



e l treball fix discontinu a les Illes Balears



Consell Econòmic i Social
de les Illes Balears

Edició amb el suport de:



Edició tancada el 25 de juny de 2003

© Consell Econòmic i Social de les Illes Balears
Palau Reial, 19
07001 Palma de Mallorca
Tel. 971 17 76 00 - Fax: 971 17 62 14
e-mail: ces@caib.es
web: ces.caib.es

Dipòsit legal: PM - 2.158 - 2003

Disseny, maquetació i producció: Terrasa Arts Gràfiques

Índex

Presentació del president del Consell Econòmic i Social 9

ESTUDI TÈCNIC SOBRE EL TREBALL FIX DISCONTINU A LES ILLES BALEARS

**Nota preliminar de la Secretaria General del Consell Econòmic
i Social de les Illes Balears 13**

I) Primera part: la visió general del treball fix discontinu 15

1. Aproximació a un concepte de treball fix discontinu 15

2. Origen i evolució del treball fix discontinu 17

2.1. Plantejament 17

2.2. Delimitació històrica del treball fix discontinu: conceptuar un
treballador en actiu i concebre un treballador perceptor de
prestacions d'atur 18

2.2.1. Antecedents més remots i evolució dins del franquisme . . 19

2.2.2. A partir de la Constitució: l'Estatut dels treballadors,
la Llei bàsica d'ocupació i les seves reformes en els
anys vuitanta 25

3. Els problemes actuals entorn del treball fix discontinu 32

3.1. Ruptura del concepte "tradicional": el treball fix discontinu i
el contracte a temps parcial 32

3.1.1. A la recerca d'un model laboral que no encaixa 32

3.1.2. Els canvis de definició del treball fix discontinu
i les conseqüències en les prestacions de desocupació 37

II) Segona part: el cas de les Illes Balears 39

1. Enquadrament de les peculiaritats insulars 39

**2. El treball fix discontinu en el seu àmbit "habitual":
el turisme i l'hoteleria 42**

2.1. Els anys seixanta i la base del problema	42
2.1.1. Marc de la problemàtica socioeconòmica empresarial	42
2.1.2. Marc de les relacions laborals	47
2.2. L'aparició del treball fix discontinu els anys setanta	49
2.2.1. La primera meitat dels anys setanta	49
2.2.2. La transició normativa, política, associativa i sindical	52
2.3. La consolidació d'un model en els anys vuitanta	56
2.3.1. Una primera etapa de prosperitat i consolidació normativa	56
2.3.2. L'any 1986: el V Conveni i la consolidació final del treball fix discontinu	60
2.4. Els posteriors convenis col·lectius després de la consolidació	64
2.5. Una meditació sobre el treball fix discontinu com a producte estacional de l'hoteleria	70
 3. El treball fix discontinu en altres sectors. Menció especial dels sectors del calçat i del transport discrecional	 74
3.1. Justificació	74
3.2. El sector del calçat	75
3.2.1. Les temporades de producció	75
3.2.2. El debat per a l'admissió del treball fix discontinu	76
3.2.3. L'acceptació del treball fix discontinu	77
3.3. El transport discrecional	80
3.3.1. La relació amb l'hoteleria	80
3.3.2. La regulació convencional	81
 4. El treball fix discontinu i l'acció protectora de la Seguretat Social. El reflex dels problemes de protecció social del treball fix discontinu a les Illes Balears. La necessitat de trobar una solució	 82
4.1. L'acció protectora de la Seguretat Social	82
4.1.1. El treball fix discontinu i les pensions	82
4.1.2. Treball fix discontinu i altres prestacions de seguretat social	86
4.2. La problemàtica de protecció social del treball fix discontinu a les Illes Balears. La recerca de solucions	87
 Bibliografia	 91

**CONVERSES ENTORN DEL TREBALL FIX DISCONTINU.
LES OPINIONS I LES VIVENCIES**

“Perill, no tocar: alta tensió”	95
No tothom és en Julio Iglesias	111
Especialistes per partida doble	115
De la disbauxa a la regulació	121
Calçat: discontinus amb copyright	129
Cap a un pacte social per al desenvolupament	135
La història contada des de baix	145

**DICTAMEN DEL CES SOBRE EL TREBALL FIX DISCONTINU
A LES ILLES BALEARS**

Dictamen núm 8/2003 del Consell Econòmic i Social sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears	159
--	------------

Presentació del president del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears

Les coses ben fetes necessiten un cert grau de maduresa. L'acumulació de fets individuals, de petites epopeies, d'errors i encerts, del que avui opinam i creim i del que crèiem i opinàrem en altres èpoques, són la particular escriptura de la història de les institucions i de la vida social. Una escriptura que no es pot llegir si hom no ho fa amb la perspectiva necessària.

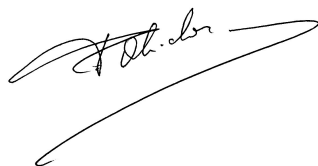
D'aquí ve la decisió de fer un estudi i un relat del treball fix discontinu a les Illes Balears. Tots nosaltres al Consell sabíem que aquest fenomen econòmic, social i laboral de les nostres illes és un producte ben acabat. Tots sabíem que havia costat molt de fer, però ningú no ho deia.

El llibre que s'ha elaborat l'integren dues parts. En primer lloc un estudi on es fa repàs de les principals consideracions del treball fix discontinu com a problema jurídic i com a qüestió de transcendència econòmica i social. En aquest estudi s'analitza el treball fix discontinu des del punt de vista general i, posteriorment, des de les Illes Balears. En l'anàlisi de les nostres peculiaritats es para un esment especial a la problemàtica de l'hoteleria que és on neix el "nostre fix discontinu", i es fa explicació del perquè del seu naixement i de quin futur pot tenir. En segon lloc hem incorporat un seguit d'entrevistes a persones que, sens dubte, tenen les vivències i els records del naixement i desplegament del fix discontinu. Aquesta última aportació ens fa veure que les bones institucions jurídiques –totes aquelles que són útils i estan connectades amb la societat– neixen del diàleg i del concert de voluntats i no de les autoritzades i respectables opinions dels teòrics.

El CES considera que pot ser la veu adient per manifestar la història, per reivindicar el seny dels empresaris i dels treballadors que han fet tot el que han pogut per donar un perfil peculiar a una convergència de necessitats. Perquè és

clar que el treball fix discontinu dóna la resposta més acabada als reptes del treball estacional. Per això –coronant la tasca feta– el ple del CES del dia 25 de juny de 2003, va aprovar per unanimitat el dictamen núm. 8 de l'any 2003, en el qual es reflecteix l'opinió que té la societat civil organitzada d'aquestes illes respecte del treball fix discontinu.

Palma, juny de 2003



President
Francesc Obrador Moratinos



Estudi tècnic sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears

Nota preliminar

de la Secretaria General del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears

Per elaborar aquest estudi hem volgut seguir unes pautes, que són les següents:

- Hem partit de la consideració que el treball fix discontinu és un fenomen social, laboral i econòmic que té una gran transcendència jurídica, especialment en dues branques del dret: el dret del treball i el dret de la Seguretat Social.
- Tot i la seva importància i notorietat jurídica, hem defugit sempre que hem pogut una línia d'exclusiva exegesi i anàlisi jurídica del fenomen.
- Ens hem situat en la posició de cronistes del treball fix discontinu, tot fent especial incidència en els aspectes socioeconòmics de la seva aparició i desenvolupament, tant des del punt de vista general com des del punt de vista de la nostra realitat com a comunitat autònoma. Per això hem parat esment al treball fix discontinu de l'hoteleria. Sempre que ho hem considerat necessari hem donat la nostra opinió raonada respecte de tot el que sortia a la nostra crònica.
- Des del punt de vista formal hem fet ús d'un llenguatge que ha mantingut rigor i exactitud de significat, però que també ha volgut ser senzill. Hem simplificat les qüestions que hem considerat molt complicades des del punt de vista tècnic, tot posant qualche exemple. Tampoc no hem volgut –especialment a la primera part– que l'estudi quedàs inundat de notes a peu de pàgina, la qual cosa li hagués donat un to d'“erudició” completament impropï d'un treball que cerca una línia informativa completa per al seu lector i no hem volgut fer veure que els redactors són gent “llegida”. S'han fet citacions de llibres i documents en la segona part del llibre perquè és aquí on s'ha consultat documentació que no està publicada o que és de difícil localització. S'acompanya una bibliografia consultada per a la redacció de la primera part de l'estudi tècnic.

- La intenció de l'estudi ha estat sempre la mateixa: facilitar de manera ordenada, dades, criteris i fets que ajudassin els membres del CES en la seva tasca per tal d'emetre el dictamen corresponent.
- Ens felicitem per la col·laboració que hem rebut de les organitzacions empresarials i sindicals i de l'administració i autoritats laborals i els agraïm l'ajuda. En tot moment ens han facilitat documentació de gran interès i valor per a la redacció d'aquest estudi. També volem agrair les observacions de gran qualitat tècnica i humana que ens han fet determinats juristes i altres persones coneixedores del treball fix discontinu.

Palma, juny de 2003



Secretari general del CES
Pere Aguiló Crespi

I) Primera part: la visió general del treball fix discontinu

1. Aproximació a un concepte de treball fix discontinu

Per apropar-nos al treball fix discontinu és adient contemplar certes idees bàsiques les quals ens ajuden a saber què és i què no és treball fix discontinu. D'aquesta manera en perfilam el concepte.

El primer que podem veure és que una activitat productiva de béns o serveis pot tenir una durada indefinida en el temps o pot estar determinada en el temps. Si és indefinida sabem la data de quan comença la producció dels béns i serveis, però no quin dia acabarà i si és determinada sabem quin dia comença i quin dia fineix. Si en comptes de fixar-nos en la durada de l'activitat, el nostre criteri de distinció temporal es fixa en la jornada —el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que es poden produir béns o prestar serveis— l'activitat de producció pot ser classificada a temps complet, si es fa tot el temps permès, o a temps parcial, si es fa menys temps.

En termes de treball humà, aquestes distincions que acabam de fer ens ajuden a destriar el que anomenam treball de durada indefinida del treball de durada determinada.

Els treballs de durada indefinida, a la vegada, poden estar vinculats a una activitat fixa precisada de manera constant, sense cap tipus de frontera temporal —allò que normalment s'identifica amb el contracte fix— o es poden vincular a l'execució d'una obra o un servei sobre el qual sabem que finirà però no sabem del cert quin dia.

Pel que fa als treballs de durada determinada s'identifiquen amb activitats sobre les quals no hi ha dubte sobre la seva naturalesa temporal, ja que estan vinculats a circumstàncies definidores de temporalitat (ex. l'atenció d'un increment puntual de la producció).

Per arrodonir aquest primer plantejament hem de considerar que les activitats productives de béns i serveis es poden desplegar de manera contínua al llarg del temps, tenir períodes de trencament de l'activitat en els quals pràcticament desapareix o minva moltíssim i, també, podem pensar en l'existència d'activitats que sempre es fan entre determinades dates de l'any.

Si atenem aquestes circumstàncies des del punt de vista laboral, ens podem fer un plantejament:

D'una banda podem considerar els treballadors vinculats a una activitat indefinida en el temps: els treballadors fixos indefinits –en alguns casos anomenats “fixos de plantilla”– que treballen tot l'any, els treballadors indefinits vinculats a l'execució d'una obra –reconeguts com “fixos d'obra”– que treballaran el temps que duri l'obra i els treballadors vinculats a activitats fixes estacionals.

Respecte d'aquests últims és on queda localitzada la problemàtica principal que tractam en aquest estudi. Perquè, seguint amb el nostre raonament, ja podem veure que dins de les activitats estacionals n'hi ha de dos tipus.

Un primer grup abastaria aquelles activitats en les quals sabem a la perfecció quan comença i quan acaba l'estació, la temporada o la campanya en la qual és necessària la presència del treballador en l'empresa per fer feina. És més, atesa la definició estacional de la prestació laboral ens queda clar que aquesta té una durada concreta desplegada entre dues dates. Les dates són conegudes pels treballadors afectats, els quals, en iniciar-se la temporada, compareixen a l'empresa per prestar els seus serveis.

Un segon grup està constituït per aquell col·lectiu de treballadors que saben que estan vinculats a una activitat estacional que es repeteix anualment, però sense la certesa del dia en el qual comença i del dia en què acaba. No hi ha una definició temporal estricta que ens permeti fer una delimitació exacta de la prestació dels serveis laborals de cada treballador, no tenim una data certa de començament i d'acabament de la prestació laboral. D'aquí se'n deriva la necessitat que l'empresa convoqui cada any els treballadors afectats, tot indicant-los el dia en què serà requerida la seva presència en el centre de treball.

Actualment identifiquem el primer grup de treballadors com els fixos discontinus de “temporada certa” i el segon col·lectiu és el format pels treballadors fixos discontinus de “temporada incerta”. La característica comuna d'ambdós grups és que estan formats per treballadors que fan el treball ordinari dels treballadors que presten serveis tot l'any, però només dins de la temporada. Aquesta dada és essencial per entendre el treballador fix discontinu –almenys el que tenim en la nostra comunitat autònoma vinculat a l'hoteleria– perquè d'aquest tipus de

treballador no ens interessa tant la durada en el temps de la seva prestació, com el fet que faci feina en una activitat estructuralment estacional. Així, doncs, el que és clar és que el fix discontinu fa feina completament vinculat a la repetició d'una conjuntura laboral estacional. No és un treballador temporal o que fa menys feina que els seus companys fixos "ordinaris".

No ens ha d'estranyar que la complexitat i la particularitat conceptual del treball fix discontinu no s'hagi reflectit en el seu tractament normatiu i hi hagi hagut certes resistències d'admissió normalitzada de la figura en la gestió administrativa. La sensació que hom percep és d'una certa incomprensió del fix discontinu tant pel legislador com per les entitats públiques. El que s'ha fet, majoritàriament és cercar determinades figures contractuals "homologades" en les quals assentar els fixos discontinus o, en alguns casos, hi ha hagut oblit quant a determinats detalls molt importants, especialment, respecte del fix discontinu convertit en possible perceptor de les prestacions de l'atur forçós.

A partir d'aquesta aproximació conceptual que hem fet, farem repàs de l'evolució que ha sofert el treball fix discontinu en general i, a la segona part, de les particularitats que s'han plantejat a les Illes Balears.

2. Origen i evolució del treball fix discontinu

2.1. Plantejament

És molt important per fer-se una idea del treballador fix discontinu contemplar, a més de les particularitats laborals que el fan especial, el seu vessant com a treballador en atur i possible perceptor de les prestacions en la situació de desocupació.

I ho és perquè la flexibilitat del contracte és emparada per un mecanisme de protecció social i públic. Amb això volem dir que el treball fix discontinu permet, un cop feta la convocatòria dels treballadors –la qual es justifica amb el començament de l'activitat estacional– fer feina durant un temps de l'any i quan s'ha acabat aquest temps s'obre l'opció als treballadors afectats de passar a percebre les prestacions d'atur forçós, substitutives dels seus salaris. Sense més tramitacions.

A vegades per tal de donar grafisme al concepte es diu que el treball d'un fix discontinu és sotmès a una "ondulació objectiva" (Fernández López). Per tant s'ha d'admetre que en el desplegament de l'ondulació hi ha moments ascendants, àlgids i positius –quan comença, es desenvolupa i esclata el treball de temporada– i moments de descens i negatius –quan s'acaba la temporada– que mar-

quen la vida laboral del treballador fix discontinu. En els moments àlgids, el treballador presta serveis amb gran intensitat, allarga la seva jornada diària i arriba a fer un sacrifici –de vegades compensat amb doblers– del seu temps de descans. En els moments descendents, el treballador queda sense feina i passa a l'atur forçós. En els moments àlgids és un treballador d'ultradedicació i quan acaba és un productor aturat que reclama una compensació en forma de prestació de la Seguretat Social.

En el treball fix discontinu, hom s'adona que és molt difícil distingir entre el treballador en actiu i el perceptor de prestacions de desocupació. Naturalment ens referim a la distinció conceptual, ja que per al treballador fix discontinu les dues situacions, materialment considerades, són ben clares. El que volem dir és que es fa costa amunt separar les interferències de concepte que hi ha entre les dues situacions. És clar que el treballador fix discontinu mentre executa el seu treball –de manera fatal– es va convertint en un “projecte d'aturat laboral” i, per això, part de la seva lògica no es troba en la seva condició d'actiu, sinó de perceptor de prestacions de desocupació. Veurem, doncs, que la delimitació d'aquesta figura depèn de la incardinació dels dos aspectes, i que la claredat del concepte depèn de l'adquisició de carta de naturalesa d'aquestes dues cares, tan difícils de separar com les dues cares d'una moneda.

Una primera reflexió s'ha de fer quant a aquesta “doble cara” del treballador fix discontinu. Reflexió que té especials conseqüències en el món del treball illenc.

És obvi que en els moments en els quals ha guanyat l'aspecte de l'atur en l'anàlisi i el tractament del treball fix discontinu, més s'ha allunyat la possibilitat que el treballador fix discontinu evolucioni cap a un treballador fix ordinari i, alhora, més s'ha ajudat l'estacionalització econòmica. Com més s'ha fixat l'objectiu únicament per assegurar que els treballadors fixos discontinus poguessin tenir dret a les prestacions d'atur, més s'ha allunyat el de tenir cura dels aspectes de la seva formació i de la seva qualificació professional. I s'ha creat entre els treballadors una cultura de desinterès per progressar en els aspectes de promoció professional.

El plantejament és clar, hem de fer un esforç molt seriós per crear treballadors en actiu i no “projectes de desocupat”.

2.2. Delimitació històrica del treball fix discontinu: conceptuar un treballador en actiu i concebre un treballador perceptor de prestacions d'atur

En aquest punt feim repàs de les normes que estructuren el sistema de relacions laborals i el sistema de protecció social espanyol, per tal de veure la influència de les seves principals institucions en la formació del treball fix discontinu.

2.2.1. Antecedents més remots i evolució dins del franquisme

En el primer epígraf hem parlat de la incomprensió que sempre ha envoltat el treball fix discontinu. Nosaltres sostenim que les raons possibles d'aquesta incomprensió rauen d'una banda en l'origen peculiar del nostre sistema de relacions laborals i d'altra banda en la tardana acceptació normativa del principi pel qual s'ha de considerar que el contracte de treball és una relació estable: el principi d'estabilitat en l'ocupació.

a) El sistema de relacions laborals i les seves normes

Durant la II República, les "Bases de treball" reconegueren l'existència d'activitats estacionals i fixaren quina durada mínima havien de tenir els contractes de temporada, o disposaren que la durada del contracte havia de ser la que tengués l'activitat estacional, o se centraren a aclarir les dates de la campanya o temporada, o es determinaren els aspectes formals com que el contracte es fes per escrit, quin era l'ordre de preferència dins de la convocatòria estacional o per assolir la condició de treballador fix ordinari. En general es considerava que el treballador estacional era un treballador temporal –acabada la campanya o temporada s'acabava el contracte– tot i que en alguns casos es va considerar que aquests treballadors tenien un contracte fix que quan s'acabava la temporada entrava en una situació de suspensió.

En el primer franquisme, quan encara no s'havia acabat la Guerra Civil, va proclamar-se el Fur del treball com a llei fonamental que ha tengut gran influència en el desenvolupament de l'ordenament laboral espanyol. Aquesta llei va determinar que l'Estat era l'únic que podia fer normes reguladores de les condicions de treball. Tot derivant-se d'aquest principi, el 17 de juliol del 1939, es va dictar la primera norma reguladora que donà un concepte del treball fix discontinu. Era un simple reglament, una ordre ministerial que determinava el treball en les indústries de conserves i salaons de peix i similars.

Sens dubte el que buscaven aquestes normes inferiors de naturalesa sectorial era establir o garantir un marc estable d'execució de la relació laboral ja que les lleis en un sentit propi –fetes en el Parlament– no recollien com a principi general aquesta estabilitat.

Les reglamentacions sectorials posteriors no donaren gaire claredat a la qüestió i usaren una gran disparitat terminològica. A això s'afegia la consideració com a treballadors de temporada de tots aquells que per un augment eventual d'activitat durant la campanya fossin contractats. Aquestes confusions s'estenien a la consideració dels límits definidors de la respectiva temporada o campanya.

A Espanya durant els anys quaranta i cinquanta hi ha una fortíssima dissociació entre el món real i el món oficial de les relacions laborals que es troba mediatitzada per l'Organització Sindical de naturalesa vertical, creada a instància del Fur del treball. Durant aquests anys no hi ha organitzacions empresarials i sindicals lliures, no hi ha convenis col·lectius com els d'ara, els quals són substituïts per les reglamentacions del treball i ordenances laborals. La vaga, com a màxima manifestació del conflicte col·lectiu, no és legal. Però és obvi que, a partir dels anys seixanta, la situació real ha començat a envair les estructures oficials, les quals comencen a trencar les pròpies costures. Aquests progressos quant a admetre una certa "obertura" de les estructures sindicals estatilitzades tenen una fonamentació diversa. A banda de les econòmiques n'hi ha algunes d'un evident caire polític. Pensem que l'any 1969 es fa públic l'informe de l'Organització Internacional del Treball (OIT) "La situación laboral y sindical en España" el qual, respecte de la reforma del dret sindical espanyol, expressa que hauria d'adreçar-se cap a "la creació d'un moviment sindical vertaderament autèntic i representatiu".

La conclusió del procés d'identificació de les estructures i la realitat es produirà –com veurem– els anys setanta. Però costarà molt d'assolir aquesta realitat.

S'ha de fer esment que des de l'acabament de la Guerra Civil fins al Pla d'estabilització de l'any 1959, les reglamentacions i les ordenances laborals –moltes de les quals han estat vigents fins fa poc– determinen d'una manera molt acurada tots els detalls del desplegament del treball en un sector o "rama" de la producció (comerç, hotelaria, fusta, metall, etc.). Aquestes normes es justifiquen en el principi encunyat pel Fur del treball, pel qual qui fixa les condicions del treball és exclusivament l'Estat.

El 1958 s'aprova a Espanya la primera llei¹, després de la Guerra Civil, que permet la negociació de convenis col·lectius tímidament i en el si de l'Organització Sindical. En una primera etapa, frenada en part pel Pla d'estabilització econòmica del 1959, se signen entre el 1958 i el 1961, a tota Espanya, un total de 829 convenis col·lectius, que afecten 1.711.963 treballadors. Entre el 1962 i el 1967, superada la primera època que és molt experimental, hi ha una gran expansió d'aquests primers convenis del sindicalisme vertical, ja que se'n fan 6.698 que abasten 10.822.039 treballadors.

