

Dictamen núm. 8/2003 del Consell Econòmic i Social sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears

Dictamen núm. 8/2003 del Consell Econòmic i Social sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears

Atès el que disposa l'article 2, núm. 1, lletra a), incís primer, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 4, lletra a), incís primer del Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent

DICTAMEN**I. Antecedents**

Primer. El dia 27 de maig de 2002 (entrada E 101/2002 del 28-05-02), el conseller de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears adreça escrit al president del Consell Econòmic i Social, per sol·licitar informe sobre les conseqüències que podria tenir en el món de les relacions laborals il·lenques, l'aprovació del Reial decret llei 5/2002, de 24 de maig (BOE núm. 125, de 25 de maig), de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupació.

Aquesta norma quan era un avantprojecte va provocar la convocatòria, per part de les organitzacions sindicals, d'una vaga general estatal programada per al dia 20 de juny de 2002.

Segon. Atès el contingut de la sol·licitud s'inicien els tràmits per tal d'emetre el dictamen, tot designant la comissió de treball d'Ocupació i Relacions Laborals com a competent per elaborar la proposta corresponent.

No obstant això, el dia 18 de juny de 2002, la Comissió Permanent del CES, en la seva sisena sessió ordinària, considera que no hi ha d'haver cap pronunciament d'aquest Consell abans de la vaga general programada per al dia 20 de juny i que, a més, tot atenent les competències del CES, la seva funció no és la d'emetre informes de conjuntura, més propis d'altres fòrums. Es proposa l'elaboració d'una publicació en la qual s'analitzi el treball fix discontinu i on es destaquï la importància econòmica i social que té per a aquestes illes.

El Ple del CES, en la sessió ordinària del dia 27 de juny de 2002, és informat de la qüestió i decideix abordar el tema dels treballadors fixos discontinus des del punt de vista de la seva importància econòmica i social.

El dia 28 de juny de 2002, en escrit del president adreçat al conseller de Treball i Formació (sortida S 245/2002 del 28-06-02) , s'informa de la reconducció de la seva sol·licitud i de la seva transformació en l'elaboració d'un estudi on quedï reflectida la importància econòmica i social del treball fix discontinu.

El Reial decret Llei 5/2002 és validat, amb profundes modificacions, per la Llei 45/2002, de 12 de desembre (BOE núm. 298 de 13 de desembre).

Tercer. L'enfocament de l'anàlisi del treball fix discontinu, es fa tot determinant-hi distintes aportacions, totes elles confluents en una futura publicació. El secretari general de la institució enllesteix un projecte que és acceptat pels membres de la comissió de treball. L'elaboració de l'anàlisi del treball fix discontinu es divideix en dues parts:

En primer lloc, la Secretaria General del CES elabora un estudi tècnic sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears que consisteix en una anàlisi jurídica, històrica, econòmica i social de la figura contractual del treball fix discontinu.

En segon lloc, es fan un seguit d'entrevistes a persones representatives de les organitzacions sindicals UGT i CCOO i de l'organització empresarial CAEB, sobre les seves opinions i vivències respecte del naixement del treball fix discontinu en el sector turístic.

Aquestes entrevistes es complementen amb una taula rodona celebrada en la seu del Consell, en la qual participen el president, el secretari general i l'assessor econòmic del CES i distingits especialistes i representants de l'Administració laboral i de la Seguretat Social, estatal i autonòmica, els quals, amb perspectiva històrica, analitzen els aspectes del treballador fix discontinu com una peculiar manifestació de les nostres relacions laborals i la faceta del fix discontinu com a receptor de prestacions de desocupació. D'aquesta part s'encarrega el periodista, Sr. Sebastià Verd.

Com a corol·lari, amb independència de l'estudi tècnic i de les opinions de les persones entrevistades, el Ple del CES ha de manifestar la seva opinió sobre el treball fix discontinu, a través del dictamen, el qual forma part de la publicació.

Quart. Tota la tasca realitzada és tramesa a la comissió de treball d'Ocupació i Relacions Laborals, que eleva la corresponent proposta de dictamen. El Ple del CES del dia 28 de maig de 2003, en sessió extraordinària, aprova la dita proposta com a dictamen.

II. Observacions

I. Les consideracions que volem fer sobre el fenomen del treball fix discontinu a les Illes Balears es poden dividir de la manera següent:

- a) Donar una explicació de les causes del naixement, l'evolució i la consolidació del treball fix discontinu autòcton.

- b) Avaluar la seva importància.
- c) Determinar els problemes més importants del treball fix discontinu a les nostres illes i les solucions que s'han cercat per superar-los.
- d) Obrir una reflexió.

Naturalment els quatre punts sobre els quals volem incidir són tractats de manera breu, tot cercant en tot moment l'aportació de la màxima claredat i reflexió. Tot en una línia que el CES considera la més adient per complir amb el seu objectiu d'assessorament i articulació de la societat il·lenca.

II. Si ens volem explicar el treball fix discontinu, el primer que hem de dir és que constitueix una forma peculiar i autònoma de prestació de serveis laborals, la qual no es pot confondre amb altres maneres de configurar el treball. Però que tot i així és una forma de treball d'arrels ben antigues en el món laboral.

Quan atenem els orígens històrics del contracte de treball, ens adonem que una de les possibilitats primigènies de prestar serveis lliures sota l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari o patró, era la del treball estacional en activitats pròpies del sector primari. En aquestes primeres fórmules contractuals, el treballador fa la seva tasca vinculat al cicle natural de la sembra i collita d'un fruit. Un cicle estacional que produeix una sèrie de tasques que excedeixen en la capacitat operativa de l'empresari i només poden ser cobertes per una nombrosa mà d'obra, necessària únicament en uns moments molt concrets del cicle. Aquestes "puntes de producció" no són les eventualitats imprevistes, les quals "desborden" la planificació lògica i bàsica del circuit productiu. Precisament són conseqüència del cicle i presenten una regularitat temporal clara: sempre que hi hagi sembra –llevat dels casos de força major–, hi haurà collita del fruit, es farà el procés de manipulació, el seu envasat, la comercialització, etc. Aquesta manifestació del treball per compte d'altri és consubstancial al cicle de producció i ningú no la qüestiona.

Però quan la humanitat es planteja la dominació dels processos de producció de béns i tot superant les formes de producció artesanes assoleix els modes de producció industrial, es creen les circumstàncies per les quals és possible plantejar-se l'existència de maneres contínues de produir, que han de menester treballadors vinculats de manera permanent al cicle. Amb el pas dels anys –i per la concurrència d'un seguit de circumstàncies que van més enllà de la intenció analítica del dictamen– s'identifica el contracte de treball amb una relació jurídica basada en un mode de treball estable i permanent en el temps. D'aquí la consideració d'un estàndard jurídic i d'uns principis de fonamentació – el principi d'estabilitat en l'ocupació– del treball fix ordinari. El qual, a més a més, és generalment i conceptualment vinculat a una activitat industrial. Això acaba per determinar dins la llei laboral un paràmetre de referència, aplicable en tots els sectors econòmics. Totes les formes de prestar serveis laborals han de concórrer en el paràmetre i totes les que no ho fan, han de justificar-se.

