

# 4

## LES RELACIONS LABORALS A LA CAIB

### RESUM

Les relacions laborals a l'àmbit de la CAIB el 2020 han estat marcades per la resposta jurídica estatal a la crisi de la covid-19, en la qual els expedients temporals de regulació de l'ocupació han tingut un paper protagonista com a mesura de flexibilitat interna per a les empreses i de protecció de l'ocupació del personal treballador, que va ser incorporada al context de la CAIB a través de la seva execució per part de l'autoritat laboral autonòmica. Els agents socials també s'han vist obligats, en determinats sectors, a respondre a la crisi amb l'adaptació d'urgència dels convenis col·lectius vigents en aspectes com la moderació salarial o el tractament dels fixos discontinus de l'hostaleria. La negociació col·lectiva ordinària per a l'aprovació de nous convenis, però, s'ha vist en gran mesura paralitzada, igual que els processos electorals de representants del personal treballador. Així mateix, la pandèmia ha suscitat primer l'expansió i després la regulació normativa del teletreball, però no la seva concreció en l'àmbit de la negociació col·lectiva. Pel que fa a la conflictivitat laboral, de la paralització de l'activitat econòmica, durant bona part de l'any se n'ha derivat una gran davallada dels expedients resolts pel TAMIB i de les vagues.

### 4.1.

#### MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de les condicions de treball que impliquen els convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, es desenvolupa en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea i pel legislador estatal. En aquesta memòria, però, a diferència del que s'ha fet en edicions anteriors, la contextualització normativa se centrarà en el segon bloc normatiu, el nacional, que és el que ha concentrat la resposta juridicolaboral a la crisi de la covid-19. A més, l'any de la pandèmia s'ha donat la particularitat que també ha estat necessari que la CAIB faci un ús sense precedents de les competències estatutàries relatives a l'execució de la legislació laboral de l'Estat (article 149.1.7è de la Constitució i article 32.11 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears) per fer encaixar al nostre territori importants previsions normatives laborals de l'Estat.

El coronavirus ha alterat totes les coordenades estructurals que marquen el desenvolupament dels sistemes d'economia avançada i ha obligat a construir ràpidament i improvisada un nou dret del treball excepcional i provisional, ajustat a uns nous paràmetres que restringien o

impossibilitaven el respecte i exercici dels drets constitucionals al treball i a la llibertat d'empresa. Al Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19, que va encetar la legislació laboral d'excepció, el seguí un paquet tan ampli de mesures normatives destinades a pal·liar els efectes de la crisi sanitària en l'àmbit laboral i del treball que no podria abastar-se en aquestes pàgines. Per això, es descriuen molt breument els punts principals de la legislació laboral d'emergència que s'ha aprovat durant l'any analitzat i que ha emmarcat les relacions laborals d'Espanya, en general, i de les Illes Balears, en particular, i es deixen de banda figures laborals tan rellevants com el pla MECUIDA del mateix Reial decret llei 8/2020 o el permís retribuït recuperable i obligatori previst al Reial decret llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la covid-19.

Sens dubte, l'instrument jurídic que ha mescurat quasi tot el protagonisme a l'hora de protegir les empreses i els treballadors en aquesta època de crisi han estat els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO), que s'obren a conseqüència de l'inici de procediments de suspensió contractual o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o derivades de força major, regulats, amb caràcter general, a l'article 47 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

(ET). El que permet aquest article, vigent des d'abans de l'estat d'alarma, és canalitzar les dificultats de les empreses que es veuen obligades a limitar la seva activitat per una sèrie de raons justificades, a través d'un mecanisme de flexibilitat interna que fa possible deixar de percebre part o tota la prestació laboral del personal, a canvi de deixar de pagar els salaris corresponents, sense que es produeixi un incompliment contractual. D'aquesta manera, les empreses poden adaptar-se a les necessitats del mercat sense haver d'acomiar el seu personal.

Normalment, el procediment per a la suspensió, des que es pren la decisió, pot allargar-se considerablement en el temps, ja que l'empresari està obligat a dur a terme un procés de negociació amb els representants dels treballadors de 15 dies i també una notificació a l'autoritat laboral, que es pronuncia sobre si la suspensió es deu a una causa legalment justificada i que sol·licita l'emissió d'un informe preceptiu a la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.

En el cas que la suspensió sigui per una causa de força major, el procés és més ràpid, però també s'ha de comunicar als representants dels treballadors i l'autoritat laboral té cinc dies per constatar l'existència de la causa. Un cop activa la suspensió o reducció de jornada, l'empresariat ha de continuar pagant les cotitzacions de la plantilla a la Seguretat Social el temps que estigui vigent. Per la seva banda, les persones afectades passen a la situació legal de desocupació total o parcial, i això suposa que, si compleixen certs requisits de cotització prèvia, una prestació pública

de Seguretat Social cobrirà la seva situació de necessitat per manca de salari fins que reprenguin l'activitat laboral.

Davant d'aquesta situació legal prèvia, el que fa el legislador d'emergència és aprovar una sèrie de mesures perquè els ERTOS evitin que una situació sanitària conjuntural tenguin efectes estructurals sobre el treball i l'ocupació. Per això, els articles 22 i 23 del Reial decret Llei 8/2020 regulen, respectivament, un procediment especial de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa major «que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat a conseqüència de la covid-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin la suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal dels locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de persones i mercaderies, falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat o bé situacions urgents i extraordinàries per causa del contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretades per l'autoritat sanitària» i un per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció relacionades amb la covid-19. En ambdós casos, se cerca flexibilitzar el procediment i reduir els terminis i els tràmits administratius necessaris per facilitar una resposta ràpida i efectiva a la situació de crisi, destacant, sobretot, l'eliminació de l'informe de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social com a requisit previ i necessari per suspendre l'activitat.

A l'àmbit empresarial, la diferència més important entre els dos procediments és

que el primer, que s'aplica en supòsits més restringits, suposa l'exoneració, prèvia sol·licitud a la Tresoreria General de la Seguretat Social, de l'obligació econòmica de seguir pagant les quotes de la Seguretat Social, mentre la plantilla estigui a l'atur. Aquesta mesura no perjudica les persones treballadores, perquè la suspensió es considera com a període cotitzat a l'hora d'obtenir prestacions de la Seguretat Social i computa a efectes de calcular l'antiguitat a l'empresa.

Tot i així, aquesta diferència queda modulada amb el temps, ja que, posteriorment, el Reial decret Llei 18/2020, de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació, davant de la necessitat de reactivar progressivament l'activitat econòmica després del confinament estricte, regula la situació de força major parcial derivada de la covid, per a aquelles empreses que poguessin recuperar parcialment la seva activitat en alleugerir-se les restriccions. En aquest cas, també s'apliquen bonificacions a les cotitzacions de la plantilla, però en una proporció menor.