Els anys 1971 i 1973² es produeixen les reformes de les estructures normatives del sindicalisme oficial que no acaben de perdre el lligam amb les essències del

¹ Llei de 24 d'abril del 1958.

² Llei sindical del 1971 i la Llei 38/1973, de 19 de desembre.

règim polític de Franco i persisteixen amb un autoritarisme que tendeix cap al paternalisme, tot limitant el paper dels agents socials i econòmics. No obstant això, s'institucionalitza més fortament la representació autònoma dins del sindicat únic, d'una banda dels empresaris i de l'altra dels treballadors i tècnics i se'ls atorga més capacitat per exercir l'autonomia col·lectiva.

En aquesta època el marc normatiu del treball inicia una carrera que avui encara no ha acabat. El dret del treball es comença a considerar un instrument normatiu de la política econòmica, especialment orientat a lluitar contra l'atur que comença a créixer a conseqüència de la crisi del petroli de l'any 1973. Els temps precisaven d'una interlocució entre l'Estat i els agents socials i econòmics que, desgraciadament, no estava emparada per una cultura de pacte.

L'any 1975 al tall de les progressives reformes que es fan de la normativa sindical, es convoquen les primeres eleccions a jurats d'empresa –l'antecedent dels comitès d'empresa– les quals es fan dins l'àmbit institucional de l'Organització Sindical. Però aquesta organització els anys anteriors ha estat progressivament controlada per les iniciatives sindicals i socials contràries al franquisme i, especialment, per Comissions Obreres. Això fa que aquestes eleccions suposin una gran aposta d'aquestes organitzacions sindicals no legalitzades per tal que les estructures sindicals i de negociació de les relacions laborals es modernitzin.

Fins a la primera transició després de la mort de Franco no hi ha una acceptació expressa –a través de la Llei de relacions laborals (LRL) del 1976³– del principi d'estabilitat en l'ocupació i un reconeixement com a relació laboral estable de la fixa discontinua. Les lleis anteriors no feien una opció explícita i tendien a considerar que, en general, el contracte de treball havia de ser de durada indeterminada. Això no vol dir que en la realitat de les relacions laborals les majoritàries no fossin les estables ni tampoc que no hi hagués treballadors fixos discontinus estables. Però sí que aquesta dada és ben reveladora que les coses del dia a dia de les relacions laborals es movien en altres direccions.

La lògica del principi d'estabilitat és la següent: com a regla general, si l'activitat que fonamenta el contracte de treball és permanent, també ho ha de ser la relació laboral nascuda del contracte. Només en aquells casos en els quals existeixen activitats no permanents és possible l'existència d'un contracte de treball de durada determinada. Això fa que el legislador pugui considerar que si l'activitat de l'empresa és permanent però no contínua, pugui existir un tipus de contracte de treball que contempli les relacions laborals que tenen com a objecte

³ Llei de 8 d'abril del 1976.

cobrir les activitats permanents no contínues. Des d'aquest punt de vista el contracte de treball fix discontinu és un contracte estable. Sens dubte la LRL es va veure influïda per determinades experiències de negociació col·lectiva sui generis que es feien dins l'Organització Sindical, les quals començaren a integrar la figura del treball fix discontinu.

La LRL del 1976 determina que la convocatòria ("llamamiento") dels treballadors fixos discontinus, obligatòria quan s'ha de reprendre l'activitat estacional, ha de fer-se per un rigorós criteri d'antiguitat tot atenent l'especialitat professional del treballador que s'ha de convocar. Si no se'l convoca pot instar el procediment judicial d'acomiadament.

Avançada la transició política es produeixen canvis importants, concentrats en la nova regulació de les relacions laborals i la introducció de la llibertat sindical que es fan durant els anys 1976 i 1977⁴. D'aquí derivarà la normalització d'unes relacions laborals modernes al tall dels països del nostre entorn. Aquesta normalització passarà per la liquidació de l'estructura oficial conductora de les relacions laborals col·lectives, l'Organització Sindical, la legalització de les organitzacions sindicals lliures i la promulgació d'una amnistia, la constitució d'associacions empresarials i l'inici de processos de negociació de convenis col·lectius com cal.

El mes de juny del 1976, a Barcelona, les CCOO, que havien nascut com un moviment sociopolític, es convertiren en una organització sindical. L'abril del 1977 sol·liciten el dipòsit dels seus estatuts com a organitzacions sindicals lliures i normalitzades, la UGT, les CCOO i la USO. Aquestes organitzacions fan els seus primers congressos després del franquisme, on assenten les bases del nou marc de les relacions laborals. S'ha dit que en l'àmbit sindical no hi va haver "reforma" sinó "ruptura". De cop i volta es va passar del sindicalisme dels temps de Franco a un sindicalisme amb un marc de tall democràtic. Per això s'ha de reconèixer que una vegada legalitzades les organitzacions sindicals, es va obrir una etapa de confrontació entre els "models sindicals", els quals reflectien qüestions de fons i d'estratègia, que posaven en evidència les distintes sensibilitats i origen de les grans organitzacions de treballadors.

El mes de juny del 1977, es constitueix la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) que és producte de la fusió de la Confederació Empresarial Espanyola (CEE), la Confederació General d'Empresaris (CGE) i l'Agrupació Empresarial Independent (AEI). En la comissió gestora de la primera CEOE s'hi apleguen persones tan rellevants com Carlos Ferrer Salat o Agustín Rodríguez Sahagún.

⁴ Reial decret llei de 4 de març del 1977 i Llei 19/1977 d'1 d'abril.

La relació entre els agents de les relacions laborals col·lectives es normalitza i s'obre l'etapa en la qual es comencen a negociar els convenis col·lectius.

b) La regulació de les prestacions d'atur ajuda a definir

En aquests primers temps, la manca de determinació dels perfils del fix discontinu es va superant a raó de les normes reguladores de les prestacions d'atur forçós. Aquestes normes han de dissenyar una situació de necessitat de protecció i s'esforcen a determinar en quin moment s'ha de dispensar la prestació, tot atenent al concepte de la "temporada" o període d'activitat en el qual presta serveis el treballador estacional.

Però, en tot cas, és bo advertir que a Espanya la prestació de desocupació ha estat construïda sobre la idea de l'assegurança privada –té prestació qui està assegurat– i no sobre la idea de la Seguretat Social –té prestació tot aquell que està en atur forçós– i s'ha adreçat –quasi exclusivament– a cobrir l'atur de les persones que, amb anterioritat a patir la situació d'atur, eren treballadors actius. La prestació es dóna a aquells que són treballadors a l'atur que, a més, hagin treballat un temps mínim. La prestació no es dóna a les persones que es volen incorporar al mercat de treball i no troben ocupació, com passa amb col·lectius tant significats com els estudiants o les dones, que adquireixen progressivament un fort protagonisme en el món del treball. Això ha fet que a Espanya s'hagi dit en moltes ocasions que les prestacions de desocupació han deixat fora de la seva protecció una gran quantitat de gent. Molt més quan l'atur s'ha convertit en un tret de definició estructural de la nostra economia.

La primera regulació d'una assegurança social que tractàs de la situació de l'atur forçós és de l'any 1961⁵ i es fa amb una llei. És la primera vegada que en una llei s'usa la paraula "desocupació" per tractar de la qüestió de l'atur. La norma abasta tots els treballadors que fan feina per compte d'una empresa, però exclou els treballadors que facin una temporada inferior a 4 mesos. Igualment per poder cobrar la prestació d'atur cal que el treballador tengui acreditats 6 mesos de cotització en un termini de 18 mesos.

L'abril del 1966 es promulga a Espanya la primera Llei de Seguretat Social⁶, de la qual parteix el concepte de Sistema de Seguretat Social. Un sistema integrat de prestacions, que supera l'anterior sistema d'assegurances socials.

L'any 1967, quan ja s'ha "inaugurat" el Sistema de Seguretat Social, es despla-

⁵ Amb algun antecedent de normes reglamentàries. Llei 62/1961, de 22 de juliol.

⁶ Llei de Seguretat Social de 21 d'abril del 1966.

guen les normes reglamentàries que regulen les prestacions de desocupació. I en una ordre del Ministeri de Treball⁷ s'inclou un concepte de desocupació: "La situación en la que se encuentran aquellos que pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo (desocupación total), sin que se les pueda imputar la causa o bien ven reducidas en una tercera parte o más sus jornadas ordinarias de trabajo (desocupación parcial), con la consiguiente pérdida o reducción de su retribución".

La protecció que es dispensa a través d'aquesta ordre ministerial distingeix entre prestacions bàsiques (un subsidi per desocupació total, en el seu cas un subsidi per desocupació parcial, i pagament de les aportacions d'empresa i treballador a les quotes de Seguretat Social) i prestacions complementàries (ajuts als moviments migratoris interiors, assistència als familiars dels treballadors aturats i pagament de les indemnitzacions fixades per la Magistratura del Treball, en cas d'insolvència de l'empresari condemnat). Per ser beneficiari de les prestacions, a banda d'estar assegurat i en situació legal de desocupació, el treballador ha d'acreditar 6 mesos de cotització a la Seguretat Social en un període de 18 mesos.

Segons les normes reguladores de les prestacions d'atur, —que són la Llei de Seguretat Social del 1966 i l'Ordre del Ministeri de Treball del 1967—, els treballadors estacionals només poden percebre prestació si es troben en les situacions següents: que s'hagi iniciat la campanya i no hagin estat convocats al treball o si s'ha iniciat la campanya i mentre fa feina en l'activitat corresponent la prestació de serveis s'interromp o se suspèn. Qui fixa la durada de la temporada, campanya o estació anualment en cada activitat on hi ha fixos discontinus, és l'autoritat laboral, llevat dels casos en els quals hi hagi una determinació permanent de la durada de la temporada per una disposició del Ministeri de Treball. És l'època de fixació administrativa de la temporada.

Això tendrà una importància cabdal per entendre l'evolució i els problemes dels fixos discontinus. És evident que la possibilitat que els fixos discontinus puguin comptar, quan no tenen feina, amb les prestacions econòmiques de l'atur és fonamental tant per als mateixos treballadors com per a la flexibilització de les activitats econòmiques estacionals que els donen ocupació.

El marc normatiu de les prestacions per desocupació creat els anys seixanta s'adapta a diversos canvis. Però especialment l'esforç del legislador es concentra a trobar un conjunt de normes que doni resposta a la crisi econòmica dels anys setanta i a l'increment de l'atur. Perquè cal dir que els mecanismes de protecció

⁷ OM de 5 de maig del 1967.

prevists en la Seguretat Social espanyola varen demostrar, a partir de la crisi del petroli del 1973⁸, que eren notòriament insuficients. En efecte, pensem que després de la Guerra Civil les necessitats de la reconstrucció nacional durant la fase postbèl·lica, juntament amb l'etapa del "desenvolupament" poc després i, finalment, d'una banda, l'emigració dels treballadors espanyols a països estrangers i, d'altra banda, la poca integració de la dona en el mercat de treball, manten-gueren les taxes d'atur en nivells suportables. Però a partir del 1974, la crisi eco-nòmica i els canvis de tendència en aquests fenòmens que hem apuntat mos-traren que la Seguretat Social espanyola no podia fer front a l'allau de possibles perceptors de les prestacions d'atur amb les eines jurídiques que hi havia.

2.2.2. A partir de la Constitució: l'Estatut dels treballadors, la Llei bàsica de l'ocupació i les seves reformes en els anys vuitanta

Un cop que se supera l'etapa de la transició política, l'any 1978 es promulga la Constitució espanyola (CE) i es produeixen dos fets transcendents per a la nos-tra exposició: l'aparició de l'Estatut dels treballadors i la gran reforma institu-cional i del marc jurídic de la Seguretat Social a Espanya.

a) L'Estatut dels treballadors

La Constitució ens va portar l'Estatut dels treballadors (ET)⁹, el qual va aprovar-se com una llei l'any 1980. L'ET és el primer esglaó del procés de legalització formal de la matèria laboral: a partir d'aquí el poder legislatiu guanya protagonisme com a poder de l'Estat creador de normes laborals respecte del Govern i els seus reglaments. El plantejament filosòfic de l'ET és molt distint del que era preponderant abans de la Constitució i té poc a veure amb l'esperit inspirador del Fur del treball. En primer lloc, perquè es reconeix que les relacions laborals siguin individuals o col·lectives es basen en la contraposició d'interessos entre els empresaris i els treballadors. En segon lloc, perquè l'autonomia col·lectiva, és a dir, la capacitat de fer convenis col·lectius i d'autoregular les relacions laborals que tenen els treballadors i els empresaris, és un principi inspirador del dret del treball contemporani i, per tant, l'Estat com a administració laboral ha de fer tot allò possible per respectar-lo. I en tercer lloc es determina que el paper de l'Estat com a legislador s'ha de centrar especialment a produir una legislació que estableixi els drets bàsics dels treballadors, considerats com a part més dèbil de la relació laboral.

⁸ "La mal anomenada "crisi del petroli" respon, de fet, a l'inici d'una fase de transició o crisi entre una onada llarga de creixement econòmic posterior a la II GM, basada en les indústries de béns i serveis de consum de masses i una nova fase de creixement econòmic basada en la socie-tat del coneixement i de la informació" (J.M. Bricall, "Memòria d'un silenci", pàg. 256-260.)

⁹ Llei 8/1980, de 10 de març.

Cal dir que aquesta primera versió de l'ET no va aclarir els perfils del treball fix discontinu, tot integrant una classificació dels contractes de treball que atengués la seva durada i integràs els treballs de temporada. L'ET va considerar que tots els contractes responien –segons la seva durada– a contractes de duració indefinida –el contracte tipus– i contractes de durada determinada o temporals. Aquests últims suposaven les modalitats de contractació temporal. Doncs bé, el contracte per contractar treballadors fixos discontinus es va incloure com una modalitat de contractació temporal. I això tot i reconèixer que el treballador fix discontinu era un treballador “fix”, vinculat a una activitat indefinida però discontinua que, cada cop que reeixia, obligava l'empresa a fer la convocatòria del treballador (el “llamamiento”).

Per acabar de confondre encara més aquesta qüestió, l'ET va reconèixer l'existència d'un contracte eventual de temporada. És a dir, que l'empresari, segons les necessitats de la temporada, podia contractar un treballador eventualment encara que el treball de temporada fos la forma d'activitat normal de l'empresa.

Com a corol·lari de confusió, l'ET no incloïa el criteri d'antiguitat per fer la convocatòria del fix discontinu. El reglament que va desplegar l'ET en aquest punt tampoc no va dir res. No obstant això, sí que va apropar el contracte del fix discontinu a una modalitat temporal en dir que el contracte s'extingia en acabar la temporada encara que es restablís en el període següent.

Tot plegat en la pràctica provocava que, habitualment, fos completament impossible distingir entre el treballador fix discontinu “normal” i el treballador “eventual” en una activitat de temporada. Per tal d'aclarir quin era un i quin era l'altre s'havia d'acudir a la prova dels “indicis de prova concurrents” en cada cas concret. Per això era essencial considerar que hom era treballador fix discontinu si repetia la seva prestació més d'una temporada. Si el treballador era contractat “eventualment” en temporada en més d'una ocasió seguida podia dubtar-se que fos un eventual i hom podia plantejar-se que era un treballador fix discontinu.

Aquesta qüestió derivada de la deficient classificació feta per l'ET ha portat més d'un mal de cap i preocupació a treballadors, organitzacions sindicals, judicatura, organitzacions empresarials, entitats i autoritats públiques. Sense cap dubte ha endarrerit el procés de consolidació de la figura del fix discontinu i ha dificultat la seva comprensió, tot estenent la creença que per ser treballador fix discontinu necessàriament s'havia de passar per una etapa prèvia de contractació eventual. Quan era clar que això no era necessari i que un treballador podia ser considerat fix discontinu des del primer dia de prestació del seu treball. Per aclarir aquestes qüestions fonamentals era necessari que la negociació col·lectiva ho tractàs, com veurem.

L'ET és sotmès a dues reformes poc després de la seva entrada en vigor, que es produeixen dos anys seguits, el 1983 i el 1984¹⁰. Aquestes reformes es fan, en part, per la situació de crisi econòmica i per l'increment de l'atur. Interessa destacar la de l'any 1984, en la qual se centra l'objectiu tot incorporant el màxim de mecanismes normatius que facilitin la creació d'ocupacions, de llocs de treball. Fruit d'aquesta reforma són les modalitats contractuals –modalitats de contractació desplegades a través d'un seguit de reials decrets de l'Estat– que han marcat el món laboral d'aquests últims deu anys. Una reforma que provoca l'aflorament de gran quantitat de contractació temporal i una pèrdua de pes específic del principi d'estabilitat en l'ocupació. Aquesta és la reforma per la qual s'enceta la cultura de la temporalitat.

Curiosament, aquesta reforma del 1984 adreça les mancances de l'ET del 1980. A partir d'ella ja no es considera que el treball fix discontinu sigui una mena de contractació temporal i es busca una configuració normativa pròpia.

Aquesta recerca d'un perfil propi del fix discontinu és palesa a l'hora de fer el real decret que desplega l'ET. S'entén que dins del concepte de treball fix discontinu hi ha: en primer lloc els treballs que constitueixen l'activitat única de l'empresa, ja que és una empresa de campanya o temporada; en segon lloc els treballs de temporada que es fan dins d'una empresa d'activitat contínua; i, en tercer lloc, els treballs que constitueixen un reforç o increment de la plantilla ordinària de l'empresa en aquells moments en els quals hi ha un increment de l'activitat empresarial.

També, a partir de la reforma del 1984, ja no es considera que el contracte s'acabi en acabar la temporada. Únicament roman interrompuda la relació laboral i s'entén que l'empresari té l'obligació de convocatòria ("llamamiento") a l'inici de la següent temporada, tot seguint el criteri pel qual és preferent el treballador més antic. Per acabar-ho de perfilar la normativa permetia que els convenis col·lectius poguessin establir les condicions de la convocatòria.

És en aquest punt quan, en el nivell de la legislació estatal, queda jurídicament consolidat el treballador fix discontinu que avui coneixem.

¹⁰ Llei 4/1983, de 29 de juny i Llei 32/1984, de 2 d'agost.

b) La reforma del marc institucional i normatiu de la Seguretat Social: una nova visió i gestió de les prestacions de desocupació

Per fer front a les mancances en la matèria de la desocupació, el 1980 –el mateix any que l'ET– neix la Llei bàsica d'ocupació¹¹. Amb aquesta llei es pretén donar un tractament global al problema de l'atur. I amb aquest objecte es dinamitza l'INEM –creat l'any 1978 com un organisme autònom adscrit al Ministeri de Treball– per tal de desplegar una tasca adreçada cap a la col·locació dels treballadors en atur i a la dispensació de les prestacions d'atur forçós.

Aquesta nova estructura institucional i el seu marc normatiu duen a la consideració que les prestacions per atur, no són prestacions de seguretat social –almenys des del punt de vista institucional– i això es reflecteix en la derogació de la part de la Llei general de la Seguretat Social dedicada a aquestes prestacions.

La llei del 1980, com feia la del 1961, també distingeix entre la prestació bàsica i la complementària. La bàsica consisteix en una prestació econòmica calculada amb l'aplicació d'un percentatge sobre la mitjana dels últims 6 mesos de cotització fets pel treballador abans de la situació d'atur. Per accedir a la prestació, el sol·licitant ha de tenir acreditats –com a mínim– 6 mesos de cotització en els últims 4 anys (ja no són els 18 mesos que s'exigien abans). La durada de la prestació que pot percebre el treballador en atur es lliga al temps de cotització: com més cotització en els últims 4 anys, més temps de percepció de prestació. Si el treballador té més de 6 mesos de cotització percep 3 mesos de prestació, si en té més de 12 percep 9 mesos de prestació, més de 24 es corresponen amb 12 de percepció, més de 30 amb 15 i més de 36 amb 18. Pel que fa a la prestació complementària, que és una novetat de la Llei del 1980, en principi es concep com un subsidi de caràcter assistencial, que es concedeix a aquelles persones que estan a l'atur, les quals, tot havent exhaurit la prestació bàsica, no tenen renda de cap classe superior al salari mínim interprofessional i tenen càrregues familiars. La prestació consisteix en un subsidi equivalent al 75% del salari mínim interprofessional, amb dret a l'assistència sanitària i a les prestacions familiars.

La Llei bàsica determinava molt deficientment el col·lectiu de treballadors fixos discontinus protegits, els incloïa en el més ampli de “treballadors fixos de temporada”, el qual pot incloure no només els treballadors fixos discontinus que ho són de veritat sinó també els “falsos fixos discontinus”: treballadors que fan activitats de temporada, però que no estan vinculats per una relació de caire indefinit o fix.

¹¹ Llei 51/1980, de 8 d'octubre.

No obstant aquesta deficiència, sí que s'ha de reconèixer que la Llei bàsica perfila un poc més la situació legal de desocupació dels treballadors fixos discontinus. Al costat de la contemplació tradicional de les situacions de pèrdua del treball o de reducció del treball dins de la temporada, s'inclouen com a situació pròpia d'atur d'aquests treballadors els casos en els quals “des de l'inici de la temporada” i “durant tot el temps” de la seva durada no tinguin ocupació efectiva per causa que no els sigui imputable.

Igualment la Llei bàsica estableix que per tal de determinar la temporada o campanya s'atendrà la durada mitjana que hagi tengut segons el sector o empresa i anualment serà fixat l'inici de la temporada per l'autoritat laboral; no podran fixar-se temporades inferiors a 4 mesos.

Un decret del 1981 va desplegar la Llei bàsica¹² i, respecte dels treballadors de temporada, va aclarir que el dret de percepció de la prestació es mantenia durant la temporada i que quan s'acabava aquesta temporada el dret de percepció de la prestació quedava suspès. En paraules del decret, el dret a percebre romanía suspès “durante el período que medie entre el fin de una temporada y el inicio de la siguiente”.

Els increments de les taxes d'atur provoquen que l'any 1984, amb la Llei de protecció de la desocupació¹³, es produeixi la reforma de la Llei bàsica. És el mateix any en què es reforma l'ET.

La reforma es concentra no en les parts que toquen la col·locació, sinó en allò que afecta les prestacions d'atur. La seva intenció és modernitzar la tramitació de la protecció en la situació de desocupació i fer-la coherent amb l'increment de l'atur.

Una de les innovacions més importants de la reforma del 1984 de la protecció per desocupació és la que fa referència a les prestacions de l'atur dels fixos discontinus.

