

## 5. LES RELACIONS LABORALS

En aquest apartat analitzam el marc normatiu de les relacions laborals, la negociació col·lectiva, la conflictivitat laboral i la solució de conflictes, i la seguretat i la prevenció de riscos laborals.

La conjuntura difícil de l'any 2011 en l'àmbit econòmic i laboral s'ha traduït en una intensificació del diàleg social i de la negociació per tal d'efectuar reformes consensuades en el marc normatiu de les relacions laborals. El 2 de febrer de 2011 el Govern d'Espanya, les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME i les sindicals CCOO i UGT varen signar l'Acord social i econòmic (ASE).

El diàleg va donar resultats rellevants en alguns àmbits, com el de les pensions, mentre que en el cas de la reforma de la negociació col·lectiva la falta de consens va ser manifesta. Finalment, el govern va aprovar sense tenir en compte els acords recollits a l'ASE i el Decret Llei 7/2011 de 10 de juny de mesures urgents de la negociació col·lectiva, i es va modificar part del títol III de l'Estatut dels treballadors.

A final de l'any 2011 les organitzacions sindicals i empresarials més significatives varen reprendre les negociacions, i el diàleg bipartit, desenvolupat en un marc dominat per les eleccions generals del 20 de novembre, es va resoldre en acords signats el 2012 entre els quals tenim, entre d'altres, el V Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (ASAC), la pròrroga en la vigència del IV Acord nacional de formació per a l'any 2012 i el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014 que substitueix el primer AENC 2012 i que incorpora novetats en matèria de flexibilitat salarial, flexibilitat interna i estructura de la negociació col·lectiva.

## 5.1. EL MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de condicions de treball que duen a terme el convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, discorre en un marc normatiu ordenat essencialment per la Unió Europea i pel legislador estatal. A l'ordenament comunitari, la normativa que d'una manera o l'altra incideix i promou el dret a la negociació col·lectiva dels estats membres és diversa i amb grau d'eficiència distint. La normativa estrella a l'àmbit de la política social és la directiva. Existeix una proscripció per adoptar directives en matèria de sindicació i les que exerceixen un paper més incisiu a l'hora de delimitar el radi d'acció de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns versen sobre condicions de treball. Paradigmàtica resulta la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball. Aquesta directiva és una de les que posa de relleu amb més claredat la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular amb detall tots els extrems essencials de condicions de treball absolutament vitals per a l'empresa. Juntament amb aquesta Directiva, altres directives en matèria de política social també contenen importants al·lusions a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes, la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, vol que els estats animin els agents socials per fomentar normatives laborals flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar i per celebrar, al nivell adequat, convenis amb normes antidiscriminatòries que entren en el marc de la negociació col·lectiva. Previsions similars es contenen en el camp de la lluita antidiscriminació, durada del contracte de treball, temps de treball en activitats especials o sectors determinats, comitè d'empresa europeu o drets d'informació i consulta en empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

A més de la política social, la política d'ocupació és un altre àmbit material d'exercici de les competències comunitàries amb rellevància des del punt de vista de la dinàmica dels convenis col·lectius. En aquest cas, en canvi, la Unió Europea aposta per una normativa més admonitòria que vinculant. Així, les directives comunitàries sobre política de cohesió dels seus estats membres

(2007-2013) destaquen que l'impuls cap a la plena ocupació i l'augment de la productivitat del factor treball depenen d'una varietat d'accions vinculades al desenvolupament del capital humà. Per assolir aquest desenvolupament, la Unió prioritza diversos objectius, entre els quals es troba l'adaptabilitat de treballadors i empreses i la flexibilitat laboral. Amb relació a aquest aspecte, la Comunitat Europea demana a Espanya, i a altres estats, "que tengui en compte la funció dels interlocutors socials per promoure la flexibilitat combinada amb la seguretat de l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball". En la mateixa línia, la Decisió del Consell 2010-707, relativa a les orientacions per a polítiques d'ocupació dels estats membres, prorrogada per a 2012 per Decisió del Consell 2012/238/UE, de 26 d'abril de 2012, comuna els estats membres a integrar en les seves polítiques de mercat laboral els principis de flexibilitat i seguretat laboral (flexigüretat) i a prestar atenció especial, juntament amb els negociadors dels convenis col·lectius, a la denominada flexigüretat interna en el lloc de treball.

