁶⁰.

3. LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

_Durante el año 2009 continúa la aplicación y la vigencia, prevista hasta el 2011, del Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears, que amplía y refuerza el Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral iniciado en el 2007, instrumento que tiene como objetivo establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, con un periodo de vigencia hasta el 2012 y una revisión prevista para el año 2010. Este Plan ya ha permitido una reducción importante de los índices de siniestralidad en las Illes Balears. (Ver el apartado 3.2. La siniestralidad laboral.)

El Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears dispone de un presupuesto total de 17.776.708 euros y un total de 36 técnicos en prevención de riesgos laborales de la Conselleria de Treball i Formació para ejecutarlo. El principal objetivo es prevenir y disminuir la incidencia de los accidentes mortales o que causen invalidez permanente.

Con respecto a la actividad de la Dirección General de Salud Laboral (DGSL), ejerce las funciones relativas a la gestión de la política de seguridad y salud laboral en las Illes Balears -incluidas la ejecución y la promoción de todas las medidas necesarias para aumentar el nivel de seguridad y de salud de los trabajadores en su actividad laboral- y a la instrucción de expedientes sancionadores por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Conselleria de Treball i Formació, en aplicación de este Pla de Xoc contra la Sinistralitat Laboral en las Illes Balears, ha llevado a cabo diferentes acciones de formación y sensibilización durante el 2009, entre las cuales destacan: formación a inmigrantes en Menorca, Eivissa y Formentera en el sector de la

⁶⁰ El lector puede ampliar la información con relación a las incapacidades temporales en el apartado 3.3.2.1. «Referencia especial al gasto por incapacidad temporal (IT)» del capítulo III.

hostelería; curso sobre ergonomía forense, y jornadas de formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción destinadas a inspectores de trabajo y Seguridad Social.

Además del seguimiento de las empresas con altos índices de siniestralidad (incluida la Administración pública), se han investigado todos los accidentes graves, muy graves y mortales y se ha llevado a cabo una campaña masiva para investigar los accidentes laborales leves.

Durante el año 2009 se ha mantenido la colaboración con la Administración de justicia para perseguir todas las actuaciones que podían ser constitutivas de delitos contra la seguridad y salud laboral, y para comprobarlas a raíz de las actuaciones inspectoras, con reuniones semestrales y con un incremento en la emisión de informes solicitados por parte de la Fiscalía. De hecho, la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears y la Direcció Territorial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social han firmado un protocolo para reducir la siniestralidad laboral mediante la coordinación de las acciones de las diferentes administraciones públicas en materia de protección de la seguridad y la salud laboral.

La opción de hacer una campaña se puede basar en la importancia económica y social que puede tener un sector en las Illes Balears, en el índice de siniestralidad o en el hecho que un determinado sector o actividad presenta accidentes o enfermedades de una gravedad especial, o también en el incremento del número de accidentes. Para llevar a cabo las campañas, es esencial la ayuda técnica y el asesoramiento que reciben los inspectores de trabajo de los equipos técnicos en prevención de la Conselleria de Treball i Formació.

Durante el año 2009, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha hecho un total de 15.527 actuaciones, 1.517 actuaciones más que el año 2008, en que se registraron un total de 14.010 actuaciones. Del total registrado en el 2009, 5.562 actuaciones corresponden a la actividad de los inspectores del Área de Trabajo y Salud Laboral (UEASL), con una disminución en términos absolutos de 3.483 actuaciones respecto del año 2008. Destaca un año más la reducción del número de infracciones en relación con el año anterior (39,12%), ya que

durante el año 2009 se registran un total de 470 infracciones, ante las 772 infracciones que se registraron durante el año 2008. (Ver el cuadro II-52.)

En cuanto a la actividad de las mutuas como servicios de prevención, como no está desglosada por comunidades autónomas, ofrecemos una muestra amplia de parte de las MATMPSS con implantación en las Illes Balears que pretende aportar una imagen clara de la gran importancia de la actividad preventiva que desarrollan en las diferentes disciplinas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada). Para asumir estas tareas en prevención de riesgos laborales, las mutuas han segregado los servicios de prevención ajenos mediante la creación de sociedades mercantiles, con la finalidad que estas actividades no tengan repercusión en las cuotas públicas. (Ver el cuadro A II-53.)

3.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este punto concreto analizamos el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos de nuestras islas.⁶¹ La materia, como ya se ha llamado en el marco del CES,⁶² se tiene que valorar teniendo en cuenta el cambio importante que experimenta la normativa de prevención de riesgos laborales a raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y de las reformas posteriores que se han introducido, además del amplio despliegue reglamentario. El artículo 1 de esta Ley determina que entre las fuentes del derecho de prevención se encuentran los convenios colectivos, a los cuales el artículo 2.2 encomienda la tarea de desplegar y mejorar el contenido legal.

Con respecto a la negociación colectiva sectorial, los dos ámbitos de más atención en la materia son la ordenación de determinadas comisiones sectoriales de seguridad y salud y la protección de la salud. Concretamente, el 67% de los convenios colectivos sectoriales vigentes en las Illes Balears

⁶¹ La fuente para obtener los datos son los convenios colectivos integrados en los cuadros II-37 i II-38.

⁶² Ver: *La negociació col·lectiva a les Illes Balears. Informe. Estudi tècnic*, publicado por el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, que contiene el estudio que elaboró C. Riera Vayreda (Palma, 2004).