

## **CAPÍTULO II MERCADO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **1. MERCADO DE TRABAJO**

#### **Resumen**

El registro de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, a lo largo del 2004, ha sido de 399.278 personas. Estos resultados son los mejores que se han dado hasta ahora, ya que nunca en toda la historia de la serie habíamos tenido tantas personas cotizando en nuestras islas. En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad, observamos como en el sector de la industria disminuye el número de ocupados e igualmente en el sector de la construcción –aunque menos que el año pasado–, mientras que crece en la agricultura y en los servicios.

La creación de empleo de este año 2004 se ha concentrado en el sector servicios. No obstante, dentro del propio sector servicios se observan diferencias significativas según el tipo de actividad. Asimismo, debe señalarse la importancia creciente del colectivo de trabajadores extranjeros, en especial los de países de fuera de la Unión Europea. El total de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social ha sido de media, a lo largo del 2004, de 46.177 personas, cifra que supone un incremento del 7,8% respecto del año pasado. Por otra parte, la tasa de paro se ha situado en el 9% de media durante el año 2004, 0,3 puntos por debajo de la tasa de paro del 2003. Las Islas Baleares han recuperado posiciones de manera considerable en el ranking por comunidades autónomas durante el 2004 y, en concreto, las Islas se sitúan en la quinta posición en lo concerniente a la tasa de paro más baja.

En cuanto a los índices de calidad del trabajo, los datos nos llevan a hacer una valoración positiva respecto del lugar

destacado que nuestra comunidad ocupa, lo que se explica por el buen comportamiento de los indicadores relativos a la tasa de actividad, de empleo y de paro. Un análisis de los indicadores de la Estrategia europea para el empleo nos muestran, un año más, que las Islas Baleares, si bien se encuentran en una posición mejor que el resto del Estado, aún no cumplen los objetivos establecidos por la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa.

En cuanto a las características básicas de la negociación colectiva de las Islas Baleares, una pieza básica en la estructura de la negociación colectiva balear es la negociación colectiva sectorial. Los convenios colectivos sectoriales más significativos de la comunidad autónoma balear por el número de trabajadores que ocupan y por las empresas a las que afectan son los de la hostelería, la construcción y el comercio.

Respecto de la actividad del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), a lo largo del 2004 el número de expedientes que tramitó este organismo es de 4.985, de los cuales todos –excepto un arbitraje– son de conciliación/mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 855 expedientes, es decir, un 20,70%, porcentaje prácticamente igual al del año pasado.

Finalmente, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se analiza tanto el marco normativo como la actividad administrativa pública y privada en prevención de riesgos laborales, así como en el ámbito de la negociación colectiva. En cuanto a la siniestralidad laboral, a pesar de que continúa una línea de mejora –exceptuando los accidentes mortales, que se han duplicado respecto del año anterior–, sigue siendo un factor que merece una especial atención.

## 1.1. PANORAMA GENERAL DE LA OCUPACIÓN

Basamos el análisis del empleo del año 2004 en la información que se ha podido extraer de la estadística de afiliación a la Seguridad Social (TGSS) y de la encuesta de población activa (INE-EPA).<sup>79</sup> También incluimos en este apartado un análisis de la evolución que han experimentado en el 2004 los índices de calidad del trabajo (IQT), tanto para Baleares como para el resto de comunidades autónomas.

### 1.1.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Según los datos de afiliación (el registro de trabajadores de alta, la población ocupada registrada al final del mes) en los diferentes regímenes de la Seguridad Social, observamos que el número de trabajadores ocupados en nuestras islas a lo largo del 2004 es de 399.278 personas que, en comparación con los datos del 2003, supone un incremento de 6.810 trabajadores ocupados, hecho que, en términos porcentuales, equivale a un 1,7% de incremento.

En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que en el sector de la industria disminuye el número de ocupados, igual que en el sector de la construcción –aunque menos que el año pasado–, y crece en la agricultura y en los servicios. (Ver el cuadro II-1.)

---

<sup>79</sup> Sobre las diferencias metodológicas de estas dos fuentes estadísticas, ver: *Memoria del CES sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Islas Baleares 2001*, p. 372 y 373.

La creación de empleo de este año 2004 se ha concentrado en el sector servicios. No obstante, dentro del propio sector servicios se observan diferencias significativas según el tipo de actividad.<sup>80</sup> Así, las actividades que más han crecido en términos relativos son las auxiliares en intermediación financiera (23%) seguidas, por orden de importancia, de las englobadas dentro de la sanidad y los servicios sociales, con un incremento del 12,5%. En la actividad hotelera se ha producido un ligero incremento de 153 trabajadores afiliados al régimen general, lo que supone un incremento respecto del año anterior del 0,3%.

Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, podemos señalar que el 77,3% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 19,6%, proporciones que se mantienen respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores –el 3,1%– se clasifican dentro de los regímenes especiales). Por otro lado, se aprecia que la mayor parte de trabajadores ocupados, en términos absolutos, se encuentran en el sector de la industria (30.998), en el sector de la construcción (55.292) y en el sector servicios (303.238), datos que confirman la estructura terciaria de nuestra economía. (Ver el cuadro II-2.)

El principal crecimiento de trabajadores afiliados se ha producido en la isla de Menorca, seguida de Mallorca, mientras que el menor crecimiento corresponde a las islas de Ibiza y Formentera. (Ver el cuadro II-3.)

Otro análisis que hay que hacer es el de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tiene. El total de población extranjera afiliada a la Seguridad Social a lo largo del año 2004

---

<sup>80</sup> La comparación entre el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social este año 2004 y los años anteriores está sujeta a posibles errores dado el cambio en la división por actividades.

como media ha sido de 46.177 personas, cifra que supone un incremento del 7,8% respecto del año pasado, aumento que creemos se puede destacar porque también nos muestra esta tendencia creciente ya iniciada unos años atrás. Lo más significativo es que en estos trabajadores extranjeros el colectivo de fuera de la Unión Europea gana cada vez más importancia, de manera que este año ya representa el 53,1% del total de extranjeros de alta en la Seguridad Social.

Hay que señalar que durante los meses de mayor ocupación (junio, julio y agosto) la relación entre los trabajadores de fuera de la Unión Europea y los de la Unión se invierte, de manera que, de media, a lo largo de la temporada alta (los meses centrales del verano) aumenta el peso de los trabajadores extranjeros de países de la Unión Europea, mientras que en los meses de menor ocupación (noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo) el porcentaje de trabajadores extranjeros procedentes de la Unión es muy inferior. Se dan diferencias estacionales que se pueden apreciar claramente en el gráfico 1. Este comportamiento se explica por la especialización de nuestra región en la actividad turística, fuertemente estacional y con unas necesidades específicas de mano de obra que se cubren básicamente con trabajadores de la Unión Europea, por motivos de idioma. (Ver el cuadro II-4 y el gráfico II-1.)

Según la nacionalidad, como se refleja en los cuadros 5A y 5B, podemos señalar que dentro del grupo de países que pertenecen a la Unión Europea los que aportan más mano de obra a nuestra región son, en primer lugar, Alemania (que aporta el 34,4% de los trabajadores de la Unión y el 16,1% del total de afiliados extranjeros), seguido del Reino Unido (el 24,1% y el 11,3%, respectivamente), e Italia (el 16,1% y el 7,6%, respectivamente); porcentajes de participación que, más o menos, se han mantenido respecto de los años

anteriores. Más del 60% de estos trabajadores extranjeros procedentes de la Unión Europea cotiza en el régimen general y el 36,3% son autónomos, lo cual nos muestra la poca significación que tienen en el resto de regímenes: agrario, del mar o del hogar. (Ver el cuadro II-5A.)

Por otro lado, el colectivo de trabajadores extranjeros afiliados que no pertenecen a la Unión Europea –que, como hemos comentado antes, es el que ha sufrido el aumento más notable– tiene como protagonista a Marruecos (que aporta el 20,9% de los trabajadores de fuera de la Unión y el 11,1% del total de afiliados extranjeros), seguido en orden de importancia por Ecuador (el 16% y el 8,5%, respectivamente) y Colombia (el 10,1% y el 5,4%, respectivamente). Lo más destacado es el incremento de los trabajadores procedentes sobretodo de Bulgaria, un 46,2% más que el año anterior, y de Colombia, un 46,1% más que en el 2003. (Ver el cuadro II-5B.)

Respecto de los trabajadores de fuera de la Unión Europea, a pesar de que el 80,3% cotiza en el régimen general de la Seguridad Social y el 7,7% son autónomos, es destacable la presencia de este colectivo en otras actividades. En el régimen especial de empleados del hogar se encuentran afiliados el 7,9% de estos trabajadores, de los cuales el 44,6% provienen de Ecuador o Colombia. De esta manera se puede afirmar que gran parte de los nuevos trabajadores llegados de Sudamérica, se dedican al trabajo doméstico. Otro régimen donde este colectivo de extranjeros de fuera de la Unión es representativo es el agrario, en el que encontramos cien afiliados más que en el año 2003. Dentro del régimen especial agrario es donde la presencia de Marruecos es más significativa, con más del 50% del total de trabajadores.

En general, se puede concluir diciendo que, como en los años precedentes, la presencia de trabajadores extranjeros que

proceden de países de fuera de la Unión Europea es importante en el sector agrario y del trabajo doméstico mientras que la presencia de trabajadores extranjeros de la Unión es poco significativa.

### **1.1.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA<sup>81</sup>**

Según los datos que ofrece la encuesta de población activa (EPA), la población ocupada en nuestras islas en el año 2004 es de 448.775 personas. Esta cifra representa un incremento de 12.325 efectivos laborales, hecho que, en términos relativos, supone el 4,3%, lo cual confirma una tendencia alcista.<sup>82</sup> (Ver el cuadro II-6.)

Por sectores de actividad, hay que señalar que en todos los sectores se han producido incrementos en el número de ocupados. En el sector industrial se da un incremento moderado, del 0,44%. Respecto del sector de la construcción, recupera personas ocupadas, después de la tendencia decreciente de los años pasados. La agricultura, que en los

últimos años ha seguido un comportamiento marcadamente cíclico, en este año 2004 tiene una tendencia al alza, con un incremento significativo en el número de ocupados. Finalmente, respecto del sector servicios, hay que decir que sigue un comportamiento cíclico similar al de los años anteriores con una tendencia creciente. (Ver el cuadro II-7.)