Quant al nostre ordenament, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions de treball és el RD- legislatiu 1/1995, pel qual s'aprova el Text refós de La Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET). Dels tres títols que structuren aquesta norma, el primer es dedica a la relació individual de treball i l'últim al règim jurídic en qüestió del dret a la negociació col·lectiva. En aquestes condicions, interessa manifestar que la flexibilitat interna sorgida des de diverses instàncies com a fórmula per a que les nostres empreses siguin competitives i puguin crear ocupació estable, o de qualitat, només pot materialitzar-se a la pràctica de les relacions laborals de la CAIB dotant als convenis col·lectius de la possibilitat d'ocupar-se detalladament del règim jurídic de les condicions de treball així com de la pròpia organització dels treball en l'empresa. Aquesta necessitat està molt present a la Llei de l'estatut dels treballadors, que per una part inclou en el seu títol primer les obertures d'espais normatius a la funció reguladora dels convenis col·lectius (especialment en els terrenys de la classificació professional; contractació de duració determinada, a temps parcial i fix discontinu; drets de promoció o formació al treball, temps de treball i prestació salarial...) i les consegüents crides als seus negociadors perquè no descuidin i es preocupin pel tractament

de totes aquestes matèries en les convenis col·lectius, mentre que per altra banda proporciona en el títol tercer regles sobre la pròpia estructura de la negociació col·lectiva.

## **5.2. DESCRIPCIÓ DE L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LA CAIB**

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant 2011 s'efectuarà de dues formes. En primer lloc, comparant el desenvolupament de la nostra negociació col·lectiva amb la resta de comunitats autònomes. En segon lloc, glossant succintament les novetats més rellevants en matèria de negociació col·lectiva introduïdes pel legislador estatal en els anys 2011 i 2012 i confrontant-les amb el que al respecte han fet durant l'any 2011 els nostres convenis col·lectius, sectorials i d'empresa.

### **5.2.1. ANÀLISI COMPARADA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA CAIB EN RELACIÓ AMB LA DE LA RESTA D'ESPANYA**

Segons la base de dades West Law, els convenis col·lectius publicats a la CAIB durant l'any 2011 foren quinze. Tres d'ells són sectorials (transport en ambulància; forn i pastisseria, neteja d'edificis i locals) i els dotze restants són d'àmbit empresarial (Salinera espanyola, Eivissa; Ràdio i Televisió de Mallorca; Ports de les Illes Balears, personal laboral de la Comunitat del Raiguer; personal laboral de l'Ajuntament de Valldemossa; personal laboral de l'Ajuntament de Campos, Perles Orquídea; Mercapalma; Marineland; Mantenimiento y montajes insdustriales, SA; Club Marítim San Antonio de la Playa; Casino d'Eivissa).

### **5.2.2 LES PAUTES DE LES REFORMES LABORALS 2011-2012 A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA CAIB**

Sense ser discutible que la negociació col·lectiva és la clau per introduir la flexibilitat interna a les nostres empreses i organitzacions productives, aquest concepte de flexibilitat laboral ha trobat confirmació normativa expressa -ha estat juridificat- a les darreres reformes dutes a terme pel RD-Llei 7/2011, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, i pel RD-Llei

3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Entre ambdues reformes se succeí el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC), en un intent de marcar al legislador de 2012 les pautes d'una intervenció que finalment adoptà en solitari. En tot cas, no obstant això, l'AENC és plenament revelador de la importància que per als interlocutors socials més representatius en el panorama nacional té la problemàtica de la flexibilitat interna -un dels capítols està dedicat a l'estructura de la negociació col·lectiva i a la flexibilitat interna-, i reconeix, respecte a això, que “el conveni col·lectiu és l'espai adequat per ordenar l'ús flexible d'elements com el temps de treball i la mobilitat funcional en un sentit complementari a les previsions legals, de forma que la seva regulació convencional desincentivi l'ús de l'extinció de la relació laboral com a instrument per a l'adequació de la capacitat productiva del cicle”.