A partir de la reforma del 1984, a efectes de les prestacions per desocupació, són treballadors fixos discontinus els que són definits d'aquesta manera per les normes laborals. Normes, hem de recordar, que són les nascudes de la reforma de l'ET i del seu desplegament reglamentari. A efectes de l'atur són treballadors fixos discontinus “... quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar con actividades de temporada o

¹² Reial decret 920/1981, de 24 d'abril.

¹³ Llei 31/1984, de 2 d'agost.

campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que a lo largo del año tienen la consideración de laborables con carácter general”.

En tot cas, la principal novetat de l'any 1984 no és la delimitació del col·lectiu protegit. Abans del 1984, la protecció –les prestacions de desocupació– es donava únicament quan l'atur es produïa dins de la temporada. És a dir, el treballador només podia ser protegit en aquells casos en els quals s'extingia totalment o parcialment la relació de treball mentre complia amb la seva empresa “durant la temporada”.

A partir del 1984 amb la Llei de protecció de la desocupació, i especialment des del reial decret que la desplega, del 1985¹⁴, es produeix una absoluta equiparació en el tractament dels treballadors fixos discontinus respecte dels altres col·lectius que són protegits, i se'ls atorguen les prestacions tant si la situació d'atur es produeix durant de la temporada com si s'esdevé al seu final o entre temporada i temporada.

Amb el reial decret que desplega la reforma, la situació legal de desocupació dels fixos discontinus s'origina en el mateix moment en què finalitza o s'interromp l'activitat que constitueix l'objecte del contracte i en què es provoca la manca d'ocupació efectiva, tot romanent el contracte suspès fins a la represa de l'activitat.

Quan l'activitat de l'empresa reprèn i es procedeix a fer la crida o convocatòria del treballador, s'originarà o la suspensió o l'extinció de la prestació de desocupació que percep, segons la regulació del reial decret del 1985, tot atenent que “la duración del trabajo sea inferior, igual o superior, respectivamente, a 6 meses”. Això naturalment, sempre i quan la prestació no s'hagués exhaurit. Igualment si el treballador no és convocat a la represa de l'activitat continuarà percebent la prestació fins a exhaurir el període de percepció que tenguí reconegut per l'INEM.

Aquesta nova regulació de l'extensió temporal de la prestació per desocupació, va indissolublement unida a una altra modificació importantíssima: la determinació de quins períodes de cotització del treballador són computables per tal de tenir dret a la prestació. I això perquè abans del 1984 només es computaven les cotitzacions fetes durant les temporades, ja que la prestació –com hem vist– només es cobrava si el treballador estava en atur durant la temporada. A partir

¹⁴ Reial decret 625/1985, de 2 d'abril.

del 1984 la prestació de desocupació s'obtindrà tot tenint en compte totes les cotitzacions que s'hagin fet en qualsevol tipus de treball, dins dels 6 anys anteriors a la situació de desocupació o del moment en el qual es va extingir l'obligació de cotització. No obstant això, s'ha d'aclarir que no són computables les cotitzacions que s'han fet servir per tenir dret a una prestació anterior –sigui per obtenir la prestació contributiva o el subsidi assistencial– i tampoc no es poden computar les cotitzacions que es fan durant el temps en què es percep la prestació, es facin per l'INEM o per l'empresa en determinats casos especials.

La reforma del 1984 pateix correccions i ajusts l'any 1987, l'any 1989, el 1990, el 1992 i el 1993¹⁵. Algunes d'aquestes noves normatives vénen de la mà de les lleis estatals dels pressuposts i d'altres són producte de reials decrets llei. Totes tenen un objectiu comú que és corregir la despesa per la protecció per prestacions de desocupació que s'incrementa progressivament i de manera alarmant, en les fases del cicle on decau l'activitat econòmica, especialment al llarg del bienni 1991-1993.

De totes aquestes reformes potser la més transcendent és la produïda pel Reial decret llei 1/1992 –convertit poc després en la Llei 22/1993–, denominat el “decretàs”. Aquest “decretàs” va provocar una vaga general el 28 de maig del 1992. La veritat és que aquest reial decret llei suposa una retallada de les prestacions de desocupació de nivell contributiu. I això perquè, a partir de la seva vigència, per tenir dret a les prestacions de desocupació es demanen 12 mesos de cotització prèvia i no 6 com abans, i es produeix una modificació “a la baixa” de l'escala que relaciona la cotització i la prestació. Per compensar el retall del nivell contributiu, es creen més opcions de percepció del nivell assistencial, és a dir, del subsidi.

D'aquí ve la transcendència especial que té per als treballadors fixos discontinus el període de cotització exigible per tenir dret a la prestació. Si partim que el treballador fix discontinu anualment només treballa de 6 a 9 mesos, tècnicament no arriba a la cotització mínima dels 12 mesos exigida per tenir dret a les prestacions de nivell contributiu. Per això és ben important que per formar aquest període mínim pugui el treballador sumar mesos de cotització compresos dins dels 6 anys anteriors. S'entén perquè el famós “decretàs” del 92 va tenir uns efectes especialment punyents per a la protecció per desocupació dels fixos discontinus, ja que és a partir del 1992 quan es comença a exigir el període mínim de cotització de 12 mesos, necessari per obtenir les prestacions contributives de l'atur.

¹⁵ Llei 33/1987, de 23 de desembre (pressuposts); Reial decret llei 3/1989, de 31 de març; Llei 31/1990, de 27 de desembre (pressuposts); Reial decret llei 1/1992, de 3 d'abril; Llei 22/1993, de 29 de desembre (acompanyament dels pressuposts).

Finalment l'atur, com a contingència productora d'un mecanisme de protecció per part de l'Estat, torna a l'àmbit del Sistema de la Seguretat Social i, per això, es regula dins de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS) de l'any 1994¹⁶. Després d'un llarg camí d'exclusió del marc d'institucions de l'acció protectora de la Seguretat Social, la desocupació és redefinida com a una contingència de la qual deriva una prestació de Seguretat Social. Això no significa que es produeixin canvis en la regulació. La situació legal de desocupació dels fixos discontinus de la nova LGSS és la mateixa que hi havia abans, tot entenent-se que existeix la situació legal de desocupació "cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo carezcan de ocupación efectiva en los términos que se establezcan reglamentariamente".

3. Els problemes actuals entorn del treball fix discontinu

3.1. Ruptura del concepte "tradicional": el treball fix discontinu i el contracte a temps parcial

3.1.1. A la recerca d'un model laboral que no encaixa

Des del 1984 i durant deu anys, la figura jurídica del treballador fix discontinu i la seva conformació sociolaboral es desenvolupen sense cap tipus d'entrebanc. Pot dir-se que aquesta època és de tranquil·litat, tot i que es debaten pels tribunals qüestions relacionades amb l'aplicació del marc jurídic: particularitats de l'acomiadament, qüestions de seguretat social, consideració de l'adquisició de la condició de fix discontinu, etc. Igualment els convenis col·lectius dels diferents sectors productius van incloent les particularitats pròpies d'aquest tipus de treballador.

Però l'any 1994 es produeix l'anomenada "reforma del mercat de treball" que pot qualificar-se com la més profunda i important de totes les reformes que afecten l'ET¹⁷. Aquesta reforma es fonamenta en un seguit de decrets llei i de lleis de confirmació, els quals en essència persegueixen la flexibilització de les relacions laborals individuals i el reforçament de la negociació col·lectiva. Com es va dir, el dret laboral que neix de la reforma es podria caracteritzar en una frase "menys llei, més conveni col·lectiu i un poc més, però no gaire més contracte individual" (Sala Franco). Cal dir que, si bé la potenciació de la negociació col·lectiva per donar-li més importància i contingut va ser rebuda sense problemes per tots els agents socials, la flexibilització de les relacions laborals va tenir una resposta desigual.

¹⁶ Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

¹⁷ Llei 11/1994, de 19 de maig.

Pel que fa al treball fix discontinu, la reforma del 1994 va considerar que el contracte que regula aquesta modalitat de relació laboral és una espècie de contracte a temps parcial. Val la pena fer un petit esquema de la qüestió. D'aquesta manera podem distingir:

- **Abans del 1994**

Quan no s'havia fet la reforma, el contracte a temps parcial i el contracte fix discontinu eren tant a la llei com a la pràctica ben separats i correctament articulats.

El contracte a temps parcial era el que es feia quan el treballador prestava “sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre estos períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad”. Quedava clar que el contracte a temps parcial tenia un referent quantitatiu d'hores i de dies en determinades seqüències temporals: tot contracte que al dia, a la setmana, suposàs fer feina menys dels dos terços de les hores que treballa ordinàriament un treballador de l'activitat (hoteleria, banca, etc.), s'havia de considerar treball a temps parcial i igualment tot contracte que suposàs fer feina un nombre de dies a la setmana o al mes inferior en els dos terços de dies que es treballen habitualment a la setmana o al mes s'havia de considerar a temps parcial. Com a corol·lari, s'havia d'entendre que tot contracte que superés el límit dels dos terços encara que no arribàs a una jornada completa era un contracte ordinari de jornada completa.

D'altra banda, el treball fix discontinu es formulava a través d'un contracte indefinit “el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo”. Naturalment no hi havia cap inconvenient a considerar que si durant aquests dies de prestació de serveis el nombre d'hores executades pel treballador no superava els dos terços de la jornada habitual, el contracte de treball fix discontinu es consideràs, a més a més, executat a temps parcial.

Era ben clar que el contracte a temps parcial tenia una entitat pròpia fonamentada en el factor “jornada” i que el contracte de fix discontinu tenia la seva autonomia basada en l'element de l'activitat estacional.

- **A partir del 1994**

A partir de la reforma es produeix una ampliació del concepte legal del contracte a temps parcial i la inclusió com a tipus especial dins d'aquest concepte “ampliat” del contracte per a treballadors fixos discontinus.

La nova norma diu que “el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad que se trate en estos períodos de tiempo”. Els canvis són ben substancials:

- a) el referent de temps que fins ara era el dia, la setmana i el mes, s'amplia i s'hi inclou també l'any.
- b) la unitat de còmput només són les hores i no els dies i les hores.
- c) el límit quantitatiu de dos terços de la jornada habitual s'esmuny tot entenent-se que qualsevol jornada, mesurada en hores, inferior a la jornada habitual del dia, la setmana, el mes o l'any és una jornada a temps parcial.

La nova llei considera, atesa la definició que ens dóna del contracte a temps parcial, que el contracte de treballador fix discontinu és un tipus especial de contracte a temps parcial i per això desapareix la regulació especial del fix discontinu. La llei diu “el contrato a tiempo parcial se entenderá por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Aquellos que presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán convocados en el orden y forma que se determinan en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo desde el momento en el que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento”.

Durant els anys vinents els treballadors fixos discontinus seran considerats treballadors a temps parcial amb totes les conseqüències que la definició pot tenir tant en el nivell purament laboral com de seguretat social. L'única especialitat que té el contracte de treball fix discontinu com a contracte a temps parcial és que és un contracte per temps indefinit. Si, a més, es tracta d'un contracte de temporada incerta, el nou règim legal incorpora també l'obligació de convocatòria (“llamamiento”) però no diu res quant a la manera de fer la convocatòria –si s'ha de fer per rigorós ordre d'antiguitat– i remet aquestes qüestions a les disposicions dels convenis col·lectius d'aplicació.

La definició que la reforma del 1994 donà del contracte a temps parcial va ser revisada l'any 1997¹⁸, perfeccionà el llenguatge tècnic i, especialment, distingí el treball fix i periòdic dins del volum normal d'activitat de l'empresa el fix discontinu de temporada certa i el fix discontinu de temporada incerta dins de l'activitat normal de l'empresa.

¹⁸ Llei 63/1997, de 26 de desembre (valida el Reial decret llei 8/1997, de 19 de maig).

Posteriorment, l'any 1998¹⁹, es torna a tocar el contracte a temps parcial. Aquesta vegada no es tracta només d'un canvi en les formes d'expressió. Es canvia la definició i s'hi entén que s'ha celebrat un contracte a temps parcial “cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”. Com podem veure, es torna a una quantificació de la jornada definidora d'allò que sigui contracte a temps parcial. S'entén que els contractes que ultrapassin aquest percentatge del 77% no són contractes a temps parcial, sinó contractes a temps complet.

Malgrat aquest canvi, el contracte de treballadors fixos discontinus continua regulat i considerat com una modalitat de contracte a temps parcial.

El problema que es planteja és la consideració que poden tenir els contractes de treballadors fixos discontinus que es despleguen un nombre d'hores a l'any superior al 77% de la jornada del conveni col·lectiu o en cas de no haver-hi conveni de la jornada legal. Perquè si aquests contractes no són contractes a temps parcial tampoc no són contractes fixos discontinus.

Observam que la dificultat que rau sota cada una d'aquestes reformes és la resistència a admetre la singularitat específica del fix discontinu i la tossudesesa per tal d'encabir-lo en un model previ, com és el contracte a temps parcial. El que fan aquestes reformes és donar més importància al factor “temps” en perjudici del factor “activitat”. Intenten instaurar una lògica que delimiti racionalment la modalitat de contractació, però que no abasta els seus perfils reals.

Aquest model legal de treballador fix discontinu encaixat dins del treball a temps parcial, definit en termes de percentatge de jornada, aguantarà poc i ben aviat es plantejarà una nova reforma.

L'any 2001²⁰ amb un reial decret llei es produeix una altra reforma del règim legal del contracte a temps parcial i una revisió de la relació que s'havia fet entre aquest tipus de contracte i el corresponent al contracte de fix discontinu.

A partir de la reforma del 2001 el contracte a temps parcial s'entén que existeix quan “se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable”. És clar que respecte de la regulació anterior hi ha

¹⁹ Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre.

²⁰ Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, (validat per la Llei 12/2001, de 19 de juny).

una diferència substancial: ja no es tracta de fer menys hores de la jornada habitual com ens deia la llei del 1994 o de fer menys del 77% de la jornada habitual. El concepte depèn, a partir del 2001, de fer una jornada inferior a la jornada que fa un treballador a temps complet comparable.

El que sigui “treballador a temps complet comparable” és definit com “un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”.

Com sempre s'havia fet, la nova regulació ens avisa que el contracte a temps parcial pot fer-se per temps indefinit i per una durada determinada, en els supòsits en què sigui permesa la contractació temporal.

Doncs bé, s'entén que el contracte a temps parcial s'ha fet per temps indefinit quan es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal de l'activitat. Res no es diu dels treballs fixos discontinus dins de la regulació del contracte a temps parcial. I això per què? Doncs perquè amb la reforma del 2001 el contracte de treball fix discontinu recupera una autonomia que havia perdut quan es va fer la reforma del 1994.

La recuperació a partir del 2001 per la llei dels treballs fixos discontinus com una forma de contractació específica té unes característiques que són:

- El contracte de fix discontinu es regula dins de l'ET, però fora de l'article que tracta del contracte a temps parcial.
- La nova regulació admet els dos tipus de contracte fix discontinu que hi pot haver, és a dir, aquells que responen a treballs que es repeteixen en dates certes (temporada certa) i aquells que responen a treballs que no es repeteixen en dates certes (temporada incerta).
- Es fa una diferència molt important entre els contractes de temporada certa i els de temporada incerta. Únicament aquests últims són considerats contractes fixos discontinus genuïns: “el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa”.
- Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixen en dates certes se'ls aplica “la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido”. Per tant, una part del treball fix discontinu segueix inserit en el contracte a temps parcial i rep el tractament que la llei preveu per a aquest tipus de contracte.

- La llei preveu un règim especial de contractació per als treballs fixos discontinus genuïns o de temporada incerta:
 - a. Com és tradicional, l'inici de la prestació dels serveis en la temporada s'avisava per l'empresa a través de la convocatòria ("llamamiento"). Aquesta convocatòria s'ha de fer tot atenent l'ordre i la forma determinada en els corresponents convenis col·lectius. Si el treballador no és convocat i s'hagués iniciat la temporada, s'estableix la regla general d'entendre que hi ha hagut un acomiadament i el treballador pot reclamar davant de la jurisdicció laboral.
 - b. El contracte necessàriament s'ha de fer per escrit i en el model que s'estableixi.
 - c. En el text del contracte han de figurar: durada estimada de l'activitat estacional, forma i ordre de la convocatòria establerta en el conveni col·lectiu, i orientativament, la jornada i la distribució horària.
 - d. En els convenis col·lectius de sector es pot pactar, si hi ha justificació, la utilització de la modalitat de temps parcial dins dels fixos discontinus i quins requisits i especialitats ha de tenir la possibilitat de convertir contractes de treball temporal en fixos discontinus.

Aquesta és la situació actual des del punt de vista del dret del treball i la llei laboral.

3.1.2. Els canvis de definició del treball fix discontinu i les conseqüències en les prestacions de desocupació

Els canvis en el concepte de treball fix discontinu i la seva associació amb el contracte a temps parcial –dels quals hem parlat– produeixen turbulències en la concepció de les prestacions de desocupació del treballador fix discontinu. Els efectes d'aquests canvis tan forçats es veuen durant els anys 2001 i 2002²¹.

Com hem dit, el treball fix discontinu de temporada certa és considerat i queda inserit en la llei com una modalitat del contracte a temps parcial i el treball fix discontinu de temporada incerta és l'únic que es considera un autèntic treball de temporada fixa discontinua i rep un tractament normatiu propi.

L'INEM, vista aquesta distinció, a través d'una circular, interpreta que als efectes de les prestacions i subsidis derivats de la desocupació, únicament tendran la consideració peculiar de fix discontinu els treballadors regulats com de temporada incerta. Els de temporada certa tendran les prestacions d'atur que corresponguin a un treballador a temps parcial.

²¹ Reial decret llei 5/2001, de 2 de març i Llei 12/2001, de 19 de juliol. Reial decret llei 5/2002, de 24 de maig i Llei 45/2002, de 12 de desembre.

Aquesta interpretació suposa que únicament tenen dret a les prestacions d'atur típiques de l'acabament de temporada els treballadors de temporada incerta. Els altres tenen dret a prestacions de desocupació si la situació d'atur es produeix durant la temporada i per les mateixes causes per les quals arriba a percebre les prestacions un treballador a temps parcial ordinari. En altres paraules, no cobren les prestacions d'atur "cuando carezcan de ocupación efectiva".

L'any 2002 –un altre cop a través d'un reial decret llei, que també porta l'àlies de "decretàs"– es reforma la LGSS. Aquella interpretació administrativa feta per l'INEM es consolida i passa al text legal. Es reforma la situació legal de desocupació dels fixos discontinus i determina ben clarament que es considera situació legal de desocupació "cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo a los que se refiere el apartado 8 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (fixos discontinus de temporada incerta) carezcan de ocupación efectiva, en los términos que se establezcan reglamentariamente".

Tot allò que s'opinava des de les instàncies administratives queda consolidat en el reial decret llei. En els períodes d'inactivitat productiva, un cop s'ha acabat la temporada, els fixos discontinus de temporada certa no tenen dret a les prestacions de desocupació. El seu dret abasta els casos en els quals perden la feina dins de la temporada.

L'aprovació del reial decret llei produeix la convocatòria d'una vaga general que és duita endavant el 20 de juny del 2002. Igualment es remodela el Govern central i es canvia el Ministre de Treball. S'inicien noves converses entre el Ministeri de Treball, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals més representatives. El text del reial decret llei que s'ha de presentar per a la seva validació com a llei a les Corts, s'esmena per tal d'integrar els processos d'apropament entre les parts.

Com a resultat d'aquest nou procés de negociació entre els sindicats, la patronal i el Ministeri de Treball, la llei de validació canvia el text del reial decret llei. Un dels canvis afecta directament el col·lectiu dels treballadors fixos discontinus. I és un canvi ben important, ja que es redacta novament la LGSS tot redefinint-hi la situació legal de desocupació dels fixos discontinus, sense fer distincions entre els que són de temporada certa i els de temporada incerta: "Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva". D'això és deduïble que tots els treballadors fixos discontinus independentment que siguin de temporada certa o incerta, tenen dret a les prestacions de desocupació en el moment d'inactivitat productiva.

La regulació actual de les prestacions per desocupació és més restrictiva.

Actualment costa més accedir a les prestacions contributives d'atur, perquè el període de cotització que s'exigeix és més llarg. La qüestió té més dificultat per als treballadors fixos discontinus, atesa la intermitència en la producció de la cotització i la percepció de la prestació contributiva. Si el període d'activitat o la temporada és més curt, la formació del període de cotització mínim de 360 dies en els últims 6 anys, és més costosa. La posterior utilització de les cotitzacions obtingudes per tenir dret a la percepció d'una prestació, serviran una sola vegada. Això pot conduir el treballador fix discontinu a ser un perceptor del subsidi i no de la prestació contributiva.

A més, la LGSS quan tracta del subsidi dels fixos discontinus determina normes específiques de durada del subsidi distintes de les durades ordinàries. En efecte, la LGSS ens avisa que el subsidi per als treballadors fixos discontinus serà equivalent al nombre de mesos cotitzats en l'any anterior a la sol·licitud en els casos següents: quan hagin exhaurit una prestació contributiva i tenguin responsabilitats familiars, quan es tracti del treballador fix discontinu que hagi exhaurit una prestació contributiva –almenys– de 360 dies si té 45 anys i sense responsabilitats familiars i finalment en el cas del treballador fix discontinu que no tenguí dret a la prestació contributiva, perquè no ha cobert el període mínim de cotització però hagi cotitzat 6 mesos si no té responsabilitats familiars o 3 mesos si en té.

Al mateix temps, la LGSS exclou els fixos discontinus del dret a la percepció del subsidi de treballadors majors de 52 anys i determina que tampoc no tendran dret al subsidi especial de majors de 45 anys.

Tot plegat ens condueix a pensar que per part de la LGSS, reguladora de les prestacions de desocupació, s'han d'integrar aquestes circumstàncies de tractament diferenciat, per corregir tots aquells elements que puguin suposar discriminació negativa. D'aquesta manera s'ha entès pels representants empresarials i sindicals a la Mesa de Diàleg Social de les Illes Balears, com veurem en el punt 4 del present treball, en abordar els problemes de protecció social dels fixos discontinus a casa nostra.

II) Segona part: el cas de les Illes Balears

1. Enquadrament de les peculiaritats insulars

Per a les Illes Balears el tractament que atorgui la llei estatal al treball fix discontinu és una qüestió de gran importància. Les raons són evidents. És innegable que les característiques de la nostra societat estan fortament influenciades per les característiques de la nostra economia. Una economia basada en

els serveis (quasi un 81% del nostre PIB es genera al sector terciari) i principalment en el fenomen del turisme i les empreses turístiques, fenomen que té una gran repercussió en els altres sectors, els quals, en bona part, es troben lligats directament o indirectament al turisme.