### **1.1.3. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, DE EMPLEO Y DE DESEMPLEO DE BALEARES Y DE OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

<sup>81</sup> El año 2005 la EPA refleja una serie de modificaciones que se han iniciado en años anteriores. Las causas de estos cambios son: la adecuación a la realidad demográfica y laboral de España, principalmente dado el aumento del número de extranjeros residentes; la incorporación de la nueva normativa europea, que sigue las pautas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat), y la introducción de mejoras en el método de recogida de datos. Además, se actualiza el diseño de la encuesta porque ya se tienen los resultados definitivos del censo de población del 2001. En el primer trimestre del 2005, cuando se inicia la nueva EPA, el INE ofrece una simulación en la cual se calcula la serie correspondiente a los años 1996 a 2004 teniendo en cuenta la base poblacional del censo del 2001. En esta memoria hacemos constar, en los cuadros correspondientes, las cifras numéricas absolutas de la EPA según la metodología anterior, vigente hasta el año 2004, a fin de no romper las series ofrecidas en las memorias de los años anteriores. Las cifras correspondientes a porcentajes o tasas están calculadas según la nueva metodología. No obstante, cuando expresamos una cifra absoluta según la «antigua» metodología también hacemos constar, entre paréntesis o de otra forma, la cifra obtenida de acuerdo con la nueva metodología.

<sup>82</sup> En el cuadro II-6 y en los siguientes se hacen constar las cifras de la antigua EPA y de la nueva EPA. Para no obstaculizar la lectura del texto de la memoria figuran las cifras absolutas de la nueva EPA.

Al finalizar el año 2004 las Islas Baleares presentaban una tasa de actividad<sup>83</sup> del 61,8%, la más alta del territorio nacional, de la misma manera que en los últimos años. Este crecimiento de la tasa de actividad –muy por encima de la del resto del Estado– se explica por el aumento de la población en edad de trabajar (población potencialmente activa), producido por el fenómeno migratorio, superior en términos relativos al de otras comunidades autónomas, y no tanto por el crecimiento natural de la población. También se produce por la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. De hecho, la tasa de actividad femenina ha sido en el año 2004 de un 51,9%, casi un punto por encima de la del año pasado y considerablemente por encima de la media nacional. Por lo tanto, este dato nos confirma que en las Islas Baleares tenemos la tasa de actividad femenina más alta de toda España. Ello no obstante, a pesar de la entrada creciente de la mujer al mercado de trabajo y, en consecuencia, el acortamiento de distancia con respecto a la masculina, la tasa de actividad masculina (del 72% en el año 2004) aún se sitúa muy por encima de la femenina. Uno de los motivos que contribuye a esta alta tasa de actividad es la incorporación de trabajadores jóvenes (de dieciséis a diecinueve años) al mercado de trabajo, la cual, respecto de este colectivo, está quince puntos por encima de la media nacional. (Ver los cuadros II-8 y II-10.)

De acuerdo con lo anterior, la tasa de empleo de Baleares también ha sido este último año la más alta del Estado, de un 56,2%. Supone un incremento de 0,6 puntos con respecto al 2003. Un análisis por sexos nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de empleo se ha incrementado en 0,2 puntos respecto de la que había el año 2003. Este incremento afecta especialmente al colectivo más joven, de edades comprendidas entre los

dieciséis y los diecinueve años, que han aumentado en 5,1 puntos la tasa de empleo, la cual está situada 10 puntos por encima de la media nacional. En el caso de las mujeres, la tasa de empleo ha aumentado 1,1 puntos con respecto a la del año pasado y el colectivo que ha mostrado un comportamiento más dinámico ha sido también el más joven, de entre dieciséis y diecinueve años (5,6 puntos más). (Ver los cuadros II-9 y II-10.)

Por otro lado, la tasa de desempleo se ha situado en el 9% de media durante el año 2004, 0,3 puntos por debajo de la tasa de desempleo del 2003. Se sitúa 1,8 puntos por debajo de la tasa de paro en el ámbito nacional, que fue del 10,8%. Las Islas Baleares han mejorado la posición relativa de manera considerable en el ranking por comunidades autónomas durante el 2004: en concreto, las Islas se sitúan en quinta posición en lo concerniente a la tasa de paro más baja. Por sexos, mientras que la tasa de paro masculina no ha experimentado ninguna variación, la tasa femenina ha registrado un descenso de 0,7 puntos, situándose en el 11,1%. Llama la atención que en el tramo de edad de los dieciséis a los diecinueve años la tasa de paro de Baleares se sitúa en el 31,8%, 1,6 puntos por encima de la media nacional, y es la sexta tasa más alta para el conjunto de comunidades autónomas. (Ver los cuadros II-10 y II-11.)

Si examinamos las diferencias de paro entre sexos vemos que las Islas Baleares son otro año, junto con el País Vasco, la comunidad autónoma en la que esta proporción es significativamente más baja: en concreto, hay una diferencia de 1,5 puntos el año 2004. Les siguen las comunidades de Cataluña, Madrid y Canarias y, en el otro extremo, comunidades como Castilla - la Mancha, Castilla y León o Extremadura, donde la tasa de paro femenino es alrededor de tres veces la tasa de paro masculina. (Ver el gráfico II-2.)

<sup>83</sup> Tasa de actividad, entendida como la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

Si miramos los tramos de edad, se ve el descenso de las tasas de paro en el colectivo más joven. Así, se da un descenso de 6,6 puntos en el tramo de edad de los dieciséis a los diecinueve años y de 2 puntos en el tramo de los veinte a los veinticuatro años. En cambio, los tramos de edad más altos son los que experimentan un aumento, sobretodo en lo concerniente a la tasa de paro de las mujeres mayores de cincuenta y cinco años, que sube 2,4 puntos.

Para concluir, en el caso de una comunidad como la nuestra hay que subrayar las diferencias que se dan en la tasa de paro según la época del año. Como se refleja en el cuadro II-11, en los meses centrales del verano la tasa de paro (del 6,5%) se reduce respecto de la que existe en los meses de menor actividad turística; por lo tanto, podemos afirmar que la tasa de paro en el mercado laboral balear fluctúa de acuerdo con la estacionalidad de nuestra principal actividad económica, el turismo. A pesar de esto, que se repite año tras año en nuestra región, es destacable la tasa de paro del 12,8%, a la que se llegó en el primer trimestre de 2004. (Ver el gráfico II-3.)

Finalmente, hay que decir que muchas de las características que tiene el paro en el conjunto de España –como pueden ser las características siguientes: juvenil, femenino, mantener una relación inversa con el nivel de formación y con importantes diferencias entre sectores de actividad– también se pueden observar en el caso balear, si bien hay que subrayar que cada año la tasa de desempleo femenino respecto del masculino es menos elevada en nuestra comunidad que en la media nacional.

#### 1.1.4. EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL TRABAJO (IQT)

El Consejo Económico y Social de las Islas Balears, con la ayuda de la

Consejería de Trabajo y Formación y el asesoramiento de la Universidad de Barcelona, editó el año 2004 la publicación *La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador*, publicación que comporta analizar la situación del mercado de trabajo a partir de un concepto multidimensional que implica considerar aspectos como las características del puesto de trabajo, las características del trabajador con relación al trabajo que desarrolla, la evaluación subjetiva que hace el trabajador de su labor o las características del entorno laboral.<sup>84</sup> Este trabajo supuso tener en cuenta unos indicadores elaborados por la Comisión Europea. La batería de indicadores que ha propuesto esta Comisión se ha establecido en diez dimensiones, que pretenden captar las características del puesto de trabajo y del entorno laboral. El objetivo es encontrar indicadores disponibles en fuentes estadísticas homogéneas para los diversos países de la Unión Europea y, así, poder establecer una medida comparable de la calidad del trabajo. (Ver el cuadro II-12.)

El objetivo de este estudio sobre el IQT es poder disponer de una valoración más amplia de la situación del mercado de trabajo de Baleares y, evidentemente, del resto de comunidades autónomas. La metodología de cálculo consiste en obtener una ordenación de las diversas comunidades para cada una de las dimensiones definidas. Hay que decir que dentro de cada dimensión se considera que todas las variables tienen la misma ponderación. De esta manera se puede obtener un ranking de las comunidades según cada una de las seis dimensiones consideradas. La agregación de éstas, ahora sí, con las ponderaciones correspondientes da lugar finalmente a la

<sup>84</sup> M. Parellada y G. García, *La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador*, Consejo Económico y Social de las Islas Balears, SOIB, 2004. La metodología se explica en la *Memoria del CES sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Islas Balears 2003*. El CES emitió el Dictamen 9/2003, sobre esta materia.

ordenación de las diversas regiones según la medida de la calidad del mercado de trabajo.

Para establecer las ponderaciones se fijan diversos escenarios:

- **Base.** Todos los bloques tienen el mismo peso en la construcción del indicador.
- **Tradicional.** Los bloques sobre las condiciones del puesto de trabajo, el entorno laboral y los salarios son los que tienen una mayor participación en la construcción del índice agregado. Esta elección se basa en el hecho de que las condiciones del puesto de trabajo y del entorno laboral son las que hasta hace unos años se consideraban básicas para valorar el trabajo.
- **Intermedio.** En este caso se da una mayor participación en los bloques sobre condiciones de trabajo, relaciones laborales y entorno laboral. En este escenario pierden peso las condiciones salariales y, en cambio, gana participación el bloque de relaciones laborales.
- **Innovador.** Se trata del escenario en el que tienen más peso todas aquellas variables ligadas a la igualdad de género y las relaciones laborales. Los grupos con más participación son, pues, los de condiciones del puesto de trabajo, las relaciones laborales y la igualdad de género.

Hay que decir que en todos los escenarios, excepto el de base, las variables representativas del nivel de bienestar de la región siempre tienen la misma ponderación que, por otro lado, es la más baja. Esto se fundamenta en la hipótesis de que la correlación entre el nivel de desarrollo o de riqueza de la región y la calidad laboral no son decisivas. En lo concerniente al resto de indicadores, se han establecido dos ámbitos: las variables consideradas más importantes en cada uno de los escenarios (con una ponderación del 25%) y aquellas que tienen una

importancia secundaria (con un peso del 10%). (Ver el cuadro II-13.)

Así pues, una vez obtenido el ranking de comunidades autónomas en cada una de las dimensiones aquí consideradas, se han aplicado las ponderaciones señaladas para obtener una nueva ordenación de las regiones que corresponde, finalmente, a la ordenación según la medida de calidad del trabajo. (Ver el cuadro II-14.)

El análisis que hacemos este año nos permite ofrecer algunas conclusiones relevantes que pueden ser de especial utilidad para los gestores de la política económica, especialmente en el ámbito de la política relacionada con el mercado de trabajo. Estas conclusiones están en la línea de poder identificar los puntos fuertes de la región y también aquellos puntos donde Baleares muestra una situación más débil. Estos últimos identificarían las áreas a las que hay que dedicar más recursos y esfuerzos de cara a lograr un mercado de trabajo de más calidad.<sup>85</sup>

Los puntos fuertes –es decir, aquellas variables en las que Baleares está mejor situada con respecto al resto de comunidades autónomas– se concentran en los indicadores relacionados con la igualdad de género, el entorno laboral y el nivel de bienestar.