Les Illes Balears, a meitat del segle XX, fan un camí accelerat cap a la terciarització; un procés que ha tengut una diferent conformació a les diverses illes de l'arxipèlag. A Mallorca el procés té una llarga tradició. I la seva influència és clara a Eivissa i a Menorca. En tot cas, i amb independència de les fases d'incorporació a la terciarització dels diferents territoris insulars i del manteniment d'una planta industrial i d'una agricultura productives, avui en dia, el 80% de la riquesa d'aquestes illes es produeix en el sector dels serveis, especialment en el turisme i en l'activitat hotelera.

En un principi, la incipient activitat hotelera està conformada per una planta d'establiments de poca capacitat, adreçats a un client capaç d'assolir el "luxe" de viatjar, que es mantenen oberts durant tot l'any i que tenen el seu principal atractiu en el benèfic clima de les Illes a l'hivern. Després de la II Guerra Mundial, quan la fase econòmica de l'autarquia de Franco s'ha superat, la tendència del mercat europeu és cap a la popularització del turisme i la seva conseqüent massificació. A partir dels anys seixanta i setanta del passat segle,

les classes mitjanes i baixes dels països més industrialitzats d'Europa poden viatjar a les Illes Balears, perquè les grans companyies operadores de viatges procuren preus assequibles cap a una destinació que ofereix condicions bàsiques impecables: gran qualitat paisatgística, infraestructura hotelera, proximitat cultural i al mateix temps un cert exotisme, etc.

En l'economia espanyola d'aquests anys, el turisme i l'hoteleria són contemplats per l'Estat, els inversors i els treballadors com a veritables opcions intel·ligents d'acumulació de renda, en un marc de gran creixement econòmic.

L'Estat, en una primera època, no concep seriosament el turisme de masses, no assumeix els trets industrials que el caracteritzen i en veu sobretot els efectes favorables per assolir un equilibri en la balança de pagaments. Aquesta manca de visió impedeix la creació d'un marc financer i normatiu que tendeixi a donar suport i a ordenar i racionalitzar el sector de la indústria turística. Aquesta improvisació inicial serà una característica que marcarà les posteriors fases de desenvolupament i que obrirà una pauta d'imprevisió respecte dels problemes socioeconòmics propis del turisme en les nostres illes.

L'oportunitat econòmica de donar sortida a un sòl costaner, inadequat per a l'agricultura, juntament amb els avantatges d'obtenció de guanys en un sector de cicle més ràpid –respecte del primari i del secundari–, orienten els inversors illencs cap al negoci turístic. Un negoci que –com hem dit– no era desconegut i tenia una certa tradició en les nostres illes, especialment a Mallorca. En els anys seixanta i setanta, els empresaris turístics es multipliquen i prolifera un tipus d'establiment hotelier de gran capacitat i preu molt assequible, pensat per allotjar un contingent nombrós de turistes, els quals, a poc a poc acumulen les seves estances en el període estival. La rendibilitat de l'establiment precisa de la concurrència del contingent turístic acumulat –en una rotació contínua de pernoctacions que s'escurcen– durant uns mesos a l'any. Quan les estances

baixen, la rendibilitat decau i en moltes ocasions és tan mínima que mantenir obert l'establiment produeix pèrdues.

Indubtablement l'edificació de tota mena d'establiments turístics, la urbanització intensiva i la creació d'infraestructures dóna força al sector de la construcció.

Els canvis econòmics i socials i les limitacions de l'Espanya dels anys seixanta i setanta motiven la immigració d'un gran contingent de treballadores i treballadors de regions que pateixen taxes d'atur molt altes a altres regions més pròsperes. La decisió de la immigració està basada en l'objectiu d'obtenir una ocupació més ben retribuïda.

Molts d'aquests treballadors arriben a les nostres illes estimulats pels guanys que poden obtenir, primer de la construcció i després de la prestació de serveis en l'hoteleria. Els treballadors, en moltes ocasions, són contractats a les seves poblacions d'origen, on se'ls garanteix treball durant els mesos de temporada mitjana i alta a l'hoteleria i a l'edificació en temporada baixa. Altres veuen l'oportunitat de combinar un treball a l'hoteleria de les Illes Balears amb les tasques pròpies del medi rural d'on procedeixen, quan s'acaba la temporada a les Illes.

La confluència d'un moment de gran creixement interrelacionat entre el sector turístic i el de la construcció, juntament amb la necessitat de mà d'obra, produeix una coincidència d'interessos que és la base d'una contractació laboral massiva. Una contractació caracteritzada per la seva extraordinària vinculació al fet estacional, a una prestació de serveis de caire intensiu durant uns mesos a l'any. Una contractació que presenta grans avantatges funcionals i alhora importants desequilibris interns.

No hi ha aleshores un marc polític, normatiu i social estable que pugui fer d'aquesta realitat sociolaboral una institució jurídica. Segurament si la situació

social i econòmica dels anys seixanta i setanta s'hagués pogut desplegar en un marc de relacions laborals lliures, la resposta als problemes hagués estat molt distinta. Creim que hi havia elements per fer un model laboral a mida de les necessitats dels empresaris i dels treballadors de la indústria turística de les Balears.

Però la realitat era ben distinta. Les disposicions laborals eren exclusivament heterònomes, pensades per a un model de negoci hotelier urbà i poc intensiu, no hi havia organitzacions empresarials i sindicals lliures –treballadors i empresaris eren forçats a conviure i a dissimular la contraposició estructural d'interessos en una institució artificial com era l'Organització Sindical Vertical–, el clima polític es debatia entre l'avenç cap a la democràcia i la involució, l'economia feia aigua pels canvis estructurals i la necessitat creixent d'apropar-se al Mercat Comú, els treballadors s'organitzaven en sindicats de classe que eren perseguits i tractats com a organitzacions “subversives”, les vagues s'incrementaven sota el decorós nom de “conflicte col·lectiu”, ... En definitiva, una gran inestabilitat i tot un seguit de problemes que en cap cas no pot dir-se que fossin digerits per les autoritats públiques del moment, les quals –pràcticament com tothom– improvisaren, ja que no era possible preveure què passaria.

Mentrestant, la realitat social del dia a dia ens indica que moltes d'aquelles persones que vingueren a les nostres illes per fer feina com a temporers, són convocats repetidament cada any, fins que romanen establertes, funden una família i arrelen a les capitals insulars o a les localitats pròximes als seus llocs de treball.

La resposta normativa davant el creixement del treball estacional va desplegar-se en dos àmbits:

- La recerca d'un model normatiu de referència que integràs l'estacionalitat com a tret definidor.
- La concepció d'una xarxa de protecció social, a través de les prestacions de desocupació, la qual permetés una estacionalitat sense grans tensions socials.