De forma àmplia pot dir-se que els ciutadans i les ciutadanes de les Illes Balears fan feina en alguna activitat turística o que depèn del negoci turístic.

Com veurem, el turisme a les nostres illes ha evolucionat des dels anys cinquanta en els quals era una activitat de tot l'any a avui en dia, quan és una activitat majoritàriament estacional. Això ha fet que l'estacionalitat del "motor econòmic turístic" es projectàs als altres sectors econòmics productors de riquesa. Tot plegat ha influït en la manera de concebre el treball. De tal manera que el treball estacional és la manera en què habitualment es presta serveis a les empreses i el treball fix discontinu és la forma més estable de treball estacional.

És tanta la importància del fenomen del treball estacional i del treball fix discontinu que està incorporat en la llei que aprovà el règim especial de les Illes Balears (REB). Tot i que –des d'un punt de vista fred i objectiu– el treball fix discontinu no és una qüestió que hagi de formar part d'un estatut especial que tendeix a la superació dels inconvenients de la insularitat. Però és clar que el legislador va percebre una certa relació essencial entre les característiques que específicament concorren en la nostra economia insular i les particularitats del treball fix discontinu.

La *Memòria del CES sobre l'Economia, el Treball i la Societat de les Illes Balears 2001* fa paleses les relacions existents entre el model econòmic i el mercat de treball que tenim a la nostra comunitat autònoma²². S'hi diu que un dels fets que caracteritza el mercat de treball de les Illes és "una elevada sensibilitat al comportament cíclic i estacional de la demanda turística de vacances" i que, per tant, un dels trets definidors d'aquest mercat és "un elevat grau de flexibilitat com a resposta al comportament cíclic i estacional de la demanda turística de 'sol i platja'", la qual cosa provoca que "les Illes Balears siguin la comunitat autònoma amb més estacionalitat de tot l'Estat".

Malgrat la importància de la qüestió, curiosament, com es podrà veure, és ben difícil quantificar el fenomen del treball fix discontinu. Les xifres són ben variades i oscil·len dels 45.000 als 60.000 treballadors. Aquest problema deriva de la doble naturalesa concurrent en el treball fix discontinu i de les particularitats del sistema estadístic usat per l'INEM. D'una banda, el treballador que compleix els

²² Vegeu pàg. 368 i següents, dins del capítol "Mercat de Treball", Part II de la Memòria. Palma 2002.

trets definidors de l'estacionalitat és un treballador fix i per coherència estadística no pot computar com a desocupat –no hi ha una “casella” per computar com a desocupat per a algú que té una ocupació– i igualment no és possible que computi com a desocupat perceptor de prestacions de l'INEM, el treballador fix discontinu en el període d'inactivitat entre temporades, perquè, de fet, “no ha perdut” l'ocupació. Això fa que el nombre de treballadors fixos discontinus sigui el resultat d'una deducció racional després que s'han estudiat les estadístiques de l'atur que mes a mes l'INEM emet en cada una de les províncies. Però el nombre obtingut no té una certesa censal total; no és un nombre “net”, hi ha un marge d'error considerable. Tot això a banda de les consideracions que hom pugui fer respecte de determinats treballadors temporals que computen com a tal quan de fet també podrien ser considerats inclosos dins del treball fix discontinu.

D'altra banda, el sector turístic a les nostres illes és una activitat econòmica que ha entrat en una etapa de maduresa. Amb això volem dir que des que en els anys seixanta comença el seu desenvolupament el sector s'ha ben consolidat. L'etapa actual planteja reptes que precisen d'imaginació i de voluntat de superació. Les primeres passes i fins i tot les donades per consolidar i per potenciar el sector turístic possiblement ja no ens serviran, i serà necessari buscar estratègies de manteniment i d'eficiència econòmica, tot adaptant les empreses i els treballadors als nous usos del turisme.

Igualment haurem de donar resposta als problemes que actualment es donen entre la població laboral de les nostres illes, una població que ha assolit un grau de maduresa vital que planteja problemes nous: els joves que començaven els anys seixanta i setanta són pensionistes o estan a punt de ser-ho i, per això, perceben els problemes que apuntem en la quarta part d'aquest estudi.

A banda de totes aquestes qüestions, sí que podem avançar una conclusió i admetre que el treball fix discontinu ha suposat i suposa a les Illes Balears, una troballa oportuna que ha permès una flexibilitat de les relacions laborals que ha facilitat una gran adaptació del factor treball a les condicions del negoci turístic estacional i ha ofert un altíssim grau d'eficiència. D'altra banda el treball fix discontinu ha permès una estabilitat de les ocupacions i unes garanties d'ocupació laboral i això ha fet que els treballadors –especialment els immigrants peninsulars– poguessin arrelar-se a les Illes Balears i assolir uns nivells de benestar impensables en un esquema temporal o eventual de prestació del treball. Aquesta estabilitat ha garantit igualment un grau de professionalitat molt convenient per al manteniment d'un cert nivell de qualitat turística.

Atesa aquesta realitat, la segona part d'aquest estudi –centrada a les Illes Balears– es dedicarà a estudiar el treball fix discontinu en les activitats directa-

ment relacionades amb el turisme com a fenomen estacional, i especialment a l'hoteleria. Per arrodonir la qüestió veurem dos casos de "contagi" de la "filosofia estacional", un dins del sector industrial –el calçat– i un altre en un sector relacionat amb el turisme de masses, el transport.

2. El treball fix discontinu en el seu àmbit "habitual": el turisme i l'hoteleria

2.1. Els anys seixanta i la base del problema

2.1.1. Marc de la problemàtica socioeconòmica empresarial

Quan examinam la documentació econòmica i social dels anys seixanta i setanta dedicada a l'estudi del fenomen turístic, descobrim que hi ha unes bases bastant clares dels avantatges competitiu i de les causes dels "defectes" estructurals de la naixent "indústria turística" a casa nostra i, a més, ens adonam que hi ha uns problemes que són constants al sector els quals, avui en dia, en part encara romanen sense resoldre²³. Aquests condicionaments han tengut una influència zenital en la conformació del mercat de treball illenc i, especialment, en l'aparició del treball fix discontinu.

Els avantatges de les Illes com a destinació turística que s'assenyalen durant els anys seixanta són els següents:

1. Una vocació turística d'una certa antiguitat. La qual va fer que en els anys cinquanta ja existís un sector turístic consolidat a les Illes Balears que, amb una activitat incomparablement inferior a la dels anys seixanta, havia creat un empresariat hotelier. Pensem que l'any 1950 s'havien allotjat a les nostres illes 98.081 turistes que produïren 610.500 estades, mentre que el 1958, el total d'allotjats fou de 308.609 i produïren 2.743.709 estades. Aquest empresariat va saber promocionar els agents de viatges, la qual cosa va fer que hi hagués un gran impuls del sector als anys seixanta.

²³ Ens sembla molt important per a l'anàlisi d'aquesta qüestió el document anomenat "Análisis socio-económico de la Hostelería en Baleares" publicat l'any 1970 pel Sindicat Provincial d'Hoteleria i Activitats Turístiques de Balears, integrat dins de l'Organització Sindical de Balears. Aquest document és la principal font que usam per extreure dades de l'època. Els paràgrafs entre cometes en castellà que se citen en aquest apartat són cites textuais d'aquesta publicació. Igualment tenim en compte "El Turismo en Baleares. Datos informativos. Año 1968" Ministerio de Información y Turismo, Oficina d'Informació i Turisme de Palma de Mallorca. I també la revista *Trabajos de Geografía* núm. 29, el qual es dedica a un treball de Manuel Álvarez de Sotomayor, titulat "Distribución del turismo en Mallorca en el año 1974".

Val la pena destacar com una “singularitat” en aquesta fase inicial del model balear, en el context de la Mediterrània occidental, el fet d'estar relativament ben comunicada i ser propera a una de les conurbacions més importants del sud d'Europa com és l'àrea metropolitana de Barcelona, la qual experimentà al llarg d'aquests anys l'arrencada d'un veritable boom econòmic i demogràfic, que va tenir la seva traducció en una demanda creixent de viatges turístics cap a les Illes Balears, especialment a Mallorca. Aquest fet és essencial per conformar un nucli incipient d'empresaris i d'agents institucionals del sector turístic, del tot necessaris per ser identificats pels futurs majoristes de viatges del nord d'Europa, com els seus socis predilectes a l'hora d'escollir Balears i no cap altra destinació alternativa de la Mediterrània occidental com el destí del turisme de masses dels anys seixanta i setanta, per part dels grans majoristes de viatges europeus.

2. El fet de concebre la insularitat com a factor o avantatge estratègic. Les Illes tenen el gran avantatge que concentren gran quantitat de zona costanera a poca distància dels aeroports. Això suposa –segons els analistes de l'època– un estalvi d'infraestructures viàries de gran importància. Amb tres aeroports només se serveix una zona de costa equivalent a la que va des de la frontera francesa fins a Almeria, i tot això amb itineraris inferiors a 15 km per arribar a les zones de màxima concentració hotelera i de 60 o 70 km per a les zones més allunyades.

3. Les Illes estan ubicades a poques hores de vol de les principals capitals d'Europa, la qual cosa afavoreix l'ús de l'avió –especialment del reactor– i es fonamenten les companyies xàrter.

4. El fet que Palma sigui una població pròxima de totes les zones turístiques i que, a més, tenguí uns estàndards de servei i qualitat equivalents o superiors als de les grans ciutats.

5. La disponibilitat d'allotjaments perfectes amb capacitat hotelera que depassa els 150.000 llits i 50.000 places més de tipus extrahoteler a disposició de la demanda.

No obstant aquests avantatges per part dels analistes i de l'empresariat de l'època es detecten tres grups de punts crítics, que són els següents:

a. Problemes de creixement oferta-demanda.

1. Es considera que l'oferta ha estat influenciada per la manca de places turístiques els mesos punta que són juliol i agost. L'oferta normalment ha crescut a un ritme del 20% anual. En determinades ocasions l'oferta ha cobert –en

els mesos de juliol i agost– la totalitat de la demanda, però en altres ocasions no ha estat suficient. L'augment que es dona entre el 1969 i el 1970 en 40.000 places hoteleres no basta per cobrir la demanda els mesos punta i du a una sobreoferta de places en les fases mitjana i baixa de l'any.

2. L'increment de la demanda, tot i així, és superior a la mitjana anual i fins i tot a la mitjana mundial (pensem que el 1963 el nombre de places era de 44.640 i el 1968 havia passat a 111.493). No obstant això, aquest creixement es basava –en part– en pràctiques no gaire ortodoxes fermament criticades per les seves conseqüències perverses. Les paraules dels empresaris i dels analistes d'aquell temps són molt clares: “Sin embargo los agentes de viajes canalizadores de la demanda han querido lograr una hostelería barata en los meses punta, o en las épocas punta. Con ello han financiado parte de la hostelería y han provocado un crecimiento espectacular aprovechándose de los empresarios de oportunidad que sin capital suficiente podían construir un hotel. Ello, ha llevado a los resultados de que la hostelería hipotecada en precios ha repercutido sobre el total de la oferta, y en definitiva, ha creado el gran exceso de oferta actual, exceso que beneficia, qué duda cabe, a la demanda, por cuanto ésta puede jugar con unos precios a la baja”²⁴.

3. Igualment l'empresariat adverteix una descoordinació entre els seus components i una manca de planificació “seriosa” per part de l'Administració estatal. En el mateix informe que hem citat abans s'hi diu: “La hostelería, la oferta, está indefensa ante la demanda”.

4. S'estudia l'evolució de l'oferta. Es diu que passa de l'oferta tradicional a l'oferta d'empresa d'oportunitat finançada, en part, pel majorista de viatges. La congelació de preus provocada pel Ministeri d'Informació i Turisme i pels majoristes de viatge provoca un altre estadi d'evolució, la creació “d'empresaris d'oportunitat” en gran escala, és a dir, en cadena hotelera²⁵ i, finalment són els mateixos agents de viatges que inverteixen directament en els seus hotels. El resultat que s'apunta és bastant clar. En paraules dels analistes i dels empresaris: “De no pararse este proceso revertirá todo ello en una congelación tremenda de los precios y en pasar a ser empresas de subcontratación las tradi-

²⁴ En concret i amb independència de l'advertiment de la cita núm. 2, vegeu pàg. 3 de l'“Análisis socio-económico de la Hostelería en Baleares”.

²⁵ Notau que una altra “singularitat” diferencial del model balear és jugar la insularitat amb una intermediació turística dominada pels grans majoristes de viatges i per un mode de transport basat en el xàrter, que defineix una “cadena de producció”, basada en la gestió de “paquets turístics” integrats mínimament per 150 persones, les quals determinen una “escala mínima eficient” de l'establiment hotelier. Aquest model és proporcionalment molt superior al dels seus competidors del litoral peninsular mediterrani, on el mode de transport predominant és la carretera, basat en l'ús majoritari del cotxe privat o del transport organitzat amb autocars.

cionales y las de oportunidad anteriores a 1965-67. Con lo cual, tan sólo se ocuparán estas empresas cuando falten plazas en las macroempresas dependientes del exterior o muy ligadas al mismo”.

5. S'apunta una solució que reproduïm literalment: “Todo ello, nos lleva a la imperiosa necesidad, así se concluye en el estudio, de paralizar las nuevas implantaciones hoteleras y extra-hoteleras hasta que se haya regularizado un sistema promocional que revalorice lo hecho hasta ahora y justifique un nuevo despegue aunque con un crecimiento adecuado a los normalmente armónicos. Por tanto dicho despegue deberá seguirse teniendo en cuenta un verdadero y serio plan de desarrollo que tenga en cuenta todos los factores en juego”.

6. I els empresaris advoquen per una iniciativa organitzativa: “Que se apoye la creación, pero no la proliferación de un gran tour-operator nacional obteniéndose facilidades de la hostelería local para su desarrollo al objeto de equilibrar el extraordinario desfase, suicida, entre la concentración de demanda financieramente fuerte y la dispersión de la oferta descapitalizada”.

b. Problemes d'equilibri entre la inversió pública i la privada

L'anàlisi que es fa durant els anys seixanta palesa l'existència d'un greu desfament entre les milionàries inversions fetes pel capital privat i la pobríssima inversió quant a infraestructures que fa l'Estat. És més, la queixa va més enllà de constatar que no hi ha hagut inversió en el passat, i es creu que tampoc en el futur no sembla que se'n vulgui fer i que no hi ha cap estudi seriós que tendeixi a determinar la inversió necessària²⁶. En un moment es diu que s'ha de “facilitar seriamente la implantación de todos aquellos servicios que añadan atractivo evitando la actual masificación turística impuesta por el agente de viaje, y elevar de esta forma el nivel de los visitantes al archipiélago: Casinos, Golf, potenciación de Hipódromos, Velódromos, etc.”. La qüestió no se solucionarà, segons el parer dels analistes, si no s'ataquen els problemes d'ordenació, per això és necessària: “Financiación a cargo de los medios financieros oficiales de los estudios de ordenación territorial, y en el mercado de éstos, las infraestructuras necesarias que requiere la riqueza que ha sido creada por la iniciativa privada”.

c. Problemes de finançament, que és la clau de la qüestió

1. Atès que la indústria turística necessita un gran immobilitzat, és obvi que li cal un finançament de llarg termini. Doncs bé, segons els analistes de l'època, es

²⁶ Avui en dia tampoc no coneixem a les Balears quin és l'estoc de capital públic en infraestructures que ens pertoca segons el nostre nivell de desenvolupament econòmic amb relació als estàndards europeus.

produïa una situació molt anguniosa: “En nuestra industria provincial no existe la posibilidad de una Banca Industrial, por tanto se debe acoger a la Banca Comercial que presta a corto plazo. Esta contradicción es la que ha influido en que nuestra hostelería esté totalmente descapitalizada. Y es por ello que, la única fuente de capital a medio plazo, aún cuando por ello se paguen intereses más elevados del 30%, es la fuente financiera que prestan los agentes extranjeros. De aquí el fabuloso drenaje de divisas que día a día se agudiza más. De esta forma la macro-empresa de cadena hotelera que está siendo creada directamente por el capital extranjero juega con la gran ventaja de no poseer unos costes financieros directos o indirectos que mellan la actividad y el beneficio de los empresarios de la hostelería tradicional y de oportunidad”.

2. S’entén que per part de l’Estat s’han de trobar fonts de finançament, adreçades a impulsar el creixement del sector. Se suggereix la possibilitat de tractar les empreses del sector com a empreses d’exportació ja que són productores de divises, tot creant un fons provincial amb els “retorns de l’exportació” que tenien en aquell temps les empreses dedicades a l’activitat exportadora. Les empreses hoteleres rebrien la quantitat que teòricament els hagués correspost de dedicar-se a l’exportació i obtendrien una substancial quantitat per divises.

3. Que es fes revisió de la política sobre inversions estrangeres.

4. Que es dotassin les cooperatives centrals de compra d’abastament de fons de maniobra, es fomentassin els majoristes de viatges nacionals –encara que no massa– i qualsevol altre tipus d’ens promocional per reforçar la demanda pròpia.

Vist tot això, ens podem fer el càrrec d’un problema inicial molt bàsic. L’Estat no és que no entengués la problemàtica laboral del turisme com veurem, sinó que no va prendre’s el turisme com una indústria real, que precisava d’una certa conducció inicial, és a dir, d’una tutela adreçada a donar uns bons fonaments a l’activitat turística. L’Estat no va considerar seriosament el turisme, perquè no va creure que fos una indústria. L’Administració va veure en el turisme una font per equilibrar la balança de pagaments; una font d’obtenció de grans cabals de divisa estrangera. Això va provocar que els hotelers dels seixanta impulsassin un negoci sense el suport industrial adient que els permetés concebre les seves empreses com a empreses estables.

En tot cas això no va excloure l’aplicació a les nostres illes d’una llei del 1963, de zones i centres turístics d’interès, la qual “... potencià el creixement turístic de sis zones de les Balears: Cales de Mallorca –Manacor–, Las Gaviotas –Muro–, Cala Tirant, platges de Fornells i Son Parc –es Mercadal–. Tot això

sense tenir presents aspectes urbanístics...”²⁷. Aquesta programació desigual va ser fortament criticada pels empresaris del moment. L’any 1970 es deia que la situació era greu, entre d’altres motius, “... por la situación de nuestra infraestructura territorial, tanto si se considera globalmente el territorio como un todo armónico, como si se consideran las situaciones urbanísticas concretas de cualquier zona. La situación es desastrosa”²⁸.

Queda clar que per a aquestes zones hi va haver una programació i un suport financer que no va acompanyar-se d’una programació urbanística, la qual cosa significà que no hi va haver unes infraestructures correctament pensades i aplicades i que la manca d’aquestes infraestructures la varen patir especialment els empresaris i els treballadors de les zones que volien fomentar.

2.1.2. Marc de les relacions laborals

Una de les idees que hem utilitzat en la primera part d’aquest estudi per tal de justificar l’atzarosa aparició del treball fix discontinu, es troba en la manca d’unes veritables relacions laborals. Pensem que si totes les qüestions que veim s’haguessin pogut tractar lliurement en el marc d’unes relacions laborals lliures, moltes coses s’haurien aclarit i avui tendríem una experiència molt més consolidada del treball fix discontinu. Amb això volem dir que la dissociació existent entre la versió oficial i la realitat del turisme com a indústria, també es palesava en el món de les relacions de treball. A les Illes es forjaven moviments humans importantíssims d’immigració peninsular que tenien en la construcció i en l’hosteleria els seus punts de destinació. Aquestes dues activitats tenien gran necessitat de mà d’obra i podien donar ocupació a grans contingents de treballadores i de treballadors procedents —especialment— d’Andalusia i d’Extremadura. En moltes d’ocasions els treballadors començaven per fer de manobres a la construcció d’hotels, apartaments i oferta complementària i acabaven per fer feina de cambrers.

Era obvi que tot això preocupava els empresaris balears del moment, els quals veien que el seu negoci no podia ser atès per la població laboral de les mateixes illes. Un negoci que, en estar inclòs dins dels serveis i l’atenció personal, precisava d’uns treballadors preparats “... ya que en todo momento la intervención humana del trabajador se produce de cara, y directamente, al consumidor, lo cual, exige y apremia, una mano de obra especializada que, con sus intervenciones definitivas frente al cliente no pueda echar por tierra la calidad del

²⁷ Pujals Mas, Margalida “El turisme a les Illes Balears (1960-1973)”, Separata del diari *Balears*. Febrer 2003.

²⁸ “Análisis socio-económico de la Hostelería en Baleares”, pàg. 6.

servicio, y por ende, tanto el prestigio del País, como de la industria que la alberga”²⁹.

A causa d'aquests problemes, el 1967, els empresaris hotelers de les Illes, des de l'Organització Sindical, demanaven a l'Administració de l'Estat (Ministeri de Treball)³⁰ el següent:

- a) Una Seguretat Social comprensiva de les característiques especials dels treballadors de l'hoteleria que els permetés continuïtat en la dedicació professional i formació.
- b) Una nova reglamentació de treball per al sector, que afectàs la formació tècnica dels treballadors i que procuràs una distribució més justa del “tronc del percentatge” (el percentatge es va establir per substituir el concepte propina; l'abonava el client com a recàrrec del pagament pel servei rebut).
- c) Un “carnet professional” per a tots els treballadors de més de cinc anys d'exercici professional o cursos de formació professional.
- d) Unes noves normes per als convenis col·lectius “... que los hagan rentables para ambos sectores (laboral y empresarial)...”.
- e) Unes ajudes laborals per part del Ministeri de Treball, adreçades a cobrir l'aspecte estacional, formulades de la manera següent: “... creación de eventuales ayudas estacionales en el aspecto laboral, tendente a que por el Ministerio se subvencione parcialmente la nómina y las cuotas de la S.S., a empresas que mantengan a la totalidad, o a un alto porcentaje de trabajadores, en período de escasa o nula, afluencia de turistas en evitación de las posibles derivaciones psicológicas y perjuicios que se desprenderían de la formulación de expedientes de crisis cuyo fin sería el mismo que se pretende obtener, sin llevar aparejado los perjuicios apuntados”.

En aquestes reivindicacions rau la clau dels problemes del treball a l'hoteleria i especialment del treball sotmès a l'estacionalitat: fort creixement del sector, poc ajut de l'Administració i un ordenament jurídic inadequat.

D'aquesta època –corresponent a la tímida negociació col·lectiva dins de l'Organització Sindical– són els primers convenis col·lectius de l'hoteleria de les Illes Balears.

El primer d'aquests convenis que hem pogut analitzar fou publicat al Butlletí Oficial de la Província (BOP) núm. 14.927, de 5 de juliol del 1962, quan era dele-

²⁹ “Dossier e Informe sobre la Hostelería Balear Febrero y Septiembre 1967”, pàg. 2, inclòs a “Análisis...”.