Más detalladamente podemos ver los aspectos siguientes:

- Con relación a la igualdad de género, Baleares muestra una situación relativamente más igualitaria entre hombres y mujeres en todas las variables analizadas, excepto en la ratio de parcialidad involuntaria, que

<sup>85</sup> Se ha de advertir que, dado el grado de complejidad para componer el IQT (que tiene más de treinta variables, cada una de las cuales se apoya sobre una estadística oficial independiente, distinta, y sobre programaciones del Plan estadístico nacional diferentes), se utilizan los datos que están totalmente cerrados en todos los indicadores y ámbitos a los cuales afecta el índice. Por este motivo, hay un año de retraso en cuanto a los aspectos cuantitativos (el IQT ofrecido en el 2004 se hace sobre la base de los datos del 2003). No obstante, el índice refleja la tendencia estructural del mercado de trabajo y se debe entender en estos términos únicamente.

ha aumentado respecto del 2002 y que implica pasar de la posición quinta a la posición octava el año 2003.

- Las variables relacionadas con el entorno laboral históricamente son favorables para las Islas Baleares, sobretodo las que hacen referencia a la tasa de actividad, de empleo, de paro, de paro de larga duración o de paro juvenil. En cambio, para el año 2003 la tasa de paro juvenil se incrementa muy considerablemente (con un aumento de más de siete puntos, con una tasa del 22,19%), lo que supone que Baleares pase de ocupar la cuarta posición durante el 2002 a la décima durante el año 2003.
- También los indicadores que definen el nivel de bienestar de nuestra región dan un balance positivo para Baleares, ya que en todos nos situamos en la primera posición, a excepción del PIB per cápita en el que Baleares se sitúa en la sexta posición.

En cambio, se han podido identificar otros indicadores en los que Baleares se encuentra en una peor situación relativa y que se pueden considerar cuestiones en las que hay que incidir de manera específica para mejorarlas. Se resumen en los puntos siguientes:

- Con relación a las condiciones de trabajo, Baleares se caracteriza por ser la región con el índice de incidencia de accidentes laborales más alto y, por lo tanto, ocupa la última posición en el ranking por comunidades autónomas. Durante el año 2003, en cuanto a la tasa de temporalidad, hemos pasado de la séptima posición durante el 2002 a la novena posición en el 2003; en la tasa de parcialidad involuntaria, se ha pasado de la segunda posición a la quinta el año 2003 y, en cuanto al grado de satisfacción en el trabajo, hemos pasado de ocupar la segunda posición durante el 2002 a la cuarta el 2003.

- Con respecto a la dimensión sobre las relaciones laborales, se debe decir que el nivel de formación de la población ocupada y el desajuste de calificaciones que se detecta en el mercado de trabajo deriva muy directamente de las características del mercado de trabajo balear. En las Islas la población joven abandona los estudios relativamente pronto y, por lo tanto, hay una menor proporción de trabajadores con estudios superiores, hechos que nos convierte en la comunidad autónoma con la proporción de ocupados con estudios superiores más baja del Estado.
- En cuanto a los niveles salariales, atendiendo a la estructura productiva de servicios, son relativamente bajos en relación con el resto de comunidades.
- Respecto de la productividad durante el 2003, las Islas Baleares también registraron un descenso del PIB por persona ocupada, lo que sitúa a las Islas en la novena posición en el ranking por comunidades autónomas.

Hay que destacar que, si comparamos los rankings de las comunidades autónomas, las Islas Baleares ocupan una buena posición. (Ver el cuadro II-14.) En efecto, esta comparación nos muestra que, en los cuatro escenarios definidos, las Islas encabezan el ranking en el escenario Base y en el escenario Innovador. En el escenario Intermedio nos colocamos en la segunda posición y, con respecto al escenario Tradicional, la situación sigue igual que el año anterior.

#### **1.1.5. INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO (EEE)**

Los indicadores de evaluación que figuran en el cuadro II-15 nos indican la necesidad de hacer un esfuerzo para



mejorar los indicadores de empleo y de paro, aunque, en general, estos indicadores muestran una posición relativa mejor en Baleares que en España. La necesidad de reforzar las políticas de empleo, la ha señalado también la Comisión Europea como una prioridad para conseguir los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo.

En cuanto a los indicadores de paro, podemos afirmar que, en todos los casos, nos encontramos en peor situación que el objetivo marcado por la Unión Europea a medio plazo (2005). Aunque el indicador de paro en términos generales –el porcentaje de población en paro respecto de la población activa– es notablemente mejor en nuestra comunidad que en el resto del Estado, nuestra posición se sitúa lejos del objetivo que se establece en la Estrategia europea. Lo mismo se puede decir si observamos los indicadores de paro femenino y la tasa de paro juvenil, que, aunque han experimentado un descenso respecto del 2003, se sitúan muy por encima del objetivo fijado. Finalmente, con relación al paro de larga duración, característica típica del paro en el conjunto de España, hay que decir que Baleares cada año logra una tasa más baja, muy inferior a la media nacional y al mismo tiempo cumpliendo casi con el objetivo fijado. (Ver el cuadro II-15.)

## 1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO

A continuación analizaremos con más detalle, a partir de la encuesta de población activa (EPA), el empleo en función de cada situación laboral; de la temporalidad; de las personas ocupadas y asalariados por jornada, por sexo y por sector de actividad; del paro registrado, y de los flujos de entrada y de salida del mercado de trabajo balear.

### 1.2.1. EL EMPLEO POR SITUACIONES LABORALES

Según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la encuesta de población activa (EPA), del total de 448.775 trabajadores ocupados en el año 2004, 320.600 fueron asalariados, lo que supone un 80,3% del total de personas ocupadas en nuestras islas.<sup>86</sup> Este porcentaje es similar al del año anterior, aunque hay que remarcar una reducción del 5,1% en el colectivo de asalariados en el sector público, mientras que los del sector privado aumentan un 4,8%. En el caso de los trabajadores ocupados por cuenta propia, los que trabajan en la categoría de ocupadores se han situado en 30.100 personas, lo cual supone una reducción del 8% respecto del año 2003, mientras que los empresarios sin asalariados son 43.700 personas, es decir, un incremento del 15,6% respecto del año pasado. (Ver el cuadro II-16.)

### 1.2.2. LA TEMPORALIDAD

El 29,1% del total de asalariados tuvo un contrato temporal, porcentaje que representa un incremento de 1,1 puntos respecto del obtenido el año anterior. Como es habitual, estas cifras están vinculadas a la estacionalidad turística, como se refleja en el gráfico II-4. Las Islas Baleares se sitúa todavía 1,5 puntos por debajo de la media estatal de temporalidad, a pesar de que se ha disminuido esta diferencia en relación con el año 2003. (Ver el gráfico II-4 y el cuadro II-17.)

Respecto de las posibles diferencias entre sexos, se observa que los hombres (29,2%) presentan una tasa de temporalidad más elevada que las mujeres (28,9%). Sin embargo, hay que remarcar que durante este año 2004 la tasa de temporalidad femenina ha aumentado casi 2 puntos, mientras que la de los hombres se mantiene a niveles similares a los del año anterior (un

<sup>86</sup> Este dato debe tomarse con reservas. En efecto, la EPA no hace la desagregación de los porcentajes, los cuales deberán actualizarse.

aumento de 0,2 puntos). (Ver el cuadro II-18.)

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa de temporalidad en la jornada parcial es nueve puntos más alta que la existente en el caso de trabajadores a jornada completa. Comparando los resultados de este año con los de años anteriores, hay que decir que, si bien la tasa de temporalidad ha aumentado en ambos tipo de contratos –especialmente en los de jornada parcial–, todavía se sitúa 1,2 puntos por debajo de la existente en el año 2001. No obstante, se observa que esta distancia se va acortando en los últimos dos años, lo que confirma que esta tasa de temporalidad es un rasgo característico del mercado de trabajo balear. (Ver el cuadros II-19.)

Un análisis de la temporalidad por grupos de edad nos muestra como las tasas más elevadas de temporalidad se dan entre los colectivos más jóvenes y, a medida que aumenta la edad del trabajador, estas tasas se reducen. En especial, se debe destacar el grupo trabajadores de entre dieciséis y diecinueve años, que tiene la tasa más elevada y, curiosamente, como se refleja en el gráfico II-5, esta temporalidad no está casi influenciada por la estacionalidad de nuestra economía.<sup>87</sup> Por contra, en el resto de colectivos esta tasa de temporalidad sí que fluctúa según la época del año. (Ver el gráfico II-5.)

### **1.2.3. LOS OCUPADOS Y LOS ASALARIADOS POR TIPO DE JORNADA, POR SEXO Y POR SECTOR ECONÓMICO**

En el 2004 el número de ocupados a jornada completa aumenta, de manera que hay 4.585 ocupados más que el año 2003 (un 1,3% más que el año anterior),

<sup>87</sup> El colectivo de trabajadores más joven es el que está afectado por los contratos formativos que, por definición, son de duración temporal. Por otro lado, los contratos temporales hacen una función de inserción en el mundo laboral (primer contrato) de gran cantidad de trabajadores jóvenes.

aumento que se da principalmente en el colectivo masculino, en el que el incremento es del 2%, frente a un aumento del colectivo femenino del 0,1%.

En cuanto a los ocupados a jornada parcial, el aumento respecto del año anterior es mucho más importante, del orden de un 27% de media anual. Dentro de este grupo hay que señalar que, con respecto a los hombres, el número de ocupados a jornada parcial ha aumentado durante el año pasado, puesto que hay 792 ocupados a jornada parcial más. Aún a pesar del aumento de hombre ocupados a jornada parcial, el mayor aumento se da entre el colectivo femenino, donde la ocupación a tiempo parcial se incrementó el 30%.

Si sólo hacemos referencia a los ocupados asalariados, estos porcentajes varían parcialmente. Dentro del total de ocupados asalariados a jornada completa los hombres tienen un aumento del 2,8%, mientras que las mujeres reducen la ocupación un 1,2%. En cuanto a los ocupados asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino tiene un incremento en el número de asalariados de un 15,8% y también el colectivo femenino aumenta por lo que respecta a trabajadoras asalariadas un 29%.

El análisis anterior nos muestra que la presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 13,9% respecto del total de trabajadores ocupados y el 17,3% respecto del total de asalariados) es mucho más importante que la de los hombres (con el 2,6% y el 3,2%, respectivamente). Al mismo tiempo, se trata de una presencia que aumenta cada año que pasa. Por otro lado, en el trabajo a tiempo completo, la mayor ocupación se da entre el colectivo masculino. (Ver el cuadros II-20.)