En l'àmbit de la CAIB, l'autoritat laboral competent a què s'ha d'acudir per constatar l'existència de causa per suspendre l'activitat laboral és la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball, que exerceix aquesta competència a través de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, d'acord amb l'establert a l'article 2 del Decret 21/2019, de 2 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la CAIB. Doncs bé, concretant alguns punts dels procediments anteriors,

el conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball va dictar diverses resolucions, en què, per agilitzar la resolució dels expedients i evitar el col·lapse de l'Administració, s'habilitaven vies alternatives de comunicació digital amb l'empresariat interessat<sup>1</sup> o s'ampliaven els terminis de resolució dels expedients en el moment inicial d'allau de sol·licituds<sup>2</sup>. També es van dictar posteriorment unes altres instruccions, resolucions o circulars informatives de contingut relacionat, per exemple, indicant els documents que s'havien d'entregar a la Direcció General de Treball i Salut Laboral<sup>3</sup>, revocant resolucions administratives denegatòries que s'haurien basat en una interpretació inicialment restrictiva del concepte de força major<sup>4</sup> o delegant les competències de resolució dels ERTOS en òrgans administra-

tius de rang inferior<sup>5</sup>. Igualment, quan, a l'estiu, per causa del rebrot, es varen adoptar noves mesures restrictives o de limitació de l'activitat, es va dictar una nova instrucció aclaridora dels supòsits protegits i de les especificitats del procediment<sup>6</sup>.

Una de les qüestions d'importància essencial per a la CAIB era la inclusió del personal fix discontinu en l'àmbit d'aplicació subjectiu dels ERTOS. Des d'un principi, era clar que s'hi havia d'entendre inclòs el personal fix discontinu que ja havia estat cridat a treballar a l'hora de suspendre's l'activitat, però hi havia dubtes sobre aquells que tenien una data d'incorporació prevista ulterior a aquell moment. De fet, el Servei Públic d'Ocupació Estatal s'hi havia pronunciat inicialment en contra<sup>7</sup>.

Davant d'aquesta situació, i tenint en compte que el primer estat d'alarma es va decretar abans del llançament massiu de la

1. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball sobre aspectes de la tramitació d'expedients de regulació temporal d'ocupació durant la vigència de la declaració de l'estat d'alarma; BOIB 41, sec. III, de 24 de març de 2020, 10.423 a 10.424.

2. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, per la qual s'amplia el termini establert a l'article 22.2.c del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, per resoldre els expedients de regulació temporal d'ocupació; BOIB 44, sec. III, de 27 de març de 2020, 10.582 a 10.583.

3. Punt segon de la Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball sobre la inclusió de determinats col·lectius de treballadors fixos discontinus del sector d'hostaleria i activitats accessòries en els expedients de regulació temporal d'ocupació prevists en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8 /2020, i sobre determinades especialitats en la tramitació d'aquests expedients; BOIB 43, sec. III, de 26 de març de 2020, 10.524 a 10.525.

4. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de revocació de determinades resolucions denegatòries de sol·licituds de tramitació d'expedients de regulació temporal d'ocupació; BOIB 46, sec. III, de 30 de març de 2020, 10.721 a 10.722.

5. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, de 20 d'abril de 2020, de delegació de l'exercici de la competència en el director de l'Institut Balear de Seguretat i Salut i Laboral (IBASSAL) i en el director gerent de l'Agència Estratègica Turística de les Illes Balears (AETIB) de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball per tramitar els expedients temporals de regulació d'ocupació (ERTO); BOIB 59, sec. III, de 21 d'abril de 2020, 11.717 a 11.718.

6. Instrucció del Conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de 24 d'agost de 2020, sobre mesures per als treballadors inclosos en expedients de regulació temporal d'ús de força major per «rebrot»; BOIB 146, sec. III, de 20 d'agost de 2020, 28.251 a 28.254.

7. SEPE (2020). Instrucciones provisionales para la aplicación de las medidas urgentes y complementarias en el ámbito laboral por la situación del covid-19; de 30 de març de 2020. Recuperat 24 de maig de 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2020/detalle-noticia.html?folder=/2020/Marzo/&detalle=instrucciones-provisionales-aplicacion-medidas-urgentes-complementarias-ambito-laboral-situacion-covid-19>

temporada turística a les Balears, per evitar la seva desprotecció, el conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball va dictar molt ràpidament la Instrucció de 26 de març de 2020 sobre la inclusió de determinats col·lectius de personal treballador fix discontinu del sector d'hostaleria i activitats accessòries en els expedients de regulació temporal d'ocupació prevists en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, i sobre determinades especialitats en la tramitació d'aquests expedients, en què s'obligava a incloure a l'ERTO totes les persones fixes discontinues que haurien estat cridades per l'empresa, en un moment posterior a la seva tramitació, si no s'hagués produït la crisi sanitària causada per la covid-19. Aquesta interpretació va ser la posteriorment incorporada pel legislador estatal en el Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i a l'ocupació, en la seva disposició final vuitena, que va modificar l'article 25.6 del Reial decret llei 8/2020.

La legislació d'urgència també ha ofert al personal treballador una atenció especial en una situació de vulnerabilitat, en forma d'una major protecció de la seva ocupació i enfront dels acomiadaments durant i després d'estar subjectes a una suspensió o reducció temporal de la prestació laboral. D'una banda, l'article 2 del Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la covid-19, conté una restricció de les causes d'acomiadament habituals, i disposa que no es poden entendre com a justificatives de l'extinció del contracte de treball o de l'acomiadament ni la força major ni

les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en què s'emparin les empreses per suspendre o reduir la seva activitat d'acord amb els procediments extraordinaris relacionats amb la covid-19.

És a dir, no es consideren procedents els acomiadaments de personal que s'inclou o es podria incloure en un ERTO per causes relacionades amb la crisi sanitària. D'altra banda, la disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020 conté una obligació de manteniment de l'ocupació durant un termini de sis mesos des de la data de reactivació de l'activitat empresarial per a les empreses que siguin beneficiàries de les bonificacions en les quotes de la Seguretat Social que s'apliquen a les suspensions d'activitat per força major, que s'haurien de tornar en cas d'incompliment.

En el cas del personal fix discontinu, en principi, s'havia de mantenir dins els ERTO fins a la finalització de les seves causes i la seva vigència, excepte que s'incorporessin prèviament a l'activitat de l'empresa<sup>8</sup>. Tot i així, a conseqüència de la finalització precipitada de la temporada turística derivada de la segona onada de la pandèmia a les Illes Balears, en virtut de l'Acord de la Mesa de Diàleg Social del 16 de setembre, es considerarà el dia 30 de setembre de 2020 com a data de fi de temporada a partir de la qual les empreses podrien interrompre la relació laboral del col·lectiu de fixos discontinus, de manera que, per una banda, aquestes quedarien esplaiades de les obli-

8. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, de 22 de juliol de 2020, sobre mesures de salvaguarda de l'ocupació per als treballadors fixos discontinus inclosos en expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO); BOIB 130, sec. III, de 23 de juliol de 2020, 26.614 a 24.615.

gacions d'abonar les cotitzacions durant períodes mancats d'ingressos i, per altra banda, els treballadors passarien a percebre una prestació extraordinària destinada a la protecció d'aquest col·lectiu<sup>9</sup>. Sobre aquest punt, ja s'havia especificat prèviament que la interrupció de la seva activitat productiva en finalitzar l'estat d'alarma no suposava un incompliment de l'obligació de manteniment de l'ocupació exigida per beneficiar-se de les bonificacions<sup>10</sup>.