El model de referència ja l'hem vist: els treballs fixos periòdics d'origen sectorial primari. No obstant això, aquest model es transforma per adaptar-se a la realitat turística, la qual desborda la senzillesa del treball agrari perquè les circumstàncies d'un hotel, les seves relacions amb els grans majoristes i el agents de viatges, la conjuntura internacional, la cotització i la paritat de la pesseta respecte d'altres divises i la seva influència en el benefici, la intervenció de capital estranger en la propietat de les empreses il·lenques, etc. depassa el plantejament d'una tasca agrícola.

És ben clar que l'estacionalitat turística no és la periòdica recollida d'un fruit. Això fa avançar el model contractual original cap al treball fix discontinu. Una forma d'ocupació que garanteix una estabilitat als treballadors –els quals són fixos de plantilla i han de ser convocats anualment per prestar els seus serveis– i que dóna una gran flexibilitat i ductilitat a un sector molt obert i dependent de la confluència de moltes circumstàncies que no són controlades pels titulars de les empreses hoteleres.

Aquesta “plataforma contractual” imposa les seves dinàmiques, que són canals a través dels quals es desenvolupa i caracteritza aquesta relació jurídicolaboral.

Entre aquestes dinàmiques són remarcables, en primer lloc, la identitat de les condicions del treball desplegat entre un treballador fix discontinu i un treballador fix. Ambdós fan el mateix en el mateix temps. En segon lloc,

l'existència dels períodes d'inactivitat i la seva consideració com a períodes en els quals el contracte que uneix les parts ha finit, està en suspens o s'ha interromput. En altres paraules, la integració del període d'inactivitat entre temporades com un element descriptor del contracte i de la relació laboral, al mateix nivell en què es troba l'efectiva prestació de serveis durant la temporada. D'aquí la doble cara de la figura del treballador fix discontinu. Aquest tipus de treballador ho és quan presta serveis durant la temporada, però també ho és en els períodes d'ociositat.

La necessitat de garantir una retribució mínima durant tot l'any als treballadors fixos discontinus condueix a la consideració que aquest tipus de treballador en els moments de baixa activitat, quan tanca l'establiment turístic, és un treballador en situació d'atur. Aquesta solució, que triomfa en la nostra comunitat autònoma a finals dels anys setanta, és producte de la interpretació de la llei i de l'activitat administrativa, la qual enceta una lògica que encara perdura. En virtut d'aquest plantejament, el treballador fix discontinu és un treballador/desocupat fix discontinu segons l'època de l'any en la qual l'analitzam.

S'assenta el model del treball fix discontinu i es referma a través de la negociació col·lectiva, un cop s'han assolit les condicions de llibertat política necessàries. S'assoleix la seva estabilitat principalment en el conveni col·lectiu de l'hoteleria de la nostra comunitat autònoma i, ben aviat, s'exporta als sectors de forta vinculació amb el negoci turístic i, més endavant, a altres sectors productius (transport, comerç, calçat) que, tot aplicant la substància de base del model (flexibilitat i fixesa), integren la figura.

La solució aportada d'integració d'aquesta doble naturalesa del fix discontinu concentra l'atenció de tots els operadors –i fins i tot dels directament afectats– en la seva faceta de treballador en l'atur. La seva qualitat de treballador estacional, integrador d'una filosofia i d'una cultura de la flexibilitat i de la

polivalència, passa a un segon terme. A la incomprensió inicial de l'Administració pública estatal i del legislador respecte d'allò que és el treball fix discontinu s'afegeixen, poc després, les cauteles i prudències que desperta el col·lectiu de fixos discontinus entre les autoritats centrals i perifèriques que gestionen les prestacions de desocupació. La incomprensió es transforma progressivament en una posició meditada de restricció del pagament de prestacions, tant en les lleis reguladores de la protecció com en els criteris administratius de resolució de les sol·licituds de prestacions, fins a un punt en què frega l'hostilitat. El treballador fix discontinu és considerat en més d'un cas un treballador "sobrepotegit", sospitós de frau i mereixedor de limitacions en la seva protecció.

En l'última dècada hem patit els canvis que es despleguen durant els anys 1994, 1999, 2000, 2001 i 2002, en la definició del contracte de treball a temps parcial que ha implicat el contracte de treball fix discontinu. Canvis que no només confonen el perfil jurídic del treball fix discontinu, sinó que també coincideixen en les polítiques generals de racionalització i de contenció del cost de les prestacions de desocupació, la qual cosa no ha ajudat a aclarir la figura i ha creat dubtes innecessaris.

La perspectiva històrica ens indica que el paper de l'Administració i de les autoritats polítiques en la formació del perfil del treball fix discontinu actual ha estat essencial. En alguns casos l'ajut rebut ha estat providencial per al naixement i consolidació de la figura i, en aquest sentit, s'ha d'agrair. En altres qüestions, la conducta de l'Administració no ha estat la millor. Especialment en la poca importància que, en general, es dóna als problemes del sector turístic i en la miopia entorn de la gran importància que té tant econòmica com social. Tampoc no ha ajudat la vulgarització de l'aspecte del "desocupat fix discontinu", en perjudici del "treballador fix discontinu". Excepció feta dels intents de desestacionalització a partir dels viatges del "turisme social", la conducta de l'Administració ha estat d'un abstencionisme vigilant i poc creatiu. No s'ha fet

per part del legislador –tot i que ho han demanat reiteradament les autoritats laborals perifèriques i autonòmiques actuals i anteriors– un esforç d’imaginació normativa, creador d’un estatut laboral i de seguretat social propi del treball estacional, on emmarcar i donar resposta a les qüestions principals del treball fix discontinu que són la preocupació d’avui i els problemes de demà.

III. Malgrat les circumstàncies, de vegades desafortunades, l’aparició, el creixement i la consolidació d’un model laboral estacional té una gran importància per als treballadors i empresaris de les nostres illes.

El treball fix discontinu ha garantit, com a mínim, els següents valors:

- L’estabilitat en l’ocupació dels treballadors vinculats a activitats de caire estacional. Aquests treballadors han de ser convocats cada vegada que comença la temporada i, almenys en l’hoteleria, poden tenir un període d’ocupació mínima garantit. Els treballadors queden en una situació estable que els allunya de la precarietat i de la inseguretat dels primers temps.
- La permanència i l’estabilitat d’empreses –no només hoteleres–, les quals no haguessin pogut sobreviure en un procés de progressiva estacionalitat de la nostra economia. La flexibilitat en l’“entrada” i en la “sortida” de la prestació de treball dels treballadors que s’assoleix amb el treball fix discontinu és un ajut impagable per a les empreses, que veuen com la força de treball s’adapta a les imposicions del mercat.
- Paradoxalment, el treball fix discontinu ha ajudat al manteniment de treball fix ordinari i fins i tot ha constituït una plataforma de consolidació d’aquest treball fix ordinari. Amb seguretat podem dir que les úniques empreses que poden desestacionalitzar la seva activitat són les que, tot partint d’una estacionalitat garantida, compten amb prou capital humà per assolir una activitat de durada anual. Aquest capital està format per un nucli de

treballadors fixos ordinaris i per treballadors fixos discontinus preparats per desestacionalitzar.