A continuación se analiza la evolución a lo largo de este último año de las personas ocupadas y, dentro de éstas, de los

asalariados, con relación al sector de actividad y al sexo. En el cuadro II-21 se recoge que en la ocupación en el sector servicios participan hombres y mujeres en una proporción muy similar, mientras que, cuando nos referimos a las personas ocupadas en el régimen de asalariados, la participación femenina se incrementa más de cuatro puntos; porcentaje que, en el caso de los hombres, se ha reducido respecto del año anterior y, en las mujeres, ha aumentado más de un punto respecto del año pasado. Esto nos demuestra que en el sector servicios tiene una fuerte presencia del colectivo femenino. El caso contrario sucede en los otros sectores de actividad. Por ejemplo, en el sector de la agricultura el 80% de las personas ocupadas son hombres, lo que demuestra la baja participación de la mujer asalariada en esta actividad, participación, que aún siendo muy baja, se ha incrementado respecto del año 2003. Si hacemos referencia a los trabajadores asalariados en la agricultura, estos porcentajes se mantienen muy similares y también a lo largo del año 2004, ha habido un aumento de la participación femenina: en definitiva, tanto el número de mujeres como de hombres ocupados en el sector agrícola ha experimentado un aumento respecto del año anterior. Con referencia al sector de la construcción, como es habitual la presencia masculina es mucho más importante (un 94,6% del total de ocupados en la construcción) y este año, contrariamente a lo que pasó el anterior, el número total de hombres ocupados –como el de asalariados– ha tenido un importante crecimiento, mientras que la ocupación de mujeres ha disminuido. Finalmente, en el sector industrial, donde la ocupación ha disminuido respecto del 2003, también es destacable que el porcentaje de hombres ocupados es notablemente superior al de mujeres en cualquiera de los regímenes.

Para concluir, y como resumen, el 3% del número total de hombres ocupados

trabaja en la agricultura; el 11,3% en la industria; el 24,74% en la construcción, y el 60,93% en el sector servicios. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 0,96% en la agricultura, del 5,4% en la industria, del 1,7% en la construcción y del 91,92% en los servicios, respectivamente. (Ver el cuadro II-21.)

#### **1.2.4. EL PARO REGISTRADO, LAS DEMANDAS DE EMPLEO Y LAS COLOCACIONES REGISTRADAS**

El paro registrado en el año 2004 es un dato que merece especial atención. En el gráfico II-6 se muestra la evolución del paro desde mitad de la década de los noventa. Como primera conclusión se puede afirmar que a partir del año 2000 las cifras de paro aumentan, dado el cambio de ciclo económico y la influencia de la inmigración en el mercado de trabajo a consecuencia de los procesos de regularización. En el año 2004, en cambio, se da un estancamiento de estas cifras y, si tomamos la EPA como fuente, incluso, se percibe un descenso: según la EPA, en el año 2004 el número de parados se reduce un 0,4% respecto del 2003 (se pasa de 39.438 parados a 39.290, es decir, hay 148 parados menos que el año pasado). Si utilizamos como fuente la simulación retrospectiva de paro registrado con criterios SISPE, hay un ligero aumento del orden de un 1,27% respecto del año 2003. Según esta fuente, este año se han registrado 39.326 parados, frente a los 38.831 del año anterior. (Ver el gráfico II-6.)

El paro registrado en nuestra comunidad corresponde a distintas categorías: por un lado, encontramos un pequeño porcentaje que, como en todas partes, corresponde al denominado paro friccional, es decir, una pequeña parte de paro residual que difícilmente se puede evitar; un porcentaje elevado que corresponde al paro estacional –a causa de nuestra especialización productiva–, es decir, aquel que varía según la actividad

existente en cada época del año, y un paro que nos permitimos calificar como cíclico.

Por otro lado, se observa que en el año 2004 se da un incremento muy significativo en el número de colocaciones, en concreto un 13,4% más que el año 2003. Por otra parte, las demandas de trabajo muestran este año, a diferencia de años anteriores, una tendencia decreciente. En concreto, se produce un descenso del 1,7%. Se debe tener en cuenta que, al igual que pasa con la variable del paro, estas variables tienen un comportamiento estacional, de acuerdo con el comportamiento de la actividad principal de nuestra economía. (Ver el gráfico II-7.)

#### **1.2.5. LA CONTRATACIÓN**

La contratación realizada el año 2004 muestra un punto de inflexión en la tendencia decreciente que se producía desde el año 2000, ya que hay un aumento en la contratación: en concreto, se registran 41.690 contratos más que en el 2003, lo que, en términos relativos, supone un incremento del 12,3%. El 10,5% de los 381.762 contratos registrados fueron contratos indefinidos y el 89,5% de carácter temporal. No obstante el peso de la contratación temporal, es interesante señalar que el número de contratos indefinidos aumenta un 7,5% respecto de los que se suscribieron a lo largo del 2003, y los de duración determinada aumentan un 13%.

Por otro lado, el 55,4% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo y el 44,6% contratos a tiempo parcial. Estos últimos son los que han crecido más (9,6%) respecto de los contratos de este tipo registrados el año 2003. Todas las modalidades contractuales se incrementan con respecto al año anterior, pero resaltan sobretodo los contratos de personas discapacitadas (un aumento de más del

77%) y la modalidad del contrato fijo discontinuo (un aumento del 12,1%).

Asimismo, de entre los contratos temporales registrados en el 2004 –más de la mitad de los cuales hay que señalar que tienen una duración inferior a los tres meses–, el 77,5% (262.401) son contratos a tiempo completo.

Dentro del grupo de contratos temporales hay que destacar la importancia, por volumen, de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que son 160.242 (el 41,97%), y de los de obra y servicio, que suman 78.623 (el 20,59%).

Los contratos formativos registrados en el año 2004 –que únicamente representan el 0,8% del total de contratos– tienen un volumen muy similar a los del año anterior: 3.109, dieciséis más que el año anterior, que se registraron 3.093. (Ver el cuadro II-22.)

Las ocupaciones más contratadas son la de personal de limpieza, que este año 2004 registra un total de 51.350 contratos (el 13,5% del total de la contratación), seguida de la ocupación de camareros y barmans (45.793 contratos, el 12%) y de albañiles (33.052 contratos, el 8,7%). Por lo tanto, el 34,2% de los contratos realizados se concentran en estas tres ocupaciones. Los contratos registrados de albañiles suponen un 8,7% del total de contratos registrados, medio punto menos que el año pasado. Por otro lado, los contratos de peones de la construcción representan el 5,8% del total de la contratación, un punto y medio menos que el año 2003. (Ver el cuadro II-23.)

La contratación a través de empresas de trabajo temporal nos muestra una misma tendencia ligeramente decreciente.<sup>88</sup> Lo más destacado es la reducción en los contratos eventuales, que a lo largo de los años anteriores eran más del 60% de los contratos que registraban las empresas de trabajo temporal, pero en el 2004 se han reducido el 19,5%, de manera que pasan a representar únicamente el 48,8% de este tipo de contratación. (Ver el cuadro II-24.)

El total de trabajadores extranjeros de alta en la Seguridad Social en las Islas Baleares a lo largo del año 2004 fue de 46.177 personas, cifra que demuestra un incremento importante año tras año,<sup>89</sup> y el número de contratos formalizados fue de 71.509, también superior al año pasado y en la misma línea creciente respecto de los años anteriores. En el caso de Baleares, el 29,7% de los contratos se han concertado con trabajadores procedentes de la Europa occidental, a diferencia del conjunto del Estado, donde este colectivo sólo representa el 15,5% de los contratos. Esta diferencia se debe a que la mayor parte de estos trabajadores se concentra en la actividad turística que, en el caso de nuestra comunidad, tiene un peso muy superior que en el resto del país. Por orden de importancia, la otra zona de procedencia de trabajadores extranjeros es América central y del Sur. El número de contratos realizados a trabajadores procedentes de esta área ha sido de 25.150, lo que representa el 35,2% de los contratos a personas extranjeras, y hay que señalar que es el colectivo que más ha aumentado, tanto en términos absolutos como en términos relativos. En el caso del conjunto estatal, éste es el colectivo de trabajadores extranjeros de más peso (36,4%). (Ver el cuadro II-25.)<sup>90</sup>

<sup>88</sup> Los datos son provisionales. La estadística anual actualmente no está cerrada.

<sup>89</sup> Sobre la evolución de los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, ver el apartado 1.1.1.

<sup>90</sup> Ver los cuadros II-5A y II-5B.

## **1.2.6. LA EXTINCIÓN Y LOS DESPIDOS**

En el año 2004 el número de trabajadores afectados por medidas de extinción en expedientes de regulación de empleo autorizados ha sido de 466, lo cual supone una reducción del 14,8% respecto del año 2003 y, como se puede apreciar en el gráfico II-8, sigue una clara tendencia decreciente que se inició en el año 2002. (Ver el gráfico II-8.)

Las conciliaciones individuales en materia de despido experimentaron una notable reducción a lo largo del 2004. Éstas fueron 2.950, cifra que representa una reducción del 11,3% respecto del año 2003, año en el que ya se habían reducido el 13,9% respecto del año 2002. Este proceso decreciente que se inicia en el 2002 se debe a la conciliación individual que comienza a asumir el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) este año. En efecto, como se examina en el apartado correspondiente a este órgano de solución de conflictos laborales, el Tribunal de Arbitraje, que había iniciado la actividad como un instrumento de solución –por la vía de la conciliación, la mediación y el arbitraje– de los conflictos colectivos, especialmente los de huelga, incluye la conflictividad individual, a partir de las reformas que se hacen del acuerdo interprofesional que le da vida. En una primera fase, se aceptan las solicitudes de conciliación y mediación en casos de reclamación de deudas salariales y, después, se amplía a todas las formas de extinción de la relación laboral, incluido el despido disciplinario. Igualmente, contribuyen a la disminución de las conciliaciones, como trámite previo de las extinciones contractuales, los cambios de la normativa laboral que regulan los casos de despido disciplinario que relajan el requisito de la conciliación. (Ver el gráfico II-9.)

### **1.2.7. LAS ACCIONES FORMATIVAS Y LA OCUPACIÓN<sup>91</sup>**

En este apartado se hace referencia al Plan de formación Enllaç. En el año 2000 se puso en marcha el programa operativo para la comunidad autónoma de las Islas Baleares, integrado en las intervenciones comunitarias para el objetivo 3 en España, por un período comprendido entre el 1 de enero del 2000 y el 31 de diciembre del 2006. Este programa tiene como objetivo crear ocupación, al tiempo que mantiene las directrices de crecimiento de la ocupación y reducción del paro.

En el cuadro II-26 se recoge el total de las inversiones realizadas para los distintos ejes entre el año 2003 y 2004, y en el cuadro II-27 se incluyen estas inversiones distribuidas según la isla para la que se han financiado las acciones a lo largo de este año. Así, se ve que el 28,1% del presupuesto se ha destinado al eje 3 (refuerzo de la estabilidad y de la adaptabilidad) y el 27,5%, al eje 6 (participación de las mujeres en el mercado laboral). También se observa que, a escala territorial, la isla que más presupuesto recibe es Mallorca, con el 74,6%, mientras que Menorca y las Pitiusas se reparten casi a partes iguales el resto de presupuesto. (Ver los cuadros II-26 y II-27.)