³⁰ Ibídem. Pàg. 11 i 12.

gat de Treball el Sr. Luis Burguera. El conveni, que és aprovat pel delegat el 30 de maig d'aquell any, té vigència durant dos anys comptadors a partir de l'1 de juny. El substitueix un altre del 24 d'abril del 1965 (BOP del 4-05-65) i es complementa per una Norma d'obligat compliment dictada pel delegat de Treball de Balears del 17 de novembre del 1967 (BOP 9-01-68). Com es va dir per determinats especialistes, en aquestes primeres manifestacions convencionals no hi ha expressa referència a la qüestió del treball estacional³¹.

Haurem d'arribar a la Norma d'obligat compliment de la Delegació de Treball de les Balears de 24 de novembre del 1969, per la qual es crea el "Premi de vinculació", per veure una primera manifestació del comportament estacional en l'hoteleria. Segons s'hi diu, aquest premi, quan es tracta d'empreses de temporada, s'atorgarà al treballador proporcionalment al temps treballat³².

Com podem veure, tímidament apareixen les manifestacions oficials de tot el que ja era ben real: la conformació d'un fort contingent d'empreses orientades cap a l'estacionalitat. Unes empreses d'hoteleria que en acabar la dècada, l'any 1969, reberen 2.000.000 de turistes, una xifra que s'havia assolit gràcies al fortíssim creixement que es produïa en el sector a partir del 1966 (el 1966, 1.240.000 turistes i el 1968 1.610.000 turistes). Un creixement basat en la bona situació econòmica i l'estabilitat de les classes mitjanes i baixes dels països europeus, les quals podien viatjar tot aprofitant els serveis d'intermediació dels grans majoristes de viatges per allotjar-se i gaudir de l'oci a preus competitius en un marc excepcional des de tots els punts de vista, gràcies als serveis d'allotjament i als serveis complementaris oferts pels empresaris turístics de les Illes Balears.

2.2. L'aparició del treball fix discontinu en els anys setanta

2.2.1. La primera meitat dels anys setanta

La crisi del petroli del 1973³³ obre una nova etapa, plena de turbulències, tant pel que fa al marc internacional com nacional, tot coincidint a Espanya amb la transició política. El 1973 s'havia tancat amb l'arribada a Balears de 3,6 milions de turistes i el 1974 s'encetava amb una crisi turística per manca de visitants prou evident i amb el començament d'un seguit de conflictes laborals importants

³¹ "El contrato de trabajo fijo y periódico en las industrias de la hosteleria de Baleares", Pérez Amorós, Fco. Barcelona 1985. A Jornadas sobre las relaciones laborales en las industrias turísticas, organizades per la FECOHT de CCOO a les Illes Balears el maig del 1985. Mecanografiat. No consta publicació.

³² Ibidem.

³³ Vegeu nota 8.

que esclataren l'abril d'aquest any (Hotel Bellver) i es prolongaren dins la temporada (hotels Panamá, Bonanza, Jumbo Park, Illetes, Gran Fiesta, Don Benito, El Paso, Carrusel i Bali)³⁴. Això es traduí en la pèrdua de llocs de feina. Les fonts oficials reconegueren que el nombre d'aturats arribava fins als 1.284 treballadors i les fonts oficioses situaven la xifra en 5.000 treballadors. Era obvi que el que passava era que molts dels treballadors estacionals que havien de ser convocats en començar la temporada no foren cridats, amb la qual cosa es va produir una "autorregulació" dels llocs de feina.

El 28 de febrer del 1974 s'aprova la nova Ordenança de treball per a l'hoteleria (BOE 11 i 12 de març), la qual respon a l'anhel de modernitzar les estructures normatives i substitueix la primera reglamentació del treball de l'hoteleria que era de 30 de maig del 1944.

És sorprenent que aquesta ordenança no reguli expressament el contracte del treballador fix discontinu. Únicament incorpora el contracte de treballador fix, per temps determinat, eventual i interí. La cosa sorprèn més encara si tenim en compte que, a partir del 1972, el contracte dels treballadors fixos discontinus s'havia incorporat a algunes ordenances i convenis col·lectius. No obstant això, la dita ordenança, va assentar les bases d'un perfil del treball fix discontinu:

- En el seu article 8, preveu la possibilitat que les empreses d'activitat permanent tanquin el seu establiment durant determinades època o èpoques de l'any, tant si és per primera vegada, com si es fa seguint el que és costum de l'empresa. En aquest supòsit s'exigeix l'autorització prèvia de la Delegació de Treball Provincial del Ministeri de Treball. El tancament no pot durar més de tres mesos i deixa en suspens la relació laboral dels treballadors afectats.
- En l'article 19 s'estableix un dret de preferència per ingressar en l'empresa dels fixos discontinus i ocupar un lloc fix i continu.
- Disposa en l'article 21 la no-exigència de període de prova per als treballadors fixos discontinus en reprendre la temporada.
- Determina, en l'article 42, la tinència proporcional de les vacances per aquest tipus de treballador.

³⁴ Dades extretes del treball de Matas Pastor, Joan Josep "El turisme a les Illes Balears (1973-1983)" Separata del diari *Balears*. Febrer 2003. Climent Picornell i Mateu Picornell a "El turisme a les Illes Balears (1983-2002)" publicat a la mateixa col·lecció, diuen: "Cal tenir esment que, a partir de 1974, l'afluència de turistes a les Illes Balears disminueix respecte d'anys anteriors i es produeix, per primera vegada, una ruptura del ritme de creixement. La xifra de visitants de 1973 no s'assolirà, un altra vegada, fins als anys vuitanta. Apareix ara el fenomen de l'atur, que simbolitza la ruptura d'un model exuberant; s'alenteix la immigració peninsular; i entren en crisi les empreses connectades amb el turisme. Com a resultat d'això, sorgiran amb força les cadenes hoteleres com a fenomen d'importància."

- Igualment, en l'article 71, disposa la percepció proporcional dels complements retributius de venciment superior al mensual.
- Talment ofereix aquesta solució, en l'article 69, pel complement d'antiguitat.

Pel que fa als convenis col·lectius de les Balears cal dir que, els aprovats el 3 d'agost del 1971 (BOP 14 d'agost) i el 6 d'agost del 1973 (BOP 12 d'agost), no deien res expressament del treball fix discontinu. En canvi el conveni corresponent a l'acord de la Delegació de Treball de l'11 d'agost del 1975 (BOP núm. 16.982 del 21 d'agost) en el seu article 10, ja ens diu el següent: "Dadas las especiales características laborales de esta Provincia y a los efectos de una mayor clarificación en las relaciones entre empresa y productor, se establece con carácter obligatorio que la contratación laboral lo sea mediante contrato escrito, debidamente visado por el Sindicato Provincial de Hostelería y de conformidad con el modelo que figura en el Anexo I". El model que s'annexa incorpora un contracte temporal amb una clàusula cinquena que permet determinar un període estacional d'activitat que, un cop s'ha conclòs, produeix un efecte d'exoneració "... sin que ninguna de las partes tenga derecho a reclamación ni indemnización alguna por su terminación". Això, de fet, suposà reconèixer en l'àmbit del contracte temporal un contracte estacional, però tot atorgant-li la forma escrita com a garantia.

L'any 1975, que culmina aquesta primera meitat de la dècada, és essencial per entendre els fets posteriors.

Com hem vist, aquest any es produeixen les primeres eleccions a jurats d'empresa i als òrgans de representació i participació dels treballadors dins de l'estructura sindical vertical. A les Illes Balears, el moviment obrer presenta una estratègia comuna i clara que resulta guanyadora per una gran majoria. Al sindicat vertical de l'hoteleria, el Sr. Francesc Obrador, amb una candidatura de l'entorn de CCOO, obté la presidència de la Unió de Treballadors i Tècnics (UTT). L'objectiu d'aquesta candidatura és "un sindicalisme representatiu" i "una candidatura democràtica", per tal de participar dels problemes i de les possibles solucions que en aquell moment es plantejaven: la crisi econòmica, la riquesa turística i la seva distribució i la construcció d'un sindicalisme democràtic.

S'obre un procés de progressiva conscienciació dels treballadors, els quals tendeixen a la constitució, com veurem, d'iniciatives sindicals independents, fora de les estructures sindicals oficials. Per aconseguir aquesta fita era necessària la creació d'una classe treballadora assentada a les Illes. Per la seva banda, els empresaris comencen a reconèixer legitimitat a aquestes primeres manifestacions de les organitzacions sindicals lliures i perceben que, per tal de donar un servei correcte en els moments punta de producció, és convenient comptar amb prou treballadors que tinguin "ofici" dins d'un clima d'estabilitat.

2.2.2. La transició normativa, política, associativa i sindical

A les Illes Balears vivim, en l'hoteleria, la peculiaritat constituïda per un model sindical de transició que parteix del triomf d'una determinada tendència del moviment obrer en les eleccions que s'han fet el 1975. Ens referim a l'Alternativa pel Sindicat Unitari i Democràtic dels Treballadors d'Hoteleria (ASUDTH). Aquest moviment, liderat pel Sr. Francesc Obrador, pretén trencar amb l'esquema sindical de l'Organització Sindical i incorporar a la inèrcia associativa provocada per les esmentades eleccions unes pràctiques unitàries, democràtiques i organitzatives que conformin un sindicalisme amb prou força per defensar una plataforma de reivindicació davant de l'empresariat, i perseguir, com es diu en un dels seus documents de l'any 1976: "...1) La ruptura del presente Convenio Colectivo que obedece a situaciones totalmente desfasadas con las necesidades de los trabajadores y la negociación inmediata de un Convenio justo en el que los empresarios abandonen posturas ciegas e intransigentes que podrían conducir a la quiebra total del sector 2) Una reestructuración económica de las Islas que respetando los intereses de los trabajadores y del pueblo en general, asegure puestos de trabajo para todos y estabilidad en el empleo, así como un Seguro de Desempleo digno hasta que se alcancen dichos objetivos". En aquesta segona reivindicació que hem apuntat s'albiren els components del que serà una característica del treball fix discontinu a les Illes Balears: un treball estacional però estable i amb una situació d'atur protegida.

Aquesta alternativa sindical, nascuda en l'òrbita de CCOO, després d'una breu estada a la USO, s'integrarà a la UGT i serà la llavor de molts de canvis i de les peculiaritats del conveni col·lectiu de l'hoteleria vigent a les Illes Balears.

Com hem vist –en la primera part d'aquesta obra– l'acceptació, a nivell legal, del principi d'estabilitat en l'ocupació i del treball fix discontinu es reflecteix al text de l'article 16 de la Llei de relacions laborals. En aquesta llei, per primera vegada es parla del contracte pel treball fix discontinu. Doncs bé, la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, el 29 de setembre del 1976 (BOE 16-10-76) procedeix, mitjançant una resolució, a fer una interpretació integradora de la Llei de relacions laborals i de l'ordenança del 1974 que "...teniendo en cuenta la realidad preexistente y futura de los trabajos que han venido realizando y realizan los trabajadores contratados por empresas hoteleras y turísticas de actividad permanente en funciones de carácter normal e inherente a los servicios habituales de cocina, comedor, pisos, limpieza, etc... conclou el següent: Considerada la dificultad práctica para la determinación de la duración de las denominadas temporadas de alta ocupación turística, los trabajadores sujetos a contratos establecidos por tiempo cierto, expresos o tácito, previstos en el artículo 16 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974, cuando lleven a cabo trabajos fijos en la actividad de la empre-

sa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, pero de carácter discontinuo, se entenderán encuadrados en el supuesto contemplado en el artículo 16 de la Ley 16/1976, de 8 de Abril, con los correspondientes derechos y deberes dimanantes de su condición laboral contractual”.

Aquesta resolució suposa la primera i expressa acceptació de caire oficial del treball fix discontinu en l'àmbit de l'hoteleria i la igualació a aquesta categoria dels contractes temporals successius.

Aquests avanços normatius es produeixen a la nostra comunitat autònoma en un clima de gran crispació social i econòmica, provocat per l'atur que augmenta de cada dia.

El 10 d'octubre del 1976, el *Diario de Mallorca* a la secció “Laboral” informa: “Si no hay contratiempos, el próximo martes se iniciará en el puerto de Palma, una marcha de trabajadores en paro hacia Madrid, pasando por Barcelona. La idea de realizar una “marcha” se decidió en cuestión de minutos y se organizó para cuatro días vista. La razón de organizar algo tan aventurero como esta caminata es la de reivindicar unos derechos legítimos de los trabajadores que han sido lema en toda manifestación pública: pan, trabajo o seguro de desempleo para todos”. De fet aquests treballadors protestaven de la consideració que les autoritats laborals de l'època feien del treball fix discontinu com a treball temporer i, com a tal, desprotegit en la situació d'atur forçós.

Els treballadors d'aquell temps denunciaven els incompliments empresarials de les normes laborals en matèria de jornada, els salaris reglamentats que eren molt baixos, protestaven perquè la retribució es basava en les propines, per la manca d'unes condicions adequades de les instal·lacions dels seus allotjaments... en definitiva palesaven amb les seves reivindicacions la necessitat d'establir un nou marc de relacions laborals, amb uns nous agents socials i econòmics els quals havien de tractar totes aquestes qüestions i arbitrar solucions. Aquest moviment conduirà a la vaga general del 12 de novembre del 1976.

Com és evident les dificultats per determinar un marc convencional i pacífic de relacions laborals a l'hoteleria s'allunya progressivament. Quan es comença a revisar el conveni col·lectiu corresponent al bienni agost del 1975 a agost del 1977 i s'inicien les negociacions, les postures de les dues parts, treballadors i empresaris, són irreconciliables. I la vaga s'anuncia per la representació dels treballadors.

Per aplicació de la llei de convenis col·lectius d'aleshores –una llei del 1973–, s'obre la possibilitat de l'arbitratge del delegat provincial de Treball. En aquells moments ocupa el càrrec de delegat de Treball el Sr. José Tomás Gómez Arias,

un funcionari que es va aplicar notòriament a buscar solucions pràctiques i eficaçes les quals, com veurem, varen tenir gran influència en el món de l'hoteleria. El delegat dicta el seu laude el dia 23 de juny del 1977 (publicat en el Butlletí Oficial de Balears (BOP) del 5 de juliol del 1977), en un marc d'enfrontament absolut, tot fent al·lusió a l'anunci de vaga general en el sector que han dit els treballadors que es farà els dies "...18, 19 y 20 del presente mes, coincidiendo con el fin de semana, días claves del turismo en nuestras Islas, frente a lo cual los empresarios anunciaron públicamente su propósito de llevar a efecto un cierre patronal".

El laude estableix una vigència pròpia fins al mes de febrer del 1978, disposa una retribució mínima líquida de 16.500 ptes. —a tots els treballadors de l'hoteleria de més de 18 anys— de naturalesa progressiva amb trams de 700 ptes. distribuïdes en una escala de set categories. Els empresaris ofereixen dues pagues "...concedidas liberal y gratuitamente..." com a gest de bona voluntat i es disposa un descans d'un dia cada setmana i d'un dia més cada dues. El laude acaba, com és habitual, exhortant les parts al seu compliment amb honestedat "... teniendo siempre presente que sólo puede exigir honestidad quien con honestidad corresponde".

Hi ha coincidència a determinar que aquest laude és el gran punt d'inflexió de les relacions laborals al sector de la nostra hoteleria. A partir d'aquí les matèries de negociació s'enriquiran tant qualitativament com quantitativament, però ni en el laude ni en el conveni col·lectiu posterior, negociat per forces sindicals i empresarials fora de l'àmbit de l'Organització Sindical (aquest pot considerar-se el conveni col·lectiu antecendent de la nova etapa de relacions laborals. Aprovat el 6 de maig del 1978, BOP 11-05-1978), no hi ha referències directes i expresses al treball fix discontinu³⁵.

La qüestió del treball fix discontinu surt a la palestra per la preocupació que provoca l'atur forçós a causa de les transformacions que pateix el sector turístic³⁶.

³⁵ *Op.cit.* nota 7. Pérez Amorós, Fco., pàg. 16. Malgrat tot, sí que hi comencen a haver precedents jurisdiccionals que teoritzen sobre la figura del treball fix discontinu. Per a mostra, la sentència del TCT de 4 de març del 1978 (Recurs 1963/77), dictada en una cas que enfrontà una empresa hotelera i una subgovernanta. La qüestió és que la treballadora va ocupar un lloc de treball permanent en una activitat estacional i, tot i que fos la primera vegada que ho fes, el TCT va considerar que se li havia de reconèixer la qualitat de fixa discontinua.

³⁶ El *Diario de Mallorca* del 3 de novembre del 1977 inseria una crònica titulada "El paro en Hostelería, alarmante". En aquesta notícia, redactada per Eduardo Jiménez, s'hi deia: "Hasta el día 1 de noviembre, más de veintidós hoteles que en años anteriores habían permanecido abiertos, presentaron en la Delegación de Trabajo de Palma la solicitud de suspensión de contrato con la plantilla, lo que en líneas generales podría significar el paro forzoso de más de mil trabajadores que hasta ahora tenían la categoría de fijos".

L'any 1977 ens serveix per recordar que la planta hotelera de les Illes Balears –especialment a Mallorca– es va anar transformant en un negoci estacional. L'activitat es concentra en una temporada que comença sobre els mesos de març i abril i que es perllonga fins a les darreries del mes d'octubre. Per això quan s'acaba la temporada del 1977, s'inicien grans quantitats d'expedients davant de la Delegació del Ministeri de Turisme i de la Delegació del Ministeri de Treball, amb la intenció, d'una banda, de transformar l'estatus de molts d'establiments d'hoteleria, que passen de ser establiments oberts tot l'any a ser establiments de temporada i, d'altra banda, per cursar expedients de suspensió dels contractes dels treballadors afectats per aquest canvi.

El cert és que en aquest moment el criteri de l'Administració pública no està gaire coordinat. D'una banda les autoritats laborals que no consideren l'hoteleria una activitat que pugui considerar-se globalment temporal i d'altra les autoritats turístiques que contempen els establiments de temporada. Per a les autoritats laborals el cessament anticipat dels contractes –en aplicació de l'ordenança del 1974– un cop s'ha acabat la temporada s'ha de justificar a través d'un expedient de suspensió dels contractes, basat en una causa econòmica o d'organització de la producció. Expedient que en alguns casos no és autoritzat per la Delegació de Treball. Aquest és un requisit essencial per tal que els treballadors afectats puguin cobrar les prestacions de l'atur, perquè, com hem vist en la primera part d'aquest estudi, en aquest moment, les normes reguladores diuen que la concessió de les prestacions d'atur està condicionada a patir la desocupació durant la temporada i no en acabar-se la temporada.

Aquests són els temps en els quals molts de treballadors accepten la transformació del seu contracte fix ordinari en fix discontinu i reben una indemnització. L'acord inclou el compromís de l'empresari de fer cada començament de temporada la convocatòria (el “llamamiento”).

Davant d'aquestes circumstàncies, una delegació de l'ASUDTH s'entrevista a Madrid amb les autoritats del Ministeri de Treball i, entre altres qüestions, s'aconsegueix arribar a una solució per tal que els treballadors de l'hoteleria puguin percebre les prestacions de l'atur forçós: la declaració que la temporada turística per a la província de les Balears dura de l'1 de gener al 31 de desembre. El delegat de Treball del laude, el Sr. José Tomás Gómez Arias, dicta la corresponent resolució, la qual garanteix que els treballadors injustament considerats com a temporers puguin cobrar les prestacions d'atur un cop s'hagi “acabat” la seva prestació laboral dins de la “temporada d'activitat”.

En coherència amb aquests canvis, que podem considerar molt accelerats i interessants, el I Conveni col·lectiu de l'hoteleria del 23 d'abril del 1979, negociat per representants de les federacions de l'hoteleria de CCOO i de la UGT

(ASUDTH-UGT) i per representants de la Federació Empresarial Hotelera de les Balears, Associació de Restauració de Balears i Associació de Sales de Festes de Balears³⁷ (BOP 28-04-79), comença a integrar el contracte i la figura del treballador fix discontinu respecte de determinades qüestions que ja s'inclouen en l'ordenança del 1974. Vegem que el conveni determina el següent:

- En l'article 9 es fa ressò de la preferència de contractació dels fixos discontinus.
- En l'article 11 determina clarament que els treballadors fixos discontinus no seran sotmesos a període de prova.
- En l'article 16 té en compte, per l'abonament del complement retributiu de l'antiguitat, la proporcionalitat amb relació al treballador fix discontinu.

Aquest conveni, que només té una durada d'un any, tanca aquesta dècada dels setanta i assenta les bases del desplegament del treball fix discontinu en la dècada dels vuitanta.

2.3. La consolidació d'un model en els anys vuitanta

2.3.1. Una primera etapa de prosperitat i consolidació normativa

En aquest apartat estudiam els avanços de regulació fets pel II, III i IV convenis col·lectius de l'hoteleria, entorn del treball fix discontinu.

Si analitzam les xifres de turistes que ens visitaren entre l'any 1981 i l'any 1988 (el 1981, 3.889.238 turistes, el 1985, 4.994.406 turistes i el 1988 6.699.700 turistes), veurem que aquesta etapa pot ser considerada un altre boom turístic, similar al produït a la dècada dels seixanta. La planta hotelera creix i, especialment, creixen els apartaments turístics. En alguns casos determinats col·lectius de visitants s'incrementen moltíssim (els britànics un 25% entre el 1981 i el 1988). Això no vol dir que el creixement suposi un gran guany per al negoci hotelier, perquè s'ha d'aclarir que els turistes que ens visiten són majoritàriament de baix poder adquisitiu i que les estades hoteleres mitjanes dels clients no s'incrementen gaire o minven; senzillament hi ha més rotació³⁸.

En aquest panorama de relativa prosperitat apareix el II Conveni col·lectiu de l'hoteleria aprovat sota la vigència de la Constitució espanyola i a punt d'entrar

³⁷ Aquestes organitzacions empresarials convergiran en el si de la CAEB, la Confederació d'Associacions Empresarials de Balears, la qual es constituirà a casa nostra el 2 de desembre del 1977. Està federada amb la CEOE.