- El treball fix discontinu ha garantit una ocupació anual i ha permès una formació i uns coneixements als treballadors. Això ha procurat a les empreses un nivell de professionalitat i de qualitat en el servei dispensat o en el producte elaborat que no s'hagués assolit amb treball eventual.

Finalment s'ha de reconèixer i s'ha de fer públic agraïment del sentit de la responsabilitat, del treball ben fet, del debat constructiu i del consens assolit pels agents econòmics i socials del sector de l'hoteleria, els quals han perfilat un model excel·lent de treball fix discontinu. A l'entorn d'aquestes relacions convencionals, des dels anys de l'obscuritat i de les relacions laborals "clandestines", tot passant per la transició, fins a l'eclosió d'un conveni col·lectiu que és un pacte profundament elaborat, l'esforç realitzat ha estat formidable.

IV. Per tractar d'una manera ordenada els problemes actuals del treball fix discontinu hem de partir de la distinció dels àmbits següents:

- a) És necessari mantenir i consolidar la definició i l'estatut jurídic actual, el qual garanteix estabilitat. La nostra intenció és fer veure que si s'han de fer canvis, convé que siguin els imprescindibles i en tot cas els necessaris per a la seva millora. Però no és admissible –com ha passat– que cada dos o tres anys es capgirin tots els elements essencials quant al concepte i el règim jurídic. Això crea un malestar enorme, una inseguretat jurídica, una complexitat de tractament dels "distints" fixos discontinus concurrents a una mateixa empresa. Potser la qüestió arreu d'Espanya sigui un problema menor, de detall, sense importància. Aquí a casa nostra afecta moltes persones. Perquè indubtablement nosaltres tenim el "nostre fix discontinu", el qual ha de ser avaluat i contemplat

jurídicament tot atenent no una figura teòrica, sinó una realitat social, econòmica i laboral ben clara.

- b) Cap problema no es pot arreglar si no hi ha certesa sobre la seva entitat numèrica. Encara que sorprengui, la determinació del nombre de fixos discontinus del nostre mercat de treball és una incògnita sense resoldre. Els sistemes estadístics actuals no ens permeten d'obtenir una xifra certa. Els marges quantificats van des dels 45.000 als 60.000 treballadors, però segons les fonts que siguin usades poden ser un nombre que ultrapassa lleugerament els 25.000 o que va més enllà dels 80.000. És obvi que les autoritats competents han de fer les passes necessàries per determinar amb la màxima precisió de quin col·lectiu parlam. Però encara que el nombre que s'acceptàs com a quantificador dels fixos discontinus fos el corresponent a la xifra més baixa, el problema per a les Illes Balears és de gran entitat.
- c) Les imperfeccions de l'acció protectora de la Seguretat Social tant pel que fa al sistema de pensions com a les prestacions per desocupació dels treballadors fixos discontinus constitueixen una profunda preocupació pública. Des d'aquest punt de vista és ben lloable que els components de la Mesa de Diàleg Social s'hagin fet una única veu i per consens hagin assenyalat les reformes normatives necessàries en la matèria. En un tema com aquest, que toca l'estructura de les relacions laborals i que forma part del contingut del règim especial de les Balears, aprovat per la Llei 30/1998, són necessàries una generositat i una amplitud de mira política. Feim apel·lació a les autoritats centrals i autonòmiques per tal que es facin tots els esforços necessaris per abordar amb imaginació i serietat el treball fix discontinu.

V. Finalment una súplica per obrir una reflexió que ens sembla imprescindible. Una reflexió des de la maduresa i la serenitat que ens dóna l'experiència i la perspectiva històrica.

S'ha d'admetre que la indústria turística que es desenvolupa a partir dels anys seixanta –amb alts i baixos– ha provocat una gran acumulació de riquesa i ha fet d'aquestes illes una regió pròspera i moderna. Ningú no pot desconèixer aquesta realitat.

Això no vol dir que, al mateix temps que s'acumulava riquesa, no s'hagin causat problemes i que els avantatges del sistema productiu no hagin comportat una problemàtica pròpia i autònoma, la qual s'entén especialment des d'aquí.

L'estacionalitat és una forma especial d'explotació hotelera que s'adapta a un perfil d'organització empresarial concret, la qual, al mateix temps que creava el treballador fix discontinu, arronsava altres empreses de l'hoteleria o d'altres sectors que no participaven del plantejament.

Ara ens hem de plantejar –vet aquí la reflexió– si aquest model d'organització empresarial que vàrem consolidar en els anys setanta i vuitanta del segle XX s'ha d'adaptar als nous temps, que ara varien.

Hi ha indicis que el turista del segle XXI és més individualista, més sensible al medi ambient, més obert a un cert grau de qualitat. Comença a ser clar que la població europea està formada per persones de més edat i més sanes, que compten amb temps de lleure i volen viatjar a indrets on hi hagi un clima benigne i se'ls tracti bé. Aquí tenim una gran indústria turística basada en el turisme familiar de “sol i platja”, que ha creat una figura laboral ben preparada, formada per veritables professionals de l'hoteleria. El nostre model –que funciona–, està preparat per complementar la seva activitat de caire més

estacional amb altres activitats complementàries. Els professionals nascuts en l'estacionalitat són uns treballadors preparats que s'adaptaran i faran front als nous corrents de l'hoteleria.

Òbviament si el sector de l'hoteleria fa la reflexió –atesa la seva consideració provada de sector de màxima eficiència econòmica a les nostres illes– i accepta una tendència cap al canvi, la desestacionalització econòmica de les Balears començarà a iniciar-se, ja que el que passi a l'hoteleria afectarà els altres sectors.

L'Administració pública ha de participar d'aquesta reflexió i fer tot allò que sigui possible per ajudar a una modificació d'estratègia que permeti la continuació del negoci turístic, en clau de màxima qualitat.

El CES contribuirà no només amb aquest dictamen sinó amb la participació activa a la reflexió, tot obrint les portes a tots aquells que tinguin una idea i vulguin parlar des de la civilitat.

III. Conclusions

Al llarg del dictamen s'han donat les diverses opinions i conclusions d'aquest Consell sobre la importància econòmica i social del treball fix discontinu a les Illes Balears.

El secretari general

Vist i plau

El president

Pere Aguiló Crespi

Francesc Obrador Moratinos

Palma, 25 de juny de 2003.