En segon lloc, al marge dels ERTO, l'altra figura juridicolaboral que ha adquirit més importància en la reacció a la pandèmia ha estat el teletreball, com a mecanisme de salvaguarda de la seguretat i salut dels treballadors i de les treballadores i com a alternativa a la suspensió d'activitats enfront de la necessitat de reduir la mobilitat i la interacció entre persones, en tres dimensions diferents: (i) el teletreball preferent com a resposta excepcional a la covid de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, (ii) el teletreball com a categoria legal del Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància i (iii) el teletreball a l'Administració pública del Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el sistema nacional de salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la covid.

9. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de 29 de setembre 2020, sobre la finalització de la temporada de les persones treballadores amb contracte fix discontinu; BOIB 168, sec. III, de 30 de setembre de 2020, 32.200 a 32.201.

10. Circular informativa sobre inclusió de fixos discontinus en els expedients de regulació temporal d'ocupació i aplicació de la disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020; BOIB 50, sec. III, de 2 d'abril de 2020, 10.964 a 10.965.

Per entendre la rellevància d'aquestes novetats, s'ha de tenir en compte que, abans de l'eclosió de la pandèmia, els antecedents normatius sobre aquesta matèria es limitaven, d'una banda, a l'Acord marc europeu sobre teletreball, signat el juliol del 2002 pels interlocutors socials europeus sense eficàcia normativa directa, i, d'altra banda, a l'article 13 ET, pel qual es va introduir, a través de la reforma laboral de l'any 2012, la primera regulació legal expressa d'aquesta forma de treball a distància.

La rellevància normativa i pràctica que el teletreball va adquirir l'any 2020 comença amb l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, que va establir el treball a distància com a opció prioritària enfront de l'aturada de l'activitat empresarial, amb la qual cosa l'empresa estava obligada a adoptar-lo si li era tècnicament i raonablement possible, i si l'esforç d'adaptació necessari resultava proporcionat. El règim improvisat de teletreball provisional posà de manifest algunes de les carències jurídiques en la regulació d'aquesta modalitat laboral i això va dur als poders públics a l'aprovació, per la via d'urgència, del Reial decret llei 28/2020.

Sense caràcter exhaustiu, entre les característiques fonamentals d'aquesta nova regulació poden destacar-se la definició del treball a distància com aquella activitat laboral que es presta de manera regular, com a mínim un 30% del temps en un període de tres mesos (art. 1), l'exclusió del règim legal del treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la covid-19 (disposició transitòria tercera), el dret a la igualtat de tracte i d'oportu-

nitats del personal teletreballador respecte del presencial en totes les dimensions de la relació laboral (art. 4), el caràcter voluntari i reversible del treball a distància (art. 5) i l'obligació formal de signar un acord de treball a distància entre les parts de la relació contractual (art. 6).

Tot i així, al marge de les novetats anteriors, el contingut de la llei, possiblement pel seu caràcter negociat amb els agents socials, conté, en molts aspectes, una invitació a la intervenció normativa de la negociació col·lectiva, més que una vertadera regulació substantiva. Així, múltiples punts del règim jurídic del teletreball es fan dependre del que concretin, si és el cas, els convenis col·lectius, incloent-hi el dret del personal teletreballador a la dotació i manteniment adequat per part de l'empresa dels mitjans materials necessaris per al desenvolupament de la seva activitat (art. 11.1), el dret a la compensació empresarial de les despeses originades pel teletreball (art. 12.1) o el dret a l'horari flexible de prestació de serveis (art. 13).

Segons dades de l'Ibestat<sup>11</sup>, durant l'estat d'alarma, en un 38,6% d'establiments empresarials de les Illes Balears es va implementar o estendre la utilització del teletreball. Aquesta xifra és més del doble del 14,42% de les empreses balears que utilitzaven el teletreball abans de l'estat d'alarma, però queda significativament per davall del 48,8% de la mitjana espa-

nyola. Així mateix, cal ressaltar que, després d'uns mesos, un terç de les empreses que havien adoptat el teletreball com a mesura d'urgència tenien previst mantenir-lo en un futur.

## 4.2.

### NOVES FORMES DE TREBALL A LA CAIB

A les memòries anteriors, ja es va posar de manifest la importància del treball autònom en el teixit productiu de les nostres illes, que està guanyant força i que conviu amb la forma de treball prototípica en les economies de capitalisme avançat, el treball subordinat o per compte d'altri. També s'hi explicava que la figura del treball autònom queda associada a la problemàtica de la fugida del dret del treball per escapar de la legislació laboral i aplicar en lloc seu la legislació comuna dels contractes, amb tot el que això implica des de la perspectiva de poder eludir indegudament pagaments laborals i pagaments al sistema públic de la Seguretat Social, i, així mateix, obtenir beneficis provinents de règims tributaris més favorables.

El treball autònom és una realitat a la CAIB que, a un àmbit més general, també està connectat amb l'auge que experimenten models actuals d'activitat econòmica que s'han anomenat d'economia col·laborativa, basats en formes d'ocupació caracteritzades per treballar a través de plataformes virtuals, pròpies de societats amb una forta presència de les tecnologies de la informació i comunicació en què dispositius

11. Ibestat (2021). Un 56,3% dels negocis de la comunitat autònoma continuaren oberts durant l'estat d'alarma. Recuperat el 24 de maig de 2021, de l'Indicador de Confiança Empresarial (ICE) Mòdul d'opinió sobre l'impacte de la covid-19: [https://ibestat.caib.es/ibfiles/content/files/noticias/2020/nota\\_ICE\\_covid19\\_cat.pdf](https://ibestat.caib.es/ibfiles/content/files/noticias/2020/nota_ICE_covid19_cat.pdf)

digitals com tauletes i telèfons intel·ligents fan possible connectar el prestador d'un servei amb les persones usuàries per canalitzar el desenvolupament de l'activitat empresarial.

En concret, l'any 2020 l'expansió de les plataformes digitals i les formes atípiques d'ocupació ja és indiscutible i s'ha demostrat, sobretot, que els repartidors i les repartidores a domicili són agents econòmics destacats per a l'abastiment de productes a les llars familiars, que han permès mantenir part de l'activitat hostalera, fins al punt que, durant el període de confinament domiciliari, van ser declarats treballadors i treballadores essencials. Per això, resulta més necessari que mai l'aclariment del règim jurídic dels possibles falsos autònoms del sector.

