

Islas Baleares (TAMIB), sino también los datos relativos a los expedientes de regulación de la ocupación y la dinámica de huelgas. Finalmente, con respecto a la seguridad y prevención de riesgos laborales, se incluye una recopilación de lo más destacable en relación con el ámbito de la negociación colectiva, así como los principales datos relativos a la siniestralidad laboral, en que destaca el hecho que el año 2010 el índice de incidencia ha experimentado un descenso de 1,24 puntos con respecto al año 2009, para convertirse en el índice más bajo desde 1999.

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo introduce algunas modificaciones en comparación con la edición del año pasado con respecto al apartado de relaciones laborales, ya que se incorporan una serie de reflexiones sobre la regulación del mercado laboral a escala europea, española y autonómica en relación con las novedades legislativas del año 2010. Se han mantenido y ampliado las reflexiones sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Otro cambio hace referencia al hecho que el apartado sobre el impacto de la crisis en el mercado de trabajo se incluye en esta edición como primer subapartado del referido a la conflictividad laboral. Igualmente, en esta edición se ha eliminado el apartado dedicado a jóvenes y mercado de trabajo, ya que esta información se ha recogido en los diversos apartados que hacen referencia al análisis del mercado de trabajo de las Islas Baleares.

2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO

Este apartado incluye el análisis del panorama europeo y nacional y el balance de la estrategia europea de ocupación, el diálogo social y la protección social, como también el panorama general del mercado de trabajo en Baleares.

2.1. EL PANORAMA EUROPEO Y NACIONAL Y EL BALANCE DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE OCUPACIÓN, EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PROTECCIÓN SOCIAL¹.

En este apartado nos centramos en analizar el balance de la Estrategia Europea de Ocupación, el diálogo social y las relaciones laborales y la protección social.

2.1.1. EL BALANCE DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO (EEE)

Entre los años 2004 y 2008, la política de ocupación en la Unión Europea² consiguió buenos resultados gracias a la determinación de objetivos y directrices comunes que permitieron llevar a cabo una acción coordinada de acuerdo a estos objetivos. Según se ha reconocido en el documento *El futuro de la Estrategia Europea de Empleo*, las reformas adoptadas por los estados miembros en el pasado han contribuido en algunos casos a incrementar la resistencia de la ocupación a la desaceleración económica y a reducir la tasa de paro de larga duración.

En todo caso, con la crisis económica iniciada el año 2008 el panorama cambia y la tasa de paro de los estados miembros se ha ido elevando, especialmente en categorías como los jóvenes, los trabajadores de edad adelantada, las mujeres o las personas con desventajas específicas. El incremento del desempleo en estos tres años de crisis ha sido muy intenso a España y, según datos de Eurostat, en este año 2010, nuestro país ha encabezado el aumento de la tasa de paro de la zona euro. Y finalmente, datos del Eurostat muestran el fuerte incremento de la tasa de paro juvenil, que en España ha pasado del 18,8% del año 2007 al 37,8% el año 2009, la cifra más alta de toda la Unión Europea. (Véase el cuadro II-1).

¹ Véase: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2010*. Consejo Económico y Social de España, pág.: 259-266; 382-393 i 618-629.

² Comisión Europea: *El futuro de la estrategia europea de empleo*. www.europa.eu.int

Según Europa, la salida de la crisis tiene que constituir la puerta de entrada a una nueva economía. Se tienen que tomar medidas si se quiere que nuestra generación y las generaciones futuras puedan continuar disfrutando de una vida de alta calidad y sana, sostenida por el modelo social único de Europa. Así, 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 la finalidad de promover el crecimiento para todos. (Véase el apartado 2 del capítulo I).

2.1.2. EL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES

El diálogo social europeo se ha centrado fundamentalmente en el desarrollo de la nueva Estrategia UE-2020³ y, sobre todo, en cómo conseguir incrementar la ocupación y reducir el riesgo de pobreza y exclusión social. Buena parte del diálogo a tres bandas tuvo lugar en las cumbres sociales tripartitas de marzo y octubre, en las que la Comisión y los interlocutores sociales debatieron sobre los efectos de la consolidación presupuestaria y fiscal en el empleo y el crecimiento, así como el papel de los interlocutores sociales en la nueva gobernanza.

Por otra parte, la Comisión y los interlocutores sociales europeos más representativos han tenido ocasión de debatir sobre las políticas de flexiseguridad en el Foro Social Tripartito, celebrado en marzo de 2011. En el foro se abordaron ámbitos relativos a la ocupación que probablemente servirán para la preparación de una nueva comunicación de la Comisión en esta materia prevista para 2012.

En el acuerdo sobre mercados inclusivos, los interlocutores sociales tratan de potenciar la inclusión laboral de las personas más apartadas del mercado de

³ La declaración de la Estrategia UE-2020 se dividía en dos grandes bloques. El primero hacía referencia al conjunto de políticas económicas y sociales a emprender para conseguir que la UE mejore la competitividad y la cohesión social. El segundo detallaba los cambios necesarios para mejorar la gobernanza de la nueva estrategia.

trabajo con la finalidad de promover el desarrollo económico y la cohesión social.

Los interlocutores sociales publicaron el informe conjunto sobre reestructuraciones en la UE. El mensaje principal del informe es que los mejores resultados se obtienen cuando los interlocutores sociales se implican activamente en el proceso y establecen relaciones de confianza y respeto mutuo.

En el 2010 se han constituido dos nuevos comités sectoriales: uno en el sector de la enseñanza, formada por los representantes sindicales y empresariales del sector en el ámbito europeo (ETUCE y EFEE, respectivamente), y el otro en el sector de la Administración central.

En el 2010 se ha llevado a cabo un proceso de consulta por parte de la Comisión sobre la regulación del tiempo de trabajo, que se ha dividido en dos fases. La primera tuvo lugar el 24 de marzo de 2010 con la presentación por parte de la Comisión de una comunicación en que se pedía a los interlocutores sociales que expusieran sus opiniones sobre la actual normativa en esta materia y que propusieran las reformas que consideraran oportunas⁴. La segunda fase de la consulta tuvo lugar en diciembre, cuando la Comisión presentó una nueva comunicación en que se presentaban los resultados principales de la primera fase de consulta y las opciones posibles de una propuesta legislativa de modificación, que no tiene el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos⁵.

2.1.3. LA PROTECCIÓN SOCIAL

El enorme impacto social y económico de la recesión, que todavía no tiene una magnitud exacta, ha continuado marcando en el 2010 las tendencias en

⁴ Comisión Europea, *Revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo*, COM (2010) 106, de 24 de marzo de 2010.

⁵ Comisión Europea, *Revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo*, COM (2010) 801 final, de 21 de diciembre de 2010.

protección social en todo el ámbito de la Unión Europea, y especialmente, en España. También se ha puesto a prueba la coherencia de las políticas europeas referentes a la interacción pretendida entre los objetivos económicos, sociales y medioambientales.

La propuesta de informe conjunto sobre protección social e inclusión social, que elabora el Comité de Protección Social de la UE y que presentó la Comisión Europea a principios de 2010, reconoce el importante papel que han desarrollado los sistemas europeos de protección social, que han atenuado el impacto económico y social de la peor recesión de los últimos decenios, gracias a sus estabilizadores automáticos. También constata la diversidad de situaciones, ya que no todos los estados miembros tienen los medios financieros para satisfacer una demanda creciente. Es prioritario subsanar las lagunas que algunos tienen en las redes de seguridad. Y ante la exigencia de contener el aumento del gasto público, se apunta la necesidad de mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia de la protección social y la inclusión social.

En la UE-27, el gasto en prestaciones sociales pasó de representar el 24,7% del PIB en el 2007 al 25,29% en el 2008. En el caso de España, pasó del 20,5% del PIB en el 2007 al 22,2% en el 2008. Si consideramos otras unidades habituales de medida, como las de paridad de compra (PPS/habitante), España continúa situándose, junto con Grecia, Portugal e Irlanda, entre los países con el gasto social más bajo, a pesar de la lenta progresión hasta la convergencia de la última década. (Véase el gráfico AII-1).

En cuanto a la distribución por funciones del gasto social, las partidas más importantes son las pensiones de jubilación (vejez) y la sanitaria, que en España representaba el mismo porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB): el 6,8%. (Véase el gráfico AII-2).

En la UE-27, se elevaba al 10% del PIB en el caso de las pensiones de jubilación y al 7,5% del PIB en el caso de la "función enfermedad". La distancia en el gasto en pensiones de jubilación en nuestro país continúa siendo

considerable (1.754,3 PPS/hab), muy lejos de la media de la UE-27 (2.479,9PPS/hab).

Las dos fuentes principales de financiación del gasto social en la UE continúan siendo las cotizaciones empresariales y las contribuciones del Estado; España destaca en este campo por una mayor preponderancia de las primeras sobre las segundas. Esta peculiaridad de nuestro país ha tendido a suavizarse la última década no por el descenso de la aportación en cotizaciones, que en el caso de las empresariales continuó aumentando en volumen total en el 2008, sino por la importancia adquirida en el conjunto del gasto por ámbitos de la protección social de naturaleza no contributiva financiados vía contribuciones del Estado, como es el caso de la asistencia sanitaria o la atención a la dependencia.

2.2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN LAS ISLAS BALEARES SEGÚN LOS DATOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El registro de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el 2010 ha tenido una media anual de 411.617 personas. En comparación con los datos del 2009, se ha producido un descenso de 11.021 afiliaciones, hecho que, en términos porcentuales, equivale a una disminución del 2,61%. Así, pues, éste es el tercer año que se registra un descenso en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, aunque con respecto al año pasado este descenso ha sido más moderado. (Véase el cuadro II-2).

La afiliación femenina disminuye en términos relativos un 1,48%, mientras que la masculina lo hace en un porcentaje del 3,53% con respecto al año 2009. En el periodo 2001-2007 se crearon más de 71.000 nuevos puestos de trabajo; es en estos tres últimos años cuando se registra una destrucción de puestos de trabajo, concretamente estambre hablando de más de 40.000 personas que se han visto afectada por la crisis económica. Este descenso en las cifras de afiliación ha afectado de manera más directa al colectivo masculino: 29.542 lugares de trabajo ocupados por hombres se han destruido en estos tres años

(un -11,40%), mientras que para el colectivo femenino el descenso ha sido de 11.083 puestos de trabajo, cosa que, en términos relativos, equivale a una pérdida del 5,64%.

No obstante, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población afiliada continúa siendo inferior al porcentaje de hombres. En concreto, el año 2010 se ha cerrado con 187.789 mujeres ocupadas, lo cual representa un porcentaje del 45,6%. Este porcentaje, en el conjunto del Estado, es de un 44,8%. Desde el año 2001 este porcentaje ha aumentado 5,2 puntos, mientras que en España el aumento es de 6,8 puntos. (Véase el cuadro II-3).

En el análisis de la población afiliada por ramas de actividad, observamos que en todos los sectores se registra un descenso en el número de afiliaciones. El sector de la construcción es el que registra los mayores decrecimientos tanto en cifras absolutas como relativas, un 11,1% (casi 6.000 puestos de trabajo menos que el año pasado). En términos relativos, lo sigue el sector industrial con una bajada del 5,4% (1.611 puestos de trabajo). El sector servicios pierde 3.793 ocupados, con una caída del 1,1% y el sector agrario y pesquero registra un descenso del 1,6% con una pérdida de 132 ocupados. (Véase el cuadro II-4).

Si nos fijamos con más detalle en el sector servicios (en nuestra comunidad es el que concentra el mayor número de afiliaciones -el 80,3%-), observamos que las actividades más dinámicas del sector servicios con respecto al grupo de afiliados al régimen general, es decir, las que más han crecido en términos relativos, son otras actividades profesionales, científicas y técnicas (26,52% con 229 afiliados más), actividades de consultoría de gestión empresarial (23,9% con 192 afiliados más) e investigación y desarrollo (12,36% con 32 afiliados más). En cambio, debe resaltarse que las actividades relacionadas con la programación y emisión de radio y televisión pierden un 19,89% con 147 asalariados menos, el transporte aéreo un 16,92% con 584 afiliados menos, como también las vinculadas al sector de la edición (-13,75% con 140 afiliados menos). (Véase el cuadro II-5).

Si diferenciamos entre los afiliados al régimen general y los autónomos, podemos señalar que el 76,7% de los afiliados están de alta en el régimen general, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 19,8%, proporciones que se mantienen más o menos estables respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores -el 3, 5%- se clasifican dentro de los regímenes especiales). El año pasado ya hacíamos notar el aumento importante que se había producido en el régimen de trabajadores agrarios; este año es el único que crece, con un incremento del 3,82%. En cambio, el régimen del mar disminuye la ocupación un (-4,72%), el régimen de autónomos un (-2,86%), el régimen general un (-2,64%) y el del hogar lo hace un (-0,59%). (Véase el cuadro II-6).

Por la gran importancia que tiene en las Islas Baleares, tenemos que fijarnos en la afiliación de trabajadores fijos discontinuos identificados según la modalidad de contratación de las altas en la Seguridad Social. Como podemos ver, el incremento intraanual en este tipo de afiliación contractual se produce a partir del mes de abril y se alarga hasta final del mes de septiembre. En este periodo, y coincidiendo con el inicio y el final de la temporada turística, es cuando crece este tipo de contratación. El año 2010 el número de afiliaciones fijas discontinuas ha aumentado un 4,85% por término medio en relación al año 2009 y ha llegado a los 33.986 afiliados por término medio anual, con una punta el mes de julio de 53.917 afiliaciones dentro de este tipo de contratación. Se tiene que subrayar que la afiliación fija discontinua sube en un contexto general de destrucción de afiliación, que afecta tanto a las afiliaciones contractuales asociadas a trabajos temporales como indefinidos. (Véase el cuadro II-7).

La destrucción de ocupación en la economía balear, igual que el año pasado, se produce principalmente, en términos relativos, en la isla de Menorca (-3,33%) con una pérdida de 999 afiliados, seguida por la pérdida relativa de Mallorca (-3,15%) con 10.854 afiliados menos. Ibiza y Formentera, en cambio, presentan registros positivos. Ibiza experimenta un crecimiento interanual del 0,47% con 209 afiliados más. Formentera es la isla que presenta el crecimiento

relativo más importante, con un 10,26% y 280 afiliados más. (Véase el cuadro II-8).

Otro análisis que conviene hacer es el de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tienen en nuestro mercado de trabajo. Con los datos de avance del padrón de 2010 (son datos provisionales), las Islas Baleares continúan siendo la comunidad autónoma con el porcentaje más elevado de población de nacionalidad extranjera, con el 21,9% sobre el total de población. (Véase el apartado 1 del capítulo III).

Este año, para hacer el análisis sobre el colectivo de personas inmigrantes sustituimos el análisis de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-07) por la Encuesta de Migraciones⁶ también publicada por el INE y que nos actualiza los datos a 2009 sobre las personas inmigradas en edad laboral en España.

De la Encuesta de Migraciones se desprende que el 32,7% de las personas inmigrantes en edad laboral tiene un nivel de estudios de educación superior; entre las mujeres este porcentaje es del 36,8% y entre los hombres del 28,8%.

En cuanto a su situación laboral en el momento de la encuesta, destaca un 76,4% como asalariado en el sector privado, un 12,8% como asalariado en el sector público, un 10,7% como trabajador por cuenta propia y un 0,17% en otras situaciones.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, la población ocupada extranjera registró una media anual de 71.098 trabajadores de alta, lo que representa el 17,3% del conjunto de altas en la Seguridad Social. Las Baleares continúan siendo la comunidad autónoma con el mayor peso de afiliaciones de población extranjera sobre el total de altas en la Seguridad Social. (Véase el cuadro II-9).

La distribución de los trabajadores extranjeros según la zona de procedencia ha ido variando a lo largo de los años. Si en el año 2001 el peso de los

⁶ A través de la Encuesta de Población Activa, fuente estadística de referencia para el conocimiento del mercado, se permite también investigar el fenómeno inmigratorio a través de la Encuesta de Migraciones (EM), que se realiza simultáneamente con la primera.

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), el año 2010 observamos que la distribución de estos dos colectivos es la siguiente: el 53,7% son trabajadores extranjeros no comunitarios (38.193) y el 46,3% son trabajadores de la UE (32.905). Respecto del año 2009, los trabajadores extranjeros registran un descenso en el volumen de población ocupada, que en términos absolutos es de 2.935 trabajadores menos (un -3,96% en términos relativos). Concretamente, los trabajadores no comunitarios registran un descenso más importante del 5,85% y los comunitarios del 1,68. Este año, es el segundo año consecutivo que se registra un descenso de la ocupación entre los trabajadores extranjeros, aunque el año pasado éste fue del 10,9%, casi siete puntos por encima del registrado este año.

Se puede apreciar que los meses de mayor ocupación (junio, julio y agosto), el peso de los trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la UE crece con respecto a los meses de temporada baja (casi lo hace un 67%), muy por encima de la incorporación de trabajadores extranjeros no comunitarios (que es del 40,4%) a nuestro mercado de trabajo (y que lo hace básicamente en la actividad hotelera). Este comportamiento estacional de los afiliados extranjeros se explica por la especialización de nuestra comunidad en la actividad turística, fuertemente estacional y con unas necesidades específicas de mano de obra. (Véase el gráfico All-3.)

Según la nacionalidad, podemos señalar que, dentro del grupo de países que pertenecen a la Unión Europea, los que aportan más mano de obra a nuestra comunidad autónoma son, en primer lugar, Alemania (que aporta al 26,8% de los trabajadores de la Unión Europea y el 12,4% del total de afiliados extranjeros), seguida del Reino Unido (el 15,8% y 7,3%, respectivamente) y de Italia (el 15,6% y el 7,2%, respectivamente). Estos porcentajes de participación han ido un poco a la baja respecto de los años anteriores. De estos trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la Unión Europea, el 65,8% cotizan en el régimen general y el 30,4% son autónomos, lo cual nos

muestra la poca significación que presentan en el resto de regímenes: el agrario, el del mar o el del hogar. (Véase el cuadro II-10a).