El RD- Llei 3/2012 suposa per damunt de tot una profunda reforma de la legislació laboral en els seus extrems: contractació, desenvolupament i extinció del contracte de treball. L'anàlisi d'aquest aspecte excedeix òbviament els límits d'aquest estudi. Ara bé, pel que fa a la seva incidència sobre el dret a la negociació col·lectiva, aquest text suposa una altra vegada més en la reforma executada pel RD- Llei 7/2011, i és necessari destacar que com a resultat d'ambdues reformes, avui el camp de joc d'aquesta font del dret ja ha quedat marcat o delimitat pel legislador en termes ben definits i sovint deliberadament amplis. Pel que fa a la metodologia, el desglossament de les pautes de les reformes 2011-2012 en matèria de negociació col·lectiva pot realitzar-se amb la distinció de dos nivells. D'una part, reformes en el règim jurídic de les condicions de treball -com la jornada o el salari- que inevitablement s'acompanyen d'una cessió o obertura d'espais a la funció reguladora i organitzativa del conveni col·lectiu, cosa que constitueix pròpiament flexibilitat interna com a fórmula alternativa a la flexibilitat externa, que comporta destrucció d'ocupació. D'altra banda, reformes en el règim jurídic de la pròpia negociació col·lectiva -estructura, administració o durada del conveni- la qual cosa constitueix pròpiament preparar o adequar el conveni col·lectiu perquè pugui complir la funció d'eina de flexibilitat interna.

El tractament que fan els convenis col·lectius de les Illes Balears de la qüestió de la flexibilitat interna en particular i de l'anomenada flexiseguretat més en general fou analitzat amb cert detall en el capítol de la Memòria del CES Balears-2009 dedicat a la negociació col·lectiva. S'hi examinaren les principals tendències convencionals en matèria de temps de treball i salari, entre d'altres aspectes d'interès per a l'empresa, i en matèria formativa i relativa a la conciliació de la vida familiar i laboral, entre d'altres aspectes d'interès per al treballador.

La lectura d'aquesta memòria, a la qual ens remetem des d'aquestes pàgines, resulta molt recomanable perquè les conclusions que s'hi reflecteixen quant al tractament de la flexibilitat interna a l'entorn del treball per part dels convenis col·lectius de la CAIB, sectorials i d'empresa, segueixen tenint màxima actualitat i, a més, totes elles es conformen en bona part dels convenis col·lectius posteriors a aquesta memòria publicats a la CAIB, inclosos els de l'any 2011.

Quant a les reformes en el règim jurídic de la negociació col·lectiva, els RD-Lleis de 2011 i 2012 han suposat en primer lloc un afavoriment de la flexibilitat interna en introduir sobre aquesta qüestió importants canvis en matèria de trasllats, modificacions substancials de les condicions de treball, modificacions de convenis col·lectius estatutaris en vigor –inclosa la quantia salarial-, acomiadament col·lectiu i contingut mínim dels convenis col·lectius. La reforma suposa també una major flexibilitat externa.