En el cuadro II-28 se presenta la inversión hecha en el Plan FIP durante este último año. Hay que recordar que este plan formativo está dirigido exclusivamente a personas en situación de desempleo y dispone de un presupuesto de 9.160.227,27 euros.

### **1.3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En primer lugar analizamos comparativamente la negociación colectiva de las Islas Baleares en relación

con las otras comunidades autónomas y, a continuación, especificamos las principales características de nuestra negociación colectiva.

#### **1.3.1. ANÁLISIS COMPARADO DE BALEARES EN RELACIÓN CON ESPAÑA**

El análisis comparado de la negociación colectiva de las Islas Baleares se hace teniendo en cuenta los datos de registro de convenios que centraliza estadísticamente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El cuadro II-29 se debe considerar como una «foto fija» de los convenios que se han registrado durante el año 2004 en los diferentes registros autonómicos, los cuales, finalmente, se reflejan en este cuadro, que no nos indica toda la realidad de la negociación colectiva balear. A partir de la lectura del cuadro podemos saber, como máximo, si durante el año 2004 se han negociado, se han formalizado o se han registrado muchos o pocos convenios colectivos en las Islas Baleares y si son un número igual, inferior o superior al correspondiente al año 2003. El cuadro no nos indica, sin embargo, el número total de convenios colectivos negociados, formalizados y registrados que tienen vigencia efectiva durante el año 2004. Para saber cuáles son los convenios que tienen vigencia efectiva, es necesario recurrir a los boletines oficiales de la comunidad autónoma e indagar las vigencias temporales de los convenios, los cuales pueden estar publicados en años anteriores pero extender la vigencia durante el año que comentamos.

<sup>91</sup> Con referencia a las políticas de ocupación, ver el apartado 1.5. de la memoria del CES del año 2002 (p.336-343).

Así, pues, a partir de la lectura del cuadro en relación con el correspondiente al año 2003,<sup>92</sup> vemos que el total de convenios registrados en el 2004 es de setenta y dos, mientras que en el 2003 llegaba a ochenta y tres, y que cincuenta y cinco convenios del total registrado en el 2004 son de empresa, mientras que diecisiete son de otro ámbito, a diferencia del año pasado, que eran, respectivamente, sesenta y uno y veintidós. Esto nos demuestra que durante el 2004 el número de convenios registrados es más bajo que el año pasado y que este número de convenios es inferior a la media estatal, ya que significa el 1,5% del total de convenios suscritos y registrados en el conjunto de España. (Ver el cuadro II-29.).

### **1.3.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ISLAS BALEARES**

En el año 2004 las Islas Baleares tienen ochenta y cuatro convenios colectivos propios, es decir, convenios que se han negociado y cerrado en nuestra comunidad y que están vigentes durante este año, con independencia del inicio de su vigencia.<sup>93</sup> Estos pactos afectan a 49.589 empresas y a 220.220 trabajadores (en diciembre del 2004). Veintisiete de éstos son convenios de sector y cincuenta y siete, de empresa. En el resto del Estado el total de convenios cerrados es de 4.647, 3.461 de los cuales son de empresa.

En los cuadros II-30 y II-31 se hacen constar todos los convenios colectivos de las Islas Baleares y se separan los de ámbito superior a la empresa (cuadro II-30) de los de ámbito empresarial o inferior (cuadro II-31). Como podemos ver, se expresa la vigencia del convenio, la fecha

en que se publicó en el BOIB, el número de BOIB, el número de trabajadores y empresas a las que afectan, la jornada y el incremento de retribución.

En todo caso, hay que señalar que la cobertura real de la negociación colectiva en nuestra comunidad es notablemente superior a la que reflejan los convenios autonómicos. Es así especialmente porque actividades que llegan a un gran número de trabajadores y que afectan a muchas empresas están cubiertas por convenios colectivos estatales que no son computados en la estadística regional. Para que nos hagamos una idea de cuáles son los principales sectores y empresas regulados por convenios de ámbito superior al autonómico, que tienen incidencia en nuestra comunidad autónoma, podemos citar los siguientes: las agencias de viajes, las artes gráficas, los seguros, la banca privada, las gasolineras, las cajas de ahorro, las cooperativas de crédito, el calzado, la enseñanza privada (concertada y no concertada), los grandes almacenes, la industria química, la marina mercante, el personal laboral de la Administración del Estado, el personal laboral de la Seguridad Social, la prensa y las agencias de noticias, los puertos del Estado y las autoridades portuarias, las seguridad privada y las mutuas de accidentes de trabajo. Se han de añadir a estos convenios sectoriales los convenios de empresa que tienen un ámbito estatal y que también tienen presencia en el territorio de la comunidad autónoma, como, por ejemplo, las compañías aéreas con convenio propio, las compañías navieras, las sociedades suministradoras de energía o las de telecomunicaciones.

<sup>92</sup> El cuadro II-25 de la memoria del CES del 2003, p. 335.

<sup>93</sup> Se han computado únicamente los textos articulados completos de los convenios colectivos, excluyendo del cómputo las revisiones salariales, los acuerdos de las comisiones paritarias de aplicación y de interpretación, los acuerdos de adaptación de convenios de ámbito nacional en ámbitos sectoriales de nuestra comunidad autónoma u otros pactos o acuerdos similares.

Con respecto a las características básicas de la negociación colectiva en Baleares,<sup>94</sup> debe decirse que una pieza básica en la estructura de esta negociación son los convenios sectoriales. Los convenios colectivos de este ámbito son aquellos en los que se encuadran la inmensa mayoría de los trabajadores y de las empresas incluidos en el proceso de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos sectoriales más significativos de nuestra comunidad autónoma, por el número de trabajadores que ocupan y por las empresas que afectan, son los de la hostelería, la construcción y el comercio. De entre estos convenios, sobresale el de la hostelería, ya que es el que tiene un campo de aplicación personal más amplio: se aplica a 80.000 trabajadores y afecta a 17.000 empresas. El ámbito personal de los pactos colectivos del resto de sectores con una mayor incidencia –que son la construcción y el comercio– es bastante inferior, ya que cada uno sólo incluye unos 40.000 trabajadores. A su lado, se encuentran los convenios que podemos decir que regulan «sectores estratégicos», es decir, que si bien no afectan a un número importante de empresas y trabajadores –entre 4.000 y 6.000 trabajadores– sí tienen una gran importancia en nuestra economía, fuertemente terciarizada. Los más importantes son los convenios colectivos que regulan el sector del transporte –de mercancías, regular y discrecional de viajeros–, el convenio colectivo que regula el sector de limpiezas de edificios y locales, y el convenio colectivo que regula el sector del metal.

En nuestros convenios tradicionalmente se han incluido cláusulas de articulación y vertebración. Estas cláusulas tienen una

función de conexión con otros tipos de normas. Con carácter general, la conexión se realiza con los marcos normativos heterónomos de referencia: la ley o el reglamento estatal laboral. Actualmente vemos que hay una tendencia a conectar y a vertebrar los convenios sectoriales autonómicos con los sectoriales de ámbito superior a la comunidad autónoma. Esta técnica de vertebración da como resultado el establecimiento de una regulación uniforme en importantes bloques de materias, especialmente en sectores como la construcción o los derivados del cemento, en los que hay un tratamiento autonómico muy similar de todas aquellas materias reservadas al ámbito estatal.

En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, ésta tiende a hacer perdurar la unidad de negociación constituida, al considerar que el convenio de empresa cumple una función de mejora sobre el convenio sectorial. Algunos convenios colectivos de ámbito empresarial establecen conexiones con convenios de ámbitos superiores para poder cubrir lagunas de regulación.

Por lo que respecta a las principales magnitudes cuantificables, es decir, la retribución y la jornada, hay que decir que en los cuadros II-30 y II-31 se expresan los incrementos salariales alcanzados y la cuantificación anual de la jornada –tiempo de trabajo y retribución directa e indirecta– de nuestros convenios colectivos sectoriales. Destacan los aspectos siguientes:

a) Salarios.

El incremento salarial medio pactado en los diferentes convenios sectoriales de las Islas Baleares ha sido en el año 2004 del 3,46%, el cual se expresa en el cuadro II-29.

b) Jornada.

<sup>94</sup> Ver: *La negociación colectiva en las Islas Baleares. Informe. Estudio técnico.* Esta obra es del CES de las Islas Baleares (noviembre del 2004). El estudio técnico que contiene es de C. Riera Vayreda. La publicación se ha hecho con el soporte de la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno de las Islas Baleares.



En las Islas Baleares para fijar la jornada ordinaria se usan indistintamente el módulo semanal y el anual y, a veces, los dos en un mismo convenio. Concretamente, el 18,5% del total de convenios sectoriales establece la jornada máxima en términos semanales; el 29,6% lo hace en términos anuales, y el 51,5% restante utiliza el módulo semanal y anual. La jornada anual media pactada se ha fijado en 1.785,28 horas y la jornada media en cómputo semanal, en 39,40 horas.

#### 1.4. LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB

El TAMIB originariamente centró la actividad en la solución autónoma de los conflictos colectivos. Posteriormente, y de manera progresiva, la actividad se decantó hacia la integración de los conflictos individuales, hasta tratar todas las formas de extinción de la relación laboral individual, incluido el despido disciplinario. Esta tendencia perfila una clara voluntad de sustitución de la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), lo cual es patente en los datos estadísticos. Por ello, el 12 de enero del 2005, la CAEB, CCOO y UGT firmaron un nuevo acuerdo de renovación y potenciación del TAMIB, que se publicó en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* de 3 de febrero del 2005. Este acuerdo permite asumir las plenas competencias en materia de mediación y arbitraje de naturaleza laboral en el ámbito de la comunidad autónoma. Por lo tanto, la voluntad de sustitución de la SMAC se convierte en un pacto que se desarrollará durante el año 2005.

La actividad del TAMIB a lo largo del 2004 ha sido importante y ha superando la que llevó a cabo el año anterior. El número total de expedientes tramitados en el 2004 –es decir, la cifra anual resultado de la suma de los expedientes tramitados en la oficina central y en las dos delegaciones del tribunal– es de 4.985 expedientes, de

los cuales todos –menos un arbitraje– son de conciliación/mediación. Estos resultados contrastan con los que corresponden al 2003, que fueron de 4.130 expedientes de mediación y ninguno de arbitraje. Con esto podemos decir que la actividad del TAMIB, globalmente considerada, se ha incrementado en 855 expedientes, es decir, el 20,70%, un porcentaje prácticamente igual al del año pasado. De estos expedientes, 4.924 corresponden a conflictos laborales individuales y 61, a conflictos colectivos, frente a los datos del 2003 que nos informaban de la realización de 4.075 procedimientos individuales y 55 expedientes colectivos.