Dictamen nº 8/2003 del Consejo Económico y Social sobre el trabajo fijo discontinuo en las Illes Balears

Dictamen nº 8/2003 del Consejo Económico y Social sobre el trabajo fijo discontinuo en las Illes Balears

Según lo que dispone el artículo 2, nº. 1, letra a), inciso primero, de la Ley 10/2000, de 30 de noviembre, del Consejo Económico y Social de las Islas Baleares y el artículo 4, letra a), inciso primero del Decreto 128/2001, de 9 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento, el Consejo Económico y Social emite el siguiente

DICTAMEN

I. Antecedentes

Primero. El día 27 de mayo de 2002 (entrada E 101/2002 del 28-05-02), el Consejero de Trabajo y Formación del Govern de las Illes Balears, dirige escrito al Presidente del Consejo Económico y Social, solicitando informe sobre las consecuencias que podía tener en el mundo de las relaciones laborales isleñas, la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo (BOE nº 125, de 25 de mayo), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección para la desocupación y mejora de la ocupación.

Esta norma cuando era un anteproyecto provocó la convocatoria, por parte de las organizaciones sindicales, de una huelga general estatal programada para el día 20 de junio de 2002.

Segundo. Considerando el contenido de la solicitud se inician los trámites con el objetivo de emitir el dictamen, designándose a la Comisión de

Trabajo de Ocupación y Relaciones Laborales como competente para elaborar la propuesta correspondiente.

No obstante, el día 18 de junio de 2002, la Comisión Permanente del CES, en su sexta sesión ordinaria, considera que por parte de este Consejo no debe realizarse ningún pronunciamiento anterior a la huelga general programada para el día 20 de junio y que, además, atendiendo a las competencias del CES, su función no es la de emitir informes de coyuntura, más propios de otros foros. Se propone la elaboración de una publicación en la que se analice el trabajo fijo discontinuo y destaque la importancia económica y social que tiene para estas islas.

El Pleno del CES, en la sesión ordinaria del día 27 de junio de 2002, es informado de la cuestión decidiendo abordar el tema de los trabajadores fijos discontinuos desde el punto de vista de su importancia económica y social.

El día 28 de junio de 2002, en escrito del presidente dirigido a su Consejero de Trabajo y Formación (salida S 245/2002 del 28-06-02), se informa de la reconducción de su solicitud y la transformación en la elaboración de un estudio donde quede reflejada la importancia económica y social del trabajo fijo discontinuo.

El Real Decreto-Ley 5/2002, es convalidado, con profundas modificaciones, por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE nº 298 de 13 de diciembre).

Tercero. El enfoque del análisis del trabajo fijo discontinuo, se realiza determinando distintas aportaciones, todas ellas confluentes en una futura publicación. El Secretario General de la institución pone a punto un proyecto que es aceptado por los miembros de la comisión de trabajo. La elaboración del análisis del trabajo fijo discontinuo se divide en dos partes:

En primer lugar, por la Secretaría General del CES, se elabora un “Estudio técnico sobre el trabajo fijo discontinuo en las Illes Balears”. Consiste en un análisis jurídico, histórico, económico y social de la figura contractual del trabajo fijo discontinuo.

En segundo lugar, se realiza un conjunto de entrevistas a personas representativas de las organizaciones sindicales UGT y CCOO y de la organización empresarial CAEB, alrededor de sus opiniones y vivencias respecto al nacimiento del trabajo fijo discontinuo en el sector turístico.

Estas entrevistas se complementan con una mesa redonda celebrada en la sede del Consejo, en la que participan el Presidente, el Secretario General y el asesor económico del CES y distinguidos especialistas y representantes de la administración laboral y de la Seguridad Social, estatal y autonómica, quienes, con perspectiva histórica, analizan los aspectos del trabajador fijo discontinuo como una peculiar manifestación de nuestras relaciones laborales y la faceta del fijo discontinuo como receptor de prestaciones de desocupación. De esta parte se encarga el periodista, Sr. Sebastià Verd.

Como corolario, con independencia del estudio técnico y de las opiniones de las personas entrevistadas, el Pleno del CES ha de manifestar su opinión sobre el trabajo fijo discontinuo, a través del dictamen, el cual forma parte de la publicación.

Cuarto. Toda la tarea realizada es remitida a la Comisión de Trabajo de Ocupación y Relaciones Laborales, que eleva la correspondiente propuesta de dictamen. El Pleno del CES del día 28 de mayo de 2003, en sesión extraordinaria, aprueba dicha propuesta como dictamen.

II. Consideraciones

I. Las consideraciones que queremos hacer sobre el fenómeno del trabajo fijo discontinuo en las Illes Balears, pueden dividirse de la manera siguiente:

- a) Dar una explicación de las causas del nacimiento, la evolución y la consolidación del trabajo fijo discontinuo autóctono.
- b) Evaluar su importancia.
- c) Determinar los problemas más importantes del trabajo fijo discontinuo en nuestras islas y las soluciones que se han buscado para superarlos.
- d) Abrir una reflexión.

Naturalmente los cuatro puntos sobre los que queremos incidir son tratados de manera breve buscando, en todo momento, la aportación de la máxima claridad y reflexión. Todo en una línea que el CES considera la más adecuada para cumplir con su objetivo de asesoramiento y vertebración de la sociedad isleña.

II. Si queremos explicar el trabajo fijo discontinuo, lo primero que tenemos que decir es que constituye una forma peculiar y autónoma de prestación de servicios laborales, lo que no puede confundirse con otras maneras de configurar el trabajo. Pero aún así es una forma de trabajo bien enraizada en el mundo laboral.

Cuando atendemos a los orígenes históricos del contrato de trabajo, nos damos cuenta que una de las posibilidades primigenias de prestar servicios libres bajo el ámbito de organización y dirección de un empresario o patrón, era la del trabajo estacional en actividades propias del sector primario. En

estas primeras fórmulas contractuales, el trabajador realiza su tarea vinculado al ciclo natural de la siembra y recogida de un fruto. Un ciclo estacional que produce una serie de tareas que exceden de la capacidad operativa del empresario y sólo pueden ser cubiertos por una numerosa mano de obra, necesaria únicamente en unos momentos muy concretos del ciclo. Estas “puntas de producción” no son las eventualidades imprevistas, las cuales “desbordan” la planificación lógica y básica del circuito productivo. Precisamente son consecuencia del ciclo y presentan una regularidad temporal clara: siempre que haya siembra –excepto de los casos de fuerza mayor–, habrá recogida del fruto, se hará el proceso de manipulación, su envasado, la comercialización, etc. Esta manifestación del trabajo por cuenta de otro es consubstancial al ciclo de producción y nadie la cuestiona.

Pero cuando la humanidad se plantea la dominación de los procesos de producción de bienes, superando las formas de producción artesanales y consiguiendo los modos de producción industriales, se crean las circunstancias por las cuales es posible plantearse la existencia de maneras continuas de producir, que necesitan a trabajadores vinculados de manera permanente al ciclo. Con el paso de los años –y por la concurrencia de un conjunto de circunstancias que van más allá de la intención analítica del dictamen– se identifica el contrato de trabajo con una relación jurídica basada en un modo de trabajo estable y permanente en el tiempo. De aquí la consideración de un estándar jurídico y de unos principios de fundamentación –el principio de estabilidad en la ocupación– del trabajo fijo ordinario. El cual, además, es general y conceptualmente vinculado a una actividad industrial. Esto acaba por determinar dentro de la ley laboral un parámetro de referencia, aplicable en todos los sectores económicos. Todas las formas de prestar servicios laborales tienen que concurrir en el parámetro y todas las que no lo hacen tienen que justificarse.