Val a dir que la reforma ha estat valorada negativament per part de les organitzacions sindicals. Des del panorama jurídic doctrinal entre aquest grup de modificacions, interessa ressaltar amb caràcter particular, que la reforma de 2012 ha apostat decididament pel bloqueig de les negociacions tendents a la modificació del conveni estatutari en vigor, ha introduït la solució final de l'arbitratge obligatori, i ha sol·licitat a instància de qualsevol de les parts, a càrrec de la Comissió consultiva nacional de convenis col·lectius o, en el seu cas, de l'òrgan autonòmic equivalent. A la pràctica, això significa que revisions

salarials com les acordades a la CAIB per al passat any 2011 per les comissions paritàries dels convenis col·lectius de l'hostaleria i ajuda a domicili (BOIB 12.05 I 15.12.2011, respectivament), podrien deixar de ser aplicades a qualsevol de les empreses d'aquests sectors de l'economia balear de decisió de l'organisme públic laboral de composició tripartida.

D'altra banda ha estat crític, en termes generals, i compartit per la doctrina científica i pels agents econòmics i socials, que el nostre sistema de negociació col·lectiva necessiti reformes, ja que patia atomització, desvertebració i falta d'agilitat i dinamisme, en particular quan finalitzà la vigència del conveni col·lectiu. Per a alguns, encara que no existeix acord doctrinal, aquest diagnòstic hauria estat a la base reforma profunda del règim jurídic del dret a la negociació col·lectiva que actualment es caracteritzaria, entre d'altres, pels extrems següents:

1r.- Atribució de la determinació de l'estructura de la negociació col·lectiva a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de caràcter estatal o de comunitat autònoma, mitjançant acords interprofessionals o, en el seu cas, convenis sectorials publicats a la nostra comunitat durant 2011. Aquest tipus de clàusules racionalitzadores de l'estructura de la negociació col·lectiva brilla per la seva absència a la nostra comunitat.

2n.- Manteniment de la regla relativa a la prohibició d'afectació del conveni durant la seva vigència pel que es disposa en convenis d'àmbit distint, encara que amb matisos. Així, per una part es reconeix amb caràcter de "ius cogens" preferència aplicativa al conveni posterior de l'empresa sobre el sectorial anterior i en vigor a la regulació de determinades matèries –quantia de salari base i complements salarials; règim retributiu d'hores extraordinàries i treball nocturn; adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional; adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació atribuïdes per llei a la negociació d'empresa; mesures per conciliar vida laboral, familiar i personal; i altres matèries eventualment disposades per conveni col·lectiu de l'article 83.2 ET. D'altra banda, s'estableix la possibilitat d'afectació sobrevinguda del conveni estatal per altre conveni d'àmbit inferior però superior a l'empresa, com succeïa des de la reforma de 1994, encara que des de 2011

la possibilitat queda reconeguda amb caràcter exclusiu i exclouent en favor dels convenis col·lectius d'àmbit geogràfic autonòmic.

3r.- Es reconeix la possibilitat de revisar anticipadament els convenis col·lectius, abans de la finalització de la seva vigència, i s'elimina el 2012 la regla de la ultractivitat del conveni col·lectiu, d'acord amb la qual el conveni denunciat manté la vigència mentre no se n'aconsegueixi un que el substitueixi. Avui, en efecte, transcorreguts dos anys (en la tramitació parlamentària del RD-Llei 3/2012 aquest període s'ha reduït un any) des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que se n'hagi acordat un de nou o es dicti un laude arbitral, aquest conveni perd vigència, tret que hi hagi un pacte contrari, cosa que determinarà que s'apliqui el conveni col·lectiu d'àmbit superior que eventualment correspongui o, en defecte, directament les condicions de treball previstes a la llei, així com aquelles altres que els treballadors pactin individualment amb el seu empresari.