Sobre aquesta matèria, a nivell europeu, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea va dictar el 22 d'abril del 2020 la interlocutòria relativa a l'assumpte Yodel (C-629/19), un cas remès des del Regne Unit i relatiu a la qualificació com a persones treballadores assalariades o no del personal repartidor associat a una plataforma digital. En aquest cas concret, el Tribunal va considerar que no existia entre la plataforma i el personal repartidor una relació de subordinació que permetés considerar-los o considerar-les treballadors o treballadores, d'acord amb el concepte europeu. Aquesta decisió es fonamentava en l'anàlisi detinguda dels fets provats, com ara que el personal repartidor podia designar contractistes i substituïts per dur a terme les entregues, podien decidir unilateralment el nombre màxim d'entregues que volien realitzar, podien prestar serveis

a qualsevol tercer (inclosos els competidors de la mateixa plataforma) o fixar individualment les seves hores de treball (dins de certs paràmetres i d'acord amb els seus interessos personals). Tot i així, el Tribunal va preocupar-se d'especificar que la decisió podia ser la contrària si, en altres casos que poguessin ser similars, es demostrava l'existència d'una vertadera relació de subordinació.

En canvi, a l'àmbit nacional, si, com s'indicava en la memòria corresponent, el 2019 havia estat l'any de l'eclosió d'una batalla judicial sobre la laboralitat dels *riders* que havia donat lloc a alguns pronunciaments contradictoris dels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes, l'any 2020 va ser l'any del seu tancament per part del Tribunal Suprem, en dictar la sentència de 25 de setembre del 2020 (rec. núm. 4746/2019). En aquesta resolució, es va considerar que el personal repartidor de la plataforma Glovo podia enquadrar-se en el concepte de treballador de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors i que, per tant, els eren d'aplicació tots els drets laborals estipulats en aquella llei.

Per arribar a aquesta conclusió, el Tribunal va tenir en compte indicis fàctics com ara el sistema de reputació digital que utilitza la plataforma, el fort condicionament de l'elecció d'horaris per part del personal repartidor, l'avaluació que fa a la clientela final com a sistema de control de l'activitat laboral, el seu seguiment per GPS o el caràcter aliè de la persona repartidora respecte de la plataforma digital com a principal mitjà material de l'activitat, així com la seva manca de participació en la fixació de tarifes o d'acords amb els establiments co-



merciais. L'alt tribunal confirma, en definitiva, la posició de la inspecció de treball de la CAIB, que l'any anterior havia imposat una sanció laboral a la mateixa empresa per falta d'alta dels seus repartidors al règim general de la Seguretat Social.

### 4.3.

#### 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 l'any 2020 es farà proporcionant una foto fixa dels convenis i altres acords col·lectius derivats publicats al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB) en aquesta anualitat. Aquest any, una correcta anàlisi obliga a separar els acords dels agents socials entre aquells que, d'una banda, podrien anomenar-se, en analogia amb la denominació de la normativa legal, negociació col·lectiva d'urgència, que són els que s'han derivat directament de l'eclosió de la crisi sanitària i aquells que, d'altra banda, han continuat el curs natural i ordinari de les diferents manifestacions de la negociació col·lectiva, que segueixen el fil marcat en les anteriors edicions d'aquesta memòria.

S'ha de tenir en compte que entre els primers no hi ha convenis col·lectius tècnicament considerats, sinó que es tracta de figures pròpies de la negociació col·lectiva, formalment diferents d'aquests, però amb la mateixa eficàcia normativa, que permeten adaptar la regulació de les relacions laborals a les quals són d'aplicació a una

situació sobrevinguda. També s'ha de fer notar que l'anterior classificació, a diferència del que passava amb la legislació i les resolucions administratives, no es pot traçar marcant com a límit temporal la primera declaració de l'estat d'alarma del mes de març, ja que el registre i la publicació al BOIB dels acords col·lectius du un cert retard respecte de la seva formalització i, per això, n'hi ha de publicats durant tot l'any 2020 que no s'han vist influïts per la disrupció que es va produir en aquell moment.

En concret, al marge dels acords col·lectius d'adaptació de les relacions laborals a la crisi sanitària i econòmica, que es tractaran a l'apartat 3.1, tots els convenis col·lectius menys un varen ser negociats i signats amb anterioritat a la detecció dels primers casos de covid-19 a Espanya. Això reflecteix, com també es deriva de les dades recollides a l'apartat 3.2, que la crisi sanitària ha representat una clara paralització de l'activitat negociadora duta a terme de manera ordinària pels agents socials, perquè haurà retardat els acords als quals s'hauria previst arribar, per exemple, per a la renovació de convenis que ja haguessin estat denunciats per alguna de les parts legitimades abans de declarar-se l'estat d'alarma.

Aquest fet podria tenir conseqüències pràctiques molt notòries, perquè, si la demora fa que es tardi més d'un any a arribar a un nou acord des del moment de la denúncia (el període d'ultraactivitat legalment garantida a l'article 86.3 *in fine*), els treballadors i les treballadores podrien veure's perjudicats o perjudicades per la pèrdua de vigència de les condicions laborals que tenien pactades. Ara bé, és proba-

ble que aquest termini estigui afectat per la suspensió dels períodes de prescripció i caducitat de qualsevol tipus d'accions i drets des del mes de març<sup>12</sup> fins al 4 de juny del 2020<sup>13</sup>. De la mateixa manera, aquest problema es veuria parcialment compensat pel fet que, com s'ha indicat a les memòries anteriors, el més comú a la CAIB en els darrers anys és que més de la meitat dels convenis col·lectius signats en garanteixen la vigència fins a l'entrada en vigor del pròxim conveni.

Per altra banda, el fet que els convenis col·lectius publicats el 2020 es redactessin amb anterioritat a la pandèmia descar-ta que regulin aspectes relacionats amb aquesta i permet seguir la metodologia aplicada en edicions anteriors d'aquesta memòria per analitzar-ne el contingut material, tal com es farà als apartats 3.3 i 3.4, en què s'analitza, respectivament, si segueixen les pautes del IV Acord estatal per a la negociació col·lectiva i com s'incorporen els efectes de les noves tecnologies i l'obligació jurídica de registre de la jornada laboral.

12. Disposició addicional 4a del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19; BOE 67, sec. I, de 14 de març de 2020, 25.390 a 25.400.

13. Art. 10 del Reial decret 537/2020, de 22 de maig, pel qual es prorroga l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19; BOE 145, sec. I, de 23 de maig de 2020, 34.001 a 34.011.

#### 4.3.1. ELS ACORDS COL·LECTIUS D'URGÈNCIA PER A L'ADAPTACIÓ DE LES RELACIONS LABORALS A LA CRISI SANITÀRIA I ECONÒMICA

Les mesures adoptades a l'àmbit col·lectiu a la CAIB per fer front a la pandèmia afecten, en primer lloc, la protecció del personal treballador fix-discontinu de l'àmbit de l'hostaleria. Per això s'aprova l'acta de la comissió paritària del XV Conveni col·lectiu sectorial de l'hostaleria de la CAIB de 2 d'abril, que, partint del fet que el text del conveni disposa que els períodes d'ocupació garantida dels treballadors fixos discontinus s'han de dur a terme de manera continuada o amb una sola interrupció de màxim 45 dies, acorda la possibilitat de dur a terme una nova interrupció a partir del moment de la finalització de l'estat d'alarma, ja que el personal fix discontinu que havia estat cridat a treballar ha de ser inclòs a l'ERTO. També en aquest sector, i a conseqüència de la paralització de l'activitat econòmica, s'acorda la ratificació de l'acord del patronat de la fundació per a la prevenció de riscos laborals en el sector d'Hostaleria de les Illes Balears per a l'exoneració a les empreses del sector del pagament de les aportacions econòmiques que els corresponen durant la paralització de l'activitat<sup>14</sup>, que després

14. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta número 21 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000435011982); BOIB 61, fascicle 154, sec. III, de 17 de setembre de 2020, 30.621 a 30.623.

es prorroga fins a final d'any<sup>15</sup>.