La presentación de la solicitud de procedimiento de mediación al TAMIB tiene cuatro formas posibles de terminación, que son las siguientes: con acuerdo entre las partes, sin acuerdo entre las partes, archivo de la solicitud (normalmente por no comparecer a la mediación la persona solicitante) o el intentado sin efecto (cuando quien no comparece es la persona a la que se hace la reclamación). Obviamente, la tramitación efectiva con resultado solo se puede atribuir a los dos primeros casos: con acuerdo o sin acuerdo. Pues bien, durante el año 2004 se han tramitado efectivamente 2.991 expedientes (el 60% del total), 1.716 de los cuales han acabado con acuerdo (el 35,56%) y el 24,43%, sin acuerdo.

Los procedimientos de mediación en Mallorca han sido 4.024, un 26,86% más que en el 2003, año en el que se habían tramitado 3.172 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 2.429 solicitudes (el 60,36%) y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 1.595 (es decir, el 39,63%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que

el 59,86% se resolvieron con acuerdo y el 40,14% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes, 3.970 son conflictos individuales y 54 son colectivos. (Ver el gráfico II-10.)

En Menorca se han realizado 373 procedimientos de mediación, un 11,51% menos que en el 2003, año en el que se habían tramitado 417 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 245 solicitudes (el 58,75%) y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 128 (es decir, el 41,25%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 57,95% se resolvieron con acuerdo y el 42,04% acabaron sin acuerdo. De los 373 expedientes abiertos en Menorca, 369 corresponden a conflictos individuales y cuatro a cuestiones colectivas. (Ver el gráfico II-11.)

En el caso de Ibiza y Formentera, se tramitaron 588 expedientes, cifra que representa un incremento del 8,68% respecto de la actividad realizada en el año 2003, cuando se llegó a la cifra de 541 expedientes. Del total de expedientes se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 317 solicitudes (el 53,91%) y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 270, es decir, el 46,09%. Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 55,83% se resolvieron con acuerdo y el 44,16% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes abiertos en Ibiza, 584 corresponden a conflictos individuales; tres, a conflictos colectivos, y uno es un arbitraje. (Ver el gráfico II-12.)

Aparte de esta función de resolución de conflictos, se debe decir que este órgano se considera durante el año 2004 la sede de ocho comisiones paritarias de los

convenios sectoriales siguientes: el trabajo en el campo, el comercio, la hostelería, la limpieza de edificios y locales, el alquiler de vehículos, la ayuda a domicilio, las oficinas y despachos y la marroquinería. Esto significa un clarísimo asentamiento institucional y la aceptación del TAMIB como un espacio neutral de resolución de la conflictividad laboral.

Para acabar, hay que destacar que durante el año 2004 el TAMIB, como hemos dicho, ha hecho los pasos oportunos para ser el único ámbito de solución de los conflictos laborales, lo que le convierte en el primer órgano de solución autónoma de conflictos laborales en toda España que asume esta tarea, lo cual consolidará todavía más la presencia y la importancia de sus funciones.

## 1.5. LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL

### 1.5.1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el análisis del mercado de trabajo y las relaciones laborales para ser completo ha de examinar la cuestión de la seguridad y de la salud laboral. Con un análisis de la siniestralidad laboral no basta 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, un gran cantidad de proyectos que, al fin y al cabo, tienen un interés creciente para conseguir un buen nivel de calidad en las condiciones de trabajo.

En este apartado, haremos constar las principales acciones que se han iniciado en el 2004, desde el punto de vista tanto público como privado y, para acabar, aportaremos los principales datos de la siniestralidad laboral.

### 1.5.2. EL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Tribunal Constitucional entiende que, entre la legislación laboral que es materia de competencia exclusiva del Estado (artículo 149.1.7) se encuentra la prevención de riesgos laborales y, por ello, la principal fuente normativa en la materia de prevención de riesgos laborales es el conjunto de normas estatales de prevención. De entre las normas estatales, la principal es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgo laborales (LPRL), reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Estas normas legales son desarrolladas por un numeroso conjunto de reglamentos. Las normas estatales, legales y reglamentarias son el conducto normativo de transposición al derecho español de las directivas europeas dictadas en la materia.

Dada esta situación, ni el Parlamento ni el Gobierno de la comunidad autónoma de las Islas Baleares –ni de otra comunidad– puede dictar normas que supongan la creación de un conjunto normativo propio en seguridad y salud laboral distinto del que fijan las leyes del Estado. No obstante, diversas materias que son competencia de nuestra comunidad pueden tener una gran influencia en el despliegue de acciones materiales de fomento y de fijación de condiciones técnicas de uso de dispositivos, de máquinas y de todo tipo de mecanismos preventivos. En definitiva, es competencia de la comunidad fomentar la actividad económica y la organización de la propia administración pública, lo cual justifica una actividad clara en esta materia de las autoridades laborales de Baleares (creación de órganos, ejercicio de competencias y dinamización de una interlocución).

Igualmente, estas autoridades son competentes para actuar como órganos de resolución de los expedientes sancionadores tramitados por la

Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y, por lo tanto, participan en la actividad de vigilancia y de control del cumplimiento de la legislación de prevención dictada por el Estado. Por otro lado, la legislación de industria, materia sobre la que puede incidir de manera clara nuestra comunidad (artículo 10.30 del Estatuto de Autonomía) hace posible que las autoridades autonómicas instrumenten normas técnicas que fijan el montaje, el uso, las condiciones de seguridad industrial, el almacenaje, etc., de todo tipo de materiales y productos con gran incidencia en los procesos productivos. Aparte, también pueden controlar las actividades de utilización de estos materiales, tanto en lo concerniente a licencias como a condiciones de manejo.

Para acabar, se debe tener en cuenta que las limitaciones que hemos expuesto no pesan en el ámbito de la negociación colectiva y, por ello, los empresarios y los representantes de los trabajadores, en el ámbito empresarial, y las organizaciones empresariales y sindicales, en los ámbitos superiores, pueden incluir entre las materias reguladas por los convenios la prevención de riesgos laborales.

### **1.5.3. LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA PÚBLICA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **1.5.3.1. LA ACTIVIDAD DEL ISLIB**

Mediante el Decreto 38/2001, de 9 de marzo, se creó el Instituto de Salud Laboral de las Islas Baleares (ISLIB), en cumplimiento de las previsiones del Plan de acción contra la siniestralidad laboral del mismo año 2001, como el instrumento para gestionar y garantizar el seguimiento de las políticas de prevención por parte de los agentes sociales. Como consecuencia de la reestructuración orgánica de la Consejería de Trabajo y Formación, el ISLIB se ha eliminado y se ha hecho cargo de sus competencias y atribuciones

la nueva Dirección General de Salud Laboral, a partir del 1 de enero de 2005. La Dirección General de Salud Laboral, a partir del 1 de enero del 2005.<sup>95</sup> La Dirección General de Salud Laboral ejerce las funciones relativas a la gestión de la política de seguridad y salud laboral en las Islas Baleares –incluyendo la ejecución y la promoción de todas las medidas necesarias para elevar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores en su actividad laboral –y la instrucción de expedientes sancionadores por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con carácter general, el ISLIB llevaba a cabo todas las funciones y las actividades que resultaban necesarias para cumplir los objetivos de promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>96</sup>

Los equipos técnicos del área de seguridad y salud laboral de la Consejería de Trabajo y Formación en el año 2004 han llevado a cabo, de manera resumida, las siguientes actividades:

1. Equipo técnico de seguridad y formación: entre otros, se han elaborado informes de accidentes y enfermedades profesionales y se han emitido informes a empresas, trabajadores, inspección y juzgado. (Ver el cuadro II-32.)

2. Equipo técnico de higiene industrial: entre las actividades destinadas a la higiene de campo, se han realizado visitas a empresas del sector del calzado para evaluar contaminaciones químicas en los puestos de trabajo, y también se han visitado empresas del sector de la madera

<sup>95</sup> Decreto 25/2004, de 10 de septiembre, del presidente de las Islas Baleares, por el cual se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Trabajo y Formación (BOIB núm. 134, de 25 de septiembre del 2004).

<sup>96</sup> Se publicó en el BOIB núm. 33, de 17 de marzo del 2001. En el artículo 4 se detallan las funciones del Instituto de Salud Laboral. Esta norma determina también la estructura orgánica.

para preparar el estudio «Riesgos higiénicos en trabajos con maderas duras» y confeccionar un trabajo tipo para actuaciones en tareas de desamianto para la página web de la Dirección General de Salud Laboral. (Ver el cuadro II-33.)

3. Equipo técnico de medicina laboral: se han realizado visitas a empresas y se han estudiado casos de acoso en el trabajo. Además, se han elaborado estudios en colaboración con la Inspección de Trabajo y Servicios de Prevención y también con las organizaciones sindicales. Este equipo ha participado en el proyecto «Prevención de la siniestralidad laboral», con un total de 88 visitas realizadas (ochenta y dos en Mallorca y seis en Ibiza). Los informes enviados a la Inspección de Trabajo para detectar infracciones graves del cumplimiento de la LPRL han sido diecisiete, el 19,3% del total de las visitas realizadas. (Ver el cuadro II-34.)

4. Equipo técnico de ergonomía: se han visitado las empresas para evaluar los puestos de trabajo. Podemos observar la actividad de este equipo durante el 2004 en el cuadro II-35.

#### 1.5.3.2. LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN BALEARES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, adscribe como un cometido de la función inspectora la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido normativo de los convenios colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Para cumplir con la tarea inspectora en la materia preventiva, en el año 2000 se crea en las Islas Baleares la Unidad Especializada del Área de Seguridad y Salud Laboral de la inspección (UEASSLI). La metodología de la UEASSLI se basa en guías y protocolos de actuación que sirven de orientación a

la actuación inspectora y también de garantía para los ciudadanos. La pretensión de la Unidad es homogeneizar la actuación inspectora, darle rigor técnico y conseguir que tengan un trato más equitativo todas las personas afectadas por las inspecciones. En la actualidad están adscritos a esta unidad cinco miembros del cuerpo de inspectores de trabajo, uno de los cuales ocupa la jefatura de la UEASSLI.

Las campañas de inspección en seguridad y salud laboral se articulan a través del acuerdo anual al que se puede llegar entre la Administración general del Estado y la Administración autonómica, en el marco institucional de la Comisión Territorial de la Inspección (artículos 33 y 44 del Real decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

La opción de hacer una campaña se puede basar en la importancia económica y social que puede tener un sector en las Islas Baleares, en el índice de siniestralidad o bien porque una determinada actividad o sector presenta accidentes o enfermedades de una especial gravedad, y en el incremento del número de accidentes. Para llevar adelante las campañas, resulta esencial la ayuda técnica y el asesoramiento que reciben los inspectores de trabajo de los técnicos en prevención de la Consejería de Trabajo y Formación.

En el año 2004 las campañas de inspección son las siguientes:

- Campaña del sector de la construcción. Se visitan las obras de construcción y se hace la revisión documental posterior. En esta campaña participan los inspectores adscritos a la UEASSLI, juntamente con todos los funcionarios de la inspección de Baleares. La campaña

está vigente de forma permanente, dada la especial preocupación de la Inspección respecto de la gravedad de los accidentes de trabajo y las posibles situaciones de riesgo.