Pel que fa als efectes de l'arribada del termini final del conveni col·lectiu, l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant 2011 posa de manifest que pràcticament a tots els efectes de l'arribada del termini final del conveni col·lectiu, l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant 2011 posa de manifest que pràcticament tots, tant sectorials com d'àmbit empresarial, deixen d'explorar aquest terreny i es limiten a confirmar en tots els seus aspectes la que fins el RD-Llei 3/2012 fou regulació legal. Lògicament, existeixen matisos diferencials oportunament destacats, igual que la resta de pautes usuals de la nostra negociació col·lectiva en aquest terreny, en la Memòria CES-Balears 2010, la lectura de la qual es torna a remetre. Quant als efectes de l'arribada del termini final del conveni sense haver denunciat, l'habitual és que els convenis de la CAIB es prorroguin automàticament (efecte legal) per períodes anuals o per períodes iguals a la vigència inicial del propi conveni. Amb caràcter particular, interessa destacar l'exclusió de la pròrroga automàtica del conveni no denunciat que sol afectar el règim dels increments salarials anuals pactat en els convenis de la CAIB, amb regles específiques per a cada any de vigència del conveni. Constitueix un règim que després la reforma de 2012 queda sotmès –en cas de contenir-se en convenis col·lectius



d'àmbit sectorial- a la preferència aplicativa de la negociació col·lectiva de l'empresa. També cal reparar, per altra part, que la denúncia dels convenis col·lectius de la CAIB comporta en la gran majoria de casos, a escala sectorial i d'empresa, l'efecte de mantenir en vigor els seu contingut normatiu indefinidament, fins que no se n'aconsegueixi un de nou, i això malgrat que la distinció entre contingut obligacional i contingut normatiu del conveni col·lectiu desapareix formalment amb el RD-Llei 7/2011. Són, com es diu, molts pocs els convenis de la CAIB que s'anticipen al sentit de la reforma de l'any 2012 i que, per tant, se situen presumiblement dins de l'òrbita del nou règim jurídic, i que, en conseqüència, alteren el sentit de la regulació legal que arribà al seu fi amb la reforma de 2012 i tanquen d'una forma o l'altra la possibilitat que es produeixi el manteniment ultractiu del conveni col·lectiu denunciat. Per a una anàlisi un poc més particularitzada del sentit d'aquestes alteracions, pot consultar-se la Memòria CES-Balears 2010.

4t.- La funció de la comissió paritària del conveni col·lectiu com a òrgan d'administració permanent de la vigència del conveni col·lectiu ha quedat reformulada en clau restrictiva el 2012 respecte de com resultà el 2011. Aquesta dada mereix ser destacada en la mesura que una pràctica, minoritària, en la dinàmica de la negociació col·lectiva balear –l'assumpte també està tractat en la Memòria de 2010- consisteix a atribuir funcions específiques a la comissió paritària i comporta en ocasions el reconeixement d'aquest òrgan de facultats de caire més normatiu que estrictament interpretatiu, la qual cosa no està en línia amb la supressió el 2012 de l'asserció legal que des de 2011 facultava la comissió paritària per desenvolupar funcions normatives, referides a l'adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni durant la vigència d'aquest.

5è.- Establiment de mecanismes extrajudicials de solució de conflictes laborals, especialment aptes per solucionar conflictes d'interessos, encara que no només els que sorgeixen durant la tramitació del conveni col·lectiu, sinó també els derivats de l'aplicació i interpretació d'aquest o dels produïts per l'aplicació de mesures de flexibilitat interna. Aquest punt es troba en connexió molt directa amb les funcions de la comissió paritària relatives a la composició de conflictes

laborals i respecte del qual s'ha de mencionar que la tònica de la negociació col·lectiva de la CAIB durant 2011 coincideix essencialment amb la descrita a la Memòria CES-Balears 2010, en què s'assenyala bàsicament que pràcticament tots els convenis col·lectius inclouen almenys una clàusula d'adhesió a l'acord interconfederal de creació i regulació del TAMIB, que diu que devers una quarta part dels nostres convenis d'empresa precisen que l'activitat del TAMIB s'estén a tot tipus de conflicte, mentre que uns pocs aclareixen que la intervenció d'aquest Tribunal resulta obligada en els conflictes col·lectius i voluntària en els individuals.