En segon lloc, s'ha de destacar, en l'àmbit tripartit, l'anomenat Acord marc per al manteniment de l'ocupació i la protecció del sector serveis, signat pel Govern de la CAIB amb organitzacions empresarials i sindicals el dia 15 d'abril de 2020, en què, a banda d'altres mesures, s'inclou una clàusula de recomanació de moderació salarial en els sectors d'hostaleria, comerç i transport discrecional, que consisteix en la suspensió dels increments salarials per a l'any 2020 en els corresponents convenis col·lectius i la seva translació a l'any 2021, alhora que la del 2021 es passaria a l'any 2022. Aquest acord, sense naturalesa normativa, va ser posteriorment traslladat a les comissions negociadores dels convenis col·lectius de l'hostaleria<sup>16</sup> i el comerç<sup>17</sup>, en què sí que adquirí efectes vinculants, a més de modificar la vigència temporal dels

convenis col·lectius per allargar-la un any més del que s'havia previst inicialment. Les pujades salarials que estaven previstes per a l'any 2020 eren del 3,5 % en l'àmbit de l'hostaleria<sup>18</sup> i del 3 % en l'àmbit del comerç<sup>19</sup>.

En el sector de la construcció també s'ha arribat a acords importants pel que fa a les mesures laborals en resposta a la crisi sanitària, amb la qual cosa cal destacar (i) l'acord per a la modificació del calendari laboral i la regulació de la recuperació dels dies corresponents al permís retribuït recuperable i obligatori del mes de març durant els mesos d'octubre i desembre del mateix any en les empreses que no disposin de representants legals de les persones treballadores<sup>20</sup>, i (ii) l'acord que regula algunes especificitats dels procediments que cal seguir en els ERTO per causes produc-

15. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'acta número 22 de la Comissió Paritària del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 23 d'octubre de 2020 (codi de conveni 07000435011982); BOIB 191, fascicle 188, sec. III, de 7 de novembre de 2020, 37.501 a 37.503.

16. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'acta de la comissió negociadora del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 5 de maig de 2020 (codi de conveni 07000435011982); BOIB 97, fascicle 79, sec. III, de 30 de maig de 2020, 15.641 a 15.649.

17. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta de l'acord de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i la seva publicació al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000195011981); BOIB 67, sec. III, de 30 d'abril de 2020, 12.288 a 12.294.

18. Art. 24 de la Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta número 11 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears, sobre l'aprovació definitiva del text consolidat del Conveni col·lectiu i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000435011982); BOIB 86, fascicle 120, sec. III, de 18 de maig de 2020, 23.866 a 23.908.

19. Art. 22 de la Resolució del Conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000195011981); BOIB 168, fascicle 246, sec. III, de 30 de setembre de 2020, 49.133 a 49.183.

20. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'Acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, de 4 de juny de 2020 (codi de conveni 07000335011981); BOIB 145, fascicle 140, sec. III, de 22 d'agost de 2020, 27877 a 27.879.

tives, tècniques, econòmiques i organitzatives, entre les quals destaca la designació de representants sindicals de la comissió negociadora en les empreses que no disposen de representants legals del personal treballador, així com la possibilitat que l'empresa confereixi la seva representació a l'organització patronal en què es trobi integrada<sup>21</sup>.

Per altra banda, la pandèmia, a més de la negociació col·lectiva, va alterar el curs normal dels processos electorals sindicals a les empreses i administracions públiques de la CAIB. Així, en primer lloc, la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball va arribar a un acord amb les organitzacions sindicals més representatives el 16 de març de 2020, amb vista que no es podrien celebrar els processos electorals previstos en aquell període a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma.

Una vegada reactivada l'activitat econòmica, els mateixos subjectes van arribar, el 2 de juliol de 2020, a un altre acord<sup>22</sup>, d'una banda, per al reinici dels processos electorals en el punt que haguessin quedat aturats, que es va fixar per al dia 14 de setembre, i, d'altra banda, per a la creació de la Comissió d'Eleccions Sindicals Territorials per al Seguiment de les Eleccions al Llarg del 2020. L'acord especificava que a les empreses que havien aplicat un ERTO

s'havia d'esperar a reprendre l'activitat i que la plantilla es trobés treballant amb normalitat, i calia que es mantinguessin en funcions, fins aleshores, el mandat dels representants anteriors.

Posteriorment, l'anterior acord va ser modificat<sup>23</sup> i es va establir (i) que a les empreses afectades per un ERTO les eleccions s'haurien de dur a terme si, com a mínim, el 60 % de la plantilla es trobava treballant de manera presencial; (ii) també es van facultar a les meses electorals per decidir la suspensió del procés electoral si consideraven que la continuïtat suposava un risc per a la salut, i (iii) es va recomanar, en general, la realització de tots els processos amb garanties sanitàries i distància social en l'àmbit laboral i, en particular, la no promoció d'eleccions en llocs de treball amb presència de persones vulnerables, com ara centres d'atenció a gent gran o a persones amb discapacitat.

#### 4.3.2. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2020

Al BOIB de l'any 2020 es publicaren només vuit convenis col·lectius, el mínim històric mai recollit en aquesta memòria, que queda molt per davall dels que es van publicar en anys anteriors: el 2019, 23 convenis;

21. Ídem.

22. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de modificació de l'Acord de 2 de juliol de 2020 subscrit amb les organitzacions sindicals amb més representativitat de les Illes Balears sobre el reinici dels processos d'eleccions sindicals a les empreses i les administracions públiques de les Illes Balears; BOIB 173, fascicle 167, sec. III, de 8 d'octubre de 2020, 33.294 a 33.297.

23. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual s'ordena la publicació de l'Acord pel qual es resol l'Acord de 2 d'octubre de 2020 de modificació de l'Acord de 2 de juliol de 2020 subscrit amb les organitzacions sindicals amb més representativitat de les Illes Balears sobre el reinici dels processos d'eleccions sindicals en les empreses i les administracions públiques de les Illes Balears; BOIB 53, fascicle 74, sec. III, de 22 d'abril de 2021, 14.698 a 14.699.

2018, 28 convenis, i 2017, 19 convenis. De tots aquests convenis, dos eren de caràcter sectorial (construcció; fusta i moble), mentre que el 2019 en foren set. També es va publicar un conveni col·lectiu de grup d'empreses (UTE Dornier, SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient, SA). Dels altres convenis, només n'hi ha un d'una empresa privada (Mantenimiento y Montajes Industriales).