Las Illes Balears, a mitad del siglo XX, se encaminan aceleradamente hacia la terciarización; un proceso que ha tenido una diferente conformación en las diversas islas del archipiélago. En Mallorca el proceso tiene una larga tradición y su influencia está clara en Ibiza y en Menorca. En todo caso, y con independencia de las fases de incorporación a la terciarización de los diferentes territorios insulares y del mantenimiento de una planta industrial y de una agricultura productivas, hoy en día, el 80 % de la riqueza de estas islas se produce en el sector de los servicios. Especialmente en el turismo y en la actividad hotelera.

En un principio, la incipiente actividad hotelera está conformada por una planta de establecimientos de poca capacidad, dirigidos hacia a un cliente capaz de alcanzar el “lujo” de viajar y que se mantienen abiertos durante todo el año, teniendo su principal atractivo en el benéfico clima de las islas en invierno. Después de la II Guerra Mundial, cuando la fase económica de la autarquía de Franco se ha superado, la tendencia del mercado europeo es la de la popularización del turismo y su consecuente masificación. A partir de los años sesenta y setenta del pasado siglo, las clases medianas y bajas de los países más industrializados de Europa pueden viajar a las Illes Balears, porque las grandes compañías operadoras de viajes procuran precios asequibles hacia un destino que ofrece condiciones básicas impecables: gran calidad paisajística, infraestructura hotelera, proximidad cultural y al mismo tiempo un cierto exotismo, etc.

En la economía española de estos años, el turismo y la hostelería se contemplan por el Estado, los inversores y los trabajadores como verdaderas opciones inteligentes de acumulación de renta, en un marco de gran crecimiento económico.

El Estado, en una primera época, no concibe seriamente el turismo de masas y no asume los rasgos industriales que lo caracterizan, percibiendo

sobre todo sus efectos favorables para alcanzar un equilibrio en la balanza de pagos. Esta falta de visión impide la creación de un marco financiero y normativo tendente a dar apoyo y a ordenar y racionalizar el sector de la industria turística. Esta improvisación inicial será una característica que marcará las posteriores fases de desarrollo y que abrirá una pauta de imprevisión respecto de los problemas socioeconómicos propios del turismo en nuestras islas.

La oportunidad económica de dar salida a un suelo costero, inapropiado para la agricultura, junto con las ventajas de obtención de ganancias en un sector de ciclo más rápido –respecto del primario y secundario–, orientan a los inversores isleños hacia el negocio turístico. Un negocio que –como hemos dicho– no era desconocido y tenía una cierta tradición en nuestras islas, especialmente en Mallorca. En los años sesenta y setenta, los empresarios turísticos se multiplican y prolifera un tipo de establecimiento hotelero de gran capacidad y precio muy asequible, pensado para alojar un contingente numeroso de turistas, quienes, poco a poco van acumulando sus estancias en el período estival. La rentabilidad del establecimiento precisa de la concurrencia del contingente turístico acumulado –en una rotación continua de pernoctaciones que se acortan– durante unos meses al año. Cuando las estancias bajan la rentabilidad decae y en muchas ocasiones es tan mínima que mantener abierto el establecimiento produce pérdidas.

Indudablemente la edificación de toda clase de establecimientos turísticos, la urbanización intensiva y la creación de infraestructuras da fuerza al sector de la construcción.

Los cambios económicos y sociales y las limitaciones de la España de los años sesenta y setenta motivan la inmigración de un gran contingente de trabajadoras y trabajadores de regiones que sufren tasas de paro muy altas

en otras regiones más prósperas. La decisión de la inmigración está basada en el objetivo de obtener una ocupación mejor retribuida.

Muchos de estos trabajadores llegan a nuestras islas estimulados por las ganancias que pueden obtener, primero de la construcción y después de la prestación de servicios en la hostelería. Los trabajadores, en muchas ocasiones, son contratados en sus poblaciones de origen, donde se les garantiza trabajo durante los meses de temporada media y alta en la hostelería y en la edificación en temporada baja. Otros ven la oportunidad de combinar un trabajo en la hostelería de las Illes Balears y, cuando se acaba, las tareas propias del medio rural de donde proceden.

La confluencia de un momento de gran crecimiento interrelacionado entre el sector turístico y el de la construcción, juntamente con la necesidad de mano de obra, produce una coincidencia de intereses que es la base de una contratación laboral masiva. Una contratación caracterizada por su extraordinaria vinculación al hecho estacional, a una prestación de servicios de carácter intensivo durante unos meses al año. Una contratación que presenta grandes ventajas funcionales y al mismo tiempo importantes desequilibrios internos.

No existe, entonces, un marco político, normativo y social estable que pueda convertir esta realidad socio-laboral en una institución jurídica. Seguramente si la situación social y económica de los años sesenta y setenta se hubiera podido desarrollar en un marco de relaciones laborales libres, la respuesta a los problemas hubiera sido muy distinta. Creemos que había elementos para hacer un modelo laboral a medida de las necesidades de los empresarios y trabajadores de la industria turística de las Balears.

Pero la realidad era bien distinta. Las disposiciones laborales eran exclusivamente heterónomas, pensadas para un modelo de negocio hotelero

urbano y poco intensivo, no existían organizaciones empresariales y sindicales libres –trabajadores y empresarios eran forzados a convivir y a disimular la contraposición estructural de intereses en una institución artificial como era la Organización Sindical Vertical-, el clima político se debatía entre el avance hacia la democracia y la involución, la economía hacía aguas por los cambios estructurales y la necesidad creciente de acercarse al Mercado Común, los trabajadores se organizaban en sindicatos de clase que eran perseguidos y tratados como organizaciones “subversivas”, las huelgas se incrementaban bajo el decoroso nombre de “conflicto colectivo”, ... En definitiva, una gran inestabilidad y un conjunto de problemas que en ningún caso puede decirse que fuesen digeridos por las autoridades públicas del momento, quienes –prácticamente como todo el mundo– improvisaron, ya que no era posible prever qué pasaría.

Mientras tanto, la realidad social del día a día nos indica que muchas de aquellas personas que vinieron a nuestras islas para trabajar como temporeros, son convocados repetidamente cada año, hasta que permanecen establecidas, fundan una familia y echan raíces en las capitales insulares o en las localidades próximas a sus lugares de trabajo.

La respuesta normativa delante del crecimiento del trabajo estacional se desarrolló en dos ámbitos:

- La búsqueda de un modelo normativo de referencia, que integrara la estacionalidad como rasgo definitorio.
- La concepción de una red de protección social, a través de las prestaciones de desocupación, que permitiera una estacionalidad sin grandes tensiones sociales.