Por otra parte, la mayor presencia de trabajadores extranjeros afiliados no comunitarios viene de Marruecos (15,2%) y el Ecuador (14,1%). No obstante, en relación con el total de población extranjera afiliada a nuestra comunidad autónoma Alemania aporta el porcentaje más elevado de personas trabajadoras (12,4%), a continuación el Ecuador y Marruecos, con el 8,2% y el 7,6% respectivamente y, el Reino Unido (7,3%). (Véase el cuadro II-10b).

En cuanto a los trabajadores extranjeros no comunitarios, aunque el 72,6% cotizan en el régimen general de la Seguridad Social y el 8,1% son autónomos, es destacable la presencia de este colectivo en otras actividades, concretamente en los regímenes especiales. En el régimen especial de personas ocupadas en el hogar se contabiliza el 15,1% de personas afiliadas, el 35,2% de las cuales provienen del Ecuador o de Bolivia. Otro régimen en que este colectivo de extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la Unión es representativo es el agrario, con 1.511 trabajadores de alta a lo largo del 2010 (cosa que en términos relativos supone el 87,9% sobre el conjunto de población extranjera afiliada en este régimen). Debe destacarse, además, que la mayoría de los trabajadores del régimen agrario son originarios de Marruecos.

En el periodo 2001-2008, se registraron 50.576 nuevas afiliaciones de personas extranjeras (un aumento del 155,6%). En los dos últimos años este aumento se ha visto interrumpido por un descenso en la participación laboral de este colectivo por la situación de crisis económica, que afecta de forma muy directa a nuestro mercado laboral.

La crisis económica está dificultando las condiciones de acceso al mercado de trabajo y la promoción de la integración sociolaboral del colectivo de personas inmigradas, tal como ya comentamos en la edición del año pasado. (Véase pág. 357 y 358).

Si nos fijamos en la distribución sectorial y ocupacional de las personas inmigrantes con respecto al acceso inicial al mercado de trabajo regular, se observa cómo la normativa vigente y los requisitos que se establecen determinan esta distribución.

Así, pues, observamos una concentración más elevada de mano de obra inmigrante en el sector de la actividad hotelera (34,2%) y en el sector de la construcción, el 16,5% de las personas inmigrantes está asalariado en esta actividad. (Véase el cuadro II-11).

2.3. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA: RESUMEN DE DATOS GENERALES⁷

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la caída de la ocupación (-1,8%) se suaviza considerablemente en comparación con los datos del 2009. De la misma manera, los datos de desempleo presentan un incremento interanual del 14,3% inferior al vivido en el 2009.

Más concretamente, el EPA estima 470.400 personas ocupadas en las Baleares en el 2010. Esta cifra representa un descenso de 8.525 efectivos laborales con respecto al 2009. (Véase el cuadro II-12).

Por sectores de actividad, ha subido la ocupación dentro del sector servicios mientras que en el resto el descenso en el número de personas ocupadas es, en términos absolutos, menos pronunciado que el año pasado. El sector agrario registra un descenso en términos relativos del 24,43%, en términos absolutos estambre hablando de 1.600 personas. El sector industrial pierde 2.400 lugares de trabajo, lo que en términos relativos supone uno menos 6,18%. El sector de la construcción registra una pérdida de casi 13.000 personas y hablamos en términos relativos de un 19,66% menos con respecto al año anterior. (Véase el cuadro II-13).

⁷ Sobre las diferencias metodológicas de estas dos fuentes estadísticas (EPA y registros de la Seguridad Social), véase *Memoria del CES sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Islas Baleares, 2001*, pág. 372 y 373.

En el 2010, el sector servicios ha registrado un aumento de 8.325 puestos de trabajo (un 2,26% más que el año anterior), protagonizado por subidas en actividades asociadas a la administración pública y a actividades artísticas y de entretenimiento, pero no por actividades asociadas al comercio, el transporte o la hostelería, que presentan una bajada en la ocupación del 2,87%, con 5.300 personas menos ocupadas.

Entre la población asalariada, el descenso de la ocupación es del 2,39%, y una media de 9.500 personas asalariadas se han quedado sin trabajo. La pérdida de ocupación afecta únicamente a la ocupación indefinida ya que la población asalariada con contrato temporal presenta una evolución positiva del 2,1% (+2.075 personas), mientras que la ocupación indefinida presenta en términos interanuales un descenso de 11.575 asalariados (-3,9%).

Con respecto a los perfiles sociodemográficos, debe considerarse que los hombres han continuado sufriendo una mayor baja en la ocupación (-2,8%, -7.525 efectivos ocupados) que en el caso de las mujeres (-0,5%, -1.025 ocupadas), hecho que se explica por la quiebra de la construcción, que se está produciendo desde el inicio de la crisis.

La distribución de la ocupación por sexo y sector se configura actualmente de la siguiente manera: los hombres se concentran en un 68,2% en el sector servicios (5,3 puntos por encima del 2009), un 19,6% en la construcción (4 puntos por debajo del 2009), seguido de la industria y la agricultura con un 11% y 1,3%, respectivamente. En cuanto a las mujeres, se continúa dando una fuerte concentración del 94,3% en el sector servicios, porcentaje similar al de los dos años anteriores. Con respecto al 2009, hay que destacar que la ocupación masculina baja en todos los sectores, excepto en el de servicios, en que experimenta un incremento del 5,4%. Por su lado, la ocupación femenina se mantiene en agricultura y servicios, mientras que experimenta un aumento en industria y un descenso en construcción.

El año 2010, y siempre según la EPA, la población extranjera ocupada representa, con 105.000 personas, el 22,3% del total de ocupación de las Islas.

En comparación con el 2009, se observa un descenso de la ocupación del -0,9%. Sin embargo, se dan diferencias dentro del colectivo de personas extranjeras, ya que mientras que los no comunitarios sufren un descenso del 10,6%, los comunitarios llegan a un incremento del 19,1%. En el caso de la población con nacionalidad española, la pérdida de ocupación es del 2%.

Por grupos de edad, el más castigado por la crisis ha sido el grupo más joven (menores de 25 años), que continúa la bajada en el número de personas ocupadas con respecto al 2009, concretamente un 20,9%. El grupo de entre 25 y 44 años presenta un descenso más suave, del 1,4%, mientras que los mayores de 45 años experimentan en el 2010 un incremento del 2,6%.

En términos de desempleo, y vista la suavización de la caída de la ocupación, el 2010 se ha caracterizado por una tendencia clara a la estabilización, si bien todavía no se ha entrado en una fase de reducción de las cifras de desempleo. Según los datos de la EPA, el 2010 se ha cerrado con 120.000 personas desempleadas, 15.100 más que en el 2009, lo que equivale a un incremento del 14,4%.

Entre la población desempleada, los hombres -con un 56,6%- continúan siendo mayoría, si bien son las mujeres las que presentan en este periodo anual un mayor incremento (+22,5%). El mejor comportamiento del desempleo masculino se explica por la estabilización del número de personas desempleadas en el sector de la construcción y de la industria. El mayor crecimiento del paro femenino, añadido a una menor creación de paro en el sector más masculinizado de nuestra economía, recorta la distancia entre las dos tasas de paro, aunque, por segunda vez en la historia, la tasa de paro femenina (19,7%) es menor que la masculina (21,0%).

Como se ha ido analizando a lo largo de las distintas memorias del CES, las últimas décadas han sido testigo de profundas transformaciones que afectan al ámbito socioeconómico de la mujer. Su incorporación progresiva al mercado laboral crece año tras año, y a día de hoy las mujeres baleares presentan, a pesar de la situación de crisis, una tasa de actividad del 59,4%, con una subida

anual de poco más de un punto porcentual. La mayor tasa de actividad no se corresponde con una mejora de la tasa de ocupación, que se mantiene en valores parecido a los observados ahora hace un año al situarse en el 47,7%.

A pesar de la evolución favorable que registra a la mujer en la población activa, todavía no se han equilibrado las diferencias entre la participación de la mujer y del hombre, y así destaca de manera notable la presencia de la mujer en el sector servicios, en el que un 94,3% del total de población ocupada femenina trabaja (el peso para el colectivo masculino es del 68,2%) y la presencia femenina casi nula en el resto de sectores. (Véase el apartado 3.4).

También la distribución de la ocupación según las categorías ocupacionales y para cada uno de los sexos apunta a un mantenimiento de la segregación por razón de género. Así, dos tercios de las mujeres ocupadas están concentradas en cinco ramas: comercio, servicios personales y domésticos, educación y sanidad, y que, dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están ocupadas en un rango bastante reducido de ocupaciones que se corresponden con roles tradicionales de las mujeres como son limpiadora, camarera, dependienta de comercio, cocinera, empleada administrativa y enfermera. (Véase el cuadro II-14).

2.3.1. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, DE OCUPACIÓN Y DE DESEMPLEO DE BALEARES Y DE OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Al acabar el año 2010, las Islas Baleares presentaban una tasa de actividad⁸ del 66% (4 décimas por encima la tasa del 2009), la más alta del territorio nacional. Las comunidades autónomas con la tasa de actividad más elevada son, detrás de Baleares, Madrid (65,1%), Cataluña (62,8%) y Canarias (62,1%). (Véase el cuadro II-15).

⁸ La Tasa de Actividad es la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

Si tenemos en cuenta el nivel de formación alcanzado por las personas que forman parte de la población activa, se hace patente que su tasa de actividad es 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 AII-4, AII-5 y AII-6).

Conviene indicar el hecho que a menor nivel formativo, la tasa de actividad masculina es mucho más elevada que la femenina, como se puede observar en los gráficos; los hombres con estudios secundarios obligatorios tienen una tasa de actividad del 79,7%, mientras que para las mujeres es del 73,2%. 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 2010 la tasa de actividad masculina se mantiene constante con respecto al 2009 (crece cuatro décimas), mientras que la tasa de actividad femenina experimenta un crecimiento de un punto y medio. Este año, la tasa de actividad femenina ha sido del 59,4% (cuándo el año pasado fue del 57,9%), 7,1 puntos por encima de la media estatal. La Comunidad de Madrid, con una tasa del 57,3% se sitúa siete décimas por encima de las Islas Baleares. A pesar de 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 (del 72,7% el año 2009) todavía está significativamente por encima de la femenina. El grupo de edad que ha experimentado un mayor aumento de la tasa de actividad con respecto al 2009 ha sido el de las personas entre 25 y 54 años, con un aumento de 1,4 puntos, que en el caso del colectivo femenino se eleva a 3,1 puntos. En cambio, entre el colectivo masculino se da un descenso de dos décimas. (Véase el cuadro II-16).

Aunque históricamente las Islas Baleares siempre han presentado la tasa de actividad y de ocupación más elevada del Estado, los dos últimos años la tasa de ocupación⁹ de las Baleares se sitúa por detrás de dos comunidades

⁹ La Tasa de Ocupación es la relación entre el número total de ocupados y la población activa.

autónomas: Madrid y Navarra. Así, la Comunidad de Madrid registra una tasa de ocupación del 54,64% y Navarra del 52,99%, mientras que la de las Islas Baleares es del 52,56%. Un análisis por género nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de ocupación se ha reducido casi 2 puntos en relación con la registrada el año 2009. Este descenso afecta especialmente al colectivo de jóvenes: el grupo de edad comprendido entre los 20 y 24 años (9,5 puntos menos). En el caso de las mujeres, la tasa de ocupación, a pesar de reducirse, se mantiene más constante (se ha reducido 0,6 puntos con respecto al año pasado). El colectivo que ha mostrado un comportamiento más recesivo ha sido el de mujeres de entre 20 y 24 años (8,1 puntos menos que el año anterior). Las Islas Baleares, con un 47,7% son la segunda comunidad autónoma con la mayor tasa de ocupación femenina del Estado, por detrás de Madrid (49,01%). (Véase el cuadro II-17).

Por otra parte, la tasa de paro¹⁰ se ha situado en el 20,4% por término medio a lo largo del año 2010, más dos puntos por encima de la tasa de paro del 2009. Está tres décimas por encima de la tasa de paro en el ámbito nacional, que es del 20,1%. Las Islas Baleares ocupan la novena posición con respecto a la tasa de paro más alta en el ranking por comunidades autónomas durante el 2009. (Véase el cuadro II-18).

Por género, la tasa de paro masculina (21%) ha aumentado 1,8 puntos, mientras que la tasa femenina ha registrado un aumento de tres puntos y se ha situado, así, en el 19,7%. Por tramos de edad, la tasa de paro de los jóvenes de entre los 16 y 19 años es la que más ha crecido (15,7 puntos), y pasa del 56,4% al 72,1% para el año 2010.

La comparación territorial de las tasas de paro según la variable sexo nos muestra que las diferencias entre el desempleo de mujeres y hombres se ha reducido gradualmente, de la misma manera que tendían a convergir cada vez más los datos de las Islas Baleares y las del conjunto del Estado. Pero es desde el 2007 que se observa una mayor reducción y, desde el año pasado por

¹⁰ La Tasa de Paro es la relación entre el número de parados y la población ocupada.

primera vez, la tasa de paro femenina en las Islas Baleares es inferior a la masculina, mientras que en España se mantiene por encima. El impacto de la crisis continúa centrándose sobre todo entre los hombres jóvenes y en sectores masculinizados, como la construcción.

Así, hay cinco comunidades autónomas en las que la tasa de paro femenino es inferior a la masculina (seguramente por la importancia que en estos territorios tiene el sector servicios, que se alimenta de más mano de obra femenina). Cataluña es la comunidad autónoma donde esta diferencia es mayor (con una diferencia de 1,99 puntos), seguida de Baleares (1,31) y Canarias (1,13). En el otro extremo, hay comunidades como Extremadura, Castilla y León o Castilla-La Mancha. (Véase el gráfico AII-7).

En el caso de una comunidad como la nuestra conviene subrayar las diferencias que se producen en la tasa de paro según la época del año. Así, los meses centrales del verano la tasa de paro (del 17,1%) se reduce con respecto a la que hay los meses de menor actividad turística (en más de cinco puntos); por lo tanto, 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 AII-8).

Finalmente, es remarcable que muchas de las características que tiene el desempleo en el conjunto de España - juvenil, femenino, con una relación inversa con respecto al nivel de formación y con diferencias importantes entre sectores de actividad- también se pueden observar en el caso de nuestra comunidad autónoma, lo cual queda reflejada en la estructura del mercado de trabajo de las Islas Baleares de forma muy peculiar.

Las Islas Baleares presentan la quinta tasa de ocupación de jóvenes menores de 30 años más elevada del Estado (la cual, estos años de crisis económica, ha descendido tres posiciones), según los datos del 2010. La tasa de ocupación entre los jóvenes menores de 30 años es del 46,3% (los últimos dos años ha descendido siete puntos) y se sitúa casi tres puntos por encima de la media española, que es del 43,5%, cuando históricamente esta diferencia era

más del doble. Las comunidades autónomas con las tasas de ocupación juvenil más elevadas son Navarra (49,9%), Cataluña (48,8%) y Madrid (48,7%). (Véase el cuadro II-19).

Entre las características sociodemográficas de la población joven, la relacionada con la educación se considera de especial relevancia por el vínculo estrecho que mantiene con los procesos de integración laboral (Véase los comentarios sobre este particular en la edición del año pasado, pág. 369 a 371).

El año 2009¹¹, y según datos del Instituto de Evaluación del Ministerio de Educación y Cultura, en las Islas Baleares había un 40,8% de personas de entre 18 y 24 años que no había completado la educación secundaria obligatoria, mientras que la media española era del 31,2% y la de la UE-27 del 14,4%. La CAIB se coloca en última posición en relación con este indicador, le siguen las comunidades autónomas de Andalucía (37,5%) y Murcia (37,3%). Por sexo, las mujeres registran una tasa del 35,1% y los hombres del 46%, mientras que en la media española estas tasas son del 24,7% y 37,4% respectivamente. (Véase el cuadro II-20 y el apartado 5 sobre educación del capítulo III).

2.3.2. EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL TRABAJO (IQT)

Incluimos en este apartado los resultados obtenidos en la nueva publicación de la revisión de los indicadores del Índice de Calidad del Trabajo (IQT), editada el año 2009,¹² tanto para las Islas Baleares como para el resto de comunidades autónomas, que se justifica por las intensas transformaciones demográficas, sociales y laborales que se van observando en las Islas Baleares y en España los últimos años y, especialmente, cobran relevancia los tres últimos años por

¹¹ Último dato disponible.

¹² Estudio elaborado el año 2008 y publicado en el 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 Islas Baleares y SOIB, 2004. Véase: Parellada M.; Puigròs A.; Ribas M.; *Indicadores de calidad del trabajo*, Consejo Económico y Social de las Islas Baleares, 2008.

la incidencia de la crisis económica internacional, que ha provocado cambios significativos en la posición relativa de los IQT de Baleares con respecto al resto de comunidades autónomas.

El Indicador de Calidad del mercado de trabajo se basa en una batería de indicadores (39) que pretenden medir ocho dimensiones de la situación laboral de todas las comunidades autónomas de España, ya que la base de este estudio es el análisis comparativo.

La primera conclusión que se puede extraer a partir de los resultados del 2009 es que la posición de las Islas Baleares ha empeorado ligeramente con respecto al 2008 en los escenarios base, tradicional e intermedio y se ha mantenido en el escenario innovador. De esta manera, las Baleares pasan a ocupar la quinta posición en el escenario base, la sexta en los escenarios tradicional e intermedio, y se mantienen a la quinta posición en el escenario innovador. Cuando se compara la evolución desde el 2001 se observa la pérdida continua de posiciones relativas que han sufrido las Islas en el Indicador de Calidad del Trabajo, en que han dejado de ocupar las primeras posiciones del ranking por comunidades autónomas. (Véase el cuadro II-21).