- Campaña del sector de la hostelería. Se hace sobre la base de dos supuestos: en primer lugar, la investigación y comprobación por primera vez de los centros de trabajo dedicados a la actividad y, en segundo lugar, el seguimiento de la actividad preventiva programada en relación con un centro de trabajo que ya ha sido inspeccionado.
- Campaña del sector de la madera. Se examinan las condiciones de los equipos de trabajo y el posible riesgo cancerígeno que presenta el polvo de determinadas maderas.
- Campaña del sector del transporte de viajeros. Se evalúa el riesgo ergonómico y psicosocial de los trabajadores del sector y se adoptan las medidas de protección pertinentes.
- Campaña de seguimiento de la actividad de los servicios de prevención externos. Se comprueba el mantenimiento de las condiciones de concesión de la autorización para llevar a cabo la actividad de servicio de prevención y también se vigila el cumplimiento de los compromisos contractuales adquiridos por los servicios de prevención respecto de sus clientes.

En general, desde la reforma de la Ley 31/1995, a través de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, se pone mucho énfasis en la cuestión de coordinar las actividades preventivas y se controlan las empresas implicadas, en los casos que se prevén en el artículo 24 de la Ley de prevención, para determinar la actuación preventiva que han hecho en este ámbito.

La actividad inspectora supone llevar a cabo una vigilancia y un control del cumplimiento de las normas reguladoras de la prevención y, por ello, ante los incumplimientos que se hayan comprobado, se incluyen los expedientes sancionadores que sean precisos. No obstante, no todas las actuaciones inspectoras son clasificables en los márgenes de una actividad sancionadora: se hacen advertencias de los incumplimientos de la normativa sin que se levante acta de infracción, con los requerimientos para que el sujeto obligado y responsable halle una solución –en el plazo que dispone el requerimiento– al problema preventivo advertido. (Ver el cuadro II-36.)

Para acabar, hay que decir que la Inspección de Trabajo en los aspectos de prevención de riesgos laborales mantiene contactos anuales de coordinación con la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia para perseguir todas las actuaciones que puedan ser delictivas y que sean comprobadas a raíz de las actuaciones inspectoras.

#### **1.5.4. LA ACTIVIDAD PRIVADA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

##### **1.5.4.1. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, introdujo un enfoque de doble sentido en la organización de la prevención en el seno de las empresas: por una parte, se exige que la actividad preventiva se integre en todos los niveles de organización, decisión y de actividad de la empresa y, por otro lado, permite crear mecanismos o instrumentos que permitan a la empresa conocer cuáles son sus necesidades preventivas. Entre estos mecanismos se encuentran los SPA (servicios de prevención ajenos), que son entidades especializadas y acreditadas por la autoridad competente que proporcionan a

las empresas el asesoramiento y apoyo que necesitan en el campo de la prevención de los riesgos laborales. Una parte fundamental de la acción preventiva que se realiza en las empresas, la desarrollan materialmente los SPA.

El artículo 32 de esta ley autorizó a las mutuas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATMPSS) a actuar como SPA respecto de las empresas que tenían asociadas, con las mismas condiciones que los otros servicios ajenos. Es decir, las mutuas añadieron a su función originaria de entidades colaboradoras de la Seguridad Social las correspondientes a los SPA.

Las MATMPSS se organizan a través de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), que tiene asociadas las veintiocho mutuas que actúan en España. Los datos de la actividad de las mutuas como servicios de prevención no están desagregados por comunidades autónomas y, por ello, no podemos ofrecer objetivamente información en cuanto a esta actividad en las Islas Baleares.

En cuanto a los SPA desvinculados o independientes de las mutuas, mayoritariamente, están integrados en la Asociación de Servicios de Prevención Ajenos (ASPA).

Entre los asociados, encontramos tres modalidades diferentes de identidad:

1. Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos que tienen la acreditación definitiva como tales servicios.
2. Servicios de prevención de riesgos laborales ajenos que cuentan con la acreditación provisional como tales.
3. Asociaciones de servicios de prevención ajenos. Estas

asociaciones ostentan la representación de ASPA en su ámbito territorial.

Los SPA asociados tienen como actividad principal, y en la mayoría de los casos única, la prevención de riesgos laborales.

La Asociación de Servicios de Prevención Ajenos desarrolla, entre otras, las siguientes actividades:<sup>97</sup>

- g) Coordina las acciones de todas las empresas asociadas en sus relaciones con la Administración Pública.
- h) Informa y asesora a las empresas asociadas de las disposiciones legales y reglamentarias que les afectan.
- i) Propone pautas de actuación en cuanto al cumplimiento de las normas vigentes.
- j) Desarrolla actividades conjuntas que promocionan la seguridad y la salud de las empresas en general.
- k) Se ocupa de la formación de empresarios y trabajadores del sector.

#### 1.5.4.2. LOS GABINETES DE PREVENCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

La prevención de riesgos laborales es una materia que se debe gestionar de manera conjunta entre las actividades que particularmente hacen las empresas y sus trabajadores, por una parte, y, de otra, por la actividad interventora que lleva a cabo la Administración laboral. No obstante, cada día que pasa se ve más clara la necesidad de que las organizaciones empresariales y sindicales, como tales organizaciones, se impliquen en tareas preventivas, en especial, de fomento y formativas. En este apartado veremos la

actividad preventiva que ejecutan la CAEB, CCOO y UGT a través de sus gabinetes de prevención y haremos referencia a las actividades que ha llevado a cabo en esta materia la PIMEB.

- **Gabinete Técnico de Prevención de la CAEB.** Respecto de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB), a partir de los datos de la memoria anual elaborada por el Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales para el año 2004, se han de destacar los puntos siguientes:

1. Asesoramiento y asistencia técnica en la prevención de riesgos laborales. Se han atendido un total de 307 consultas de empresas, a las cuales se ha informado y se ha dado asesoramiento y asistencia técnica en materia de seguridad y salud laboral. En dos años, el número de consultas efectuadas por las empresas en esta materia se ha incrementado en un 60%. (Ver el cuadro II-37.)

2. Elaboración de material divulgativo y de soporte para la gestión preventiva. El material ha sido distribuido a las empresas y asociaciones empresariales de las tres islas y a las personas asistentes a los diferentes actos organizados desde el Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de la CAEB.

3. Jornadas y seminarios informativos. Se han realizado un total de treinta jornadas sobre diferentes temáticas específicas de seguridad y salud laboral, con un total de 812 asistentes. En cuanto a los seminarios, se han efectuado un total de dieciséis, con una participación de 883 personas asistentes en el conjunto de las islas.

4. Celebración del II Foro de Prevención de Riesgos Laborales (del 28 al 30 de abril del 2004). Es un acontecimiento constituido por un total de diez

<sup>97</sup> Fuente: memoria del 2004 de ASPA.

conferencias en materia de seguridad laboral, además de una serie de actividades prácticas, como la utilización de los extintores, demostraciones prácticas en el uso de equipos de protección individual o la participación en un simulacro de evacuación del edificio donde se encuentra ubicada la CAEB. En el Foro participación 323 personas.

También tuvo lugar una jornada sobre «La reforma del marco normativo en prevención de riesgos laborales», que consistió en un encuentro de setenta y dos empresarios y directivos.

5. Actuaciones en centros de formación reglada. Es el caso de simulacros de evacuación en colegios y charlas dirigidas a promocionar la cultura preventiva. También se han realizado sesiones informativas sobre la orientación para la adecuada implantación de un sistema y de un plan preventivos.

- **Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras (CCOO).** Por otra parte, las actividades que ha llevado a cabo la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de las Islas Baleares en el año 2004 son las siguientes:

1. Asesoramiento y asistencia técnica en prevención de riesgo laborales. Se ha llevado a cabo un programa de asesoramiento técnico/sindical en las empresas a los delegados de prevención, para fomentar su participación en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Dentro de este programa se han desarrollado trescientas acciones formativas y de asesoramiento. Estas actividades se realizan dentro del proyecto subvencionado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, que tiene por objetivo fomentar la presencia y participación de los agentes sociales en la implantación y desarrollo de las políticas de prevención, en cada una

de las comunidades autónomas. (Ver el cuadro II-38.)

Se ha asesorado y se ha dado asistencia técnica en procedimientos judiciales relacionados con la salud laboral.

2. Elaboración de material divulgativo y de soporte para la gestión preventiva. Se ha desarrollado un proyecto para fomentar la participación de los delegados de prevención en la implantación de la gestión de la prevención, en las pequeñas y medianas empresas de Baleares. Este proyecto se enmarca dentro de las subvenciones que ha concedido la Consejería de Trabajo y Formación a los agentes sociales para acciones de investigación en materia de salud laboral.

En colaboración con la Mutua Universal, se ha elaborado un tríptico informativo sobre el papel de las mutuas, como servicios de prevención y como gestoras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se ha colaborado en el Plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo en las Islas Baleares, elaborado por la Consejería de Trabajo y Formación (ISLIB), y se ha participado.

Finalmente, se ha elaborado un documento en el que se recogen una serie de propuestas, dirigidas al Ib-salut, al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y a las propias mutuas, cuya finalidad es la de regular y unificar la actuación de los médicos del Ib-salut y de las mutuas en la gestión y tratamiento de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

3. Jornadas y seminarios informativos. Se han llevado a cabo acciones formativas e informativas para los delegados de prevención de empresas de más de cincuenta trabajadores, subvencionadas por la Consejería de Trabajo y Formación e impartidas por la Escuela Sindical



Marcos Peralta. (Se impartieron catorce jornadas, con una participación total de doscientos diez delegados de prevención y una duración de cinco horas cada jornada).

Se ha coordinado e impartido un curso básico en salud laboral para funcionarios del Ayuntamiento de Palma (curso de cincuenta horas, al cual asistieron quince alumnos).

Se ha participado en las actividades informativas en materia de salud laboral para personas inmigrantes organizadas por el ISLIB, en colaboración con AMAT.

4. Celebración del Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (28 de abril).

• **UGT y la Fundación para la Prevención de Riesgo Laborales.**

Desde la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la acción de asistencia técnica se compone de una serie de actuaciones parciales que contribuyen al objetivo global de dar asesoramiento, orientar y proporcionar apoyo técnico a los delegados de prevención, que describimos a continuación:

1. Asesoramiento y asistencia técnica en la prevención de riesgos laborales. Se han celebrado diferentes sesiones divulgativas para delegados de prevención y de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención. También se han atendido las consultas que han formulado los delegados de prevención y los cuadros sindicales (actividad que representa 505 consultas y 189 visitas). (Ver el cuadro II-39.)