Així mateix, es publicà un conveni relatiu als centres de treball de les Illes Balears d'una empresa (FCC, SA per al seu contracte per al servei de neteja de les platges de Menorca) que té una implantació geogràfica més amplia. En relació amb la resta, el 2020 es van publicar dos convenis corresponents a organismes del sector públic (personal laboral dels ajuntaments d'Eivissa i sa Pobla) i un d'una altra entitat que forma part del sector públic instrumental de la CAIB (personal laboral de la Fundació per a Persones amb Discapacitat de l'illa de Menorca).

Al marge d'aquesta llista de convenis col·lectius, si s'exclouen els ja referits acords col·lectius d'adaptació de la negociació col·lectiva al context de la pandèmia, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant el 2020 es va traduir també en una mostra molt anecdòtica, respecte d'anys anteriors, de pràctiques clàssiques de la negociació col·lectiva. A més d'alguna acta genèrica tant d'una comissió paritària (personal laboral de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal de les Illes Balears) com d'una comissió negociadora del conveni col·lectiu (Globalia Servicios Corporativos, SL), aquestes pràctiques inclouen una acta de cons-

titució de la comissió paritària del conveni (sector del comerç), una acta d'actualització salarial d'un conveni en vigor (sector dels derivats del ciment), diverses adequacions interanuals del calendari laboral (sector de la indústria de la fusta i del moble, sector de la construcció) i una modificació puntual de determinats articles d'un conveni col·lectiu en vigor (personal laboral de l'empresa Llar de Calvià).

### 4.3.3. LES PAUTES DEL IV ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB DURANT EL 2020

El 2018 es va subscriure, a l'àmbit estatal, el IV Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, de vigència triennal (2018, 2019 i 2020), entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives del panorama estatal. El primer que manifesten els negociadors és la voluntat expressa de prorrogar en els seus propis termes l'establert en l'anterior III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017, «excepte en aquells continguts que s'oposin expressament a allò que se subscriu en el IV Acord i fins a la seva finalització», és a dir, fins a l'any 2020.

Per tant, quedarien prorrogats tots els continguts del capítol II del tercer acord (sobre l'impuls de l'ocupació de qualitat i amb drets) referits a l'estabilitat de l'ocupació i les modalitats de contractació; la contractació de joves; la formació i qualificació professional; els processos de reestructuració; els drets d'informació i consulta; la igualtat de tracte i oportunitats i la seguretat i la salut en el treball.

També queda prorrogat el capítol IV (sobre instruments de flexibilitat negociada i condicions de treball) pel que fa a la classificació professional i la mobilitat funcional; l'ordenació del temps de treball, la inaplicació de determinades condicions de treball pactades en els convenis col·lectius; el teletreball, i la incapacitat temporal i l'absentisme. Així mateix, queda igualment prorrogat, en part, el capítol V (sobre la negociació col·lectiva) pel que fa als continguts referits a les comissions paritàries i a la resolució autònoma de conflictes.

El tractament que fan els convenis col·lectius de les Illes Balears de moltes de les matèries recollides en el tercer acord (modalitats de contractació, formació i qualificació de personal, classificació professional, salaris, temps de treball...) es pot consultar en memòries anteriors com, per exemple, la corresponent a l'any 2017. Per aquest motiu, l'anàlisi convencional se circumscriu en aquesta memòria als continguts no prorrogats del tercer acord per haver-se regulat expressament al quart acord. Aquests continguts són essencialment dos: la dinàmica dels increments salarials i la problemàtica de la renovació i actualització dels convenis col·lectius.

Pel que fa als increments salarials, el tercer punt de l'acord expressa que aquests han d'incloure durant cada un dels anys de la seva vigència una part fixa, al voltant d'un 2 %, i una altra part variable, d'un 1 %, que ha d'anar lligada «als conceptes que en cada conveni es determinin, com l'evolució de la productivitat, resultats, absentisme injustificat i altres, sobre la base d'indicadors quantificats, mesurables i coneguts per ambdues parts». El quart

punt de l'acord estableix que el creixement gradual del salari mínim de conveni, previst en 14.000 euros anuals, «haurà d'emmarcar-se en els propis convenis col·lectius existents, vinculant-se a la seva renovació», amb la qual cosa queda previst en el cinquè punt que els convenis col·lectius «podran establir mecanismes de revisió salarial, tenint en compte els indicadors que en cada cas estimin aplicables els negociadors».

Doncs bé, tots els convenis col·lectius publicats al BOIB durant l'any 2020 fan referència a la qüestió de la revisió salarial, però de diverses maneres. En primer lloc, pot considerar-se que només dos dels vuit convenis analitzats, ambdós d'àmbit empresarial, se subscriuen a les indicacions de l'acord i preveuen increments salarials interanuals que oscil·len entre el 2 % i el 3 %. Així i tot, se separen dels criteris que proposa l'acord estatal per orientar la part variable, calculada d'acord amb criteris quantificables prèviament fixats.

En particular, al conveni d'FCC l'increment variable es vincula al creixement de l'IPC, i al conveni de Mantenimiento y Montajes Industriales es vincula a l'índex de freqüència general d'accidents anual de les Balears i l'índex de gravetat d'accidents anual de les Balears. Uns altres tres convenis, dos de caràcter sectorial i un de caràcter empresarial, són de vigència anual i, per tant, a les taules salarials que fixen no s'hi reflecteixen les variacions salarials interanuals. Entre els convenis col·lectius del sector públic és habitual que remetin a la consulta de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, a la qual queden vinculades les variacions retributives i, en aquest cas, en són tres.

En referència a la dinàmica de la renovació i actualització dels convenis col·lectius, el sisè punt de l'acord incideix en la necessitat d'articular «regles sobre la vigència, la ultraactivitat i el procediment sancionador» i subratlla que els convenis han de mantenir la seva vigència durant el període d'ultraactivitat, que és el temps que transcorre entre la denúncia del conveni i l'entrada en vigor del successiu conveni que ve a substituir-lo o d'un laude arbitral equivalent. En principi, l'article 86.3.4 ET estableix que els convenis col·lectius s'han de mantenir vigents durant el primer any del període d'ultraactivitat, però l'acord incentiva l'ampliació d'aquest període i fa prevaldre la bona fe negociadora i propicia la innovació en els continguts dels convenis col·lectius, amb el teló de fons del recurs als sistemes de resolució extrajudicial de conflictes per dirimir-hi, en l'àmbit estatal o autonòmic, tots aquells problemes inherents a les situacions de bloqueig de les conversacions.

La meitat dels convenis col·lectius publicats al BOIB el 2020, els tres corresponents al sector públic i l'únic relatiu a un grup d'empreses, s'ajusten a les indicacions de l'acord quan estableixen una clàusula expressa sobre la ultraactivitat indefinida, per la qual els convenis col·lectius denunciats s'han de mantenir en vigor fins que s'aconsegueixi pactar-ne un de nou. Els altres convenis col·lectius o bé es remeten al que hi ha acordat en un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit superior o bé deixen de regular aquest aspecte i, per tant, confirmen implícitament l'aplicació de tal regulació legal, que té caràcter supletori.