Con respecto al 2008, es interesante analizar las variaciones en relación con el resto de comunidades autónomas en cuanto a las diferentes dimensiones de los IQT. (Véase los cuadros AII-1 al AII-8).

- La mayor pérdida de posiciones relativas se ha dado en la dimensión 7 de "Salarios y productividad", en la que Baleares había remontado hasta la séptima posición en el 2008 y con la actualización de 2009 pasa a ocupar la decimosexta. Las variables explicativas de este cambio de posición son la remuneración salarial (pasamos del 10 al 12), productividad (pasamos del 9 al 8), ocupados en sectores de alta tecnología (pasamos del 14 al 17) y aumento salarial pactado (pasamos del 2 al 17).
- Baleares continúa perdiendo posiciones relativas en la dimensión 1 de "Condiciones del puesto de trabajo" (pasamos del 7 al 10). Las variables

explicativas de este cambio de posición son: grado de satisfacción en el puesto de trabajo (pasamos del 6 al 7), índice de incidencia de los accidentes de trabajo (nos mantenemos en el lugar 17), jornadas perdidas en accidentes laborales (pasamos del 2 al 1), nivel de estrés en el puesto de trabajo (pasamos del 10 al 11), tasa de parcialidad involuntaria (pasamos del 4 al 8), tasa de temporalidad (pasamos del 8 al 10), porcentaje de ocupación indefinida discontinua (nos mantenemos en el lugar 17) e índice de rotación (pasamos del 5 al 4).

- También hay que considerar la dimensión 8 sobre "Bienestar y protección social", Baleares lo encabezaba como la región mejor posicionada tanto en el 2001 como en el 2006, para pasar a ocupar la cuarta posición en el 2007 y remontar a la segunda en la edición del 2008. Con la actualización de la información para 2009, las Islas Baleares pasan a ocupar nuevamente la cuarta posición. Las variables explicativas de este cambio de posición son PIB per cápita (pasamos del 6 al 7), ratio de dependencia (pasamos del 2 al 3), tasa neta de cobertura por prestaciones de desempleo (nos mantenemos en el lugar 1) y porcentaje de hogares por debajo del umbral de pobreza (pasamos del 7 al 8).
- Finalmente, se tiene que insistir en el hecho de que Baleares continúa, como en el 2008, en la cola del Estado en la dimensión 3 sobre "Calificación, habilidades y aprendizaje". Las variables explicativas de este mantenimiento de posición son ocupados con estudios superiores (nos mantenemos en el puesto 17), índice de desajuste (pasamos del 17 al 15), ocupados que siguen algún tipo de formación (pasamos del 15 al 14) y continuamos a la última posición del Estado con respecto al mayor porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 años que han abandonado la enseñanza de manera prematura.

Por otra parte, también hay que indicar las dimensiones en que las Islas Baleares han mejorado la posición relativa el año 2009 con respecto a los resultados del 2008.

- En primer lugar, en la dimensión 6 sobre "Cohesión social y mercado de trabajo", Baleares bajó a la séptima posición del ranking en la edición de 2008 y con la actualización de 2009 recupera la tercera posición. Las variables explicativas de estos cambios son tasa de paro de población inmigrada (pasamos del 9 al 12), tasa de paro de los menores de 30 años (pasamos del 11 al 9), ocupación de los menores de 30 años (pasamos del 5 al 2) y tasa de ocupación de los mayores de 55 años (nos mantenemos en el primer lugar).
- Además, Baleares ha recuperado la primera posición (desde la posición 2 del año 2008) en la dimensión 2 de "Relaciones laborales". Las variables explicativas de este cambio son jornadas perdidas en huelgas (pasamos del 4 al 1) y cobertura de los convenios colectivos, que se mantienen en el primer lugar.
- También recupera Baleares la mejor posición, que perdió en el 2008, en la dimensión 5 de "igualdad de género". Las variables explicativas de este cambio son: desigualdad salarial (pasamos del 3 al 4), ratio de parcialidad involuntaria (pasamos del 3 al 5), ratio-tasa de ocupación (pasamos del 3 al 1), ratio-tasa de paro (nos mantenemos en el lugar 2), ratio de parados que no han trabajado antes (pasamos del 8 al 2), ratio-tasa de temporalidad (nos mantenemos en el primer lugar), desempleo de larga duración (pasamos del 7 al 2), índice de Duncan (pasamos del 8 al 7) y ratio de ocupación en el grupo de directivos (pasamos del 14 al 10).

Finalmente, Baleares se mantiene en la misma quinta posición del ranking con respecto a la dimensión 4 de "Acceso y participación en el mercado de trabajo".

3. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS ISLAS BALEARES: RASGOS Y TENDENCIAS

A continuación analizaremos con más detalle, a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA), la ocupación en función de cada situación laboral, la estacionalidad, la temporalidad, las personas ocupadas y asalariadas por jornada, por género y por sector de actividad, el desempleo registrado y los flujos de entrada y de salida del mercado de trabajo de las Islas Baleares.

3.1. LA OCUPACIÓN POR SITUACIONES LABORALES

Según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa, del total de 470.400 trabajadores ocupados el año 2010, 387.750 han sido asalariados, cifra que representa el 76,1% del total de personas ocupadas en nuestras islas. Este porcentaje es similar al del año anterior, aunque año tras año registra una bajada que se va consolidando. (Véase el cuadro II-22 y el gráfico II-1).

En los datos que se recogen en este cuadro y gráfico, se manifiesta que los trabajadores asalariados del sector público incrementan los efectivos con respecto al año pasado en 5.400 personas, mientras que los asalariados del sector privado pierden casi a 15.000 trabajadores. Esta bajada de efectivos laborales en el sector privado se está registrando 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 28.400 personas, lo cual significa un descenso del 7,71% con respecto al año 2009. En la categoría de los empresarios sin asalariados, que son 49.900 personas, se produce un aumento del 2,67% en relación con el año anterior, cuando experimentó un descenso de cerca del 19%.

3.2. LA ESTACIONALIDAD

El índice de estacionalidad de la ocupación laboral se calcula como el porcentaje de variación del mes que tradicionalmente registra más ocupación (julio) con respecto al mes de diciembre, en que la ocupación es mínima. Según este índice de estacionalidad, la isla que históricamente presenta el nivel más elevado de estacionalidad es Formentera (130,4%), seguida de Ibiza (65,3%), Menorca (36,2%) y Mallorca (23,9%). (Véase el cuadro II-23).

3.3. LA TEMPORALIDAD

A partir de la información de la EPA-INE, el 26,1% del total de asalariados tenía un contrato temporal, porcentaje que representa un aumento de 1,2 puntos con respecto al obtenido el año anterior. Las Islas Baleares se sitúan más de un punto 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. (Véanse el cuadro II-24 y el gráfico AII-9).

La información disponible según las ramas de actividad y el tipo de contrato muestra como la construcción y las actividades sanitarias y de servicios sociales registran las mayores tasas de temporalidad, con un 44% y 34%, respectivamente. También presentan una tasa de temporalidad por encima de la media regional servicios de comidas y bebidas (31%) y actividades profesionales, administrativas y servicios auxiliares (28,2%). (Véase el cuadro II-25).

Si hacemos este análisis según el tipo de sector (público o privado), observamos que el sector privado tiene una mayor tasa de temporalidad, con un 26,4% con respecto al sector público, que es del 24,6% (esta diferencia es constante a lo largo de la serie estudiada). En relación con el año 2008, el mayor incremento lo ha registrado el sector público, con casi dos puntos, mientras que el sector privado ha visto reducir la tasa más de tres puntos.

Con respecto a las posibles diferencias por género, se observa que las mujeres (24,2%) presentan una tasa de temporalidad más baja que la de los hombres

(27,9%). Conviene subrayar que el año 2010 la tasa de temporalidad tanto femenina como masculina ha subido 0,7 puntos y 1,9 puntos, respectivamente. (Véase el cuadro II-26).

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa en la jornada parcial es 10,6 puntos más elevada que la de los trabajadores a jornada completa (con respecto al año 2009 esta diferencia se mantiene constante). La tasa de temporalidad tanto de los trabajadores a jornada completa como de los de jornada parcial ha crecido con respecto al año pasado poco más de un punto en ambos casos. (Véase el cuadro II-27).

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, se tiene que destacar el grupo de trabajadores de entre 16 y 19 años, que tiene la tasa más elevada (59,1%), como se refleja en el gráfico correspondiente, mientras que la tasa de temporalidad más baja se registra en el grupo de edad de 55 y más años (12,3%). (Véase el gráfico AII-10).

Para acabar, el análisis de la temporalidad según nacionalidad nos muestra claramente que la tasa de temporalidad entre los trabajadores extranjeros (41,6%) se sitúa 20 puntos por encima la tasa de los trabajadores nacionales o con doble nacionalidad. Hay que decir que esta diferencia entre los dos colectivos se ha ido reduciendo los últimos tres años.

3.4. LA POBLACIÓN OCUPADA Y ASALARIADA POR TIPO DE JORNADA, SEXO Y SECTOR ECONÓMICO

En el 2010 el número de personas ocupadas a jornada completa es de 413.008, de manera que hay 10.492 ocupados menos que el año 2009 (un 2,5% menos que el año anterior). Se tiene que destacar que el descenso se registra entre el colectivo masculino (un 5,2%). En cambio, entre el colectivo femenino se registra un aumento del 1,5. Sobre el total de ocupados a jornada

completa, los hombres tienen un peso del 57,8%, mientras que la presencia de las mujeres es sólo del 42,2%. (Véase el cuadro II-28).

En cambio, con respecto a los ocupados a jornada parcial hay un incremento en relación con el año anterior, hacia el 3,5% por término medio anual. En este grupo, hay que señalar que, con respecto al colectivo masculino, la ocupación a tiempo parcial ha crecido en 5.597 personas (un 47,2% más que el año pasado). El número de mujeres ocupadas a jornada parcial, por primera vez en los últimos cinco años, ha descendido en 1.374, lo cual en términos relativos equivale a un -8,4%.

Si hacemos referencia a los asalariados, los porcentajes de variación en relación con el año 2009 son los siguientes: hay 9.507 asalariados menos (un 2,4% menos que el año anterior).

Con respecto a los asalariados a jornada completa, se registra un descenso de 9.281 asalariados menos (un 2,7% menos que el año anterior) y, con respecto a los asalariados a jornada parcial, se mantiene casi constante en relación con el año anterior, con un descenso ligero del 0,47% por término medio anual.

En concreto, entre los asalariados a jornada completa se registra un descenso entre el colectivo masculino del 5,8% en relación en el año 2009 y, entre el colectivo femenino, se produce un aumento del 1,5. En cuanto a los asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino continúa con el ritmo de crecimiento iniciado el año pasado, con cerca de un 47% (27 puntos más que el año anterior) y el colectivo femenino experimenta un descenso de 4.609 personas, cosa que en términos relativos supone un 11,9% menos que el año anterior.

Tenemos que destacar, un año más, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 8,5% respecto del total de trabajadores ocupados y el 8,8% respecto del total de asalariados) que la de los hombres (con el 3,7% y el 3,6%, 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 de la ocupación a tiempo parcial, junto con el aumento de la tasa de paro, desplaza el trabajo y la ocupación estable, de jornada completa, del centro de las relaciones laborales.

Si analizamos la tasa de salarización, vemos como la de las mujeres es mayor que la de los hombres. En el caso de Baleares, estamos hablando de una tasa del 78,7% en el caso de los hombres y de un 86,9% en el caso de las mujeres. Fácilmente se puede comprobar la presencia minoritaria de las mujeres en la actividad empresarial¹³, un 12% del total de las mujeres ocupadas en nuestra comunidad autónoma y un 20,4% en el caso de los hombres.

Por otra parte, también resulta de interés estudiar la jornada parcial según sexo. Así, pues, en Baleares el trabajo a tiempo parcial se caracteriza los últimos años por estar concentrado fundamentalmente en la población femenina (69,6%) -en el caso de los asalariados en jornada parcial, este porcentaje aumenta hasta el 71,2%-.

A continuación se analiza la evolución a lo largo del último año de las personas ocupadas y, dentro de éstas, de las asalariadas, en relación con el sector de actividad y con el género. Así, el 1,3% del número total de hombres ocupados trabaja en la agricultura; el 10,9% en la industria; el 19,6% en la construcción, y el 68,2% lo hace en el sector de servicios. Estos porcentajes, en el caso de las mujeres, son del 0,8% en la agricultura, del 3,9% en la industria, del 1% en la construcción y del 94,3% en los servicios. (Véase el cuadro II-29).

En referencia al sector de la construcción, como es habitual, la presencia masculina es mucho más importante (el 95,9% del total de ocupados en la construcción) y en el sector industrial el porcentaje de hombres ocupados es notablemente superior al de mujeres en cualquiera de los regímenes (el 77,2% de los ocupados y el 75,7% en el caso de los asalariados).

¹³ Se cuentan las categorías siguientes: empleador-a, empresario-a sin asalariados o miembro de cooperativa.

3.5. EL DESEMPLEO Y LAS DEMANDAS DE OCUPACIÓN

La evolución del número de demandantes de ocupación¹⁴ a lo largo de estos seis años ha ido en aumento, concretamente desde el año 2005 estamos hablando de un incremento de más de 62.000 personas, cosa que supone en términos relativos un incremento del 108%. Esta tendencia de crecimiento, como pasa con la variable del desempleo, tiene un comportamiento estacional fuerte, de acuerdo con el de la actividad principal de nuestra economía. Así pues, el año 2010 se ha cerrado con 120.573 demandantes de ocupación, cosa que supone un aumento interanual en términos relativos del 11%. (Véase el cuadro II-30).

Si nos fijamos en los demandantes fijos discontinuos, también registran un aumento de efectivos, sobre todo y con mayor proporción a partir del año 2008, hecho que supone que los efectos de la crisis económica también les afecta directamente, si bien como se ha visto en el 2010 han aumentado los afiliados con este tipo de contrato. Este aumento desde el año 2008 es de casi 7.000 demandantes, cifra que se traduce en términos relativos en un 46,1%.

Con respecto a los datos de desempleo registrado en las Islas Baleares, el año 2010 se ha cerrado con 82.882 personas desempleadas, cifra que supone un aumento en términos absolutos de 8.505 personas respecto del año anterior y, en términos relativos, del 11,4. Por tercer año consecutivo en toda la historia del registro de desempleo, el porcentaje de hombres registrados como parados es superior al de las mujeres. Así, pues, el 54% de estas personas son hombres y el 46% restante son mujeres. El desempleo femenino es el que experimenta el aumento más elevado, el 13,5% respecto del 2009 (pasa de 33.773 mujeres desempleadas el 2009 a 38.342 en el 2010), mientras que los hombres lo hacen en un 9,7%. (Véase el cuadro II-31).

El análisis según el sexo y el grupo de edad es el siguiente: el 27,8% de las personas desempleadas tiene menos de 30 años, el 41,7% entre 30 y 44 años

¹⁴ Las demandas de ocupación son las solicitudes de trabajo que hace un trabajador, desempleado o no, en las oficinas de ocupación.

(éste es el grupo que se ve más afectado por la crisis económica y laboral y registra, en consecuencia, un comportamiento más adverso) y, el 30,5% 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 todavía está a 10-15 años de la edad de jubilación y que, por lo tanto, presenta más problemas de adaptabilidad en el entorno laboral, observamos que representa el 17,9% del desempleo total (casi el 60% del peso del grupo de personas de 45 y más años). En el 2010, el 57,7% de las personas desempleadas eran menores de 40 años. Para el colectivo de mayores de 50 años, la proporción es del 20,8%.

El año 2010, el desempleo de larga duración representa el 24,6% sobre el total de personas desempleadas (nueve puntos más que el año 2009). Aun así, las Islas Baleares continúan siendo la comunidad autónoma con la tasa más baja de desempleo de larga duración, casi diez puntos por debajo de la media española. (Véase el cuadro II-32).

En el 2010, el desempleo de larga duración según el sexo es totalmente equitativo: así, las mujeres y los hombres representan al 50% de este colectivo. Según el perfil de las personas en situación de desempleo de larga duración, podemos decir que el 45,1% de éstas tiene 45 años o más. Según el nivel de estudios, se observa cómo casi el 23,7% no tiene 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 (65,6%). Por islas, Mallorca concentra el 86% del total. (Véase el cuadro II-33).

Como primera conclusión se puede afirmar que a partir del año 2000 las cifras de desempleo aumentan, visto el cambio de ciclo económico y considerando la influencia de la inmigración en el mercado de trabajo a consecuencia de los procesos de regularización. El año 2005 se invierte esta tendencia -hay un descenso del desempleo registrado-, tanto visto a partir de los registros del servicio de ocupación como de la EPA. Aun así, hace cuatro años que se registra un aumento del desempleo, pero es, sobre todo los dos últimos años,

cuando se produce el crecimiento significativo del desempleo registrado. Según la EPA, el año 2010 el número de parados se incrementa el 14,3% con respecto al 2009 (pasa de 103.097 parados a 120.300; es decir, hay 17.203 personas desempleadas más que el año pasado). Si se usan como fuente los registros del Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), también se produce un incremento -a pesar de que ligeramente menor- del 11,4% en relación con el año 2009. (Véase el gráfico All-11).