Ya hemos visto el modelo de referencia: los trabajos fijos periódicos de origen sectorial primario. No obstante, este modelo se transforma para que se adapte a la realidad turística, la cual desborda la sencillez del trabajo agrario porque las circunstancias de un hotel, sus relaciones con los grandes operadores y agentes de viajes, la coyuntura internacional, la cotización y paridad de la peseta respecto de otras divisas y su influencia en el beneficio, la intervención de capital extranjero en la propiedad de las empresas isleñas, etc., sobrepasa el planteamiento de una tarea agrícola.

Está bien claro que la estacionalidad turística no es la periódica recogida de un fruto, lo que hace avanzar el modelo contractual original hacia el trabajo fijo discontinuo. Una forma de ocupación que garantiza una estabilidad a los trabajadores –quienes son fijos de plantilla y tienen que ser convocados anualmente para prestar sus servicios– y que da una gran flexibilidad y ductilidad a un sector muy abierto y dependiente de la confluencia de muchas circunstancias que no son controladas por los titulares de las empresas hoteleras.

Esta “plataforma contractual” impone sus dinámicas, que son canales a través de los que se desarrolla y caracteriza esta relación jurídico-laboral.

Entre estas dinámicas son remarcables, en primer lugar, la identidad de las condiciones del trabajo desarrollado entre un trabajador fijo discontinuo y un trabajador fijo. Ambos hacen lo mismo al mismo tiempo. En segundo lugar, la existencia de los períodos de inactividad y su consideración como períodos en los que el contrato que une a las partes ha finalizado, está en suspenso o se ha interrumpido. En otras palabras, la integración del período de inactividad entre temporadas como un elemento descriptivo del contrato y de la relación laboral, al mismo nivel en el que se encuentra la efectiva prestación de servicios durante la temporada. De aquí la doble cara de la figura del trabajador fijo discontinuo. Este tipo de trabajador lo es cuando

presta servicios durante a temporada, pero también lo es en los períodos de ociosidad.

La necesidad de garantizar una retribución mínima durante todo el año a los trabajadores fijos discontinuos conduce a la consideración que este tipo de trabajador en los momentos de baja actividad, cuando cierra el establecimiento turístico, es un trabajador en situación de paro. Esta solución, que triunfa en nuestra comunidad autónoma a finales de los años setenta, es producto de la interpretación de la ley y de la actividad administrativa, lo que inicia una lógica que todavía perdura. En virtud de este planteamiento el trabajador fijo discontinuo es un trabajador/parado fijo discontinuo según la época del año en la que lo analicemos.

Se asienta el modelo del trabajo fijo discontinuo y se reafirma a través de la negociación colectiva, una vez se han alcanzado las condiciones de libertad política necesarias. Se consigue su estabilidad principalmente en el convenio colectivo de la hostelería de nuestra comunidad autónoma y pronto se exporta a los sectores de fuerte vinculación con el negocio turístico y, más adelante, a otros sectores productivos (transporte, comercio, calzado) que, aplicando la substancia de base del modelo (flexibilidad y fijeza) integran la figura.

La solución aportada de integración de esta doble naturaleza del fijo discontinuo, concentra la atención de todos los operadores –e incluso de los directamente afectados– en su faceta de trabajador en el paro. Su calidad de trabajador estacional, integrador de una filosofía y una cultura de la flexibilidad y la polivalencia, pasa a un segundo plano. A la incomprensión inicial de la administración pública estatal y del legislador respecto de lo que es el trabajo fijo discontinuo se añaden, poco después, las cautelas y prudencias que despierta el colectivo de fijos discontinuos entre las autoridades centrales y periféricas que gestionan las prestaciones de

desocupación. La incomprensión va transformándose progresivamente en una posición meditada de restricción del pago de prestaciones, tanto en las leyes reguladoras de la protección, como en los criterios administrativos de resolución de las solicitudes de prestaciones, hasta un punto que friega la hostilidad. El trabajador fijo discontinuo es considerado en más de un caso un trabajador “sobreprotegido”, sospechoso de fraude y merecedor de limitaciones en su protección.

En la última década, hemos padecido los cambios que se despliegan durante los años 1994, 1999, 2000, 2001 y 2002, en la definición del contrato de trabajo a tiempo parcial que ha implicado al contrato de trabajo fijo discontinuo. Cambios que no sólo confunden el perfil jurídico del trabajo fijo discontinuo, sino que también coinciden en las políticas generales de racionalización y contención del coste de las prestaciones de desocupación, lo que no ha ayudado a esclarecer la figura y ha creado dudas innecesarias.

La perspectiva histórica nos indica que el papel de la Administración y de las autoridades políticas en la formación del perfil del trabajo fijo discontinuo actual ha sido esencial. En algunos casos la ayuda recibida ha sido providencial para el nacimiento y consolidación de la figura y, en este sentido, tiene que agradecerse. En otras cuestiones, la conducta de la Administración no ha sido la mejor. Especialmente en la poca importancia que, en general, se da a los problemas del sector turístico y en la miopía entorno de la gran importancia que tiene tanto económica como social. Tampoco ha ayudado la vulgarización del aspecto del “parado fijo discontinuo”, en perjuicio del “trabajador fijo discontinuo”. Excepción hecha de los intentos de desestacionalización a partir de los viajes del “turismo social”, la conducta de la Administración ha sido de un abstencionismo vigilante y poco creativo. No se ha hecho por parte del legislador –aunque se ha solicitado reiteradamente por las autoridades laborales periféricas y

autonómicas actuales y anteriores– un esfuerzo de imaginación normativa, creador de un estatuto laboral y de seguridad social propio del trabajo estacional, donde enmarcar y dar respuesta a las cuestiones principales del trabajo fijo discontinuo que son la preocupación de hoy y los problemas de mañana.

III. A pesar de las circunstancias, a veces desafortunadas, la aparición, el crecimiento y la consolidación de un modelo laboral estacional tiene una gran importancia para los trabajadores y empresarios de nuestras islas.

El trabajo fijo discontinuo ha garantizado, como mínimo, los siguientes valores:

- La estabilidad en la ocupación de los trabajadores vinculados a actividades de carácter estacional. Estos trabajadores tienen que ser convocados cada vez que empieza la temporada y, al menos en la hostelería, pueden tener un período de ocupación mínima garantizado. Los trabajadores quedan en una situación estable lo que les aleja de la precariedad e inseguridad de los primeros tiempos.
- La permanencia y estabilidad de empresas –no sólo hoteleras–, las cuales no hubiesen podido sobrevivir a un proceso de progresiva estacionalidad de nuestra economía. La flexibilidad en la “entrada” y en la “salida” de la prestación de trabajo de los trabajadores, que se consigue con el trabajo fijo discontinuo, es una ayuda impagable para las empresas, que ven que la fuerza de trabajo se adapta a las imposiciones del mercado.
- Paradójicamente, el trabajo fijo discontinuo ha ayudado al mantenimiento de trabajo fijo ordinario e incluso ha constituido una plataforma de consolidación de este trabajo fijo ordinario. Con seguridad podemos decir

que las únicas empresas que pueden desestacionalizar su actividad son aquellas que, partiendo de una estacionalidad garantizada, cuentan con suficiente capital humano para alcanzar una actividad de duración anual. Este capital está formado por un núcleo de trabajadores fijos ordinarios y por trabajadores fijos discontinuos preparados para desestacionalizar.