#### 4.3.4. EL TRACTAMENT DE LES NOVES TECNOLOGIES I DEL REGISTRE DE LA JORNADA ALS CONVENIS DE LA CAIB DE 2019

La pràctica de la negociació col·lectiva ordinària a la CAIB de l'any 2020 posa en relleu que el teletreball dista molt de ser un contingut habitual dels convenis col·lectius. De fet, cap dels convenis col·lectius publicats l'any 2020 (inclosa la negociació col·lectiva d'urgència duta a terme en un moment d'implantació sense precedents del teletreball a les empreses) conté una vertadera regulació convencional d'aquesta forma de treball, com tampoc ho feren abans els de l'any 2019 i 2018.

Per trobar alguna regulació expressa del règim específicament aplicable al teletreball en un sol conveni col·lectiu balear, que vagi més enllà de la menció anecdòtica, ens hem de remuntar a l'any 2017. Això és, en part, coherent amb el fet que no calia esperar que els convenis col·lectius publicats l'any 2020 haguessin respost a les crides que conté el Reial decret llei 28/2020 a la negociació col·lectiva, perquè es van negociar majoritàriament amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Tot i així, s'ha de fer notar que, en cas que en els anys vinents no es produeixi un canvi de tendència en la negociació col·lectiva balear pel que fa a la regulació del teletreball, en un context d'expansió significativa d'aquesta modalitat d'organització del treball en què la llei reserva intencionalment amplis espais de regulació als convenis col·lectius, la inactivitat dels seus negociadors produirà inevitablement l'aparició de pro-

blemes jurídics que s'hauran de sotmetre al criteri dels tribunals.

El teletreball és només un dels múltiples aspectes en què les tecnologies de la informació i comunicació possibiliten i condueixen a canvis molt profunds en les relacions laborals. Poder-se comunicar a través d'internet, tenint a disposició una connectivitat fiable ininterrompuda que permet treballar a distància, incideix de manera important sobre les dimensions del contracte de treball referides al lloc, temps i contingut de la prestació laboral. Així, per exemple, pel que fa a la protecció de la privacitat digital del personal en front de les possibilitats de les avançades modalitats de tractament informàtic de la seva informació, s'havia reservat un espai important a la negociació col·lectiva, tant des de l'àmbit europeu —a l'article 88 del Reglament (UE) 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecta al tractament de les dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE— com a l'article 91 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

Només dos dels vuit convenis col·lectius analitzats fan algun tipus de menció al fet tecnològic. Entre aquests, el conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Eivissa aposta per impulsar l'ús de les noves tecnologies com a element indispensable de l'organització de l'estructura municipal i estableix l'articulació de mecanismes per a la millora contínua del portal de l'empleat municipal com a eina de comunicació interna, d'accés informàtic al sistema i d'accés a la seu

electrònica. L'altre és el conveni col·lectiu de l'UTE formada per Dornier i altres, que té en compte la tecnologia a l'hora de regular el dret a la formació dels treballadors i les treballadores com a element clau; a l'hora d'adaptar-se a l'avenç de l'activitat, i a l'hora de regular la prevenció de riscos laborals, i indica també que serà necessària una formació adequada cada vegada que es produeixin canvis tecnològics.

En molt directa connexió amb l'anterior, finalment, es tracta el paper que el conveni col·lectiu pot desenvolupar com a instrument per aconseguir una racionalització dels horaris de les persones treballadores, tant pel que respecta a la facilitació de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, com al compliment dels límits legals en matèria de temps de treball i de garantia de la deguda retribució i cotització de les hores extres. Sobre la primera de les funcions anteriors, l'article 88 de la LOPDGDD estableix que els treballadors «tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar» i es remet a la negociació col·lectiva per la concreció de les modalitats d'exercici d'aquest dret. Així i tot, ni els convenis analitzats en les anteriors edicions d'aquesta memòria, ni els de l'any 2020 contenen cap tipus de previsió d'aquesta naturalesa dirigides a conformar el règim jurídic del dret legal del personal treballador a la desconexió digital.

Sobre la segona funció, l'article 34.9 ET, que obliga a la garantia d'un registre de la jornada diària de les persones treballa-



dores, també remet a la negociació col·lectiva per regular l'organització que ha de fer-ne l'empresa. En aquesta matèria, es deia en l'edició passada de la memòria que, com que aquesta obligació va entrar en vigor el 12 de maig de 2019, i molts dels convenis publicats es van negociar abans d'aquest moment, era comprensible que la majoria no hi fessin referència.

Tot i així, la majoria de convenis del 2020 continuen en la mateixa línia. De tots els analitzats, només el conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears fa una regulació detallada i adequada del registre diari de jornada. Aquesta regulació és suficientment flexible per poder ser adaptada a les necessitats específiques de cada empresa pel que fa a la seva implantació, té en compte una de les principals característiques del sector en incloure una disposició que preveu com s'ha de registrar la jornada dels treballadors en el cas de contractacions i subcontractacions d'altres empreses i aporta alguns detalls al règim legal sobre la consulta del registre per part dels representants dels treballadors.

Per altra banda, uns altres tres convenis col·lectius contenen una regulació obsoleta, que ja no s'ajusta a l'Estatut dels treballadors en la mesura que només fan referència a un eventual registre d'hores extraordinàries que permeti controlar que són degudament abonades per l'empresa en cas de produir-se, però no preveu el registre diari del temps de treball efectivament prestat per cada treballador.

## 4.4.

### LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

Es pot fer una anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB durant el 2019 distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

#### 4.4.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions<sup>24</sup>, el total d'assumptes judicials de caràcter laboral resolts a les Balears durant el 2020 va ser de 6.353. Aquesta xifra és similar a les d'anys anteriors (6.510 el 2019, 6.454 el 2018 i 6.342 el 2017). Això reflecteix que el període de suspensió dels judicis durant el període inicial del primer estat d'alarma no va afectar significativament el nombre de procediments resolts. Entre aquests casos, va haver-hi 24 conflictes col·lectius (havien estat 13 el 2019), 1.467 controvèrsies en matèria de Seguretat Social (l'any anterior n'eren 1.486) i 2.685 reclamacions derivades del contracte de treball (més que els 2.891 del 2019), de les quals 2.177 eren acomiadaments. De tots aquests assumptes individuals resolts en matèria d'acomiadaments que van arribar als tribunals, un total de 1.500 treballadors de les Illes varen veure satisfets totalment o parcialment les seves previsions, ja fos en un acte de conciliació judicial de l'article 84 de la Llei 36/2011, de

24. Ministeri de Treball i Economia Social (G. d'E.) (2021). «Enero-Diciembre 2020. Estadística de asuntos judiciales sociales». Recuperat el 24 maig de 2021 de: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que se celebra davant el lletrat de l'Administració de justícia o ja fos en una sentència condemnatòria cap a l'empresa.

Pel global d'assumptes sobre acomiadaments en què el treballador va veure totalment o parcialment satisfetes les seves pretensions, es va acordar o imposar com a indemnització una quantia mitjana per treballador acomiadat de 7.287 euros. Aquesta quantia se situa molt per sota de la mitjana estatal, que es troba en els 9.583 euros, és la segona més baixa de tot l'Estat (només per davall de la mitjana de les Illes Canàries) i la que experimenta un descens interanual més alt, del 32 %.