Con respecto al colectivo de personas extranjeras, el año 2010 se ha cerrado en las Islas Baleares, como se ha dicho anteriormente, con un total absoluto de 82.882 personas desempleadas, 22.197 de las cuales eran extranjeras, cosa que, en términos porcentuales, implica el 26,8% del total del desempleo que se ha registrado en las Islas Baleares. Las Baleares son la comunidad autónoma con la proporción más elevada de trabajadores extranjeros sobre el total de personas desempleadas. Con respecto al 2009 se registra un aumento de 1.891 personas extranjeras desocupadas.

Del total de mujeres en situación de desempleo el año 2010, hay 7.924 que son extranjeras; es decir, el 23,5% sobre el total de mujeres desempleadas en las Baleares. Sobre el total de personas extranjeras en situación de desempleo, el 61% son hombres, mientras que el 39% son mujeres. Según la zona de procedencia, el 66,7% son de países de fuera de la UE, mientras que el 33,7% restante son procedentes de países de la UE.

3.6. LA CONTRATACIÓN

La contratación llevada a cabo el año 2010 (306.920) se mantiene constante con respecto al 2009, ya que se produce una disminución de 45 contratos menos, cosa que en términos relativos supone un descenso imperceptible del 0,01%. El 11,3% de los 306.920 contratos registrados fueron indefinidos y el 88,7% lo fueron de carácter temporal. El año 2010 se ha registrado una caída en la contratación indefinida del 8,8%, mientras que los de duración

determinada han aumentado un 1,28%, gracias sobre todo al aumento de los contratos a jornada parcial, que es del 8,6%. (Véase el cuadro II-34).

Por otra parte, el 45,1% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo, el 20,5% contratos a tiempo parcial y el 34,3% son contratos fijos discontinuos. Los contratos indefinidos a tiempo completo registran un descenso del 14% respecto de los contratos de este tipo registrados el año 2009. Todas las modalidades contractuales registran un descenso con respecto al año anterior. Igualmente, entre los contratos temporales registrados en el 2010 - casi el 50% de los cuales tienen una duración inferior a los tres meses-, el 70,4% (188.365) son contratos a tiempo completo. (Véase el cuadro II-35).

Los contratos formativos registrados el año 2010 -que no representan el 0,4% del total de contratos, a pesar de las bonificaciones a la contratación después de la Reforma Laboral de 2010-, se concretan en 1.161 contratos y han sido dos más que el año anterior.

Dentro del grupo de contratos de duración temporal hay que resaltar la importancia, por su volumen, de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que son 102.648 (el 55,8%), y de los de obra y servicio, que suman 58.532 contratos (el 31,8%).

Este año introducimos el análisis del índice de rotación en las Islas Baleares. Este índice es la relación entre el número de contratos temporales y el número de personas contratadas con contrato temporal. A lo largo de los últimos seis años este índice se ha ido reduciendo por la caída de la contratación temporal. Así, pues, pasamos de un índice del 1,81 el año 2005 al 1,73 en el 2010. (Véase el gráfico II-2).

Por la gran importancia que tiene en las Islas Baleares, conviene que nos fijemos en la contratación de trabajadores fijos discontinuos clasificados según la modalidad de contratación. Como podemos ver, el incremento en la utilización de esta contratación se produce a partir del mes de abril y se alarga hasta el final del mes de septiembre. En este periodo de tiempo, y coincidiendo con el inicio y el final de la temporada turística, es cuando crece la contratación

de este tipo. El número de contratos fijos discontinuos el año 2010 se ha reducido un 6,4% en relación en el año 2009.

Si analizamos el número de contratos registrados por género el año 2010, la distribución en las Baleares ha sido la siguiente: con respecto a las mujeres, un total de 145.735 (47,5% sobre el total de contratación) y con respecto a los hombres, un total de 161.185 (un 52,5% sobre el total de contratos). Respecto del año anterior, tanto la contratación femenina como la masculina se han mantenido en los mismos niveles. Se puede decir que se mantiene constante los últimos dos años.

Si nos fijamos en las diez ocupaciones que registran más contratación, podemos afirmar que la estructura ocupacional del mercado de trabajo de las Islas Baleares es estable y no presenta cambios sustanciales respecto de años anteriores. Por lo tanto, se repite la concentración de contratos en unas pocas ocupaciones que se caracterizan por ser de baja calificación y por estar englobadas dentro del sector servicios y de la construcción. (Véase el cuadro II-14).

Las mujeres, un año más, han concentrado el 49,1% de la contratación registrada en el 2010 en tres ocupaciones: personal de limpieza (22%), camareras (15%) y dependientas de comercio (12,1%); por grupos profesionales, los trabajadores no calificados en el caso de las mujeres son el 20,1%, mientras que en el caso de los hombres son el 9,5%.

Los hombres, por otra parte, han registrado la contratación más elevada en ocupaciones relacionadas con hostelería y construcción: camareros y barman (13%), albañiles (10,6%) o peones de la construcción (6,7%).

El año 2010 se han registrado en las Islas Baleares 94.463 contratos a extranjeros (un descenso de 6.345 contratos con respecto al año pasado, un 6,7% menos en términos relativos), lo cual representa el 30,8% del total de contratos registrados en las Baleares. Con referencia a los contratos a personas extranjeras, el 59,8% ha correspondido a trabajadores de fuera de la UE, y el resto, el 40,2%, a trabajadores europeos. (Véase el cuadro II-36).

La disminución se produce de manera más importante entre el grupo de trabajadores de fuera de la UE -con el 8% menos; por otra parte, entre los trabajadores de la UE esta disminución es inferior, con el 3,6% menos.

4. LAS POLÍTICAS DE OCUPACIÓN EN LAS ISLAS BALEARES

A lo largo de estos tres años de crisis económica se han ido adoptando medidas específicas y reforzando los programas de ocupación para hacer frente a la situación de deterioro del mercado laboral¹⁵. A lo largo del 2010, se han adoptado nuevas medidas dirigidas, de una parte, a garantizar la protección de las personas desocupadas y, de otra, en el ámbito de las políticas activas de ocupación, a frenar la caída de la ocupación y el incremento de la desocupación. Con todo, no se dispone de información oficial evaluada, contrastada y consensuada por parte de los agentes sociales con el fin de poder hacer una valoración de estas políticas de ocupación a lo largo del año 2010. Acto seguido hacemos un breve resumen de las principales medidas adoptadas.

La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB) gestiona la mayor parte de las políticas activas de ocupación transferidas de la Administración General del Estado y otras promovidas por iniciativa propia. En el ámbito de la Comunidad, es el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (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 ocupación gestionados por la Comunidad se prevén medidas e incentivos que van dirigidos a fomentar la generación de ocupación, como son la creación de empresas, la ocupación por cuenta ajena y la ocupación autónoma 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

¹⁵ Véase la Memoria del CES 2009, páginas 399-403.

entidades locales, organismos públicos, entidades no lucrativas y empresas, como también 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. (Véase el cuadro II-37).

4.1. PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE

El programa de Fomento de la Contratación Estable busca fomentar la contratación indefinida de trabajadores por cuenta ajena. Se articula mediante un régimen de ayudas a empresas, empresarios individuales y entidades privadas sin ánimo de lucro.

En el 2010 este programa ha concedido 369 subvenciones, 87 menos que en el 2009. La cuantía total llega a los 10,3 millones de euros, de los cuales 425.821,47 euros son subvenciones para contratación indefinida de trabajadores discapacitados, 9.820,21 euros de incentivos para la contratación indefinida en empresas de I+D y el resto, 599.776,52 euros, son subvenciones para contratación indefinida. Con respecto al 2009, sólo se produce un incremento en la ejecución del presupuesto en los incentivos a la contratación indefinida y el mayor descenso se produce en las subvenciones para la contratación indefinida de personas con discapacidad.

Además de los programas de ayuda para el fomento de ocupación gestionados por la Comunidad, la Administración General del Estado dispone del Programa de Ocupación establecido a la Ley 43/2006, para impulsar la contratación indefinida, con las modificaciones en las leyes de presupuestos de 2008 y 2009, las novedades que se introdujeron para paliar los primeros efectos de la crisis y este año con la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. La aplicación de este programa el año 2010 en las Islas Baleares asciende a 8.365 contratos, casi igual que en el 2009 y con porcentajes más altos que a escala estatal en los colectivos de mujeres

desocupadas, mayores de 45 años y jóvenes de 16 a 30 años, pero los tres colectivos han registrado un menor número de contratos que el 2009, hecho que cuestiona el impacto de las medidas y su reforma. (Véase el cuadro II-38).

4.2. PROGRAMA DIRIGIDO A EMPRENDEDORES¹⁶

El programa dirigido a emprendedores tiene como objetivo facilitar el desarrollo de proyectos empresariales de personas desocupadas para que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, con apoyo especial a colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Las medidas se centran fundamentalmente en subvenciones: en unos casos en fondo perdido, y en otras dirigidas a reducir los intereses de los préstamos.

A lo largo de 2010 se han concedido subvenciones a 419 personas, diez menos que en el 2009, la mayoría mujeres (74,5%). El conjunto del programa de ayudas a la ocupación autónoma ha alcanzado el 2010 1.510.152 euros, cifra que representa un incremento del 1,5% con respecto al año anterior. Dentro de este programa, está previsto el convenio de colaboración entre el Ministerio de Igualdad¹⁷ y el Gobierno de las Islas Baleares para la promoción y el fomento del autoempleo de las mujeres, programa del cual se han beneficiado a lo largo del año 200 trabajadoras, el mismo número que en el 2009, y se ha ejecutado un presupuesto de 400.000 euros.

4.3. PROGRAMA DE FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL¹⁸

El programa de Fomento de la Economía Social recoge una serie de ayudas que van dirigidas a fomentar la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, como también mejorar la competitividad e incentivar la incorporación de socios trabajadores, la

¹⁶ Resolución de la Consejera de Turismo y Trabajo, de 23 de julio de 2010.

¹⁷ Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo, de 14 de septiembre de 2010.

¹⁸ Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo, de 9 de junio de 2010.

financiación de las cuotas de la Seguridad Social de las personas que hayan percibido la prestación por desocupación en la modalidad de pago única y apoyar a las inversiones para la creación y el mantenimiento de este tipo de empresas de economía social.

A lo largo de 2010 se han constituido 17 cooperativas y 16 sociedades laborales, y el presupuesto ejecutado, incluyendo tanto las de nueva creación como las que ya estaban constituidas, ha sido de 731.786 euros, cifra que supone un incremento con respecto al 2009 del 32,3%.

4.4. PROGRAMA DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN PÚBLICA

Con el programa de Fomento de la Ocupación Pública se financian los costes salariales de los trabajadores contratados para la ejecución de obras o servicios de interés general y social. Tiene una doble finalidad: por una parte, la contratación de trabajadores desocupados, especialmente el colectivo formado por los que habían acabado el derecho a prestación a partir del 1 de enero de 2009, para ejercer trabajos que les faciliten práctica y experiencia profesional y, de la otra, la realización de obras y servicios de interés general y social.

Dentro de este apartado, conviene destacar el programa de colaboración con las corporaciones locales¹⁹, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el programa de colaboración con órganos de la Administración General del Estado²⁰ y sus organismos autónomos con sede en las Islas Baleares, 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, se ha ejecutado un presupuesto de 24,4 millones de euros, un 18,4% más que en el 2009 y se han contratado 2.823 trabajadores, 323 más que el año anterior. En

¹⁹ Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 30 de abril de 2010, y Resolución de la Consejera de Turismo y Trabajo, de 16 de agosto de 2010.

²⁰ Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo, de 9 de junio de 2010.

este capítulo de ayudas, están incluidos tanto los programas financiados con fondos procedentes de la Administración General del Estado como las medidas extraordinarias financiadas con fondos propios de la CAIB; es decir, los programas SOIB-corporaciones locales y segunda oportunidad de formación en alternancia.

4.5. PROGRAMAS DE FOMENTO DEL DESARROLLO LOCAL

En el 2010 se han convocado ayudas para las corporaciones locales o entidades vinculadas para la contratación de agentes de ocupación²¹ y desarrollo local y que tienen como objetivo colaborar en la promoción e implantación de políticas activas de ocupación, fomento de la ocupación y orientación de proyectos empresariales. Estas medidas están previstas dentro del Plan de Ocupación de las Islas Baleares (POIB) 2009-2011 para consolidar la red de agentes de ocupación y desarrollo local. En el 2010 se han contratado 90 agentes de desarrollo local y el importe ejecutado ha llegado a los 2,5 millones de euros, siete trabajadores más y un 10,5% más de presupuesto que en el 2009.

Dentro de este apartado, se tienen que subrayar las subvenciones para financiar la realización de estudios de mercado²² y las campañas de promoción de ocupación local con un crédito asignado de 282.257 euros.

4.6. PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN: RED DE ATENCIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES POR PARTE DEL SOIB²³

Los programas de orientación prevén las subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la gestión de proyectos y acciones de orientación o intervención social, para hacer servicios de orientación y

²¹ Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo de 15, de julio de 2010.

²² Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 10 de mayo de 2010.

²³ Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo, de 18 de octubre de 2010.

acompañamiento a colectivos vulnerables, personas con discapacidad y dificultades especiales de inserción laboral. El crédito asignado en esta convocatoria ha sido de 176.987,47 euros.

4.7. PROGRAMAS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Programa de enclaves laborales²⁴ en empresas ordinarias con el objetivo de facilitar la integración laboral de personas con discapacidad, que actúa como pasarela con vistas a la ocupación e impulsa la transición desde la ocupación protegida de los centros de ocupación especial a la ocupación ordinaria en empresas colaboradoras.

Ayuda a la ocupación con apoyo²⁵ (acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para la adaptación social y laboral de trabajadores discapacitados). Se conceden subvenciones a las empresas que contraten con carácter indefinido trabajadores discapacitados o de duración determinada, siempre que, en este caso, la duración del contrato sea de seis meses como mínimo.

Ayudas a la integración en centros especiales de empleo (CEE)²⁶. Su objetivo es fomentar la integración laboral estable de personas con discapacidad en los CEE por medio de subvenciones para su creación, ampliación o mantenimiento de plantilla. Se prevén ayudas tanto para la adaptación de los puestos de trabajo como para la financiación parcial de costes salariales.

Ayudas destinadas a las unidades de apoyo²⁷ formados por equipos multiprofesionales que llevan a cabo su tarea dentro de los CEE para la atención especializada de los trabajadores.

²⁴ Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 21 de abril de 2010.

²⁵ Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 21 de abril de 2010.

²⁶ Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 23 de marzo de 2010.

²⁷ Resolución del consejero de Trabajo y Formación, de 23 de marzo de 2010.

Estos proyectos de integración laboral de personas con discapacidad han ejecutado un presupuesto de 836.151,50 euros, un 35,85% más que en el 2009 y han beneficiado a 57 trabajadores, 12 más que el año anterior.

5. LA FORMACIÓN, LA ORIENTACIÓN PARA LA OCUPACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Este apartado, iniciado en la *Memoria del CES* de 2009, tiene como objetivo dar a conocer las acciones de formación, orientación para la ocupación y reconocimiento de la experiencia profesional correspondientes a 2010.

En primer lugar, hacemos referencia a los centros integrados de formación profesional en Baleares²⁸.

A continuación, nos centramos en las acciones de formación y orientación para la ocupación. Utilizamos como fuente principal de información un informe que, por primera vez, ha publicado el Observatorio del Trabajo de las Islas Baleares sobre Políticas Activas de Ocupación (PAO)²⁹. Este informe, además de presentar las informaciones correspondientes a políticas activas impulsadas desde la Consejería de Turismo y Trabajo y el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB) para 2010, hace una comparativa con los dos años inmediatamente anteriores (2008 y 2009). También incluye datos relativos a la evaluación de impacto de las políticas activas, más concretamente del efecto sobre la inserción laboral de una parte de los cursos de formación profesional dirigidos a personas en desempleo. Como fuente de información complementaria, se ha utilizado el informe de valoración del efecto sobre la

²⁸ La regulación de los centros integrados de formación profesional dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y la creación de los tres primeros centros integrados de las Islas es un hito fundamental para el impulso de la formación profesional.

²⁹ Observatorio del Trabajo de las Islas Baleares 2011, *Políticas de ocupación. Año 2010*, Gobierno Balear. Consejería de Turismo y Trabajo, Palma

inserción laboral de los cursos de formación profesional dirigidos a personas en desempleo³⁰.

En tercer lugar, hacemos referencia al reconocimiento de la experiencia profesional. Usamos como principal fuente de información la web del Instituto de las Calificaciones de las Islas Baleares (IQPIB)³¹.

El apartado concluye con algunas reflexiones y retos de futuro.

5.1. LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN BALEARES

Los centros integrados de formación profesional son instrumentos clave a escala territorial para el desarrollo del sistema integrado de formación profesional establecido a la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio y que han sido regulados a escala estatal el 2005 y 2010.

El mes de julio de 2010 se aprobó la normativa³² que regula dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares los centros integrados de formación profesional.

Esta regulación, como también la creación de los tres primeros centros integrados en el 2010, marca un hito muy importante en el desarrollo de la formación profesional en las Islas Baleares.

De acuerdo con esta regulación autonómica, estos centros tienen las características siguientes (art. 2):

- Cumplen los requisitos de las normativas que las regulan e "imparten todas las ofertas formativas referidas al Catálogo nacional de calificaciones

³⁰ Alegre, J: 2011, *Valoración del efecto sobre la inserción laboral de los cursos de formación profesional dirigidos a personas en desempleo*, Rinde. Estudios Laborales, 9, Gobierno Balear. Consejería de Turismo y Trabajo. Observatorio del Trabajo de las Islas Baleares, Palma.

³¹ <http://iqpib.caib.es/user/info/index.html>

³² Decreto 96/2010, de 30 de julio, por el cual se regulan los centros integrados de formación profesional dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB, 7-08-2010).

profesionales que conducen a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad".