### **5.3. LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ DE CONFLICTES**

Un anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB durant 2011 pot efectuar-se distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

#### **5.3.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL**

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social<sup>53</sup>, el total d'assumptes judicials de caire laboral resolts a les Balears durant 2011 fou de 5.863 (6144 el 2010). D'aquests assumptes, hi havia 58 conflictes col·lectius (22 el 2010), 4.661 conflictes individuals (5.102 el 2010) i altres 1.444 produïts en matèria de Seguretat Social. Per altra banda, d'acord amb la informació que obra en la base de dades West Law Social<sup>54</sup>, la Sala social del Tribunal Superior de Justícia de les Balears dictà durant l'any 2011 un total de 698 sentències (524 el 2010). S'inverteix, així, la tendència d'altres anys, el 2011 prop del 55% dels processos tractaren sobre qüestions relatives a les relacions individual i col·lectiva de treball, mentre que el percentatge restant (45%) tractaren de processos sobre la Seguretat Social.

---

<sup>53</sup> Butlletí estadístiques laborals, actualitzat el 8 de maig de 2012, [www.empleo.gob.es/estadisticas](http://www.empleo.gob.es/estadisticas)

<sup>54</sup> Vegeu, THOMSON REUTERS, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es).

La majoria de les sentències alienes a qüestions de Seguretat Social en ventilà d'altres relatives a la relació individual de treball, relacions laborals especials incloses, encara que entorn a un 2% varen tenir per objectiu aspectes de la relació col·lectiva com els drets i deures dels representants dels treballadors, dinàmica de la negociació col·lectiva o també el règim jurídic de les faltes i sancions laborals, així com altres extrems pertanyents al procés jurisdiccional social. La problemàtica dominant en la relació individual de treball durant 2011 ha estat la de les reclamacions salarials i connexes, incloses les reclamacions per hores extraordinàries (52%). Darrere aquestes reclamacions hi ha les que han tengut lloc en supòsits com la delimitació del camp de l'aplicació de la norma laboral, el règim jurídic de la contractació de durada determinada, la problemàtica de la classificació i promoció professional, temps de treball, modificacions substancials, vacances i excedències, extincions contractuals diferents dels acomiadaments, garanties per canvi d'empresari, i davant altres manifestacions de descentralització de l'activitat productiva o aspectes laborals del personal de les administracions públiques (21%) i també totes les reclamacions relatives a l'acomiadament disciplinari i en menor mesura econòmic, tant individual com col·lectiu (20%). El percentatge de plets restants es reparteix entre els que han tengut lloc respecte de qüestions com l'estatut jurídic del treballador fix discontinu o l'eficàcia en l'empresa dels drets fonamentals, inclosa la llibertat sindical.

Pel que fa a la matèria de Seguretat Social, la temàtica estrella segueix sent la referida a la protecció per IP, amb aproximadament el 54% de les sentències, seguida de la IT, jubilació i altres qüestions referides a la protecció per accidents de treball i/o malalties professionals, incloent el recàrrec de prestacions (31%). El percentatge restant se'l reparteixen els plets que han versat sobre la desocupació, millores voluntàries i acció assistencial, mort i supervivència, així com altres pronunciaments residuals relatius a la dinàmica genèrica de la protecció no contributiva i acció protectora dels treballadors autònoms, inclosos els econòmicament dependents.

### 5.3.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió ajustada a la realitat, l'examen de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB s'efectuarà en dos àmbits. Per una part, atenent a la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB, òrgan que el 2005 substituï a la nostra comunitat el Servei de Mediació Estatal (SMAC) i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de distints convenis col·lectius sectorials de la CAIB. Per altra banda, si exposam les característiques de la conflictivitat inherent, que es manifesta amb el recurs de vaga i amb les mesures empresarials de reorganització productiva.