La majoria dels assumptes anteriors es van resoldre en la conciliació judicial, sense necessitat d'arribar a celebrar el judici. En concret, foren 1.010 acords judicials que afectaren 1.035 treballadors i s'arribà a una quantitat acordada total de 6.887.947 euros, que fa una mitjana d'indemnització per cada treballador de 6.655 euros. Quan l'acord entre les parts no va ser possible, un total de 417 acomiadaments varen derivar en una sentència condemnatòria. En conseqüència, 465 treballadors varen percebre, en suma, un total pel que fa a les quanties d'indemnització equivalent a 4.030.307 euros, la qual cosa suposa una mitjana per treballador de 8.667 euros.

Pel que fa a procediments judicials relatius a reclamacions de quantitat, 665 assumptes es varen resoldre per sentència favorable als interessos dels treballadors, derivant en una quantia indemnitzatòria total de 14.095.836 euros, que correspon a una mitjana de 5.589 euros per a

cada treballador. Per conciliació judicial, es varen resoldre 548 procediments de la mateixa naturalesa, amb una quantia total pactada de 3.429.411 euros, que resulta en una quantia mitjana per treballador de 6.258 euros.

A l'àmbit del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, que n'és el competent, no es va dictar cap sentència en resolució d'un procediment d'impugnació d'un acomiadament col·lectiu, cosa que, en un any de crisi econòmica tan greu com la que es va donar el 2020, posa de manifest l'èxit, almenys en un primeríssim moment, dels procediments especials de suspensió d'activitat i reducció de jornada activats a conseqüència de la pandèmia a través del Reial decret llei 8/2020.

No obstant això, d'acord amb la informació obrant en la base de dades oficial del Centre de Documentació Judicial del Consell General del Poder Judicial (CENDOJ), la sala social del mateix Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears sí que va dictar durant l'any 2020 dues sentències en resolució de conflictes col·lectius suscitats arran de controvèrsies jurídiques relacionades amb la crisi de la covid, corresponent ambdós al sector del personal sanitari i, en concret, al personal tècnic en emergències sanitàries, que s'encarrega del transport en ambulància dels pacients malalts o accidentats.

El primer procediment presentat en matèria de seguretat i salut dels treballadors i les treballadores es va resoldre de manera favorable a les organitzacions sindicals que l'havien plantejat i es va condemnar l'empresa contractista de l'IB-Salut a garantir la neteja diària dels uniformes de treball

del personal tècnic, de manera que en quedés garantida la desinfecció en tot cas, tant si es tenia com no la certesa que s'havia transportat una persona que pogués transmetre la covid al personal treballador. També s'obligava a establir un lloc adequat perquè es puguin canviar en sortir de la zona de treball, i un procediment adient d'entrega de la roba de treball per una via distinta en què no entrés en contacte amb la roba d'ús personal dels empleats<sup>25</sup>.

En el segon procediment, en el qual litigaven les mateixes parts processals i que versava sobre els mateixos fets, s'exigia el pagament per part de l'empresa d'una indemnització econòmica als treballadors per haver vist vulnerat el seu dret fonamental a la integritat física, en tant que no s'havien pres les mesures adequades de prevenció de riscos laborals. Tot i així, a diferència de l'anterior, aquesta pretensió no va prosperar, perquè que l'empresa consideri que no li correspon la neteja dels uniformes no vulnera el dret fonamental esmentat, ja que no suposa un risc cert i greu per a la salut del personal, a més de no contravenir el que disposava l'avaluació de riscos laborals, encara que aquesta es pogués<sup>26</sup>.

#### 4.4.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió tan ajustada a la realitat com sigui possible, s'examina l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB d'acord amb dos criteris: d'una

banda, atenent la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB, òrgan que el 2005 va substituir el Servei de Mediació de l'Estat (SMAC) a les Illes Balears i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de diferents convenis col·lectius sectorials de la CAIB; d'altra banda, exposant les característiques de la conflictivitat que es manifesta amb el recurs a vagues per part dels representants dels treballadors i les treballadores.

##### a. L'activitat del TAMIB

Pel que fa a l'activitat desenvolupada pel TAMIB<sup>27</sup>, el nombre d'expedients resolts per l'entitat mostren igualment la paralització de l'activitat econòmica de la CAIB durant l'anualitat de referència, així com, possiblement, els efectes de les restriccions a les extincions contractuals desplegadas per la legislació d'emergència.

Com a mostra, el nombre de 14.398 expedients individuals tramitats el 2019 ha davallat a 11.683 el 2020, la qual cosa representa un descens relatiu molt significatiu, del 18,86 %. També ha descendit en un 17,11 % la quantitat d'expedients col·lectius, que ha passat de 76 el 2019 a 63 el 2020. D'entre els expedients resolts, un 67 % han estat sobre extincions contractuals, i un 19 %, reclamacions de quantitat. Ni el 2019 ni el 2020 s'ha produït cap arbitratge.

En matèria d'extinció contractual, el 2020 un 91 % dels expedients s'ha referit a reclamacions per acomiadaments; un 5 %, a

25. Sentència social núm. 274/2020, del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, sala social, secció 1, rec. 4/2020, de 8 de setembre de 2020.

26. Sentència social núm. 237/2020, del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, sala social, secció 1, rec. 59/2020, de 23 de juliol de 2020.

27. TAMIB (2020). *Memòria 2020*. Recuperat el 24 de maig de 2021 de: <https://www.tamib.es/wp-content/uploads/2021/05/memotamib2020.pdf>

l'acabament de finalitzacions de contractes fixos discontinus; un altre 3 % a extincions per causes objectives, i l'1 % restant, a extincions per voluntat del treballador basades en incompliments empresarials i són proporcions relativament similars a les recollides en memòries anteriors. El perfil de les persones treballadores que han perdut la feina és de dones administratives i homes especialistes o no qualificats d'un any d'antiguitat a l'empresa. En referència als conflictes col·lectius, dels 63 expedients gestionats, centrats sobretot en els sectors de serveis i les empreses públiques, 13 varen correspondre a conflictes en què es va anunciar l'exercici del dret a vaga.

total de 385 treballadors i treballadores van exercir aquest dret fonamental, deixant de treballar un total de 1.505 jornades laborals.

## **b. Dinàmica de les vagues**

D'acord amb les dades provisionals subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social<sup>28</sup>, durant el 2020 es plantejaren només tres vagues en l'àmbit territorial de la CAIB, set menys que l'any anterior. Encara que és coherent amb l'aturada de l'activitat econòmica que ha sofert la CAIB durant bona part de l'annualitat analitzada, no deixa de ser significatiu que aquesta quantitat representi el mínim històric registrat des de l'any 2011, en què es convocaren també tres vagues.

Les tres vagues es produïren una vegada represa l'activitat econòmica, una el mes d'agost i dues el mes de setembre, que són, aquestes dues darreres, les que van acumular tots els treballadors participants i jornades no treballades. En concret, un

28. Ministeri de Treball i Economia Social (G. d'E.) (2021). «Enero-Diciembre 2020. Estadística de huelgas y cierres patronales». Recuperat el 24 maig de 2021 de: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>