- "... tienen que incluir, dentro del ámbito de las familias profesionales o áreas que tengan autorizadas, las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones formativas de inserción y reinserción laboral y las de formación permanente dirigidas a la población con edad laboral".

- Su oferta formativa tiene que ser "modular, flexible y de calidad, adaptada a las demandas de la población y a las necesidades generadas por el sistema productivo" y tiene que incluir opciones presenciales, a distancia y mixtas.

- Tienen que tener servicios de información y orientación profesional.

- Tienen que potenciar la relación con los sectores y establecer relaciones de colaboración.

Los centros creados en el 2010 son los siguientes:

- Centro Integrado de Formación Profesional Náutico-pesquera (Palma). Familia profesional asociada: actividades marítimo-pesqueras.

- Centro Integrado de Formación Profesional Joan Taix (sa Pobla). Familias profesionales asociadas: administración y gestión, agraria, electricidad y electrónica, imagen personal.

- Centro Integrado de Son Llebre (Marratxí). Familias profesionales asociadas: sanidad y servicios socioculturales y a la comunidad.

5.2. LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PARA LA OCUPACIÓN: UNA VISIÓN GLOBAL

Las medidas de formación y orientación para la ocupación son el núcleo central de las PAO. Esta centralidad se refleja en las actividades realizadas en el 2010, en qué el 96% del total de beneficiarios lo han sido de medidas de orientación y formación.

Todas las medidas de formación y de orientación se dirigen de manera exclusiva o preferente a personas desocupadas, excepto una de las de formación, que se dirige preferentemente a personas ocupadas. El año 2010 se caracteriza por un incremento importante de participantes en las dos categorías.

Por tipo de población, en las medidas que se dirigen de manera exclusiva o preferente a la población desocupada (servicios de orientación y diversas medidas de formación dirigidas de manera preferente o exclusiva a población desocupada), participan 41.083 personas, 26.867 en acciones de orientación y 14.216 en acciones de formación. En cuanto al presupuesto ejecutado, el de formación ha sido de 36 millones de euros. (Véase el cuadro II-39).

Si comparamos estos datos con las de los años anteriores, observamos que el mayor incremento se ha dado en el ámbito de la orientación, donde casi se ha duplicado la participación en relación con el año 2008. La participación en la formación se ha incrementado en más de 2.100 personas en comparación con 2008. Con respecto a los presupuestos, no se dispone del de orientación, y el de formación se ha incrementado más de 12 millones de euros, incremento que se da principalmente por la puesta en marcha, a partir de 2009, de nuevas medidas extraordinarias de creación directa de ocupación, que incluyen formación, con fondos propios del Gobierno de las Islas Baleares.

La participación en la formación dirigida preferentemente a personas ocupadas ha sido de 18.874 personas y el presupuesto es de 8.750.946,37 euros. Los datos evolutivos muestran un incremento muy importante de la participación, que es más del doble que la de 2008, y una disminución ligera del presupuesto también en comparación con el 2008.

5.3. LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN DIRIGIDAS A LA POBLACIÓN EN PARO

La oferta de formación dirigida a la población desocupada se estructura en siete programas: preferentemente a desocupados, convenios instrumentales,

colectivos vulnerables, compromiso de contratación, recalificación profesional, formación en alternancia, escuelas taller, casas de oficios y talleres de ocupación. Éstos se pueden agrupar en función del hecho que la formación forme parte de medidas directas de creación de ocupación o no.

La mayor participación se da en los programas de formación profesional para la ocupación que no están asociados en medidas de creación directa de ocupación. Se trata de programas que desde hace años forman parte de la oferta. Son los siguientes:

- Preferentemente a desocupados: la denominación y características están definidas por la normativa estatal que regula la formación profesional para la ocupación³³ y tiene como requisito que como mínimo un 60% de las personas participantes estén en situación de desempleo.
- Convenios instrumentales: son convenios que se firman con entidades diversas (agentes sociales, entidades locales...) para impartir acciones formativas.
- Colectivos vulnerables: la formación forma parte de los procesos individualizados de acompañamiento a colectivos que el Programa Nacional de Reformas de España y el Plan de Ocupación de las Islas Baleares definen como tales. Se consideran prioritario: personas con discapacidad certificada, jóvenes, mujeres e inmigrantes con dificultades especiales de ocupación, personas con discapacidad por enfermedad mental, personas con riesgo de exclusión social y personas en procesos de desinstitucionalización y/o tratamiento de desintoxicación.
- Compromiso de contratación: son acciones de formación impartidas por empresas que se comprometen a contratar un mínimo del 60% de las personas que participan.

³³ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el cual se regula el subsistema de formación profesional para la ocupación.

Se han beneficiado de estos programas 12.612 personas, la mayor parte en acciones realizadas en el marco de los convenios instrumentales y del programa "preferentemente desocupados". El 72% de participantes en este programa y el 70% de los de convenios instrumentales corresponden a Mallorca. En las Pitiusas, la mayor participación ha sido en el programa "preferentemente desocupados", con un 17% del total de beneficiarios de este programa frente al 12% que se han beneficiado de convenios instrumentales. En Menorca, la mayor participación ha sido en convenios instrumentales (18% de todas las personas que participan en el programa) y la menor en "preferentemente desocupados" (11%). (Véase el cuadro II-40).

La participación en el programa "colectivos vulnerables" ha sido de 985 personas, el 93% de las cuales residen en Mallorca, el 3% en Menorca y el 4% en las Pitiusas.

En los cursos de "compromiso de contratación" han participado 28 personas.

En todos los casos, excepto en convenios instrumentales, ha habido un incremento de participantes en comparación con los años anteriores.

El presupuesto de 2010 ha sido de 17,2 millones de euros. Más de la mitad ha sido para el programa "preferentemente desocupados", mientras que el resto de programas tienen presupuestos inferiores por un menor número de participantes o a costes inferiores derivados probablemente de las características propias de la formación impartida.

De hecho, los datos de 2010 sobre las acciones que se realizan en el marco del programa "preferentemente desocupados" reflejan un incremento del número de horas y también de las formaciones que conducen a certificados de profesionalidad, que ya suponen más de la mitad: 52,8% de la total frente al 43% del total que suponía en el 2008. También se ha evolucionado hacia una formación más ligada al desarrollo económico en sectores emergentes (náuticos, hostelería y turismo, dependencia, tecnologías de la información y la comunicación -TIC-) considerados estratégicos y en el que, a pesar de la crisis, se continúan creando lugares de trabajo. Así, el 60% de los cursos hechos en

el 2009 y en el 2010 se incluyen en las familias profesionales de hostelería y turismo, informática y comunicaciones, sanidad, seguridad y medio ambiente, servicios socioculturales y a la comunidad, transporte y mantenimiento de vehículos, mientras que en el 2008 eran el 43%.

La evolución presupuestaria entre 2008 y 2010 ha sido positiva en "preferentemente desocupados" y en "compromiso de contratación" y ha disminuido en los otros dos programas. Globalmente, ha habido una disminución de poco más de 500.000 euros. Esta disminución ha sido "compensada" a través de los programas de formación asociados a medidas directas de creación de ocupación, en la que el presupuesto de 2010 ha sido de casi 19 millones de euros, mientras que en el 2008 fue de poco más de 6 millones de euros.

Los programas en que la formación está asociada a medidas directas de creación de ocupación son los siguientes:

- Escuelas taller (ET), casas de oficios (CO) y talleres de ocupación (TO): son programas mixtos de formación y ocupación dirigidos a personas en desempleo. Son gestionados por el gobierno autonómico, pero están regulados por una normativa estatal. Las escuelas taller y las casas de oficios se crean el año 1985 y se dirigen a jóvenes menores de 25 años. Los talleres de ocupación se crean en 1999 y se dirigen a personas mayores de 25 años.
- Recalificación profesional: se inicia en el 2009 como parte de las medidas extraordinarias para hacer frente a la crisis económica. Consiste en la contratación de personas desempleadas de sectores en declive para proyectos de interés general, de manera que se posibilita la recalificación profesional. Funciona mediante convenio entre el SOIB y los ayuntamientos de las Islas.
- Formación en alternancia: se inicia en el 2010 como proyecto piloto en el marco de las medidas extraordinarias para hacer frente a la crisis. Se realiza mediante convenio entre el SOIB y los ayuntamientos de más 20.000 habitantes y los consejos insulares. Es un programa que incluye la contratación jóvenes con nivel de estudios bajo con el fin de posibilitarles experiencia

laboral, aprendizaje a partir de la práctica profesional e ingresos económicos. Esta contratación está asociada con itinerarios individualizados con el fin de facilitar el retorno al sistema educativo reglado.

La participación en estos programas el año 2010 ha sido de 1.604 personas. El mayor número ha participado en el programa "Recalificación Profesional" (896), seguido por el de "Formación en Alternancia" (437) y el de "Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Talleres de Ocupación" (271). La comparación con los años anteriores refleja una disminución gradual en cuanto a participación y presupuesto de este último programa y el crecimiento de los otros dos programas, que son de carácter extraordinario para hacer frente a la crisis.

El perfil sociodemográfico de la población que participa nos aporta datos de participación por edad, sexo y nacionalidad. (Véase el cuadro II-41).

Por sexos, la participación se puede considerar equilibrada si la consideramos globalmente (50,3% mujeres y 49,7% hombres) y también en la formación profesional que no está asociada a medidas de creación directa de ocupación (52,7% mujeres y 47,3% hombres). En la formación asociada a medidas directas de creación de ocupación, se observa, en cambio, un predominio claro de la población masculina, ya que representa al 68,1% de participantes mientras que las mujeres son el 31,9%.

Por grupos de edad, el 26,8% son menores de 25 años, el 58,4% tienen entre 25 y 45 años y el 14,8% tienen más de 45 años.

Por nacionalidad, el 81,9% son de nacionalidad española, el 3,2% de nacionalidad extranjera de la UE y el 15% extranjera de fuera de la UE. Por tipo de programas, la población española representa más del 80% en todos los programas, excepto en el de colectivos vulnerables, en los que representa el 62,9% del total de participantes.

La población extranjera no comunitaria participa en mayor grado en el programa de colectivos vulnerables (30,9% del total de participantes) y muy

poco en la formación asociada a medidas directas de creación de ocupación (5% del total de participantes).

La población extranjera de países de la UE participa principalmente en la formación asociada a medidas de creación directa de ocupación (9,15% del total de participantes) y colectivos vulnerables (6,19% del total de participantes).

5.4. LA CERTIFICACIÓN Y LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PARA PERSONAS EN PARO

La formación profesional para la ocupación está en un proceso de adaptación a la Ley de Calificaciones y Formación Profesional de 2002 y a las normativas que la desarrollan. Destacan los cambios en los contenidos y organización de la formación derivados de la implementación progresiva de los certificados de profesionalidad, formaciones certificadas que están asociadas a las calificaciones del Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales (CNCP).

Como figura en la *Memoria* de 2009, el repertorio de certificados de profesionalidad asociados a las calificaciones del CNCP se inicia en el 2008. El total de certificados aprobados y publicados actualmente es de 99, de los cuales 54 fueron aprobados en el 2008 y 45 en el 2009. El año 2010 no se ha aprobado ningún nuevo certificado³⁴.

Este hecho implica que se mantiene la situación también señalada en la *Memoria* de 2009 en referencia al hecho de que la mayor parte de certificados corresponden al nivel 2 o 3 de profesionalidad (81 sobre un total de 99, de los cuales 51 son de nivel 2 y 30 de nivel 3) y que los de nivel 1 (los únicos a los cuales se puede acceder sin el título de Graduado/da en Educación Secundaria Obligatoria) son 18. Esta situación puede conducir a otra desventaja añadida en el acceso a la formación para las personas con nivel educativo bajo.

³⁴ De acuerdo con las informaciones que figuran en la página de información oficial sobre el tema <https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/static/Redirect.do?page=cf0502>

Por lo tanto, la dinámica de elaboración de los certificados de profesionalidad, junto con la importancia creciente de la formación certificada, requiere líneas de actuación específicas que impulsen el acceso a la formación de las personas con nivel educativo bajo, que son una parte muy importante de la población en paro.

En este contexto se convierten en prioritarias diversas cuestiones: la regulación de las pruebas de acceso en los certificados de profesionalidad de nivel 2 y de nivel 3; la articulación de las políticas de formación profesional para la ocupación con las formaciones que se imparten en el marco de la educación de personas adultas y de la formación profesional del sistema educativo; una planificación del periodo de transición hacia la formación certificada que tenga en cuenta las dificultades añadidas que, para los grupos con niveles de estudios inferiores, está suponiendo el calendario de elaboración y publicación de los certificados de profesionalidad; y un seguimiento específico de la participación y los resultados en términos de formación y de inserción laboral de las personas con nivel de estudios bajo.

La evaluación del impacto de los efectos de la formación para personas en desempleo nos permite conocer algunos datos fundamentales en relación con las políticas en este ámbito. A lo largo del 2010, se ha hecho una evaluación del efecto sobre la inserción laboral de los cursos de formación para la ocupación de personas en desempleo iniciados el año 2008. Para hacerlo, se compara la inserción laboral de las personas que participaron en estos cursos y la de una muestra de personas desocupadas, con características sociodemográficas y laborales parecidas que no participaron. Los resultados llevan a establecer una relación claramente positiva entre la formación y la inserción laboral, y se considera que "el efecto agregado de la formación sobre la probabilidad de obtener un contrato podría cifrarse en un incremento de 8,7 puntos porcentuales (la diferencia entre 31,8% y 23,08%), cuando el parado realiza alguno de los cursos de formación"³⁵. A este dato global, se tiene que

³⁵ Alegre, J: 2011, *Valoración del efecto sobre la inserción laboral de los cursos de formación profesional dirigidos a personas en desempleo*, Rinde. Estudios Laborales, 9, Gobierno Balear. Consejería de Turismo y Trabajo. Observatorio del Trabajo de las Islas Baleares, Palma. p. 70.

añadir que un 29,9% de las personas formadas obtuvieron un contrato indefinido, cuando el porcentaje para la población que busca trabajo es en torno al 10%. El estudio también concluye que el impacto favorable de la formación se da en todas las categorías sociodemográficas, si bien las mayores diferencias se constatan en las mujeres, las personas con niveles de estudios más elevados y las que no tienen prestaciones o subsidios de desempleo. También se constata que el efecto positivo se produce más allá del periodo inmediatamente posterior a la finalización, con un incremento de las diferencias después de nueve meses, que llegan a ser de 17 puntos porcentuales.

5.5. LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN DIRIGIDAS DE MANERA PREFERENTE A LA POBLACIÓN OCUPADA

La denominación y las características del programa están definidas por la normativa estatal que regula la formación profesional para la ocupación³⁶ y tiene como requisito que al menos un 60% de las personas participantes estén ocupadas.

Las acciones formativas dirigidas preferentemente a trabajadores ocupados son las que han tenido un mayor número de participantes y las que han incrementado más la participación en relación con el 2008: en el 2010 se han beneficiado 18.874 personas mientras que en el 2008 participaron 7.775.

Por islas, el 78% de participantes son de Mallorca y el 22% se distribuye a partes iguales entre Menorca y las Pitiusas y se mantienen estables los porcentajes de participación por islas.

Las 924 acciones formativas que se han llevado a cabo en la convocatoria de 2009-2010 se distribuyen entre las de formación intersectorial (43,6% del total),

³⁶ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el cual se regula el subsistema de formación profesional para la ocupación.

las que corresponden a planes sectoriales (51,4%) y las que consisten en planes para autónomos y economía social (5%).

La formación intersectorial se centra en la formación en competencias transversales que son comunes en diversos sectores o bien en competencias que son específicas de un sector cuando el objetivo es la recalificación de trabajadores provenientes de otros sectores de la actividad económica.

La formación que se hace en los planes sectoriales se concentra sobre todo en las familias profesionales de edificación y obra civil y hostelería y turismo (con el 25,8% y el 24,7% de participantes sobre el total, respectivamente) y en las de comercio y marketing (10,9%), servicios socioculturales y a la comunidad (10,5%), administración y gestión (8,2%) y transporte y mantenimiento de vehículos (7,8%).

5.6. LA ORIENTACIÓN PARA LA OCUPACIÓN

Tal como señalábamos antes, una visión global de las medidas dirigidas a la población desocupada muestra claramente que esta orientación es el eje central en torno al cual y a partir del cual se organizan los otros programas. Este hecho queda claramente reflejado en la participación de 2010 (26.867 personas), que casi duplica la de 2008 (13.970 personas).

El análisis comparativo entre el número de participantes en acciones de orientación y en acciones de formación muestra cómo, en el 2010, el 65,4% del total de personas que han participado en acciones dirigidas de manera exclusiva o preferente a personas desocupadas lo han hecho en orientación y el 34,6% en formación. En el 2008, la proporción era del 53,7% a orientación y del 46,3% a formación.

Esta centralidad y el esfuerzo por conseguirla quedan reflejados en la *Memoria* ya mencionada de políticas activas de ocupación 2010, en la que se destaca:

- El papel de la orientación, entendida "como un proceso de atención a la persona demandante de ocupación mediante un protocolo de actuación que consiste básicamente en: acogida o recepción, valoración en cuanto a la detección de las necesidades y perfil y calificación profesional "y que, en las situaciones de mayor dificultad, "ofrece asesoramiento y acompañamiento mediante itinerarios personalizados a los demandantes" (pág., 6) como vía de acceso al resto de políticas activas de ocupación.

- La tasa de cobertura³⁷ de los servicios de orientación que, a pesar del número de personas desempleadas, ha pasado del 28,4% en el 2008 al 32,4% en el 2010.