³⁸ Dades extretes de Picornell, *op. cit.*, nota 9. Com exemple cal tenir en compte que l'estada mitjana era el 1982 de 12,59 dies i que el 1988 és de 12,09 dies.

en vigor l'ET. És aprovat per la Resolució del delegat de Treball del 16 d'abril del 1980 i negociat per les federacions sindicals d'hoteleria de CCOO i de la UGT i les federacions empresarials d'Hoteleria, Restauració i Sales de Festes (BOP de 13-05-80). El conveni té una durada diferenciada –en general és de dos anys, llevat de determinades qüestions que se sotmeten a revisió un cop conclòs el primer any de vigència– i tracta d'una manera ben explícita el treball fix discontinu. Ho fa en l'article 13 anomenat “Llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos”. Aquest article diu:

“Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

”El llamamiento que se considera en el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido ante la Magistratura de Trabajo, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

”A los trabajadores fijos de trabajos discontinuos les serán computados a todos los efectos los períodos efectivamente trabajados”.

El precepte tracta de manera bastant completa el treball fix discontinu i suposa una millora de l'ET (article 15) que, com hem vist en la primera part d'aquest estudi, no acabava de definir correctament aquesta figura laboral.

El conveni de l'any 1980 a més d'aquesta regulació específica, incloïa un seguit d'aspectes per refermar el treball fix discontinu que es troben en els convenis col·lectius anteriors:

- En l'article 9 respecte de la preferència de contractació.
- En l'article 11, que millora la redacció anterior tot entenent-se modulada la prohibició de realització de període de prova, el qual no es podrà fer de bell nou quan el treballador fix discontinu l'hagi superat en la primera temporada.
- En el 16 respecte de les pagues extraordinàries.
- En el 17 quant la proporcionalitat del complement d'antiguitat que s'atorga a tots els treballadors regulats pel conveni, tot incloent els vinculats a treball fix discontinu.
- I el 26 respecte de les vacances.

Entre les matèries d'aquest conveni del 1980, que tenien una vigència inferior i

que havien de revisar-se en el primer any, s'hi trobava l'article 9 dedicat, com hem dit, a la contractació. Doncs bé, aquest article, en virtut de l'acord de revisió autoritzat per la Delegació de Treball el dia 27 d'abril del 1981 (BOP, núm. 17.898, de 30-06-81), és reformat tot incorporant tres nous paràgrafs a la seva redacció inicial. D'aquests tres paràgrafs el primer i el tercer fan referència expressa al treball fix discontinu, el segon sanciona la forma de les pròrrogues dels contractes de treball i l'obligació de comunicació de les dites pròrrogues a les oficines d'ocupació de l'INEM³⁹.

Hi és ben clara la tendència a reconèixer progressivament la gran importància que tenen els treballadors fixos discontinus en el sector, atesa la progressiva estacionalització.

En línia a aquesta tendència s'ubica el III Conveni col·lectiu, aprovat pel director provincial de Treball i Seguretat Social Sr. Francisco Manzano Fernández-Heredia, el 17 de maig del 1982 (BOP d'1-06-82) i que té vigència des de l'1 d'abril del 1982 al 31 de març del 1984.

Tot i que la negociació del conveni es va plantejar amb CCOO i la UGT, finalment el III Conveni només va ser signat per la Federació Sindical d'Hoteleria de l'organització UGT, la qual tenia prou majoria per signar-lo amb independència de l'altra organització representativa dels treballadors. Per la part empresarial s'hi manté la mateixa estructura representativa, vinculada a la confederació empresarial CAEB.

A partir d'aquest conveni, i fins al X Conveni, el treball fix discontinu es tracta en l'article 9 que abans –com hem vist– s'ocupava de la contractació en general. Des d'aquest conveni l'article 9 s'anomena "Contratación de los trabajadores fijos de carácter discontinuo" i inclou el text de l'antic article 13 que hem transcrit, tot afegint el paràgraf que es va inserir l'any 1981, respecte del rebut de quitança ("finiquito"). A més, el conveni del 1982 inclou normes molt importants que canvien o perfeccionen redaccions anteriors:

- En l'article 6, dedicat a regular les "Normas comunes de contratación", inclou la dita preferència de contractació dels fixos discontinus i fa un pas endavant en el seu tractament. Reconeix que, en el si de les empreses, hi

³⁹ El paràgraf primer diu: "Los ceses definitivos de fijos y fijos discontinuos que se produzcan en las empresas, serán comunicados por escrito a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 30 días.". El paràgraf tercer estipula: "Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos de carácter discontinuo al terminar el período contractual tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, sin perjuicio de que pueda ser resuelta la relación laboral por cualquier otra causa de extinción legalmente prevista".

ha fixos ordinariis i fixos discontinus, que és un estatus cap al qual han de tendir els treballadors contractats temporalment. La redacció del precepte diu: “Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales que los demás trabajadores, y sin perjuicio de lo que se establezca legalmente tendrán preferencia para ocupar, en su caso, las plazas con la condición de fijo o de fijo con carácter discontinuo, los que hayan sido contratados en la misma Empresa mediante contratos de duración determinada”. Igualment incorpora la transformació en fix o fix discontinu del contracte no registrat en el termini de 30 dies a les oficines de l'INEM i l'avís de pròrroga del contracte de fix discontinu amb una setmana d'anticipació.

- El nou article 7 millora substancialment la redacció anterior i determina, quant al període de prova, que “los trabajadores fijos de carácter discontinuo sólo podrán ser sometidos a período de prueba en el primer contrato suscrito con esta condición laboral”.
- En la redacció de l'article 11, dedicat al complement salarial de l'antiguitat, es reconeix de manera explícita que “a los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará la antigüedad en relación al tiempo efectivamente trabajado”.

Vençut el conveni del 1982, és substituït pel IV Conveni col·lectiu de l'hoteleria, el qual té una vigència compresa entre l'1 d'abril del 1984 i el 31 de març del 1986. És aprovat per Resolució del director provincial de Treball i Seguretat Social Sr. Javier López Blanco, del 7 de maig del 1984 (BOP núm. 18.401, de 24-05-84).

El IV Conveni, que és negociat per les organitzacions empresarials Federació Empresarial Hotelera de Balears, l'Associació Hotelera de Menorca, la Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera i l'Associació Provincial d'Empresaris de Sales de Festes de Balears, incorpora les dues federacions de l'hoteleria de les organitzacions sindicals més representatives en el sector d'UGT i CCOO. És un acord que perfecciona determinades qüestions de l'anterior. Pot dir-se que és un conveni de transició cap a la conformació del contracte fix discontinu més “modern” que s'ha mantengut amb poques variacions fins avui en dia.

Dos fets importants afectaren l'aplicació d'aquest IV Conveni:

- En primer lloc la gran reforma laboral produïda a l'ET l'any 1984, que hem examinat en la primera part de l'estudi. Això va obligar a una lectura de la norma convencional amb l'ull posat sobre la llei estatal.
- En segon lloc, una gran crisi turística de la qual parlem més endavant que fou el detonant d'un seguit de qüestions que són abordades en el conveni següent.

Aquest conveni del 1984 des del punt de vista formal és molt més sòlid. Amb això volem dir que està ordenat per capítols i articles agrupats per un criteri d'homogeneïtat de la matèria regulada.

El IV Conveni persisteix en la regulació del treball fix discontinu en l'article 9. I a més incorpora un seguit de redaccions més perfeccionades dels preceptes reguladors de la contractació estacional. Potser la matèria més nova d'aquest conveni, que influirà moltíssim en el pròxim, és la continguda en el núm. 1 de la disposició addicional cinquena, que diu:

“Fomento del empleo. 1) Mantenimiento de empleo: Los empresarios expresan su convicción de la necesidad de secundar las indicaciones legales y convencionales en lo que se refiere a colaborar en el mantenimiento del nivel de empleo en el Sector durante la vigencia del presente Convenio, y a tal fin manifiestan su decidido propósito de intentar conseguir en lo posible y siempre que las circunstancias de la actividad del establecimiento lo permitan, que los períodos de contratación de los trabajadores fijos de carácter discontinuo igualen o superen a los del año 1983 y que puedan alcanzar como mínimo los 181 días de duración”.

Es tracta d'un compromís de naturalesa obligatòria però que ens mostra que les dues parts negociadores són molt conscients dels problemes d'ocupació del sector i de les conseqüències que pot tenir per a les prestacions derivades de l'atur forçós.

2.3.2. L'any 1986: el V Conveni i la consolidació final del treball fix discontinu

Recordem que segons hem pogut veure en la primera part d'aquest estudi, la legislació estatal, durant els anys 1984 i 1985, havia fet un esforç d'integració de la figura del treball fix discontinu. Tant en la seva descripció a l'ET i al reial decret que el desplega, com pel que feia a les prestacions de desocupació, les normes admeten sense problema, com a situació de desocupació, la del fix discontinu en l'acabament de la temporada. Es veia un poc de llum en la foscor normativa dels anys anteriors.

Malgrat aquestes dades positives, en la temporada turística del 1985 l'afluència de turistes als hotels de les Illes Balears va baixar de manera molt important. Aquesta crisi de visitants es va centrar en el turisme britànic, que havia estat la “matèria primera” d'un turisme de masses, de baix poder adquisitiu, connectat a majoristes de viatges i, al mateix temps, a cadenes hoteleres⁴⁰.

⁴⁰ Per a una descripció de la situació es pot consultar Borràs Ensenyat, Rafel “La regulación del fijo discontinuo en el convenio de hostelería de Baleares. (Una experiencia con luces y sombras)” publicat en l'obra col·lectiva *Fijos discontinuos. De la estabilidad a la gestión flexible de las plantillas*, pàg. 34 i següents. Col·lecció *Economía y Trabajo*. Monograma. CCOO Fecoh de les Illes Balears.

Aquesta poca aflluència de turisme provocà que molts de treballadors fixos discontinus, que eren convocats cada any al començament de la temporada per ocupar els seus llocs de treball, no ho fossin. I que, per mor dels períodes mínims de cotització per assolir les prestacions de desocupació (180 dies de cotització), moltes persones romanguessin sense sou, per manca de feina, i sense protecció, per manca de cotització efectiva.

Aquesta qüestió va provocar un malestar enorme entre les organitzacions sindicals negociadores del IV Conveni de l'hoteleria, vigent aleshores, les quals es prepararen per afrontar amb molta duresa la negociació del pròxim conveni, tant per trobar-li una solució a aquest problema com per negociar la resta de reivindicacions.

El V Conveni col·lectiu de l'hoteleria de les Illes Balears assumit oficialment per Resolució del director provincial de Treball i Seguretat Social, Sr. Javier López Blanco, el 28 de juliol del 1986 (BOP núm. 18.752, del 12-08-86), fou negociat, d'una banda, per les federacions sindicals sectorials de la UGT i CCOO i, per l'altra, per la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca, l'Associació Hotelera de Menorca, la Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera i l'Associació Provincial d'Empresaris de Sales de Festes de Balears. Té una vigència de tres anys, entre l'1 d'abril del 1986 i el 31 de març del 1989.

El conveni és el producte d'una molt dura i tempestuosa negociació –testimoniada en les actes que s'aixequen en les sessions de la mesa negociadora– i de l'anunci d'una vaga a fer els dies 5, 13, 14 i 27 de juny i 2 i 3 de juliol del 1986. Després de la jornada de vaga del dia 5, el dia 11 de juny s'inicià un procés d'intensa mediació que protagonitzà el conseller de Turisme d'aquell temps, el Sr. Jaume Cladera. Finalment, a les 2 de la matinada del dia 12 de juny del 1986, al despatx de l'assessor dels empresaris, Sr. Carlos Sedano, se signà un principi d'acord entre els sindicats UGT –representat pels senyors Jesús Pérez, Antoni García i Lorenzo Bravo– i CCOO –representat pels senyors Manuel Cámara, Ricardo Caro, Rafel Borràs i Ginés Díez– i la patronal –representada pel president de la Federació Hotelera de Mallorca, Sr. Josep Forteza-Rey, assessorat pel Sr. Sedano– el qual suposa la desconvocatòria de la vaga i l'assumpció per les parts negociadores de les propostes de solució ofertes pel conseller de Turisme i se'n fa trasllat al text del conveni.

A banda de les importants qüestions que són regulades en aquest cinquè acord de l'hoteleria –un increment salarial substancial que permet mantenir el poder adquisitiu, 35 dies de vacances a partir del 1987, 14 dies retribuïts per formació– aquest conveni és catalogat com el “conveni de l'ocupació”⁴¹. I efectiva-

⁴¹ Vegeu la introducció a l'edició del V Conveni feta pel Sindicat de l'Hoteleria de la UGT. Palma 1986.

ment així és, ja que aquest acord va en la direcció de combatre la precarietat en l'ocupació que una estacionalitat creixent ha provocat, especialment en el col·lectiu dels treballadors fixos discontinus.

Es planteja a partir d'aquest V Conveni de consolidació del treball fix discontinu, l'estudi esquemàtic⁴² del seu article 9, el qual incorpora una redacció molt més elaborada i plena de novetats. L'article es divideix en quatre números i cada un es divideix en lletres, tot per facilitar la lectura i enteniment de la norma. Per números les matèries regulades són les següents:

- 1) Garantia d'ocupació.
- 2) Convocatòria dels treballadors.
- 3) Normes comunes.
- 4) Vigència.

Si començam pel núm. 4 hem de fer esment que les normes incloses en els números 1 i 2 —on en definitiva hi ha les garanties assolides pel conveni— comencen a tenir vigència a partir de l'1 de gener del 1987, quan la vigència general del conveni parteix de l'1 d'abril del 1986. Això significa que es fa un ajornament de l'aplicació de les garanties per tal que els empresaris puguin complir els tràmits necessaris per fer-les efectives. El núm. 4 ens diu també que els números 1 i 2 duraran el que duri el conveni col·lectiu i no s'estendran més enllà. Les garanties, com podem veure, no són una matèria que quedàs regulada de forma permanent i va ser necessària la seva revisió en convenis posteriors per poder consolidar-les. És més, aquest núm. 4 adverteix que qualsevol tipus de canvi en les normes estatals reguladores d'aquesta matèria, produïdes durant la vigència del conveni, deixa sense efecte les garanties i obliga les parts a fer una nova negociació per adaptar-se a les noves lleis.

Quant al núm. 1 de l'article 9, s'ha de reconèixer que constitueix la gran novetat. Aquest núm. 1, determina una garantia d'ocupació mínima per als treballadors fixos discontinus que compleixin certs requisits. L'article diu "los trabajadores fijos de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, equivalente a la media resultante de computar los períodos trabajados con la condición de fijos de trabajos discontinuos durante los años 1983, 1984 y 1985", a més s'aclareix que "Cuanto en este apartado se establece, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen tres períodos anuales de ocupación consecutivos como trabajadores fijos de carácter discontinuo". Tot seguit l'article determina els lapses de temps que no es compten

⁴² Una anàlisi més completa a Borràs Enseñat, Rafel, *op. cit.* nota 40, pàg. 36 a 39.

dins dels períodes treballats –usats per fer la mitjana garantida– i, a més, ens informa que els temps d'ocupació mínima garantits es poden reduir si hi ha causes organitzatives o productives que ho justifiquin, sense necessitat d'una autorització administrativa. Tot això per tendir a mantenir un temps d'ocupació garantit de sis mesos.

Aquest període “tipus” de 6 mesos coincideix amb el període mínim exigit en aquell temps per accedir a les prestacions de l'atur forçós. Tot i així la intencionalitat dels negociadors no es limita a aquest aspecte. Per la banda sindical, tant en les actes de negociació com en les reivindicacions, es declara que el que es vol no és només garantir la situació d'atur sinó la d'ocupació, tot apuntant-se un mínim de 6 mesos, i per la part empresarial es manifesta que hi ha centres de treball a l'hoteleria que no obren els 6 mesos i treballadors fixos discontinus en centres que obren 6 mesos, però que tanmateix no fan feina tot el període. Per això en l'article, finalment, no s'hi diu que el període d'ocupació mínima ha de ser un nombre enter (6, 7, 4,... mesos), sinó una mitjana, tot atenent l'efectiva acreditació d'un treball fix discontinu de certa entitat, tot i que es tendeix cap a la xifra de 6 mesos com a “ideal” mínim.

Quant al núm. 2 que regula la convocatòria dels treballadors (“llamamiento”), cal dir que és més complex i sofisticat que les normes anteriors. Aquest apartat és ple d'un seguit de normes que, d'una banda, garanteixin que es faci la convocatòria i d'altra banda que facin possible que, en els casos en els quals no hi ha prou feina, es pugui endarrerir el compliment efectiu de l'obligació de convocar que té l'empresari. Per tal de garantir una sortida als treballadors interessats, es descriuen determinades situacions que són presumpcions que la convocatòria no s'ha fet i per tant es pot reclamar davant de la jurisdicció laboral com si es trobàs en la situació d'acomiadament.

En el núm. 3, de “normes comunes”, sembla que hom pot localitzar la compensació a favor de l'empresariat de les normes de garantia incloses en els núm. 1 i 2. Deim que en el paràgraf primer d'aquest número “s'equilibra la balança” i aquest equilibri s'assoleix en termes d'una més gran flexibilitat quant al descans dels fixos discontinus. En concret s'hi diu: “El empresario podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada período de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, salvo acuerdo en contrario entre empresario y trabajador. Las vacaciones de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se disfrutarán en el último tramo temporal de cada período de ocupación asimismo salvo acuerdo en contrario”.

A banda de l'article 9, cal referir que els articles 6 i 7 continuen incloent les normes de garantia especial dels treballadors fixos discontinus de l'antic conveni, quant a la preferència de contractació i al període de prova. El complement sala-

rial d'antiguitat amb aquest conveni i segons determina la disposició addicional quarta, roman "congelat" com una quantitat reconeguda "ad personam" a cada treballador.

2.4. Els posteriors convenis col·lectius després de la consolidació

En aquest apartat analitzarem, de manera més ràpida, els convenis posteriors que van del VI al XII, per parar esment a tot allò que té transcendència en el tema del treball fix discontinu.

Respecte del VI Conveni col·lectiu de l'hoteleria, fet oficial pel director provincial de Treball i Seguretat Social, Sr. Fernando Villalobos Cabrera, el 17 de juliol del 1989 (BOCAIB núm. 105 del 29-08-89), fou negociat per les mateixes parts que hem vist en el V Conveni, tot i que, a la banda empresarial s'hi afegixen l'Associació Empresarial de Restauració de Mallorca, l'Associació de Restauració de PIME-Mallorca, l'Associació de Restauració PIME-Menorca i l'Associació de Restauració de PIME-Eivissa. Va tenir una vigència de dos anys, de l'1 d'abril del 1989 al 31 de març del 1991.

El tret característic d'aquest conveni rau en la consideració que la norma de l'article 9, que regula com sabem el treball fix discontinu, sigui una norma permanent no sotmesa a un termini de vigència. De l'article 9 desapareix el núm. 4) "Vigència" que determinava una clara temporalitat de les garanties dels números. 1 i 2. No obstant això, sí que es manté la pèrdua d'efectivitat de les dites garanties i l'obligació de renegociar, en el cas que es dictin per l'Estat noves normes reguladores del treball fix discontinu.

Pel que fa a les preferències de contractació dels fixos discontinus, es regulen d'una manera més clara en el VI Conveni, tot fomentant-s'hi la conversió de fixos discontinus en fixos ordinaris. En l'article 6 es referma el dret dels treballadors contractats temporalment a ser contractats com a fixos o fixos discontinus, però també s'hi diu: "La preferència en favor de los temporalmente contratados, lo es sin perjuicio del derecho, en las condiciones que establece el Convenio, de los fijos discontinuos a ocupar plaza de fijos permanentes de plantilla, en caso de vacantes de dicha naturaleza temporal".

El VII Conveni col·lectiu de l'hoteleria, negociat i fet oficial per les mateixes parts negociadores i igual autoritat laboral el dia 19 de juliol del 1991 (BOCAIB núm. 104 de 17-08-91), té una vigència d'un any i està en vigor des de l'1 d'abril del 1991 al 31 de març del 1992. Com podem veure, després d'un seguit de convenis de durada moderadament llarga (tres o dos anys), les parts es plantegen un conveni "curt". Una de les raons que psicològicament va influir en les parts fou la qüestió del que avui en dia, per desgràcia, anomenam Primera Guerra del

Golf Pèrsic. Aquest conflicte va crear un sentiment d'incertesa respecte del futur del turisme a les nostres illes.

Malgrat el poc àmbit temporal, el VII Conveni inclou novetats importants, respecte del treball fix discontinu, les quals es concentren en l'article 9. Vegem quines són:

- S'estableix el reconeixement d'un període mínim garantit de 6 mesos per al col·lectiu següent: "A partir del año 1992, los trabajadores que en dicho año, o en sucesivos, alcancen tres períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijo de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año".
- Per aclarir el possible dubte de si el període mínim garantit ha de ser executat de manera contínua o discontinua dins l'any, es disposa: "Asimismo, a partir del año 1992, los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural".
- No obstant això, hi pot haver una certa compensació del criteri de continuïtat en l'execució: "Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario y sin necesidad de autorización administrativa, por una sola vez y por un tiempo máximo de 15 días. El empresario en estos casos, deberá preavisar al trabajador, por escrito, con una antelación mínima de cinco días naturales".
- Aquest principi d'aplicació continuada té una excepció, respecte de les empreses o centres de treball que siguin d'activitat intermitent al llarg de l'any (activitats de prestació a temps parcial, establiments de cap de setmana i/o de durada ocasional o similars).

El VIII Conveni col·lectiu de l'hoteleria és publicat per Ordre del 25 de juny del 1992 procedent de la mateixa autoritat laboral que l'anterior (BOCAIB núm. 85 de 16-07-92) i es negocia pels mateixos representants ja esmentats. Té una vigència de dos anys, de l'1 d'abril del 1992 al 31 de març del 1994.

En aquesta edició del conveni d'hoteleria hi podem constatar la introducció d'una major flexibilitat quant a la consideració del principi de l'execució continuada dels períodes mínims garantits. El conveni juntament a la formulació del principi, la qual hem vist en examinar l'anterior conveni, determina en l'article 9: "La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que el empresario pueda realizar llamamientos de estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, períodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual". El que ens diu el conveni és clar: l'empresari pot convocar el

fix discontinu fora del període de garantia perquè presti serveis durant un període inferior a aquell que té garantit i això no afectarà –ni per bé ni per mal– el temps d'ocupació mínima garantit.

En l'article 6, sobre normes comunes de contractació, es fa una determinació, en clau de procés de selecció i de reserva de llocs de treball, de les normes de preferència dels treballadors fixos discontinus: "Si el empresario precisare contratar a un trabajador con la condición de fijo con prestación de servicios continuos, lo seleccionará de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario".

Igualment, l'article 6 s'esforça per integrar la doctrina jurídica per la qual es considera que un treballador és fix discontinu per la naturalesa del lloc i de les funcions que ha de desplegar i no per altres qüestions. D'aquesta manera ens diu: "Cuando se trate de realizar trabajos fijos o periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo".

