

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

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

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

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

## 5. LAS RELACIONES LABORALES

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

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

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

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

## 5.1. EL MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES

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

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

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

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

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

## 5.2 DESCRIPCIÓN DEL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAIB

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### 5.3. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

#### 5.3.1. LA CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>20</sup>, el total de asuntos judiciales de corte laboral resueltos en Baleares durante 2011 fue de 5863 (6144 en 2010). De estos asuntos, hubo 58 conflictos colectivos (22 en 2010), 4661 conflictos individuales (5102 en 2010) y otros 1144 producidos en materia de Seguridad Social. Por otro lado, conforme a la información que obra en la base de datos *West Law Social*<sup>21</sup>, la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares dictó durante el año 2011 un total de 698 sentencias (524 en 2010). Invirtiendo la tendencia de otros años, en 2011 alrededor del 55% de los procesos versaron sobre cuestiones relativas a las relaciones individual y colectiva de trabajo, mientras que el porcentaje restante (45%) lo fue en procesos sobre Seguridad Social.

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

---

<sup>20</sup> Boletín estadísticas laborales, actualizado a 8 de mayo de 2012, [www.empleo.gob.es/estadisticas](http://www.empleo.gob.es/estadisticas)

<sup>21</sup> Véase, THOMSON REUTERS, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es).

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

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

### 5.3.2. CONFLICTIVIDAD EXTRAJUDICIAL

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

#### 5.3.2.1 La actividad del TAMIB

Con respecto a la actividad desarrollada por el TAMIB<sup>22</sup>, los 10529 expedientes individuales tramitados durante 2010 aumentaron a 10684 en 2011, mientras que los 69 expedientes colectivos de 2010 aumentaron a 96, no habiéndose efectuado arbitraje alguno, como sucedió en 2010. De todos estos expedientes, 4632 versaron sobre extinciones contractuales (4377 en 2010) y 4622 sobre reclamaciones de cantidad (4727 en 2010). Un 76% de los expedientes extintivos vinieron referidos a reclamaciones por despidos (82% en 2010), un 17% a extinciones por causas objetivas (12% durante 2010) y el 7% restante a extinciones por voluntad del trabajador fundada en incumplimientos

---

<sup>22</sup> Véase Memoria TAMIB 2011 (formato Word a 30.05.2012)

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

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

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>23</sup>, durante 2011 se plantearon doce huelgas en el ámbito territorial de la CAIB, dos más que durante 2010. En función de su ámbito territorial, trece se circunscribieron a nuestro ámbito regional (4 en 2010), siendo una de ellas de ámbito municipal, y nueve más al ámbito nacional (9 fueron las huelgas nacionales durante 2010). Los centros de trabajo convocados fueron veintidós (13 en 2010), sumando una plantilla de 3488 trabajadores (5760 en 2010). De estos centros se implicaron nueve (11 en 2010) aglutinando una plantilla de 2456 trabajadores (3016 en 2010). A su vez, los trabajadores participantes fueron 423 (501 en 2010) y sumaron un total de 403 jornadas no trabajadas (723 en 2010). Finalmente, 394 de los 423 trabajadores implicados en estas huelgas desarrollaban su actividad en el sector servicios (500 en 2010), mientras que los veintinueve restantes lo hacían en la industria.

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

## **5.4. LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

---

<sup>23</sup> Boletín estadísticas laborales, actualizado a 8 de mayo de 2012, [www.empleo.gob.es/estadisticas](http://www.empleo.gob.es/estadisticas)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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