Las fuentes de información para elaborar el material han sido primarias (grupos de discusión, entrevistas, reuniones de comités de seguridad y salud) y

secundarias (material propio, bases de datos, Internet, índices de absentismo laboral, etc.). A lo largo del 2004 se han llevado a cabo cuatro sesiones informativas dirigidas a los delegados de prevención y a los responsables de departamento de las diferentes federaciones de UGT – Islas Baleares. También se han llevado a cabo ocho sesiones para promocionar el cumplimiento de la normativa sobre prevención, dirigidas a trabajadores, delegados de prevención, delegados de personal y miembros de comité de seguridad y salud en empresas del sector de la hostelería, el comercio, la limpieza, el metal, la Administración pública y la sanidad (pública y privada).

En cuanto a las consultas, se centran principalmente en aspectos normativos sobre puestos de trabajo, aspectos psicosociales de organización del trabajo, contingencias por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y coordinación de las actividades empresariales.

Como consecuencia de lo expuesto, se han elaborado capitulados de salud laboral en los que se recogen aspectos específicos de ampliación de la Ley y sus normas de desarrollo, en cuanto a seguridad, salud y medio ambiente.

2. Elaboración de material divulgativo y de soporte para la gestión preventiva, para delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud. Asimismo, se ha elaborado la revista *Prevención y Salud Laboral (Revista de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Ámbito del Trabajo)*, gaceta informativa de prevención de riesgos laborales.

Se han mantenido reuniones sectoriales con los delegados de prevención, con la finalidad de facilitarles información específica en el ámbito de su sector en materia de prevención de riesgos laborales y de recoger sobre la

problemática específica a la hora de llevar a cabo la actividad preventiva en el ámbito de su empresa. A través de esta acción se ha detectado una mayor sensibilización de los delegados de prevención sobre la importancia que la Ley y las normas de desarrollo les encomiendan.

3. Jornadas y seminarios informativos. A lo largo del año 2004 se han llevado a cabo jornadas dirigidas tanto a los trabajadores como a los delegados sectoriales. Son destacables los puntos siguientes:

- Acoso psicológico (*mobbing*), proceso de violencia psicosociogrupal en el marco jurídico del sistema constitucional de relaciones de trabajo.
- Relaciones laborales en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres.
- Gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Influencia de las nuevas disposiciones legislativas en la prevención.
- **PIMEB.** En lo concerniente a la Pequeña y Mediana Empresa de Baleares (PIMEB), las acciones en esta materia están documentadas por islas. Destacamos las características comunes.

Los objetivos comunes, pues, son asesorar, facilitar y desarrollar herramientas para implantar un plan de prevención de riesgos laborales; fomentar la mejora de las condiciones de trabajo, y resolver consultas de los socios en el seguimiento y apoyo técnico para elaborar documentación preventiva. También se ayuda en caso de inspección o accidente laboral. Las actuaciones llevadas a cabo en cada isla durante el 2004 se pueden incluir en las áreas de actuación siguientes:

- a) Asesoramiento y asistencia técnica en todas las materias relacionadas con la

prevención (organización y planificación).

- b) Campañas preventivas, jornadas divulgativas y seminarios (para el fomento, la aplicación y promoción de la LPRL).
- c) Análisis de necesidades formativas y articulación de acciones formativas para los empresarios y sus trabajadores (reuniones entre empresarios, trabajadores y gabinetes para integrar la prevención en las empresas).

#### 1.5.5. 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.<sup>98</sup> La materia, como ya se ha dicho en el marco del CES,<sup>99</sup> se debe valorar teniendo en cuenta el importante cambio 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 posteriores reformas que se han introducido, además de su amplio desarrollo reglamentario. El artículo 1 de esta ley determina que entre las fuentes del derecho de prevención se encuentran los convenios colectivos y el artículo 2.2 les encomienda la tarea de desarrollar y mejorar el contenido legal.

Con respecto a la negociación colectiva sectorial, los dos ámbitos de más atención en la materia son la ordenación de determinadas comisiones sectoriales de seguridad y salud y la protección de la salud. Concretamente, el 52% de los convenios colectivos vigentes en nuestras Islas durante el 2004 regulan la participación de los trabajadores mediante la presencia de los delegados de

<sup>98</sup> Tenemos en cuenta los convenios colectivos integrados en los cuadros II-30 y II-31.

<sup>99</sup> Ver: *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 hecho por Riera Vayreda (Palma, 2004).

prevención, así como 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 96,2% de los convenios sectoriales. El 55% de los convenios prevén la revisión o el reconocimiento médico como una medida que se ha de adoptar para la vigilancia de la salud, sin entrar en la vigilancia específica ante determinados riesgos del trabajo. El 29,6% establece como normas generales, obligaciones y deberes en materia de prevención de riesgos laborales la adopción de medidas de salud laboral con relación a la evaluación de los riesgos, la organización y planificación de la prevención, la formación e información de los trabajadores, las atenciones al personal y el control de las condiciones de trabajo. El 88% regula, en materia de salud laboral, el vestuario y la uniformidad (incluyendo este aspecto en la materia de seguridad y salud laboral), así como los equipos de trabajo y protección.

En cuanto a las cláusulas de seguridad y salud propias, el 66,6% 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 otro lado, el 62,96% 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 18,5% de los convenios prevén un plus o complementos para la realización de determinados trabajos.

En materia de incapacidad temporal, el 88,88% de los convenios prevén y regulan complementos e indemnizaciones en caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo, así como un plus complementario por enfermedad y por accidente.

Respecto de la negociación colectiva de ámbito empresarial, hay que decir que la mayor parte de convenios colectivos de ámbito empresarial regulan, 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 52,8% de los convenios de ámbito empresarial contemplan la presencia de delegados de prevención y comités de seguridad y salud. El 93,2% contiene regulación en materia de salud laboral y prevención; el 78,4% reglamenta el tema del vestuario y la ropa de trabajo; el 74,5% hace referencia a los seguros de accidente, y el 66,7% recoge, como medida para la vigilancia de la salud, las revisiones médicas y los servicios de medicina preventiva.

#### **1.5.6. LA SINIESTRALIDAD LABORAL**

En nuestra comunidad autónoma durante el año 2004 se produjeron 24.465 accidentes de trabajo. Si examinamos detalladamente la formación de este total de accidentes, podemos ver lo siguiente:

- El 98,98% del total de accidentes de trabajo son accidentes leves (porcentaje que equivale a 24.217 accidentes leves). En el 2003 se habían producido 25.015 accidentes de este tipo, lo cual supone 798 accidentes leves menos.
- Los 230 accidentes de trabajo graves son el 0,94% del total de accidentes que se han producido. En el 2003 hubo 307 accidentes, es decir, setenta y siete accidentes graves menos que el año pasado.
- En el 2004 se han producido dieciocho accidentes mortales, es decir, el doble de los que hubo en el 2003, año que

se cerró con solo nueve accidentes de este tipo.

Un análisis de la siniestralidad laboral por comunidades autónomas nos muestra que las Islas Baleares se sitúan un año más a la cabeza de todo el Estado con relación al índice de siniestralidad. Este hecho viene determinado, como veremos, porque las Islas Baleares tiene el mayor índice de siniestralidad de accidentes leves, -14,76 puntos por encima de la media española. (Ver el cuadro II-40.)

A lo largo del 2004, el número total de accidentes en jornada laboral se redujo un 3,4%, lo cual nos confirma la tendencia decreciente que ya se inició el año 2001. (Ver el cuadro II-41.)

La evolución de la incidencia de accidentes en jornada de trabajo en relación con los accidentes leves en las Islas Baleares durante el 2004 ha disminuido respecto del año anterior, ya que esta incidencia ha sido un 7,4% inferior, y también un 18,23% inferior respecto de los registrados el año 2002. Si observamos en el gráfico II-13 la evolución de este tipo de accidente, que es el mayoritario, se ve que desde mediados de la década de los noventa comienza una tendencia creciente que se mantiene estable entre el año 1999 y el año 2000 y que comienza a decrecer rápidamente a partir del 2000. (Ver el gráfico II-13.)

En el caso de los accidentes considerados graves también, en el año 2004 se ha producido una disminución en el número de accidentes, que han sido un 27,55% menos que el año 2003.

En el gráfico II-14 se observa la evolución histórica de este indicador de siniestralidad, que nos muestra como la subida en el número de este tipo de accidentes que se produjo en el año 1997, si bien se redujo un poco los años 1998 y 1999, en los últimos años se ha

mantenido más o menos estable, exceptuando el año 2002, donde se nota una bajada en este tipo de accidentes, bajada que se ha repetido en el año 2004. (Ver el gráfico II-14.)

Por lo que respecta a los accidentes mortales, en el año 2004, como ya hemos dicho, murieron dieciocho trabajadores en accidentes laborales, el doble que el año 2003. Se trata de un punto muy difícil de comentar por la clarísima trascendencia que tiene, pero podemos decir que las muertes de este tipo que se produjeron a lo largo del 2004 reflejan una evolución ascendente de la incidencia de los accidentes mortales en las Islas Baleares.<sup>100</sup> (Ver el gráfico II-15.)

Las Islas Baleares en el año 2004 tienen, como pasó en el 2003, un índice de incidencia (número de accidentes de trabajo por cada mil trabajadores) de la siniestralidad laboral muy alto, del 76,44. Aun así, el número de accidentes en relación con las personas ocupadas fue 6,03 puntos inferior al año 2003 y en la línea descendente que ya se inició en el 2000.

Este índice de incidencia por sectores de actividad ha sido menor en el caso de los sectores de la construcción y de los servicios, que han disminuido respecto del año 2003 (1,83 y 3,25, respectivamente), y mayor respecto de los sectores agrario e industrial (el índice de incidencia en estos sectores ha aumentado un 0,06 en el caso del sector agrario y un 0,2 en el caso del sector industrial).

La distribución de los accidentes por sectores económicos muestra una fuerte concentración en el sector servicios, sector que da trabajo al 75% de los trabajadores registrados en Baleares. El

<sup>100</sup> Las circunstancias de estos accidentes según el ISLIB son las siguientes: once infartos en el puesto de trabajo, un accidente de tráfico, una electrocución, un aneurisma de aorta y tres desprendimientos de materiales y de carga.

58,35% del total de accidentes de trabajo tuvieron lugar en trabajos relacionados con el sector servicios; el 28,47% se dieron en la construcción; el 11,74% en la industria, y, finalmente, el 1,43% restante se produjo en el sector agrario. Esta distribución de accidentes por sectores de actividad se corresponde con la distribución del empleo en nuestra economía, muy terciarizada, con un fuerte peso de la construcción y con una industria escasa y un sector agrícola mínimo. (Ver el gráfico II-16.)

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica un incremento durante el 2004 en las Islas de Menorca e Ibiza, concretamente del 13,4% y del 16,1% (respectivamente, 215 y 385 accidentes más respecto del 2003), y una disminución del 6,9% en Mallorca (concretamente 1.466 accidentes menos).<sup>101</sup> (Ver el cuadro II-42.)

---

<sup>101</sup> Por problemas de abocado de los datos estadísticos, la periodificación de estos datos puede estar distorsionada.