#### 5.3.2.1. L'activitat del TAMIB

Amb referència a l'activitat desenvolupada pel TAMIB<sup>55</sup>, els 10.529 expedients individuals tramitats durant 2010 augmentaren a 10.684 el 2011, mentre que els 69 expedients col·lectius de 2010 augmentaren a 96, sense haver efectuat cap arbitratge, com va succeir el 2010. De tots aquests expedients, 4.632 versaren sobre extincions contractuals (4.377 al 2010) i 4.622 sobre reclamacions de quantitat (4.727 el 2010). Un 76% dels expedients extintius anaren referits a reclamacions per acomiadaments (82% el 2010), un 17% a extincions per causes objectives (12% durant 2010) i el 7% restant a extincions per voluntat del treballador amb fonament en incompliments empresarials (6% durant 2010). Per la seva banda, el 18% de les reclamacions de quantitat ascendiren a més de 5.000 euros cada una (15% el 2010), el 60% se situaren entre 1.000 i 5.000 euros (igual que el 2010) i el 22% restant (25% durant el 2009) assolí fins a 1.000 euros. Quant als conflictes col·lectius, finalment el 22,9% dels gestionats en el TAMIB s'acompanyaren amb l'anunci de l'exercici del dret de vaga (20,28% durant 2010).

---

<sup>55</sup>

Vegeu Memòria TAMIB 2011 (format Word a 30.05.2012)

### 5.3.2.2. Dinàmica de vagues i expedients empresarials de reorganització productiva

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social<sup>56</sup>, durant 2011 es planejaren dotze vagues a l'àmbit territorial de la CAIB, dues més que durant 2010. En funció de l'àmbit territorial, tretze es varen circumscriure al nostre àmbit regional (dos el 2010), una d'elles fou d'àmbit municipal, i nou més d'àmbit nacional (9 foren vagues nacionals durant 2010). Els centres de treball convocats foren 22 (13 el 2010), i sumaren una plantilla de 3.488 treballadors (5.760 el 2010). D'aquests centres se n'implicaren nou (11 el 2010) i aglutinaren una plantilla de 2.456 treballadors (3.016 el 2010). A la vegada, els treballadors participants foren 423 (501 el 2010) i sumaren un total de 403 jornades no treballades (723 el 2010). Finalment, 394 dels 423 treballadors implicats en aquestes vagues desenvolupaven la seva activitat en el sector serveis (500 el 2010), mentre que els 29 restants ho feien a la indústria.

Pel que fa a la conflictivitat laboral en la seva versió de recurs empresarial a expedients de reorganització productiva, els ERO autoritzats a les Balears durant 2011 foren 328 (182 el 2010). Aquests expedients afectaren 3.540 treballadors (2.146 el 2010). De tots els treballadors afectats per ERO durant 2011, 1.098 (648 el 2010) ho foren en el marc d'ERO extintius, 1539 (1033 el 2010) en el marc d'ERO suspensius i altres 903 (465 el 2010) en processos de reducció de jornada.

## 5.4. LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

L'any 2011 continua l'aplicació i la vigència del Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears, pla que amplia el Pla de xoc contra la sinistralitat laboral iniciat l'any 2007 i vigent fins a finals de 2012.

A la nostra comunitat autònoma, l'any 2011, s'hi han produït 15.244 accidents de treball en jornada laboral, la qual cosa representa, en termes percentuals,

<sup>56</sup> Butlletí estadístiques laborals, actualitzat a 8 de maig de 2012, [www.empleo.gob.es/estadisticas](http://www.empleo.gob.es/estadisticas)

una disminució del 6,92%, és a dir, 1.133 accidents menys que durant el 2010 ([vegeu el quadre II-50](#)).

Les dades que es refereixen a la salut laboral situen les Illes Balears a la cua de les comunitats autònomes pel que fa a l'índex d'incidència dels accidents. El 2011 les Balears, amb un índex d'incidència del 46,72%, ocupa el primer lloc, en comparació amb la resta de comunitats autònomes i el conjunt d'Espanya (amb un índex d'incidència del 34,40%), si bé s'està produint una reducció progressiva any rere any, ja que des de 2005 (darrer quinquenni) aquest índex s'ha reduït 32,15 punts, i respecte del 2010, l'índex d'incidència ha experimentat un descens de 2,65 punts (-5,37%), per convertir-se en l'índex més baix des de 1999. Més del 99% dels accidents són de caràcter lleu, com s'indica tot seguit ([vegeu el quadre II-51](#)).