- La coherencia entre el perfil de las personas participantes y el de la población en desempleo en cuanto a participación por islas (71,2% de Mallorca, 14,4% de Menorca y 14,4% de las Pitiusas); sexo (54,3% hombres, que son los que han visto incrementar más el desempleo con respecto al 2008); nacionalidad (española en el 69,8% con un peso importante de los extranjeros no comunitarios, que suponen el 23%); y nivel de estudios (26,7% estudios primarios, 51,8% primera etapa de estudios secundarios, 14% segunda etapa de estudios secundarios y 7,4% estudios superiores).

- El incremento de la tasa de inserción laboral de las personas que han participado en alguna acción de orientación en comparación con las que no lo han hecho. Para las primeras es del 49,7% y para las segundas del 41%. Las diferencias se dan en todos los grupos y en mayor grado en el caso de las mujeres (49,3% enfrente de 39,7%), los mayores de 45 años (35% enfrente de 24,2%) y de las personas con estudios correspondientes a educación secundaria de segunda etapa (52,3% enfrente de 42,5%).

5.7. EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

³⁷ La tasa de cobertura es la proporción entre el número de personas atendidas y el de personas demandantes de ocupación en situación de desempleo.

El reconocimiento de la experiencia profesional se hace en el marco de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las calificaciones y la formación profesional y de acuerdo con el Real Decreto 12224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Se determina el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación. De acuerdo con este procedimiento, las comunidades autónomas tienen que hacer la convocatoria y la gestión de los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

A lo largo del 2010, la Consejería de Educación y Cultura ha hecho la convocatoria del procedimiento para acreditar las competencias profesionales adquiridas por medio de vías no formales de formación en relación con las calificaciones profesionales de transporte sanitario y de atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes³⁸. Con este procedimiento, que se gestiona desde el Instituto de las Calificaciones de las Islas Baleares (IQPIB), además del reconocimiento de las competencias profesionales también se posibilitan itinerarios de formación conducentes a la obtención del título de formación profesional que se considere más adecuado.

5.8. ALGUNAS REFLEXIONES Y RETOS DE FUTURO

La formación, la orientación para la ocupación y el reconocimiento de la experiencia profesional son ejes centrales de las políticas activas de ocupación y de lucha contra la crisis.

El diseño y el desarrollo de estas políticas tiene que ser coherente con la evolución de nuestra actividad económica y las características sociodemográficas de la población de Baleares y tiene que promover a una sociedad más cohesionada y más desarrollada a escala social y económica.

³⁸ Resolución del consejero de Educación y Cultura, de 6 de octubre de 2010 (BOE de 6 de octubre de 2010).

Entre los retos más importantes para conseguirlo se encuentran:

- Culminar el proceso de integración de la formación profesional del sistema educativo y de la formación profesional para la ocupación en un sistema integrado de formación, orientación y reconocimiento de la experiencia profesional que incluya las políticas y actuaciones que se hacen desde el sistema educativo y desde los servicios de ocupación. Esta integración permitirá actuar de manera más estratégica y con una mayor calidad para responder a las necesidades económicas, sociales y personales en los distintos ámbitos territoriales.

El impulso de los centros integrados de formación profesional y las dotaciones pertinentes a fin de que puedan desarrollar plenamente sus funciones es un elemento clave de esta integración.

- Continuar y profundizar la política institucional de evaluación del impacto de las políticas activas de ocupación iniciada con la comentada evaluación de la inserción laboral de las personas en desempleo participantes en acciones de formación en el 2008.

- Eliminar los obstáculos a la participación en las acciones de orientación, formación y reconocimiento de la experiencia profesional de las personas con nivel educativo bajo y dar un mayor impulso a las políticas dirigidas a colectivos vulnerables.

- Impulsar políticas específicas para jóvenes. Los principales indicadores en el ámbito de la educación, la formación y el trabajo evidencian claramente la necesidad de ampliar y mejorar las políticas dirigidas a la población joven y, muy especialmente, las que se dirigen a jóvenes con nivel de estudios bajo.

6. LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ISLAS BALEARES

En este apartado analizamos el impacto de la crisis en el mercado de trabajo, la negociación colectiva y la conflictividad judicial y extrajudicial.

6.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La descripción del estado de la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares en el 2010 se efectuará por medio de dos actuaciones. En primer lugar, mediante un análisis comparado en relación con la negociación colectiva desarrollada en el resto de comunidades autónomas. En segundo lugar, relacionando el estado de diversas materias, cuyo tratamiento adecuado para la negociación colectiva beneficiaría en gran medida 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 dependen de una variedad de acciones vinculadas al desarrollo del capital humano. En nombre de este desarrollo, la Unión prioriza diversos objetivos, entre los cuales hay la adaptabilidad de trabajadores y 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*". Similarmente, véase la 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)³⁹.

El Acuerdo (BOE, de 22 de febrero de 2010) insta a la negociación colectiva a desarrollar entre 2010-2012 medidas que "afecten la política salarial, la

³⁹ En España, la negociación colectiva está marcada por el impacto de la crisis en el mercado laboral, y en febrero de 2010 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firman el Acuerdo nacional de ocupación y negociación colectiva 2010-2012.

reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación de la ocupación y la temporalidad injustificada", y a "articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores". Este programa se plasma en medidas 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 sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, modificaciones en la organización del trabajo, gestión del tiempo de trabajo y sistemas flexibles de jornada, formación continua o teletrabajo. En relación con la cuestión salarial, el ANENC 2010 recomienda a los convenios colectivos *"tener en cuenta para la determinación de los incrementos salariales las siguientes referencias: para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%"*.

El año 2010 se aprueba la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que tenía prevista la entrada en vigor al día siguiente de la publicación. Esta ley engloba una serie de medidas que pretenden ser una respuesta a la situación de insostenibilidad económica y social que hay a escala global a causa de la crisis financiera. Las medidas y modificaciones previstas integran la llamada Estrategia de economía sostenible, que pretende acelerar cambios del modelo productivo. En definitiva, se trata de reformas que tienen como objetivo declarado, según la exposición de motivos, reforzar la economía, mejorar la competitividad y generar más ocupación. La Estrategia de economía sostenible incluía el compromiso de hacer una reforma del mercado de trabajo, materializada por medio del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, que ha sido sustituido por la referida Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. La aprobación del real decreto y de la reforma laboral se realizó una vez finalizado un largo proceso de diálogo social y sin el consenso de los interlocutores sociales. Desde los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, las medidas adoptadas por la reforma laboral son consideradas lesivas para los derechos de los trabajadores, razón por la cual las centrales sindicales convocan una huelga general el 29 de septiembre de 2010. Asimismo, el mes

de diciembre se registro en el Congreso de los Diputados la iniciativa legislativa popular para la ocupación estable y con derechos.

Como señala el CES del Reino de España en la *Memoria 2010*, la reforma ha afectado entre otros aspectos a la contratación laboral, temporal e indefinida, los contratos formativos, la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, el pago de cantidades por indemnización a cargo del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), la movilidad geográfica, la modificación de las condiciones de carácter sustancial, la inaplicación del régimen salarial establecido en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (desvinculación salarial), la suspensión del contrato y la reducción de jornada como alternativas a los despidos, la intermediación en el mercado laboral, como también el sistema de las bonificaciones a la contratación indefinida. Como resultado, se *modifican* en mayor o menor medida el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de empresas de trabajo temporal, la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social y la Ley de procedimiento laboral⁴⁰.

A finales del año 2010 quedaba pendiente todavía la reforma de la negociación colectiva, que en el 2011 también se ha aprobado sin consenso por parte de los agentes sociales.

6.1.1. ORDENAMIENTOS COMUNITARIO Y ESTATAL COMO MARCOS PARA EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAIB

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

⁴⁰ Para tener una exposición más detallada del contenido de la reforma, se puede consultar el apartado 2.2 del capítulo II de la *Memoria 2010* del CES del Reino de España, http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01309353752075~S2254557~NM2010_capitulo2.pdf&mime=application/pdf

un marco normativo ordenado esencialmente para la Unión Europea y para el legislador estatal⁴¹.

En el ordenamiento comunitario, la normativa que de una manera o de otra incide y promueve el derecho a la negociación colectiva de los estados miembros es diversa y con diferente grado de eficacia. La normativa "estrella" en el ámbito de la política social es la directiva. Habiendo una proscripción de adoptar directivas en materia de sindicación, las que tienen un papel más incisivo a la hora de delimitar el radio de acción de la negociación en los ordenamientos internos versan sobre condiciones de trabajo. Paradigmática es 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 ponen en relieve con más claridad la capacidad intrínseca de los convenios colectivos para regular aspectos esenciales de las condiciones de trabajo. Junto con esta directiva, otras en materia de política social también contienen alusiones importantes a la función reguladora de la negociación. 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 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 antidiscriminación⁴², duración del contrato de trabajo⁴³, tiempo de trabajo en actividades especiales o sectores determinados⁴⁴, comité de empresa

⁴¹ En el ámbito comunitario, las competencias normativas son compartidas entre el legislador comunitario y el nacional en materia de política social y de política de ocupación. Y en nuestro ordenamiento, la materia laboral es competencia exclusiva del legislador estatal, y queda reservada a las comunidades autónomas la posibilidad de ejecutar aquello dispuesto en aquella legislación así como llevar a cabo intervenciones más o menos profundas en el terreno de la política de ocupación, siempre con el límite de la imposibilidad de regular el contenido de la relación laboral y, entre otros aspectos, el régimen de ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

⁴² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el Trabajo y la Ocupación.

⁴³ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la Obligación del Empresario de Informar al Trabajador sobre las Condiciones Aplicables al Contrato de Trabajo o a la Relación Laboral.

⁴⁴ Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo de la Gente de Mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST); Directiva 1999/95/CE

europeo⁴⁵ o derechos de información y consulta en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria⁴⁶.

Además de la política social, la política de ocupación 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 los estados miembros (2007-2013) destacan que el impulso hacia la plena ocupación y el aumento de la productividad del factor trabajo dependen de una variedad de acciones vinculadas al desarrollo del capital humano. En nombre de este desarrollo, la Unión prioriza diversos objetivos, entre los cuales hay la adaptabilidad de trabajadores y empresas y la flexibilidad laboral. En relación con este aspecto, la Comunidad Europea pide en 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". En la misma línea, la Decisión del Consejo 2010-707, relativa a las orientaciones para las políticas de ocupación de los estados miembros, prorrogada para 2011 por Decisión 2011-308, conmina a los estados a integrar en las políticas de mercado laboral los principios de flexibilidad y seguridad laboral (flexiseguridad) y a prestar atención especial, junto con los negociadores de los convenios colectivos, a la llamada flexiseguridad interna en el puesto de trabajo.

del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, sobre el Cumplimiento de las Disposiciones relativas al Tiempo de Trabajo de la Gente de Mar a bordo de Fuselajes que hagan Escala en Puertos de la Comunidad; Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo Europeo sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo del Personal de Vuelo a la Aviación Civil acordado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA); Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la Ordenación del Tiempo de Trabajo de las Personas que realizan Actividades Móviles de Transporte por Carretera.

⁴⁵ Directiva 2009/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la Constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un Procedimiento de Información y Consulta a los Trabajadores en las Empresas y Grupos de Empresas de Dimensión Comunitaria.

⁴⁶ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la cual se establece un Marco General relativo a la Información y a la Consulta de los Trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración Conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la Representación de los Trabajadores.

Con respecto a nuestro ordenamiento, el texto que sirve de marco al ejercicio del derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo es el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TE). De los tres títulos que estructuran esta 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. Sin perjuicio que a día de hoy existen argumentos para afirmar que el régimen jurídico de este derecho (es decir, el Título III ET) tiene que ser adecuado a la realidad social, en los términos que en el próximo apartado habrá ocasión de poner de manifiesto, en este momento interesa manifestar que la flexibilidad interna sugerida desde diversas instancias sólo puede materializarse en la práctica de las relaciones laborales de la CAIB dotando los convenios colectivos de la posibilidad de ocuparse detalladamente 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 el Título primero ET, que incluye las aberturas oportunas 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 discontinuo; derechos de promoción y formación en el trabajo, un tiempo de trabajo y prestación salarial...) y también los consiguientes llamamientos a sus negociadores para que se preocupen por el tratamiento de todas estas materias en los convenios colectivos.

La reforma laboral clave o determinante en el sentido indicado de retroceso de la norma estatal en beneficio del convenio colectivo fue la llevada a cabo el año 1994 por la Ley 11/1994, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo. Otras reformas posteriores han mantenido el modelo iniciado en 1994, pero sin ir más allá, quizás incorporando tímidas medidas que profundizan en este camino de cesión de espacios de regulación en los convenios colectivos. Así, la última reforma laboral introducida por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contiene también elementos dirigidos a potenciar la función reguladora del convenio colectivo, en la pretensión de erigirlo en una auténtica fuente de organización del trabajo. Eso

sucede especialmente en diversos apartados de la norma laboral que regula la facultad del empresario de hacer modificaciones importantes en las condiciones de trabajo del trabajador. Con el nuevo artículo 41 ET en la mano, en efecto, el procedimiento legal que el empresario tiene que observar para efectuar este tipo de modificaciones cuando éstas sean de naturaleza colectiva resulta efectivo, pero sólo -y aquí la novedad- si el convenio aplicable no regula otro procedimiento diferente. Igualmente, la posibilidad de modificar un convenio colectivo durante su vigencia que prevé este precepto desde el año 1994 ha resultado facilitada por la Ley 35/2010, que ha previsto que esta posibilidad también abarque los convenios colectivos de ámbito empresarial, no sólo los sectoriales, y, además, ha ampliado el número de las materias modificables.

6.1.2. DESCRIPCIÓN DEL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAIB

La descripción del estado de la negociación en la CAIB en el 2010 se efectuará de dos modos. En primer lugar, comparando el desarrollo de nuestra negociación colectiva con la del resto de comunidades autónomas. En segundo lugar, confrontando los contenidos del Acuerdo Social y Económico 2011 referentes a esta institución laboral con lo que han ido haciendo nuestros convenios colectivos, sectoriales y de empresa, a lo largo del 2010. Como es sabido, las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmarán en febrero de 2011 el llamado Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, la Ocupación y la Garantía de las Pensiones (ASE). EL ASE señala expresamente que la economía española tiene que tener un marco de relaciones laborales que permita afrontar las necesidades en condiciones mejores, combinando la flexibilidad con la seguridad. Con este referente, incide en el hecho de que nuestro mercado de trabajo tiene que favorecer la creación de ocupación y la capacidad de adaptación laboral, terreno en que la negociación tiene que ejercer un papel esencial para que "desde una representación y participación real de empresarios y trabajadores, se produzca una mejora en la organización

del trabajo y un mayor protagonismo del concepto de productividad en todos los aspectos".

6.1.2.1. Análisis comparado de la negociación colectiva de la CAIB en relación con el resto de España

El análisis comparado de la negociación colectiva en las Islas Baleares se hace teniendo en cuenta los datos de registro de convenios que centraliza estadísticamente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Véase los cuadros All-9, All-10 y All-11).

De acuerdo con esta información, en Baleares se han registrado hasta el mes de mayo de 2010, 87 convenios colectivos, De estos convenios, setenta son de empresa y 17 de otros ámbitos. Eso supone 18 convenios colectivos registrados más que en el 2009, 16 de ámbito empresarial y dos más de ámbito sectorial. En el 2010, en la CAIB ha habido 91 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. 69 son convenios de empresa y 22, de ámbito sectorial. Pero la cobertura real de la negociación colectiva en la CAIB es superior a la que reflejan estos convenios, ya que gran número de empresas están cubiertas por el correspondiente convenio nacional. Eso sucede, especialmente, con los sectores de agencias de viaje, aseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo, banca privada, gasolineras, cajas de ahorro y cooperativas. A estos convenios, hay que sumar los de ámbito empresarial nacional con presencia en nuestra comunidad; por ejemplo, de compañeras aéreas con convenio propio, navieras, sociedades suministradoras de energía o empresas de telecomunicaciones.

Los datos tienen, en todo caso, un carácter provisional porque desde octubre de 2010 está en vigor la aplicación informática de registro de convenios y acuerdos REGCON del Ministerio de Trabajo. La complejidad técnica de la aplicación junto con el hecho de que no se permita el registro en papel como

procedimiento alternativo al informático está provocando una moderación en el registro de los convenios y en otros trámites relacionados con las estadísticas, como la formalización de la denuncia de convenios que tienen que ser renovados. Además, se tiene que advertir la existencia de convenios pendientes de renovación con retrasos motivados por diversas causas (expedientes de regulación de ocupación o impagos salariales) o sin aplicación por cierre de empresa, situación que el registro no contempla.

6.1.2.2. Las pautas del ASE-2011 en la negociación colectiva de la CAIB

De las tres partes que comprende el ASE, la tercera incluye el Acuerdo bipartito sobre "*criterios básicos para la reforma de la negociación*", es decir, reforma del Título III ET. Este texto señala que el objetivo de sus negociadores es reforzar la autonomía de los representantes de los trabajadores y de los empresarios a la hora de definir las condiciones de trabajo con el fin de potenciar y mejorar la actividad económica de las empresas, las propias condiciones de trabajo y también la ocupación. Este objetivo impone solucionar diferentes problemas que afectan al ejercicio del derecho a la negociación colectiva, entre los cuales el Acuerdo bipartito identifica diversos. Son, en general, problemas referentes a la legitimación para negociar, a la estructura y vertebración entre unidades de negociación, a la gestión y/o administración del convenio colectivo, a la flexibilidad interna y la innovación y adaptación de contenidos de los convenios colectivos y a su adecuación ante las dificultades.