El IX Conveni col·lectiu de l'hoteleria és negociat i celebrat per les mateixes parts –tot i que no hi figuren com a negociadores les associacions empresarials de restauració de la PIME de Mallorca, Menorca i Eivissa, i sí que hi consta l'Associació Empresarial de Restauració de Mallorca– el protocol·litza la mateixa autoritat laboral, el dia 5 de juliol del 1994 (BOCAIB núm. 95 de 4-08-94). Té una durada de dos anys, com l'anterior, que s'estén des de l'1 d'abril del 1994 fins al 31 de març del 1996.

Aquest conveni no introdueix, quant al treball fix discontinu, cap novetat de redacció positiva respecte de l'anterior. No obstant això, a partir d'aquest conveni, desapareix aquella antiga norma que contenia l'article 9: "Cualquier modificación de la normativa estatal vigente que regula convocatorias, llamamientos y condiciones laborales de los trabajadores fijos discontinuos, ulterior a la conclusión de este Convenio, dejará de inmediato sin efecto las disposiciones que se contienen en este artículo. En tal caso las partes signatarias del Convenio se obligan a negociar una nueva regulación sobre estos extremos adecuada a la normativa sobrevenida". Això significa una absoluta consolidació normativa del contracte de treball fix discontinu.

El X Conveni col·lectiu de l'hoteleria es negocia i celebra per les mateixes parts –excepció feta que torna a aparèixer la PIME, a través de la Federació de PIME-Restauració de Balears– i es formalitza per la Direcció General de Treball de la Conselleria de Treball i Transports, el dia 26 de juliol del 1996 (BOCAIB núm. 109 de 31-08-96). Per primera vegada, és l'autoritat laboral autonòmica –que

titula el Sr. Fernando Villalobos Cabrera– qui fa el control de legalitat del conveni, el registra i en mana la publicació. S'estén temporalment durant tres anys, de l'1 d'abril del 1996 a 31 de març del 1999.

Aquest acord incorpora una novetat important quant al treball fix discontinu, que ens interessa distingir. En l'article 6, dedicat a les "Normes comunes de contractació", s'inclou la possibilitat de la "Novació transitòria de fix discontinu a fix", i fa referència a la transformació del contracte. Aquesta és una norma destinada a incentivar la desestacionalització i la seva pretensió és facilitar a les empreses i centres de treball d'activitat no permanent el seu establiment com a activitat permanent: "Los centros de trabajo de actividad no permanente que pretenden establecerse con carácter de actividad permanente, podrán novar transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos durante un período máximo de tres años, pasando los mismos a ser considerados fijos de actividad continua, una vez se inicie el cuarto año. Dichas novaciones serán comunicadas a los representantes legales de los trabajadores y, en su ausencia, a la Comisión Paritaria del Convenio".

En aquest cas el conveni és molt creatiu i permet fer la "prova de la permanència" en l'activitat i, si no va bé, tornar a l'estacionalitat. Com veim és un risc controlat.

Dins del mateix precepte es fa esment d'una qüestió que ha marcat el debat de l'estacionalitat i dels costos que implica, i que tractam més endavant. Ens referim als programes de vacances de la tercera edat organitzats per l'INSERSO. Amb aquests programes s'allarga l'activitat dels centres hotelers, tot fent que romanquin oberts en temporada baixa, amb l'ocupació de les habitacions per grups de turistes pensionistes espanyols de la tercera edat. Atès que aquesta activitat comporta uns problemes peculiars de contractació laboral, els redactors del conveni no volen que es confonguin les situacions de novació transitòria i la prolongació de l'activitat més enllà de la temporada habitual o garantida. Per això es disposa: "Esta novación es independiente y, por lo tanto no afecta, a los programas especiales de contrataciones destinadas a cubrir los servicios de vacaciones del INSERSO, siempre y cuando se rijan por las mismas condiciones laborales y administrativas de los mismos, vigentes a la firma del presente Convenio".

En aquesta mateixa línia garant de l'article 6, se situa l'article 7 que s'ocupa de les "plantilles". Aquest precepte inaugura, a partir de l'1 de gener del 1997, l'obligació empresarial de mantenir un percentatge del total de treballadors que integren la plantilla, vinculats mitjançant un contracte de treball fix o fix discontinu. La norma és aplicable únicament als centres de treball de més de 10 treballadors i el percentatge mínim exigible és del 55%. Per complementar la norma de l'article 7, l'article 8 limita la possibilitat de recórrer a les empreses de treball temporal.

En aquest conveni la regulació dels fixos discontinus passa de l'article 9 a l'ar-

ticle 12, sense que hi hagi variacions respecte del conveni anterior. L'article 9 regula el contracte d'aprenentatge.

El següent conveni és l'XI Conveni col·lectiu de l'hoteleria, el qual presenta una conflictivitat peculiar, dins de l'anunci d'una vaga.

La negociació del conveni es porta durant tot el procés i pel que fa als treballadors, per les organitzacions sindicals UGT i CCOO, a través de les seves federacions sectorials. S'arriba a la signatura de l'acord que posa punt i final al procés negociador a les 2 hores i 23 minuts de la matinada del 23 juny del 1999 a la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). Aquest acord suposa la desconvocatòria de la vaga anunciada.

Ambdues organitzacions sotmeten l'acord a la consideració de les seves assemblees. Per part de la UGT es ratifica i l'assemblea de CCOO no autoritza l'acord, la qual cosa porta a la signatura del conveni únicament per la UGT, de manera molt semblant com va passar amb el III Conveni, el 1982.

Pel que fa a la representació empresarial, està constituïda per les associacions empresarials que són les majoritàries en el sector, totes elles confederades a la CAEB: la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca, la Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera, l'Associació Hotelera de Menorca, l'Associació Empresarial de Restauració de Mallorca, l'Associació Provincial d'Empresaris de Sales de Festes de Balears. A aquestes associacions s'hi afegeix la Federació de PIME Restauració de Balears.

El conveni és registrat pel director general de Treball, Sr. Fernando Villalobos Cabrera, el 19 de juliol del 1999 (BOCAIB núm. 98 de 03-08-99). A instància de CCOO, el conveni s'impugna davant de la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, la qual resol per sentència del 3 de febrer del 2000. La dita sentència és apel·lada davant de la Sala del Social del Tribunal Suprem, que dicta nova sentència el dia 5 d'abril del 2001. Per tal de fer efectiu el text del conveni i donar-li claredat, després de les dues sentències, se'n fa una nova publicació, que autoritza el nou director general de Treball i Salut Laboral, Sr. Fernando Galán Guerrero, el dia 18 de setembre del 2001 (BOIB núm. 118, del 02-10-01). L'última publicació reproduïx el text de l'XI Conveni i determina els articles que s'han anul·lat per les resolucions judicials. Les normes afectades no toquen directament el treball fix discontinu.

A banda d'aquestes qüestions, l'XI Conveni incorpora les novetats següents:

- Desapareixen de l'article 6 ("Normes comunes de contractació"), les referències a la "Novación transitoria de fijo discontinuo a fijo".

- L'article 7 incrementa, a partir de l'1 de gener del 2000, el percentatge mínim de fixos ordinaris i fixos discontinus que ha de mantenir-se en cada centre de treball de més de 10 treballadors, que es fixa en un 65% a partir que el centre de treball tenguí més de 25 treballadors i es manté en el 55%, si el centre de treball té entre 11 i 25 treballadors.
- La regulació del treball fix discontinu retorna a l'article 9, el qual incorpora la matèria sobre novació transitòria de l'article 6.
- Dins de la novació transitòria s'afegeixen tres modificacions, la primera respecte de la norma que hem vist, per allargar el període de "transitorietat" i les dues següents per limitar i determinar el supòsit d'aplicació: "Las empresas con centros de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos a fijos ordinarios durante un período máximo de cinco años, pasando al sexto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, pasará a consolidar la condición contractual de fijo ordinario. (...). Si la situación transitoria anterior no se tornase en definitiva, para poder llevar a cabo otra novación o conversión transitoria deberán transcurrir al menos tres años a contar desde la conclusión de la anterior novación. (...). Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio".
- Es fa un canvi terminològic en aquest article, arran de les "vacances de la tercera edat" i se substitueix l'expressió "vacaciones del INSERSO", per "vacaciones oficiales de turismo social".

L'últim conveni que podem examinar és el XII Conveni col·lectiu de l'hoteleria, publicat per Resolució del dia 30 de juliol del 2002 (BOIB núm. 97 del 13-08-02) del director general de Treball i Salut Laboral, Sr. Fernando Galán Guerrero. Aquest conveni s'ha celebrat i negociat entre les associacions empresarials les quals figuren en l'anterior conveni i les federacions sectorials de les organitzacions sindicals més representatives del sector, UGT i CCOO. Té una vigència de tres anys, de l'1 d'abril del 2002 fins al 31 de març del 2005.

El tractament que es fa de la qüestió del treball fix discontinu en l'últim conveni, s'adreça principalment a aclarir i a polir les qüestions següents:

- Seguint la pauta dels anteriors convenis el percentatge entre contractació temporal i plantilla se situa a partir de l'1 de gener del 2003, quan el centre de treball té més de 25 treballadors, en un 70% de treballadors fixos ordinaris i fixos discontinus i, si el centre de treball té entre 11 i 25 treballadors, es fixa en un 60% d'aquest tipus de contractació estable.

- A partir de l'1 de gener del 2003, segons el núm. 5 de l'article 9 del conveni, el període de transitorietat per fer la novació del contracte fix discontinu al contracte fix ordinari, s'escurça i es delimita en quatre anys.
- En el núm. 6 d'aquest mateix precepte es donen els detalls de la convocatòria ("llamamiento"), però també de la "interrupció" o cessament en l'activitat estacional, i s'aporten les regles que perfilen com s'ha de fer: "La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos".
- En el núm. 7 de l'article 9 es regula amb gran detall el moment en què el treballador fix discontinu ha de fer les vacances i la concurrència amb períodes d'incapacitat temporal.
- En el núm. 8 de l'article 9 es regulen les diferències que hi pot haver entre els treballadors fixos discontinus afectats per distints règims jurídics. Els canvis que hi ha hagut en aquests últims temps en la legislació laboral i de seguretat social reguladora del contracte a temps parcial i el contracte de treball fix discontinu han provocat l'aparició de règims jurídics diversos els quals poden provocar confusions i desigualtats de tractament entre aquests treballadors. Per això el conveni disposa els mecanismes per a la igualació de tots els fixos discontinus sota la modalitat de "temporada incerta" regulada en el núm. 8 de l'article 15 de l'ET. Aquesta igualació afecta especialment els contractes concertats quan era vigent el Reial decret llei 15/1998, entre el 29 de novembre del 1998 i el 3 de març del 2001.
- En el núm. 9 d'aquest article es desplega la possibilitat prevista en el núm. 8 de l'article 15 de l'ET que es puguin fer contractes a temps parcial per determinades activitats fixes discontinues de temporada incerta.

Tot atenent aquest repertori de convenis col·lectius de l'hoteleria i el tractament que s'hi fa del treball fix discontinu, es pot dir que a les Illes Balears s'ha assolit un grau de coneixement de la realitat del fix discontinu i un nivell de qualitat, quant a les solucions normatives acordades, que són excepcionals.

2.5. Una meditació sobre el treball fix discontinu com a producte estacional de l'hoteleria

No és objecte d'aquest estudi fer una anàlisi estructural de l'estacionalitat de l'economia balear. El que passa és que l'examen dels convenis col·lectius i de les circumstàncies econòmiques i socials que els envolten són un fonament que ens ajuda a meditar sobre les relacions entre l'estacionalitat del sector turístic i aquest producte de les relacions laborals denominat treball fix discontinu.

El primer que s'ha de dir és que el sector turístic en general i en particular la indústria hotelera, des dels anys cinquanta, s'han desplegat dins d'un marc de més o menys estacionalitat. Això és palès a determinades zones geogràfiques que són considerades estacionals fins i tot en les anàlisis que es fan els anys seixanta⁴³. Aquestes àrees són estacionals tot atenent que, per la poca capacitat d'allotjament dels seus establiments hotelers i per les infraestructures públiques de l'entorn, no tenen capacitat per assolir turistes durant tot l'any amb un grau mínim de rendibilitat econòmica, la qual cosa fa que únicament siguin interessants per als circuits turístics en la part més àlgida del turisme de vacances. Aquest és un model que es vol superar per la seva incapacitat i minsa rendibilitat.

Així doncs, hi ha un temps en l'evolució del turisme illenc en el qual es planteja que, per tal de donar resposta a la demanda turística de vacances progressivament controlada pels grans majoristes de viatges, el model hotelier ha de tendir cap a un hotel de qualitat mitjana, de gran capacitat en places i amb una bona infraestructura pública. És més, en alguns casos, aquest tipus de perfil es considera més rendible si s'articula amb una cadena d'establiments. Això permet la construcció d'un model empresarial que garanteixi llocs de treball estables durant tot l'any, concentrat en determinades àrees geogràfiques, i que distingeixi entre temporada alta, mitjana i baixa⁴⁴.

En un moment posterior de l'evolució, a causa de la massificació turística i del control que fan de la demanda els grans majoristes de viatges —la qual cosa abaixa els preus de l'allotjament— la rendibilitat dels grans establiments depèn de mantenir un nombre molt alt d'habitacions ocupades en un període llarg durant l'any. Aquest nivell d'ocupació només és possible en determinades èpoques en les quals la demanda d'allotjament també és molt alta. Per això es produeix un canvi substancial molt important. Molts dels establiments que podien

⁴³ A la part corresponent a l'"Análisis cualitativo" de l'obra citada "Análisis socio-económico de la hostelería en Baleares" (1970), pàg. 21, s'expliquen les condicions i tipus d'ocupació turística dels hotels de la "Zona Norte" (Sóller, Deyá, Costa de Valldemosa en general y Andraitx) [sic], tot dient el següent: "1) Tan sólo existen hoteles de temporada alta y media. No existen hoteles abiertos todo el año. 2) La temporada alta para esta zona, se extiende sólo en tres meses (mediados junio-mediados septiembre). Parece ser que es este último año, 1969, se nota un alargamiento de la temporada alta. 3) La temporada media arroja unos índices de ocupación netamente inferiores a los que podemos encontrar en toda la Bahía de Palma, Cala Millor, etc. 4) Volvemos a repetir de nuevo que el ser pequeños hoteles, el actuar en pequeños cupos, a las agencias les es difícil el hacer una propaganda de los mismos en un sentido masivo, y a la vez no obtienen el rendimiento adecuado por cuanto el coste de guías y las posibilidades disminuidas de excursiones de todo tipo son inferiores con respecto a otras zonas de elevada concentración".

⁴⁴ En un informe inserit en l'obra citada "Análisis socio-económico..." (1970), pàg. 6, s'advoca per "ayudar con todos los medios al alcance del Gobierno a la expansión del período vacacional, al objeto de repartir la ocupación de nuestro potencial al máximo de tiempo disponible, aumentando la rentabilidad y el nivel de ocupación obrera".

mantenir-se oberts tot l'any, amb un grau d'ocupació d'habitacions admissible en la temporada baixa, amb creixent i progressiva rendibilitat en la temporada mitjana i extraordinàriament rendibles en la temporada alta, no poden mantenir-se i han de tancar les seves portes durant el període de temporada baixa. Paral·lelament, els hotels nous que s'obren són establiments pensats per a un turisme estacional, és a dir, per obrir en màxima ocupació de clients el mes de maig i per tancar a finals d'octubre amb l'hotel igualment ple.

En aquest punt evolutiu que forma un arc de deu anys, comprès entre l'any 1975, en el qual vivim les conseqüències de la crisi del petroli del 1973, i el 1985 en el qual es produeix una forta crisi del mercat britànic, és quan es forma la gran estacionalitat turística i es generen i neixen els treballadors fixos discontinus com a fenomen social de rellevància.

El conveni col·lectiu del 1975 és, des del punt de vista de les incipients organitzacions sindicals, un acord desvinculat de la realitat, el qual s'ha de substituir per un instrument de veritable millora de les condicions de treball de tots els treballadors del sector, especialment la millora de l'estabilitat en l'ocupació. Els convenis posteriors, fins al 1985, són un exercici d'adaptació als canvis, que integren progressivament el pas d'unes relacions laborals de caire fix ordinari i l'assumpció d'uns "temporers" sense cap regulació fins que, el 1986 amb el V Conveni, s'obté el perfil actual del treballador fix discontinu de l'hoteleria de les Illes Balears. La negociació posterior fins a l'actualitat ha perfeccionat progressivament aquesta troballa.

No podem des del plantejament d'aquest estudi fer una mena de prospecció del futur de l'estacionalitat en la principal indústria de les Illes Balears i de la influència que indubtablement tindrà per al treball fix discontinu.

El cert és que, com hem pogut veure, l'estacionalitat és contemplada com una qüestió perjudicial que s'ha de superar.

Hi ha hagut intents i idees de tot tipus per intentar allargar la temporada turística. Les anàlisis fetes des que el turisme i l'hoteleria són objecte d'estudi incideixen en la qüestió. Tant si s'analitza pels treballadors com si es fa pels empresaris, la conclusió és unànime: desestacionalitzar ens convé⁴⁵.

⁴⁵ A mitjans dels anys vuitanta la UGT de Balears produeix un "Informe sobre medidas a aplicar para alargar la temporada de actividad en la industria turística balear", en el qual es fa una anàlisi de la qüestió i s'hi sosté que: "La estacionalidad acusada del sector turístico balear no es el problema, sino la consecuencia de una serie de problemas o defectos de nuestra estructura turística y de la mala adecuación de nuestra política comercial a la realidad del mercado". S'advoca per crear un nou producte turístic que garanteixi activitat tot l'any i es parla de organitzar "unidades de actividad turística". Mecanografiat.

Des de les peticions d'unes ajudes o de subvencions en els anys seixanta com a suport del Ministeri de Treball per poder mantenir els llocs de treball durant la temporada baixa fins a arribar en els anys vuitanta a considerar uns incentius fiscals per als hotels oberts tot l'any⁴⁶, tot passant pels mecanismes convencionals de desestacionalització amb el foment del pas a fixos discontinus dels treballadors temporals i posteriorment dels fixos discontinus a fixos ordinaris despleats els anys vuitanta i noranta o la interessantíssima experiència dels viatges de la tercera edat iniciada els anys 1985 i 1986 que avui en dia encara dura⁴⁷, per acabar amb la possibilitat de fer còmput de la jornada de forma irregular que possibilitin als treballadors fixos discontinus la seva consideració com a fixos ordinaris i la percepció d'una retribució anual, tot són mesures de desestacionalització.

Avui en el debat de desestacionalitzar es fa present la qüestió de la sostenibilitat⁴⁸, i amb això feim al·lusió que la desestacionalització no es pot concebre com una “temporada alta” que duri tot l'any, ja que això seria insostenible per a les infraestructures públiques i per a la conservació d'un medi ambient de qualitat. La desestacionalització en un equilibri sostenible, probablement, no suposarà la desaparició dels establiments hotelers estacionals, sinó la progressiva conversió d'una part substancial de la planta hotelera en hotels de tot l'any, receptors d'un client turístic que cerca un nou producte turístic, quelcom més que “sol i platja”.

⁴⁶ El novembre del 1980 s'elabora per uns “técnicos de la Federación Balear d'Hotelería” un estudi titulat “Incentivos fiscales a los hoteles abiertos todo el año”. Aquest estudi va motivar una proposta d'incentius acordada el desembre del 1980 entre la dita federació empresarial i uns representants de la Federació d'Hoteleria de la UGT que fou elevada al president del Consell General Interinsular Sr. Jeroni Albertí. L'estudi fa una anàlisi molt crua de la situació: “Resulta evidente que uno de los principales problemas que tiene planteada la hostelería de estas Islas lo constituye la denominada “estacionalidad” (...) el aludido problema se ha visto agravado estos últimos años (...) caso de no adaptarse determinadas medidas conducentes a lograr una real incentivación para frenar el cierre de hoteles fuera de temporada, dados los costes actuales y la nula rentabilidad empresarial durante los meses de invierno, puede afirmarse que se corre el grave peligro de que al cabo de muy pocos años, la totalidad de la planta hotelera esté constituida, única y exclusivamente, por hoteles de temporada”. Mecanografiat. En l'estudi “Els fixos discontinus i la seva importància en l'economia de les Illes Balears. L'estacionalitat turística a Calvià i la seva influència sobre l'ocupació” Programa ADAPT Fetese UGT 1997 es fa una lectura semblant, i s'hi diu a pàgina 11 que “Una altra proposta seria ‘castigar’ fiscalment els empresaris que obren menys de sis mesos l'any i al mateix temps ‘afavorir’ fiscalment de forma progressiva els hotelers que allarguin la seva activitat entre 8 i 12 mesos”. Calvià 1997.

⁴⁷ En un document elaborat el 30 de desembre del 1985 pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, (autors Sr. Miguel Ángel Luengo, Sr. Javier López Blanco i Sra. M^a Elvira Cortajarena), titulat “Informe sobre el turismo social para la tercera edad en temporada baja”, s'assenen les bases d'aquesta activitat. La idea formulada de manera senzilla és: “... la solución a la estacionalidad pasa necesariamente por transferir la capacidad turística ociosa en actividad plena, a través de generar una demandada turística invernal que dé ocupación a los hoteles clausurados temporalmente durante dicho período”.

⁴⁸ El concepte que usam aquí és el corresponent a la reflexió que es fa en la *Memòria del CES sobre l'Economia, el Treball i la Societat de les Illes Balears. 2001*, Llibre I, Preàmbul, pàg. 27 i següents.

Aquest és el repte al qual s'enfrontaran els agents econòmics i socials del sector hotel·ler en els pròxims anys. Un repte que sabran superar, com ho demostra la digníssima història de relacions laborals que al llarg dels anys han forjat.

3. El treball fix discontinu en altres sectors. Menció especial dels sectors del calçat i del transport discrecional

3.1. Justificació

En aquest apartat, com ja hem anunciat al començament d'aquest estudi, només farem un repàs molt breu de la influència que ha tengut en altres sectors productius de les Illes Balears la regulació del treball fix discontinu, desplegat en l'hoteleria.

És obvi que en aquesta comunitat autònoma, amb els anys, hem fet la terciarització d'un model contractual que semblava pensat per a les activitats purament de campanya relacionades amb el sector primari: activitats agrícoles (recollida d'un fruit) i pesqueres (activitats conserveres). I en aquest procés hem transformat el model inicial, el qual ha "mutat" cap a un plantejament ben distint de l'originari. Nosaltres a Balears ens trobam en posició de reivindicar la figura pròpia del fix discontinu de l'hoteleria.