Si examinem més detalladament el nombre total d'accidents de treball, observem el següent:

L'any 2011 s'han produït 15.167 accidents lleus que representen el 99,49% del total d'accidents de treball a les Illes Balears. L'any 2010 es produïren 16.267 accidents lleus. Per tant, el 2011 es pot apreciar, un any més, una disminució important d'aquests accidents, ja que el nombre d'accidents lleus s'ha reduït en 1.100.

El 2011 s'han produït 71 accidents de treball greus, que representen el 0,46% del total d'accidents. L'any 2010 hi va haver 99 accidents d'aquest tipus, la qual cosa significa una disminució del 28,28%, és a dir, hi ha hagut 28 accidents greus menys.

Finalment, pel que fa als accidents mortals, se n'han produït sis, és a dir, en aquest cas es repeteix la mateixa tendència i observem una disminució respecte de l'any anterior, que varen ser un total d'11.

Per sectors d'activitat, tots els sectors reflecteixen una millora respecte de l'any 2010, a excepció del d'agricultura, sector que després del retall de 2010, se situa en nivells semblants als de 2009. Quant a nombre d'accidents, destaquen els sectors de la construcció i dels serveis, que registren el nombre més elevat

d'accidents (10.800 accidents en el cas del sector serveis; i 2.488 en el cas del sector de la construcció). Així, el sector de la construcció és un dels que registren un major nombre d'accidents amb un dels majors índexs d'incidència (9.159 accidents per cada cent mil treballadors amb les contingències cobertes), juntament amb el d'indústria (amb 7.638). El sector de la construcció i el de la indústria són els que han experimentat els majors descensos en els índexs d'incidència respecte de 2010 ([vegeu el quadre II-52](#)).

En funció de la gravetat, es pot observar que la diferència entre l'índex d'incidència de les Balears amb relació al conjunt d'Espanya s'explica, sobretot, pel que fa als accidents lleus. Aquests accidents registren un índex d'incidència del 44,48, quan la mitjana estatal és de 34,07. En canvi, l'índex d'incidència dels accidents greus (del 21,7) i mortals (1,8) es troben per davall de la mitjana estatal (del 29,3, 7 i 3,6 respectivament). Per gènere, durant el 2011, els homes presenten un índex de sinistralitat més elevat que el de les dones, del 66,3% i del 33,7%, respectivament. Segons la gravetat, la majoria d'accidents varen ser de caràcter lleu (el 99,4% per als homes i el 99,8% per a les dones), mentre que el total d'accidents mortals de l'any 2011 els van patir els homes.

El nombre d'accidents de treball per illes ens indica que s'ha produït, durant l'any 2011, una disminució generalitzada de la sinistralitat en totes les illes, per la qual cosa es manté la situació que ja trobàvem el 2010. En concret, Mallorca en registra el 79,7%, Eivissa el 13,1%, Menorca el 6,2% i Formentera un 0,5%. Durant el 2011 els accidents lleus representen més del 99% del total d'accidents registrats. Resulta destacable que totes les illes presenten en el 2011 una millora pel que fa als índexs d'incidència, a excepció de Formentera, que presenta un augment del 5,7%.

El sis accidents mortals registrats a les Balears el 2011 es distribueixen territorialment de la manera següent: dos a Mallorca, dos a Menorca i dos a Eivissa. Per sectors d'activitat, en el sector serveis es produeixen quatre accidents, i la resta, un es registra en el sector industrial i l'altre en el sector de

la construcció. Com ja passava l'any 2010, tampoc en el 2011 s'ha produït cap accident mortal en el sector agrari ([vegeu el quadre II-53](#)).