El ASE se basa en el hecho de que la flexibilidad interna es la clave para adecuar las reglas de organización y ejecución del trabajo a la nueva realidad resultante del conjunto de cambios producidos tanto en los diferentes sectores de actividad como en la empresa. De alguna manera, esta adecuación tiene que hacer posible en la práctica de las organizaciones productivas la creación de climas más propicios a nuevas contrataciones que a extinciones contractuales por causas relativas a la empresa. El Acuerdo bipartito prevé sobre este particular que la eficacia de estas reglas pasa por garantizar que se

produzca una mayor participación de los representantes de los trabajadores en su elaboración. De esta manera, sobre el tratamiento que hacen los convenios colectivos de las Islas Baleares de la cuestión de la flexibilidad interna, en particular, y de la llamada flexiseguridad, más en general, versó el capítulo dedicado a la negociación colectiva de la *Memoria del CES-2009*, cuando se analizaron las tendencias convencionales en materia de tiempo de trabajo y salario y en materia formativa y relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros aspectos de interés. La lectura de esta memoria, a la cual se remite desde estas páginas, resulta muy recomendable porque las conclusiones que hay reflejadas con respecto a flexiseguridad y flexibilidad interna en el entorno de trabajo en los convenios colectivos de la CAIB continúan teniendo máxima actualidad y, además, todas ellas se confirman en los convenios posteriores a esta Memoria publicados en la CAIB.

Se dice que la reforma de la negociación sugerida tanto en el ASE como el Acuerdo bipartito que se incorpora busca básicamente poner a disposición de las empresas mecanismos que hagan posible acoplar el régimen jurídico de las condiciones de trabajo vigente en un momento determinado a los requerimientos de las oscilaciones de la demanda productiva provocadas por los cambios continuos que imponen y sufren los mercados. Este acoplamiento condiciona la posibilidad de mantener e incrementar la eficacia de la organización productiva, su productividad y, por lo tanto, su competitividad. Con respecto a estos mecanismos, hay determinados factores, expresamente o implícitamente señalados en el Acuerdo bipartito, la adecuada regulación para la negociación tiene que contribuir a materializarse esta flexibilidad. Éste es el caso, y la siguiente relación marca la pauta del análisis de los convenios de la CAIB que ahora se acomete, de la regulación de los efectos que provoca la llegada del término final del convenio colectivo (**A**), de las reglas para administrar la vigencia del convenio y de las consiguientes facultades de la comisión paritaria (**B**), o de la dinámica de la solución extrajudicial de los conflictos laborales (**C**).

A.- Con respecto a los efectos de la llegada del término final del convenio colectivo, el Acuerdo bipartito prevé en términos genéricos la necesidad de dinamizar la negociación tanto con respecto a los procesos negociadores como a nuevos contenidos eventuales, renovación de materias y, si es pertinente, suprimiendo aquellos contenidos que no tengan que tener continuidad. De acuerdo con el artículo 86 ET, la negociación puede ocuparse con naturalidad de todos estos extremos, ya que la prórroga automática del convenio en ausencia de denuncia de éste sólo se produce si en el convenio denunciado no se ha previsto otra cosa, de una parte, mientras que, por otra parte, la llamada ultraactividad del convenio, o vigencia de su contenido normativo una vez denunciado y hasta que no se consiga uno nuevo, también se produce si en el mismo convenio denunciado no se ha previsto otra cosa. De lo que se trata, en resumidas cuentas, es que los convenios colectivos regulen de manera total extremos como los efectos de la denuncia del convenio, por ejemplo fijando un plazo máximo de duración de la ultraactividad y qué en ausencia de acuerdo, se regule la necesidad de acudir a procedimientos no judiciales de solución de conflictos laborales como la mediación/conciliación o el arbitraje.

El análisis de los convenios colectivos de la CAIB pone de manifiesto que prácticamente todos, tanto sectoriales como de ámbito empresarial, dejan de explorar este terreno y se limitan a confirmar la regulación legal en todos los aspectos; hay, lógicamente, matices diferenciales como los referentes al plazo para efectuar la denuncia (entre dos y cuatro meses antes de la llegada del término final, se prevé en ocasiones la denuncia automática de éste y la consiguiente necesidad de iniciar las negociaciones llegada una fecha determinada) o para constituir la comisión negociadora (entre 15 días y un mes). Es práctica usual, que tampoco altera el sentido de la regulación legal, parcelar o fraccionar la vigencia del convenio cuando prevé la posibilidad de que haya materias con vigencia particular, por ejemplo anual. Con respecto 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 mismo convenio. Con carácter particular, esta prórroga

automática no suele afectar al régimen de los incrementos salariales anuales, con reglas específicas para cada año de vigencia del convenio. La denuncia del convenio, por otra parte, comporta en la gran mayoría de casos, a escala sectorial y de empresa, el efecto legal de mantener en vigor el contenido normativo del convenio indefinidamente, hasta que no se consiga uno nuevo.

Son, como se dice, muy pocos los convenios de la CAIB que alteran el sentido de la regulación legal. Cuando se produce, esta alteración consiste en prever que la denuncia del convenio no se acompaña de la ultraactividad de su contenido normativo, o que esta ultraactividad se predica de todo el contenido normativo excepto de las cláusulas sobre efectos económicos; en este caso habrá que estar a la aplicación retroactiva del convenio posterior, o que el convenio decae llegado su término final ante la ausencia de denuncia, sin prorrogar, o, en fin, que este decaimiento se producirá sólo si así lo decide la comisión paritaria del mismo convenio.

B.- La administración del convenio colectivo es otro de los puntos a los cuales hace falta prestar atención, ya que una negociación colectiva dinámica constituye el mejor antídoto ante necesidades eventuales sobrevenidas de la organización del trabajo, surgidas durante el plazo de vigencia del convenio colectivo. En este sentido, mientras que el artículo 85.3.e) ET impone como contenido mínimo de todo convenio la designación de una comisión paritaria encargada de entender de todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por sus negociadores, los negociadores del Acuerdo bipartito apuestan expresamente por introducir vías para una gestión mejor y administración permanente del convenio durante su ámbito temporal y, especialmente, para una potenciación de los instrumentos de consulta, interpretación y solución de discrepancias. Lo que este acuerdo reclama entre líneas, en definitiva, es que las comisiones paritarias de los convenios colectivos tengan facultades reguladoras y con procedimientos de actuación rápidos, que no traben o dificulten de forma innecesaria la gestión empresarial de la fuerza de trabajo.

En la práctica, la negociación de la CAIB cumple con el mandato legal de constituir la comisión paritaria del convenio. Son, en este sentido,

absolutamente residuales los convenios que o bien incumplen radicalmente el mandato legal o bien lo cumplen sólo formalmente al prever lacónicamente, por ejemplo, que la comisión negociadora del convenio se tiene que constituir en la comisión paritaria o simplemente determinando su número de miembros o directamente las personas que la componen. Con carácter general, el desarrollo que hace la negociación de la CAIB del mandato legal permite identificar dos tendencias. Una primera, minoritaria en los convenios de sector y en los de empresa, consiste en utilizar fórmulas estereotipadas, normalmente referidas a la constitución de esta comisión con el fin de entender sobre toda duda o divergencia que surja con ocasión de la interpretación del convenio. No es infrecuente que estas fórmulas se acompañen de previsiones relativas al número de miembros de la comisión, al plazo para constituirla, a la antelación con que hay que anunciar las convocatorias u otros aspectos adjetivos, como la posibilidad de que a las reuniones de esta comisión comparezcan asesores designados por las partes, con voz pero sin voto. La segunda tendencia, claramente mayoritaria en los convenios de sector y también en los de ámbito empresarial, consiste en desglosar en términos genéricos las funciones de esta comisión y, en general, atribuir a la vez competencias específicas respecto a asuntos particulares.

Las competencias genéricas de las comisiones paritarias de los convenios colectivos de la CAIB coinciden usualmente con la interpretación de las normas del convenio (alguno llega a proporcionar los correspondientes criterios -literal, contextual, antecedentes y finalista-), con el seguimiento y vigilancia de su cumplimiento y, asimismo, con intervención, conciliación o, incluso, desarrollo de funciones arbitrales ante el surgimiento de conflictos durante la vigencia del convenio. Lo normal es que esta última función de composición extrajudicial de conflictos laborales quede reconocida sin matices. No obstante, aproximadamente una cuarta parte de los convenios sectoriales y una muestra excepcional de los de empresa limitan la intervención obligatoria de la comisión exclusivamente a los conflictos colectivos, no en los individuales. Interesa también destacar, en relación con este extremo, que de forma discordante con la apuesta de los negociadores del Acuerdo bipartito para potenciar las

funciones de este órgano, los convenios que reconocen la idoneidad de su comisión paritaria para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas legalmente previstos en los supuestos de ERE empresariales son en la CAIB prácticamente inexistentes.

Por otra parte, en torno a las tres cuartas partes de los convenios sectoriales que reconocen este tipo de competencias genéricas atribuyen asimismo a la comisión paritaria funciones específicas en terrenos o asuntos concretos, especialmente los referentes a la definición de las categorías profesionales, en el control en cada empresa de los porcentajes de ocupación estable acordados en el mismo convenio, en el descuelgue salarial (en alguna ocasión señalando como único órgano competente para autorizar la desvinculación), en la programación de acciones formativas para los trabajadores del sector, en los planes de igualdad, en la jubilación especial anticipada a los 64 años, en la aprobación de las tablas salariales u otras medidas más propias de cada ámbito de actividad, por ejemplo, el estudio del alcance de las responsabilidades de los conductores sobre las incidencias en traslados de clientes y relaciones con los empleados de las agencias de viajes y operadores turísticos en el ámbito del transporte discrecional y turístico por carretera. La atribución a la comisión paritaria de este tipo de funciones específicas, por otra parte, es una pauta que está plenamente consolidada en los convenios de empresa de la CAIB. Así, por ejemplo, a este órgano se le reconocen funciones de índole diferente, como las siguientes: acordar un aumento del número de días de permiso por lactancia; informar negativamente sobre la provisión de una vacante de acuerdo con la antigüedad en la empresa; fijación del periodo mínimo de ocupación garantizada del trabajador fijo discontinuo; decisión sobre el derecho a reducir la jornada previsto en el convenio cuando esta reducción la pida un determinado número de trabajadores; reconocimiento de ayudas para estudios médicos u otros fondos sociales; dictaminar en materia de ascensos; fijación de directrices para asignar las fechas de las vacaciones, o estudio del eventual reembolso de las multas de tráfico.

El análisis de los convenios colectivos de la CAIB también revela que esta práctica de atribuir funciones específicas a la comisión paritaria comporta a veces el reconocimiento a este órgano de facultades de aspecto más normativo que estrictamente interpretativo, cosa que está en línea con los criterios del ASE. Eso, sin embargo, no pasa demasiado a menudo, aproximadamente en una tercera parte de nuestros convenios de ámbito sectorial y en un conjunto más reducido de los de empresa. Este tipo de funciones normativas quedan previstas cuando se faculta la comisión paritaria directamente para incorporar nuevos textos al convenio colectivo, o para llevar a cabo actualizaciones normativas o modificaciones puntuales del convenio, o, con carácter más particular, cuando se habilita este órgano para elaborar el régimen disciplinario que tendrá que incorporarse al convenio, para negociar complementos salariales específicos o para definir las categorías profesionales previstas en el convenio colectivo. En relación con todas estas funciones, en fin, un extremo que a menudo no aparece regulado con la claridad que haría falta es el régimen de mayorías exigido para la adopción válida del acuerdo así como, si ocurre, su carácter vinculante o no. Cifras que rondan entre la tercera y la cuarta parte de nuestros convenios de empresa y de sector se ocupan expresamente de este asunto y prevén que los acuerdos de este órgano se adopten bien por mayoría, bien por unanimidad y, asimismo, que su decisión será vinculante o con carácter general o únicamente cuando trate sobre determinadas materias, por ejemplo, cuándo resuelve problemas relativos a la clasificación profesional o la acumulación del descanso semanal.

C.- En conexión muy directa con las funciones de la comisión paritaria relativas a la composición de conflictos laborales, el Acuerdo bipartito incorporado al ASE-2011 apuesta expresamente por propiciar que los mecanismos institucionales de resolución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa en los procesos de gestión y administración permanente de los convenios colectivos. En este sentido, y sin perjuicio que los datos sobre la actividad del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) son referidos en otro lugar, sí hay que destacar que prácticamente todos los convenios de ámbito sectorial de la CAIB y un porcentaje también muy alto de nuestros

convenios de empresa incluyen al menos una cláusula de adhesión al acuerdo interconfederal de creación y regulación de este tribunal. Más allá de esta cláusula de adhesión, en torno a una cuarta parte de nuestros convenios de empresa precisan que la actividad del TAMIB se extiende a todo tipo de conflicto, tanto colectivo como individual, mientras que unos pocos convenios de empresa y alguno sectorial preceptúan que la intervención de este tribunal es obligada en los conflictos colectivos y voluntaria en los individuales. Los contenidos de nuestros convenios colectivos referentes a la dinámica de la solución extrajudicial de conflictos por medio de estos mecanismos institucionales no dan para mucho más, es posible detectar algún ámbito empresarial que en cierta manera es anacrónico, ya que habiendo sido firmado el año 2011 acompaña la clásica cláusula de estilo de adhesión al TAMIB de otra previsión de acuerdo con la cual los conflictos no resueltos en el seno de la comisión paritaria tendrán que remitir "a la autoridad laboral competente", cosa que supone obviar del todo la competencia del tribunal.

6.2. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En este apartado se analiza el impacto de la crisis en el mercado de trabajo y la conflictividad judicial y extrajudicial.

6.2.1. EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS ISLAS BALEARES

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2010 ofrecen una visión bastante completa de la evolución de los indicadores básicos del mercado laboral en el periodo de referencia, en un momento en que el impacto de la crisis económica a escala global es notable, especialmente en el marco del mercado de trabajo y la ocupación de nuestras islas.

Esta situación tiene una de las manifestaciones más directas en la actividad que el año 2010 ha llevado a cabo la Inspección de Trabajo y el Fondo de

Garantía Salarial (FOGASA), para contribuir a la configuración de una imagen fiel y real de nuestro mercado de trabajo.

La actuación de la Inspección de Trabajo a lo largo del año 2010 continúa en aumento, un año más, con una ejecución de 40.500 actuaciones, 4.693 más que el año anterior, infracciones (3.088 durante el año 2010) que han afectado 15.856 trabajadores y las sanciones llegan el año de referencia a un importe de 13,6 millones de euros.

Del total de actuaciones, destacan un año más las infracciones detectadas en el área de seguridad social y ocupación, con 2.115 infracciones en acta durante el año 2010, se puede observar una disminución evidente en el número de infracciones en acta registradas en el área de ocupación y extranjería, ya que de las 368 infracciones registradas en el 2009, pasan a ser 198 en el 2010, con 200 trabajadores afectados (179 menos que el año anterior); en este punto destaca el número total de actuaciones: es superior al del 2009 ya que alcanza la cifra de 2.052 actuaciones realizadas (frente a las 1.728 del año 2009), y de los 200 trabajadores afectados durante el año 2010, 196 son extranjeros. (Véanse los cuadros All-12 y All-13).

Con respecto al número de altas promovidas por la Inspección de Trabajo, el año 2010 se produce un aumento considerable al llegar a la cifra de 1.273 trabajadores, 334 más que en el 2009, y eso como consecuencia de las 17.664 actuaciones realizadas en esta área, de las cuales 2.115 se han confirmado como infracciones y han afectado a 5.818 trabajadores en el 2010 (el año 2009 el número de trabajadores afectados fue de 4.349). En el área de las relaciones laborales, hay que destacar que el año 2010, igual que en el 2009, no se ha producido ninguna consulta ni mediación, enfrente de las 14 que se produjeron el año 2008; se llega a los 656 contratos transformados en indefinidos, hecho que supone un aumento respecto del 2009 (que fueron 511), y se registran 57 infracciones en acta en el 2010, 24 menos que en el 2009, con lo cual queda, incluso, por debajo de la cifra registrada para el año 2008 (de 66 infracciones en acta).

Con respecto al FOGASA⁴⁷, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, al ser una de sus finalidades cumplir los objetivos establecidos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, y al configurarse como una de sus finalidades básicas, especialmente ante la crisis económica, la de servir de garantía de los créditos salariales en los casos de insolvencia del empresario, procede al abono a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones que las empresas no han podido satisfacer. Abonadas las prestaciones, el Fondo de Garantía Salarial asume obligatoriamente los derechos y las acciones de los trabajadores, y ejerce la acción de repetición frente al empresario deudor.

Son beneficiarios del FOGASA los trabajadores por cuenta ajena titulares de créditos por salarios e indemnizaciones en la forma legalmente establecida, entre los cuales se incluyen los trabajadores por cuenta ajena vinculados por relación laboral ordinaria y los deportistas profesionales vinculados por relación laboral de carácter especial. En contrapartida, son colectivos excluidos de la acción protectora del FOGASA los trabajadores al servicio del hogar y los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.

En el 2010, las prestaciones abonadas por el FOGASA han disminuido de forma considerable con respecto al año anterior: se llega al importe de 17,1 millones de euros, frente a los 32,8 millones de euros del año 2009. De este importe, el 69,51% ha correspondido al colectivo masculino de trabajadores, mientras que el 30,49% restante (es decir, 5,2 millones de euros) se ha destinado al colectivo femenino de trabajadoras. Además, del importe antes referido, el 67,32% se corresponde a indemnizaciones y el 32,68% restante a salarios.

El número total de expedientes resueltos en el 2010 es de 2.892,323 más que el año anterior (que fueron 2.569), que han afectado a 1.831 empresas (lo que supone un incremento del 9,78% respecto del año 2009). No obstante y a

⁴⁷ Creado mediante el artículo 31 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

pesar del aumento en el número de expedientes resueltos y empresas afectadas, respecto del 2009, el número de trabajadores afectados es sensiblemente inferior en el 2010. Si en el 2009 el número de trabajadores afectados llegaba a la cifra de 6.546, en relación con 2.569 expedientes, en el 2010, la cifra de trabajadores baja hasta los 4.384, lo cual supone una disminución en términos relativos del 33,03%, para un total de 2.892 expedientes. Del total de trabajadores afectados, 2.837 son hombres y 1.547 son mujeres. (Véase el cuadro All-14).