- El trabajo fijo discontinuo ha garantizado una ocupación anual y ha permitido una formación y unos conocimientos a los trabajadores. Ello ha procurado a las empresas un nivel de profesionalidad y de calidad en el servicio dispensado o en el producto elaborado que no se hubiera conseguido con trabajo eventual.

Finalmente tiene que reconocerse y manifestarse agradecimiento público por el sentido de la responsabilidad, del trabajo bien hecho, del debate constructivo y del consenso conseguido por los agentes económicos y sociales del sector de la hostelería, quienes han perfilado un modelo excelente de trabajo fijo discontinuo. Alrededor de estas relaciones convencionales, desde los años de la obscuridad y de las relaciones laborales “clandestinas”, pasando por la transición, hasta la eclosión de un convenio colectivo que es un pacto profundamente elaborado, el esfuerzo realizado es formidable.

IV. Para tratar de una manera ordenada los problemas actuales del trabajo fijo discontinuo, tenemos que partir de la distinción de los siguientes ámbitos:

1. Es necesario mantener y consolidar la definición y el estatuto jurídico actual, lo que garantiza la estabilidad. Nuestra intención es hacer patente que si se tienen que hacer cambios, que sean los imprescindibles y en todo caso los necesarios para su mejora. Pero no es admisible –como ha pasado– que cada dos o tres años se pongan cabeza abajo todos los elementos esenciales referentes al

concepto y al régimen jurídico. Esto crea un malestar enorme, inseguridad jurídica, una complejidad de tratamiento de los “distintos” fijos discontinuos concurrentes en una misma empresa. Puede ser la que la cuestión en otros lugares de España sea un problema menor, de detalle, sin importancia. Aquí, en nuestra comunidad, afecta a muchas personas. Porque indudablemente nosotros tenemos “nuestro fijo discontinuo”, el cual tiene que ser evaluado y contemplado jurídicamente atendiendo no a una figura teórica, sino a una realidad social, económica y laboral bien clara.

2. Ningún problema se puede arreglar si no existe certeza sobre su entidad numérica. Aunque sorprenda, la determinación del número de fijos discontinuos de nuestro mercado de trabajo es una incógnita sin resolver. Los sistemas estadísticos actuales no nos permiten obtener una cifra segura. Los márgenes cuantificados van desde los 45.000 a los 60.000 trabajadores, pero según las fuentes que sean usadas pueden ser un número que sobrepasa ligeramente a los 25.000 o que va más allá de los 80.000. Es obvio que las autoridades competentes tienen que dar los pasos necesarios para determinar con la máxima precisión de que colectivo estamos hablando. Pero aunque el número que se aceptara como cuantificador de los fijos discontinuos fuese el correspondiente a la cifra más baja, el problema para las Illes Balears es de gran entidad.
3. Las imperfecciones de la acción protectora de la Seguridad Social tanto respecto al sistema de pensiones como las prestaciones por desocupación de los trabajadores fijos discontinuos constituyen una profunda preocupación pública. Desde este punto de vista es muy loable que los componentes de la Mesa de Diálogo Social se hayan constituido en una única voz y por consenso hayan señalado las reformas normativas necesarias en la materia. En un tema como éste,

que toca la estructura de les relacions laborals y que forma parte del contenido del régimen especial de las Baleares, aprobado por la Ley 30/1998, son necesarias una generosidad y una amplitud de miras política. Apelamos a las autoridades centrales y autonómicas en el sentido que se hagan todos los esfuerzos necesarios para abordar con imaginación y seriedad el trabajo fijo discontinuo.

V. Finalmente una súplica para abrir una reflexión que nos parece imprescindible. Una reflexión desde la madurez y la serenidad que nos da la experiencia y la perspectiva histórica.

Tiene que admitirse que la industria turística que se desarrolla a partir de los años sesenta –con altos y bajos– ha provocado una gran acumulación de riqueza y ha hecho de estas islas una región próspera y moderna. Nadie puede desconocer esta realidad.

Esto no significa que, al mismo tiempo que se acumulaba riqueza, no se hayan causado problemas y que las ventajas del sistema productivo no haya comportado una problemática propia y autónoma, la cual se entiende especialmente desde aquí.

La estacionalidad es una forma especial de explotación hotelera que se adapta a un perfil de organización empresarial concreta, la que, al mismo tiempo que creaba al trabajador fijo discontinuo, arrinconaba a otras empresas de la hostelería o de otros sectores que no participaban del planteamiento.

Ara tenemos que plantearnos –he aquí la reflexión– si este modelo de organización empresarial que consolidamos en los años setenta y ochenta del siglo XX, tiene que ir adaptándose a los nuevos tiempos, que están variando.

Existen indicios que el turista del siglo XXI es más individualista, más sensible al medio ambiente, más abierto a un cierto grado de calidad. Comienza a estar claro que la población europea está formada por personas de más edad y más sanas, que cuentan con tiempo de ocio y quieren viajar a lugares donde haya un clima benigno y se les trate bien. Aquí tenemos una gran industria turística basada en el turismo familiar de “sol y playa”, que ha creado una figura laboral bien preparada, formada por verdaderos profesionales de la hostelería. Este modelo nuestro –que funciona–, está preparado para complementar su actividad de carácter más estacional hacia otras actividades complementarias. Los profesionales nacidos en la estacionalidad son unos trabajadores preparados que se adaptarán y se enfrentarán a las nuevas corrientes de la hostelería.

Obviamente si el sector de la hostelería hace la reflexión –atendiendo a su consideración probada de sector de máxima eficiencia económica en nuestras islas– y acepta una tendencia hacia el cambio, la desestacionalización económica de las Baleares comenzará a iniciarse, ya que lo que pase en la hostelería afectará a los otros sectores.

La Administración pública tiene que participar de esta reflexión, haciendo todo aquello que sea posible para ayudar a una modificación de estrategia que permita la continuación del negocio turístico, en clave de máxima calidad.

El CES contribuirá no sólo con este dictamen, sino participando activamente de la reflexión, abriendo las puertas a todos aquellos que tengan una idea y quieran hablar desde la civilidad.

III. Conclusiones

A lo largo del dictamen se han dado las diversas opiniones de este Consejo sobre la importancia económica y social del trabajo fijo discontinuo en les Illes Balears y a ellas nos remitimos.

El Secretario General

Pere Aguiló Crespí

Palma, 25 de junio de 2003

Vº Bº

El Presidente

Francesc Obrador Moratinos