Por comunidades autónomas, un año más las que concentran los importes más elevados de pagos efectuados por el FOGASA son Cataluña (con 274,8 millones de euros) y la Comunidad Valenciana (261,6 millones de euros), con pagos que superan los 200 millones de euros en el 2010, seguidas de Andalucía y el País Vasco (132,7 millones de euros y 128,6 millones de euros, respectivamente).

6.2.2. LA CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

Un análisis del estado de la conflictividad laboral en la CAIB en el 2010 se puede efectuar distinguiendo entre la judicial y el extrajudicial.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el total de asuntos judiciales de tipo laboral resueltos en Baleares en el 2010 ha sido de 6.144 (5.622 en el 2009) (Véase el cuadro All-15).

Todos estos asuntos judiciales han supuesto una media de 21.656 euros reconocidos a cada trabajador reclamante (Véase el cuadro All-16).

En el 2009, la cantidad media reconocida ha sido de 24.133 euros. Por otra parte, de acuerdo con la información que contiene la base *de datos West Law Social*⁴⁸, la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares ha dictado el año 2010 524 sentencias, 41 menos que en el 2009.

⁴⁸ Véase THOMSON REUTERS, www.westlaw.es.

Hacia el 48% (en el 2009 se trató del 56%) lo han sido en procesos sobre Seguridad Social y el porcentaje restante ha versado sobre cuestiones relativas a las relaciones individual y colectiva de trabajo. Como el año 2009, la temática estrella en el campo de la Seguridad Social se ha referido a la protección por IP, con aproximadamente el 67% de las sentencias (supone un 10% más que en el 2009), seguido de la IT, jubilación y otras cuestiones relativas a la protección por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, incluyendo el recargo de prestaciones, con en torno al 12%, 6% y del 4%, respectivamente, de las sentencias emitidas. Otros asuntos tratados con cierta frecuencia por el Tribunal Superior de Justicia en el campo de la Seguridad Social se han referido a desempleo (4%), mejoras voluntarias y acción asistencial (2%) y muerte y supervivencia (4%). Con carácter residual, hay pronunciamientos relativos a la dinámica genérica de la protección no contributiva y acción protectora de los trabajadores autónomos.

Fuera del campo de la Seguridad Social, la mayoría de sentencias ha tratado cuestiones relativas a la relación individual de trabajo, relaciones laborales especiales incluidas, aunque sobre un 8% ha tenido por objeto aspectos de la relación colectiva, como derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, dinámica de la negociación o régimen jurídico de las faltas y sanciones laborales, u otros extremos relativos al proceso jurisdiccional social. La problemática dominante en la relación individual de trabajo, con aproximadamente el 31% de las sentencias, es la relativa al despido disciplinario y, en menor medida, al económico, tanto individual como colectivo. Otros asuntos recurrentes se refieren a los litigios en materia salarial y reclamaciones de cantidad conexas, incluidas por horas extraordinarias (15%), mientras que 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 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 suponen

hacia el 27% de las sentencias. Por debajo de estos márgenes, el estatuto jurídico del trabajador fijo discontinuo (7%), la eficacia en la empresa de los derechos fundamentales, incluida la libertad sindical (3%), así como la dinámica de las relaciones laborales especiales (1,5%) han sido cuestiones también resueltas ante el Tribunal Superior de Justicia balear.

6.2.3. LA CONFLICTIVIDAD EXTRAJUDICIAL

Para obtener una visión lo más próxima 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 los asuntos resueltos por el TAMIB, órgano que en el 2005 sustituyó en nuestra Comunidad el Servicio de Mediación Estatal (SMAC) y que actualmente constituye la sede de la comisión paritaria de diferentes convenios colectivos sectoriales de la CAIB. Por otra parte, si exponemos las características de la conflictividad inherente al recurso a huelgas y con las medidas empresariales de reorganización productiva.

6.2.3.1. La actividad del TAMIB

Con respecto a la actividad desarrollada por el TAMIB, los 10.723 expedientes individuales tramitados en el 2009 han descendido a 10.529 en el 2010, mientras que los 60 expedientes colectivos de 2009 han aumentado a 69, sin que se haya efectuado ningún arbitraje, por contraposición a los dos registrados en el 2009. (Véase el cuadro All-17).

De todos estos expedientes, 4.377 han tratado extinciones contractuales y 4.727 han sido sobre reclamaciones de cantidad, lo que significa una reducción del 9,5% y un incremento del 4,5%, respectivamente, sobre los expedientes de la misma naturaleza gestionados en el 2009. Un 82% de los expedientes extintivos se han referido a reclamaciones por despidos (86% en el 2009), un 12% a extinciones por causas objetivas (10% en el 2009) y el 6% restante a

extinciones por voluntad del trabajador, basada en incumplimientos empresariales (4% en el 2009). Por otra parte, el 15% de las reclamaciones de cantidad ha ascendido además de 5.000 euros a cada una, igual que en el 2009, el 60% ha estado entre 1.000 y 5.000 euros (71% en el 2009) y el 25% restante (14% en el 2009) ha ascendido hasta 1.000 euros como máximo por reclamación. Con respecto a los conflictos colectivos, el 20,28% de los gestionados en el TAMIB ha tratado conflictos acompañados del anuncio del ejercicio del derecho de huelga (28,3% durante 2009).

6.2.3.2. Dinámica de huelgas y expedientes empresariales de reorganización productiva

En cuanto a la dinámica del derecho de huelga en la CAIB, en el 2010 se han planteado diez, cinco más que en el 2009. En función del ámbito territorial, cuatro se han llevado a término en nuestro ámbito regional y nueve más en el ámbito nacional. Los centros de trabajo convocados han sido 13, por cinco en el 2009, para una plantilla de 5.760 trabajadores, frente a los 2.045 del 2009. De estos centros se han implicado once, que han aglutinado una plantilla de 3.016 trabajadores. A su vez, los trabajadores participantes han sido 501 y han sumado 723 jornadas no trabajadas, por 34 en el 2009. (Véase el cuadro All-18).

Finalmente, 500 de los 501 trabajadores implicados en estas huelgas desarrollaban su actividad en el sector servicios, mientras que el trabajador restante lo hacía a la construcción. (Véase el cuadro All-19).

Con respecto a la conflictividad laboral en la versión de recurso empresarial en expedientes de reorganización productiva, los expedientes de regulación de empleo (ERE) autorizados en Baleares en el 2010 han sido 182 (170 en el 2009). Estos expedientes han afectado a 1.861 trabajadores, por 1.943 en el 2009. De todos los trabajadores afectados por ERE en el 2010, 574 (663 en el 2009) lo han estado en el marco de ERE extintivos, 923 (1.147 en el 2009) en

ERE suspensivos y 364 (133 en el 2009) en procesos de reducción de jornada. (Véase los cuadros All-20 y All-21).

7. LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Actualmente, el análisis del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, a fin de que sea completo, tiene que examinar la cuestión de la seguridad y de la salud laboral. Con un análisis de la siniestralidad laboral no hay bastante para ver cuál es el estado evolutivo de la materia, ya que en este ámbito se mueven ideas, operadores públicos y privados, representantes de los empresarios y de los trabajadores y, además, una gran cantidad de proyectos que, al fin y al cabo, tienen un interés creciente por conseguir un buen nivel de calidad en las condiciones de trabajo.

El año 2010 continúa la aplicación y la vigencia, prevista hasta el 2011, del Plan de Seguridad y Ambiente Laboral de las Islas Baleares, plan 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 Islas Baleares.

De todos modos, hay que tener en cuenta que los últimos dos años, a causa de la crisis, ha disminuido la intensidad de mano de obra en los sectores de mayor riesgo y accidentabilidad, a la vez que se ha expulsado del mercado de trabajo a muchos trabajadores temporales.

Este momento de baja productividad también ha contribuido a la bajada de las cifras de accidentes, un hecho que se tiene que tener en cuenta para tener una perspectiva real de la siniestralidad, tanto con respecto a accidentes de trabajo como a enfermedades de origen laboral.

Por otra parte, la declaración de enfermedades profesionales con baja ha disminuido en paralelo a la caída de accidentes, si bien aumenta cada día más el subregistro.

La puesta en marcha y ejecución del Plan de Choque contra la siniestralidad, con la aprobación posterior del Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente Laboral 2008- 2011 han tenido un reflejo positivo con una mejora de las estadísticas en siniestralidad laboral. Concretamente, el Plan de Choque ya ha superado el objetivo prioritario de reducir la accidentabilidad laboral en las Islas un 30%, ya que se ha dado un descenso del 36,1% los últimos tres años.

El Plan de Seguridad y Ambiente Laboral de las Islas Baleares dispone de un presupuesto total de 17,8 millones de euros y de 36 técnicos en prevención de riesgos laborales de la Consejería de Trabajo y Formación para su ejecución. Tiene como principal objetivo prevenir y disminuir la incidencia de los accidentes mortales o que causen invalidez permanente.

El año 2010, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a término 13.233 actuaciones, 777 actuaciones menos que el año 2009, en el que se registraron 14.010 actuaciones. Del total registrado en el 2010, 9.978 actuaciones corresponden a la actividad de los inspectores del Área de Trabajo y Salud Laboral (UEASL), con un incremento en términos absolutos de 2.033 actuaciones más que el año 2009. Destaca la disminución del número de infracciones con respecto al año anterior, del 26,75%, ya que el año 2010 se registran 772 infracciones, por las 1.054 infracciones registradas en el 2009.

7.1. 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.⁴⁹ La materia, como ya

⁴⁹ La fuente para obtener los datos son los convenios colectivos integrados en los cuadros II-37 y II-38.

se ha dicho en el marco del CES,⁵⁰ 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 están los convenios colectivos, a los cuales el artículo 2.2 encomienda la tarea de desplegar y mejorar el contenido legal.

En estos momentos, el análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación adquiere también cierta relevancia como consecuencia de la coyuntura económica actual. Las dificultades económicas a que se ven sometidas las empresas han provocado un mayor esfuerzo y preocupación en la utilización de los mecanismos que garantizan la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa. Eso, junto con la aparición de nuevos riesgos laborales, convierte la negociación en un escenario en que se pueden hacer las previsiones normativas surgidas en materia de prevención de riesgos laborales.

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 83% de los convenios colectivos sectoriales vigentes en las Islas Baleares en el 2010 regulan la participación de los trabajadores mediante la presencia de los delegados de prevención y también la creación de comisiones o comités de seguridad y salud laboral.

En referencia a la protección de la salud, es una materia considerada en el 98,9% de los convenios sectoriales. El 76% de los convenios prevén la revisión o el reconocimiento médico como medida que debe adoptarse para la vigilancia de la salud, sin entrar en la vigilancia específica ante determinados riesgos del trabajo. El 58,3% establece, como normas generales, obligaciones y deberes

⁵⁰ Véase: *La negociación colectiva en las Islas Baleares. Informe. Estudio técnico*, publicado por el Consejo Económico y Social de las Islas Baleares, que contiene el estudio que elaboró C. Riera Vayreda (Palma, 2004).

en materia de prevención de riesgos laborales, la adopción de medidas de salud laboral en relación con la evaluación de los riesgos, la organización y la planificación de la prevención, la formación y la información de los trabajadores, la atención al personal y el control de las condiciones de trabajo. El 92% regula, en materia de salud laboral, el vestuario y la uniformidad (incluyendo este aspecto en la materia de seguridad y salud laboral) y también los equipos de trabajo y de protección.

En cuanto a las cláusulas de seguridad y salud propias, el 73% de los convenios colectivos sectoriales regulan las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, el 73,7% de los convenios colectivos sectoriales recogen la obligación de la empresa de suscribir una póliza o seguro de accidentes laborales y/o no laborales (según los casos). El 25,6% de los convenios prevén un plus o complementos para llevar a cabo determinados trabajos.

En materia de incapacidad temporal, el 95,6% de los convenios regula complementos e indemnizaciones en caso de incapacidad temporal a causa de un accidente de trabajo, y también un plus complementario por enfermedad y por accidente.

Con respecto a la negociación colectiva de ámbito empresarial, se tiene que decir que la mayor parte de convenios colectivos de ámbito empresarial regula, especialmente, aspectos como la participación de los trabajadores, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, y los seguros de accidente de trabajo. Concretamente, el 83% de los convenios de ámbito empresarial prevé la presencia de delegados de prevención y de comités de seguridad y salud. El 95,4% contiene regulación en materia de salud laboral y prevención: el 83,7% reglamenta la cuestión del vestuario y la ropa de trabajo; el 81,4% hace referencia a los seguros de accidente, y el 85,6% recoge, como medida para la vigilancia de la salud, las revisiones médicas y los servicios de medicina preventiva.

7. 2. LA SINIESTRALIDAD LABORAL

En nuestra comunidad autónoma, el año 2010, se han producido 16.377 accidentes de trabajo en jornada laboral, lo cual representa, en términos porcentuales, una disminución del 8,34%; es decir, 1.491 accidentes menos que el 2009. (Véase el cuadro All-22).

Los datos que se refieren a la salud laboral sitúan las Islas Baleares en la cola de las comunidades autónomas con respecto al índice de incidencia de los accidentes. En el 2010 las Baleares, con un índice de incidencia del 49,37%, ocupa el primer lugar, en comparación con el resto de comunidades autónomas y el conjunto de España (con un índice de incidencia del 37,65%), si bien se está produciendo una reducción progresiva año tras año, ya que desde 2005 (último quinquenio) este índice se ha reducido 29,5 puntos, y respecto del 2009, el índice de incidencia ha experimentado un descenso de 1,24 puntos (-2,47%), para convertirse en el índice más bajo desde 1999⁵¹. Más del 99% de los accidentes son de carácter leve, como se indica acto seguido. (Véase el cuadro All-23).

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

- El año 2010 se han producido 16.267 accidentes leves, que representan el 99,33% del total de accidentes de trabajo en las Islas Baleares. El año 2009 se produjeron 17.740 accidentes leves. Por lo tanto, el año 2010 se puede apreciar cierta disminución de estos accidentes, ya que el número de accidentes leves se ha reducido en 1.473.
- En el 2010 se han producido 99 accidentes de trabajo graves, que representan el 0,6% del total de accidentes. El año 2009 hubo 120 accidentes de este tipo, lo cual significa una disminución del 17,5%; es decir, ha habido 21 accidentes graves menos.

⁵¹ Serie estudiada para el periodo 1999-2009.

- Finalmente, con respecto a los accidentes mortales, se han producido 11; es decir, en este caso se ha producido un aumento de los accidentes mortales respecto del 2009, que fueron ocho.

Por sectores de actividad, todos los sectores reflejan una mejora con respecto al año 2009, en el que el índice de incidencia ha disminuido de forma generalizada. Es destacable en el sector de la construcción y de los servicios, que registran el número más elevado de accidentes (11.233 accidentes en el caso del sector servicios, y 3.029 en el caso del sector de la construcción). Así, el sector de la construcción es uno de los que registra un mayor número de accidentes con uno de los mayores índices de incidencia (9.516 accidentes por cada cien mil trabajadores con las contingencias cubiertas), junto con la industria (con 7.973). El sector de la construcción y el de la industria son los que han experimentado los mayores descensos en los índices de incidencia con respecto al 2009. (Véase el cuadro AII-24).

En función de su gravedad, se puede observar que la diferencia entre el índice de incidencia de las Baleares en relación con el conjunto de España se explica, sobre todo, por lo referido a los accidentes leves. Estos accidentes registran un índice de incidencia del 49,03, cuando la media estatal es de 37,28. En cambio, el índice de incidencia de los accidentes graves (del 30,0) y mortales (3,3) están por debajo de la media estatal (del 32,7 y 3,8, respectivamente).

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica que se ha producido, el año 2010, una disminución generalizada de la siniestralidad en todas las islas, por lo cual se mantiene la situación que ya encontrábamos en el 2009. En concreto, Mallorca registra el 80,2%, Ibiza el 12,3%, Menorca el 6,5% y Formentera un 0,4%. A lo largo del 2010, los accidentes leves representan más del 99% del total de accidentes registrados y resulta destacable que todas las islas presentan en el 2010 una mejora con respecto a los índices de incidencia, a excepción de Formentera, que registra un aumento del 3,1%.

Los 11 accidentes mortales registrados en Baleares en el 2010 se distribuyen territorialmente de la siguiente manera: ocho en Mallorca, dos en Ibiza y uno en

Menorca. Por sectores de actividad, en el sector servicios y en el de la construcción se producen cinco accidentes mortales en cada uno, el resto se registra en el sector industrial, mientras no se ha producido ningún accidente mortal en el sector agrario a lo largo del 2010.

Según el origen o la forma de producirse la lesión, del total de accidentes en jornada de trabajo con baja, 56 son por causa de infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas, mientras que 32 accidentes se han producido por ahogo, o 24 al quedar el trabajador sepultado. Desde esta perspectiva, el mayor número de accidentes en jornada de trabajo con baja, por motivos distintos a las condiciones de trabajo, se concentran en aquéllos que tienen la causa en el sobreesfuerzo físico, el trauma psíquico y las radiaciones, con un total de 9.116, lo cual representa el 55,89% del total de accidentes.

Por otra parte, los accidentes en jornada de trabajo con baja que tienen la causa en accidentes de tráfico, sin incluir los ferroviarios, aéreos o marítimos, son 1.041 en el 2010; es decir, el 6,38% del total de accidentes en jornada de trabajo con baja.