L'esperit pràctic de flexibilitat i d'adaptació a l'activitat que il·lumina la figura del fix discontinu del sector hotel·ler i els seus avantatges no passen desapercibuts en altres sectors. La terciarització econòmica de la nostra comunitat autònoma a què fèiem referència al principi d'aquesta segona part de l'estudi, ajuda a conformar situacions de base social i econòmica homogènies. En alguns casos l'operació d'"exportació conceptual" del fix discontinu de l'hoteleria cap a un altre sector és més fàcil perquè hi ha una gran identitat de plantejament –el comerç com a activitat complementària del turisme o el transport discrecional o turístic– i en altres casos la qüestió es fa més difícil –una activitat industrial–.

Tot i així, ens ha de quedar clar que el treball fix discontinu és fonament d'una modalitat de contractació regulada per la llei i que no depèn per al seu ús d'una norma sectorial. Això és important perquè, des de la reforma de l'ET del 1994, la capacitat que tenen les parts contractants de determinar els continguts de la relació laboral és més àmplia. D'aquesta manera és possible que qualsevol activitat dependent més o menys d'una estacionalitat pugui acabar per integrar la fórmula contractual del fix discontinu, sense la preceptiva necessitat que el conveni del seu sector ho empari.

3.2. El sector del calçat

3.2.1. Les temporades de producció

En el sector del calçat és consubstancial al procés productiu la distinció clàssica de dues temporades de producció: la d'estiu i la d'hivern. En la primera es produeixen les sabates d'hivern i en la segona es produeixen les sabates d'estiu.

La producció es fa d'aquesta manera perquè els fabricants de calçat creen, per a cada temporada, un mostrari dels models de sabates que volen vendre i concorren a unes fires per tal de col·locar el seu producte i rebre les comandes dels comerciants. Els models de sabates, en les quantitats previstes a les comandes, han d'estar produïts i pendants de ser servits a les botigues, en unes dates molt determinades. Això implica que a les fàbriques de calçat s'atenguin uns períodes punta de producció que, en acabar-se, són seguits per uns períodes d'inactivitat molt clars. Aquests períodes "baixos" duren fins el moment en què, rebudes les noves comandes, es reprèn la producció. En aquests períodes d'inactivitat els treballadors dedicats directament a la fabricació no tenen feina, perquè no hi ha producció. En molts de casos tampoc no hi ha a aquests centres de treball una activitat alternativa a la qual puguin dedicar-se.

Per això la legislació laboral i la pràctica de les autoritats laborals varen admetre l'existència del denominat "atur tecnològic", que permetia la suspensió temporal de les activitats laborals. Això va començar en l'antiga Ordenança del calçat, i es va regular en una Ordre del Ministeri de Treball del 25 de gener del 1961.

Els convenis col·lectius del sector, que tenen un àmbit estatal, varen recollir i conservar aquesta possibilitat. Es tractava que els empresaris podien suspendre durant 60 dies en qualsevol data de l'any els contractes de treball de tots o de part dels treballadors, els quals rebien la totalitat de les retribucions. No obstant això, la retribució rebuda ho era en la situació de "desocupació o atur parcial" dels afectats. Això vol dir que els treballadors rebien les seves retribucions en un 75% de l'Estat, a través de la prestació d'atur parcial, i el 25% restant de l'empresa. El tràmit que havien de fer els empresaris era molt minso i consistia en una mena d'expedient de regulació d'ocupació, de caire reduït i de tramitació urgent, per tal d'acreditar la situació d'atur dels treballadors.

Aquesta possibilitat encara es pot veure recollida en l'article 33 del Conveni col·lectiu de la indústria del calçat, autoritzat per Resolució del Ministeri de Treball del 24 de juliol del 1995 (BOE núm. 200 de 22-08-95).

3.2.2. El debat per a l'admissió del treball fix discontinu

A les darreries dels anys vuitanta i en els primers anys noranta, en general per les transformacions industrials que indiquen una certa globalització econòmica i en particular pel fracàs de les polítiques industrials aplicades al sector, s'alça un clam entre els empresaris i els treballadors del calçat. Tots consideren que es pot fer un diagnòstic dolent: el sector del calçat a Espanya precisa d'una nova política industrial, d'un nou model industrial i comercial si vol superar una crisi que sembla irreversible⁴⁹.

A casa nostra el sector del calçat, que s'havia mantengut com el subsector industrial més important de les Illes i que havia generat ocupació entre els anys 1964 i 1980, entra en recessió a partir del 1981. En el període que va del 1979 al 1994 es perden 6.000 llocs de treball. Això afecta especialment l'illa de Menorca i l'illa de Mallorca, molt concretament la comarca d'es Raiguer⁵⁰.

Aquesta situació provoca que tant empresaris com treballadors elaborin informes i anàlisis diversos sobre la crisi estructural del sector i les possibles solucions. Una de les solucions apuntades pels empresaris és l'adopció de la figura del treball fix discontinu.

Els empresaris reiteradament es queixaven del cost implícit en la mesura de suspensió temporal dels contractes de treball, prevista en l'ordenança laboral i en els convenis. Especialment del manteniment de la cotització a la Seguretat Social durant el temps que durava la suspensió.

El debat es va centrar en determinar si la possible adopció de la figura contractual del fix discontinu i una política normativa que tendís cap a l'exoneració o la rebaixa en el pagament de les quotes de la Seguretat Social, en la situació d'atur tecnològic, ajudaria en la creació i en l'estabilització de l'ocupació. També es va parlar de la possibilitat de distribuir la jornada anual de manera que en els moments punta de producció es fessin més hores i en els moments de baixa producció es poguessin fer menys hores o donar dies lliures als treballadors.

Per part de les organitzacions sindicals UGT i CCOO hi va haver una certa comprensió quant als costos salarials i de la Seguretat Social dels expedients d'atur

⁴⁹ Discurs de cloenda del Sr. Rafael Calvo, president de la patronal de fabricants del calçat FICE, a les Jornadas sobre el calzado, fetes a Alacant el juny del 1992. D'altra banda "Propuestas de la federación textil-piel ante el proceso de negociación abierto con la patronal FICE y las administraciones sobre el sector del calzado" CCOO. Madrid 15 de maig del 2003. Ambdós són documents mecanografiats.

⁵⁰ Informe del Sr. Antoni Monserrat i Moll, economista, adreçat a la Direcció General de Treball, Palma 1994. Mecanografiat.

tecnològic i s'aportaren fórmules imaginatives per fer-los sostenibles, en una dinàmica que recorda els plans de reconversió industrial. També es pot veure receptivitat quant a la seva opinió sobre la distribució irregular de la jornada⁵¹.

Aquesta comprensió s'esmuny quan es parla de la possibilitat de reconversió de llocs de feina de fixos a fixos discontinus. Opinen les centrals sindicals que la regulació de la protecció per desocupació feta pel "decretàs" del 1992, juntament amb la poca duració de les temporades de producció poden produir seriosos perjudicis als treballadors si passen a la situació de perceptors de les prestacions d'atur⁵².

3.2.3. L'acceptació del treball fix discontinu

Tot i que hi ha resistències i opinions enfrontades, cal veure que en el conveni del 1995, que tenia una vigència de dos anys, des de l'1 de març del 1995 fins al 28 de febrer del 1997, es comença a integrar la figura.

En l'article 15 núm. 4 d'aquest conveni es parla del "contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido". S'identifica aquest contracte amb el contracte per a la realització de treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa. Es determinen d'aquest contracte:

- La jornada mínima en 1.000 hores anuals de treball efectiu, la distribució de les quals garantirà al treballador/a un mínim de 190 dies d'alta en l'empresa.
- La forma escrita que indiqui els mesos en els quals el treballador pot iniciar i acabar la seva prestació.
- El fet que les empreses poden fer llistes dels treballadors afectes a aquesta modalitat de contractació –ordenades per seccions– les quals indiquin l'ordre de convocatòria.
- Finalment, els requisits formals de comunicació de la prestació de serveis tant al treballador afectat com als representants unitaris dels treballadors.

⁵¹ "Propuestas de los sindicatos para un plan de reindustrialización del calzado" UGT i CCOO. Palma 1994. Mecnografiat. Es parla de la creació d'un fons especial dins del Pla de reindustrialització, controlat i gestionat per la patronal i els sindicats i el Govern de la comunitat autònoma. La comunitat autònoma haurà de finançar, aquesta mesura. S'hi diu, d'altra banda, que "La jornada puede ser un elemento con el que contar en los periodos de baja o alta producción, la flexibilidad de un cierto número de horas anuales realizadas en momentos de alta producción para su posterior disfrute en las condiciones y periodos que pudiera acordarse supondría ciertamente una posibilidad para salvar los periodos de cambio de temporada". Pàg. 6 i 7.

⁵² Ibídem, pàg. 6 "La reforma llevada a cabo en materia de protección por desempleo, así como por las especiales características del sector, en donde la baja producción se produce en dos épocas del año, hace prácticamente inviable esta salida, so pena de causar un gravísimo perjuicio a los trabajadores".

En el següent conveni, corresponent a l'autorització per Resolució del Ministeri de Treball del 22 de juliol del 1997 (BOE núm. 193 de 13-08-97), de vigència de tres anys, de l'1 de març del 1997 a 29 de febrer del 2000, es manté la figura contractual del conveni anterior. El conveni ja no tracta de l'atur tecnològic.

És en els convenis posteriors quan apareix l'acceptació clara de la figura del treball fix discontinu.

El conveni col·lectiu per a la indústria del calçat publicat per Resolució del Ministeri de Treball del 12 de juliol del 2000 (BOE núm. 186 del 4-08-2000), que té una vigència de dos anys, des de l'1 de març del 2000 fins al 28 de febrer del 2002, determina més clarament el treball fix discontinu.

És igualment en l'article 15 on es recull la modalitat. En la lletra a) del precepte es tracten els contractes de duració indefinida dels quals se n'inclouen tres modalitats: fixos a jornada anual completa, fixos discontinus i fixos a temps parcial.

Els fixos discontinus "Son los contratados, mediante contrato escrito y por tiempo indefinido, para realizar tareas fijas, dentro de la actividad normal de la empresa, durante los períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completan la jornada anual". Es justifica la celebració d'aquest contracte, tot dient: "Estas situaciones se producen en las empresas que realizan su producción sobre pedidos en firme –y no para "stock"–, por los desplazamientos irregulares de éstos, en función de los cambios de la climatología y de la moda. (...) En las empresas de artículos de moda puede afectar a todo el personal de fabricación. (...) Siendo habitual que la producción de calzado se acumule en los periodos previos e iniciales de dos temporadas al año, en los contratos se especificará el mes de comienzo de cada uno de los periodos o del período único, si la empresa produce artículos para una sola temporada. (...) Habida cuenta de la globalización del sector y de los cambios no previsibles de la demanda internacional, el límite máximo de jornada anual de los contratos fijos discontinuos se establece en 1620 horas año natural".

Aquesta part del precepte es tanca amb la possibilitat de conversió d'un contracte a temps complet en un contracte fix discontinu: "La conversión de un contrato a tiempo completo en uno fijo discontinuo tendrá carácter voluntario para el trabajador. No obstante, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en uno de trabajo fijo discontinuo". Es determina una escala de preferència que situa en primer lloc els fixos de la mateixa secció, seguits pels fixos d'altres seccions i pels eventuais.

El conveni annexa un model de contracte i de convocatòria per als treballadors fixos discontinus.

Finalment els fixos a temps parcial no s'identifiquen amb els discontinus o els fixos periòdics i s'entén que “son los contratados, por escrito y con duración indefinida, para realizar tareas fijas de la actividad normal de la empresa, con duración diaria, semanal o mensual, inferior a la jornada habitual”.

El tractament més complet de la qüestió del fix discontinu es dona en el conveni col·lectiu publicat per Resolució del Ministeri de Treball de 2 d'agost del 2002 (BOE núm. 207 de 29-08-02), el qual té una vigència de tres anys, des de l'1 de març del 2002 fins al 28 de febrer del 2005.

La regulació es recull igualment en l'article 15 del conveni. L'article distingeix, com feia l'anterior, entre treballadors vinculats per una relació laboral de durada indefinida i els vinculats per una relació de durada indeterminada. Ara bé, pel que fa als primers, els de durada indefinida, són: a temps complet, a temps parcial i fixos discontinus.

El precepte reflecteix les reformes de la legislació laboral i per això distingeix:

- A temps parcial, tot integrant-lo en l'article 12 núm. 3 de l'ET (fix de temporada certa) on entén que “son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas y periódicas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo de la misma empresa”. La definició es completa en determinar que si es tracta de personal de fabricació, la jornada anual ordinària es pot fraccionar en les dues campanyes (estiu/hivern) i fixar les dates de començament i finalització, tot fent previsió de les possibles “hores complementàries” que pot fer aquest personal.
- Fix discontinu de temporada incerta de l'article 15 núm. 8 de l'ET, descrits d'una manera més acurada “son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no se repitan en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda o de temporada y sobre pedido en firme”.

L'actual contracte de treball fix discontinu del calçat que s'annexa al conveni, a més, té les següents característiques:

- Ha de figurar en el contracte la durada estimada de l'activitat i la distribució horària.

- Si l'empresa és de fabricació completa de calçat, la distribució horària s'ha de fer en jornades diàries i setmanals a temps complet. La convocatòria dels treballadors s'ha de fer per seccions completes.
- L'empresa ha d'exhibir en el taulell d'anuncis la distribució en grups o seccions d'activitat dels treballadors fixos discontinus (patronatge, sola, cosit, etc.).
- Si l'empresa és de fabricació parcial de calçat, també hi pot haver fixos discontinus amb la modalitat a temps parcial. L'ordre de convocatòria amb caràcter general es farà per l'ordre d'antiguitat en cada secció.
- La conversió d'un contracte a temps complet ara integra dos supòsits: "a tiempo parcial o fijo discontinuo", però sempre "tendrá carácter voluntario para el trabajador". Respecte d'aquest principi, com feia el conveni anterior, s'adverteix que "no obstante el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno de trabajo fijo a tiempo parcial o fijo discontinuo".

És ben clar que la situació del sector de la producció del calçat és molt distinta de la que hem vist en l'hoteleria. Però també és clar que certes línies de concepció dels processos productius i una més àmplia capacitat de negociació dels agents econòmics i socials han arribat a aquest sector industrial i han permès una gestió molt més flexible de la mà d'obra. Potser encara més profunda que en l'hoteleria, ja que en aquest sector està regulada la distribució irregular de la jornada, la qual és una fórmula que s'adapta sense gaires problemes al procés de producció (article 23 del conveni actual).

3.3. El transport discrecional

3.3.1. La relació amb l'hoteleria

Ens hem decantat pel sector del transport i concretament pel subsector del transport discrecional, atesa la profunda relació que manté amb l'activitat hotelera. Cada ensurt en el transport —una vaga, un accident, un increment dels preus dels carburants, etc.— té efectes sobre el sector hotelier i cada vegada que l'afluència de turistes minva o que hi ha un canvi en la capacitat adquisitiva dels turistes —a la baixa o l'alça— el transport discrecional se'n ressent.

Ateses les característiques del transport públic de les Illes Balears, quan un grup de turistes arriba a un aeroport de la comunitat autònoma per passar les vacances a un establiment hotelier l'opció òptima de transport —per tal de conservar un cost i un preu competitiu— és el denominat "transfer". És a dir, el transport que ofereix una empresa de servei discrecional, a través d'un vehicle

de gran capacitat tipus autocar, amb el qual el grup turístic serà transportat des de l'aeroport a la porta de l'hotel. Igualment, quan el grup turístic ha passat les seves vacances, per transportar-lo des de l'hotel a l'aeroport per retornar al punt de destinació.

Dins dels marges del “paquet” de l'oferta turística de les Illes Balears també s'hi compten les excursions i les sortides nocturnes de lleure fetes en grup. Aquesta activitat organitzada en rutes és coberta pels “autocars turístics” de les empreses de servei discrecional.

És obvi que totes aquestes activitats es despleguen durant la temporada turística i depenen en gran part del volum d'ocupació turística, arribada de turistes, freqüències de vols aeris, etc., totes elles circumstàncies relacionades amb l'hoteleria.

3.3.2. La regulació convencional

L'actual conveni col·lectiu és el publicat per Resolució del 23 de juliol del 2001 del director general de Treball i Salut Laboral, Sr. Fernando Galán Guerrero, (BOIB núm. 93 de 4-08-01) i té una vigència de dos anys de l'1 de gener del 2001 fins al 31 de desembre del 2003. Són les seves parts les majoritàries en el sector per fer un conveni col·lectiu; per la banda sindical, la Federació de Comunicació i Transports de les Illes Balears de CCOO i, per la banda empresarial, l'Agrupació Empresarial del Servei Discrecional de Viatgers de Balears, confederada a la CAEB.

El conveni tracta de la qüestió dels fixos discontinus en el núm. 1 de l'article 19, de forma expressa i amb prou detall en el núm. 4 i 10 del mateix article quant a determinades qüestions del desplaçament i finalització de la relació laboral.

D'aquestes normes que hem esmentat es poden extreure les següents conclusions:

- Quant a la definició dels treballadors fixos discontinus, “cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos”.
- La consideració de fix discontinu és adquirible: “... se adquirirá cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y éstos se lleven a cabo durante, al menos, dos temporadas consecutivas”.
- La convocatòria (“llamamiento”) dels treballadors s'ha de fer per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, tot entenent que aquesta data és la

- del primer contracte que va concertar el treballador. La interrupció de la prestació de serveis ha de seguir l'ordre invers.
- Si un treballador fix discontinu és ignorat i un altre que tengui menys antiguitat és convocat en primer lloc, el més antic pot reclamar en procés d'acomiadament.
 - Igualment, si el treballador no és convocat o si és interrompuda la prestació de serveis del fix discontinu i es contracta un treballador eventual per fer una feina de la mateixa categoria professional en el mateix centre de treball, es pot iniciar el procés d'acomiadament.
 - Per evitar aquestes pràctiques, les empreses estan obligades a elaborar i a mantenir un escalafó de fixos discontinus.
 - Els fixos discontinus més antics tenen preferència per ocupar les vacants de fix ordinari, quan es tracti de mantenir el percentatge de plantilla fixa.
 - El percentatge de fixos afecta les empreses que tinguin més de tres anys d'activitat, a centres de treball de més de 10 treballadors. En aquests casos un mínim d'un 70% de la plantilla ha de ser de treballadors fixos ordinaris o fixos discontinus.
 - Igualment com passa a l'hoteleria, els rebuts de quitança que s'estenen en acabar la temporada al treballador fix discontinu, només tenen valor d'alliberament respecte de les quantitats percebudes i, per regla general, no són un document d'extinció.

En aquest sector veim un gran paral·lelisme quant a regulació amb l'hoteleria, la qual cosa, vistes les relacions d'activitat amb el principal negoci turístic, és ben lògica.

4. El treball fix discontinu i l'acció protectora de la Seguretat Social. El reflex dels problemes de protecció social del treball fix discontinu a les Illes Balears. La necessitat de trobar una solució

En aquest apartat veurem els problemes de seguretat social del treball fix discontinu des del punt de vista general i posteriorment tractarem la qüestió de com es reflecteixen aquestes qüestions en l'àmbit de la protecció social d'aquest grup de treballadors en la nostra comunitat autònoma.

4.1. L'acció protectora de la Seguretat Social

4.1.1. El treball fix discontinu i les pensions

Pel que fa als treballadors fixos discontinus com a possibles perceptors de pensions i, per tant, com a treballadors obligats a acreditar llargs períodes de cotit-

zació a la Seguretat Social, els problemes que se'ns plantegen segueixen les constants que hem vist fins ara.

Per explicar aquest punt de manera molt sintètica i clara farem al·lusió a uns conceptes bàsics que es manegen a l'hora de fer el càlcul de la pensió d'un treballador.

Normalment perquè un treballador pugui percebre una pensió han de concórrer aquests requisits i circumstàncies:

- Que es produeixi el “fet causant” de la prestació, és a dir, la circumstància que motiva l'inici dels tràmits destinats a l'obtenció de la pensió. Per exemple, en cas de la pensió de jubilació, seria fet causant la presentació de la sol·licitud amb motiu del compliment efectiu de l'edat de jubilació.
- Que el treballador tengui acreditat el “període mínim de cotització” exigible per tenir dret a la pensió, en el moment del fet causant. Si seguim amb l'exemple, que tengui acreditats 15 anys de cotització i que almenys 2 d'aquests anys estiguin inclosos en els 8 anys immediatament anteriors al moment de causar el dret.
- Que l'entitat gestora de la Seguretat Social formi la “base reguladora” de la pensió. Això significa que –seguint amb la jubilació– s'obtingui el quocient que resulta de dividir per 210 les bases de cotització del treballador dels 180 mesos immediatament anteriors al del mes en el qual es produeixi el fet causant. Com veim, perquè el quocient final sigui alt és necessari que la base de cotització sigui alta. La base de cotització no és més que la retribució del treballador per la qual cotitza mensualment l'empresa i que abasta la totalitat de les percepcions salarials del treballador més la part proporcional de les pagues extres. Però no s'inclou a aquests efectes la retribució per les hores extraordinàries, ni les indemnitzacions previstes als convenis com és el plus que el treballador pot percebre mensualment.
- Que per l'entitat gestora s'apliqui el “percentatge de pensió” a la base reguladora. En el cas de la jubilació el percentatge és progressiu i dependent de la cotització que tengui acreditada el treballador. Per tant, com més llarg sigui el període de cotització a la Seguretat Social que pugui acreditar el treballador més alt és el percentatge que s'aplica a la base reguladora.

Hem de partir de la consideració que el treballador fix discontinu, per definició, és un treballador afiliat a la Seguretat Social que no treballa regularment tot l'any. Aquest tipus de treballador –en activitats de temporada incerta– normalment treballa una mitjana compresa entre 6 i 9 mesos a l'any i els altres mesos –no tots– assumeix la condició de perceptor de prestacions de desocupació o –més freqüentment– de perceptor del subsidi.

Vista l'explicació de conceptes bàsics que hem fet, tots podem imaginar que la "carrera d'assegurat" d'un fix discontinu és plena de "buits o llacunes de cotització", els quals dificulten l'obtenció del període de cotització exigint per obtenir una prestació. Per a un fix discontinu pot resultar més difícil acreditar el període mínim de cotització, perquè no treballa ni està d'alta a la Seguretat Social tot l'any.

Al mateix temps els "buits de cotització" poden fer que la possible pensió sigui menor, perquè no siguin coberts o perquè siguin coberts per bases de cotització previstes en la llei que estan molt allunyades de les retribucions dels treballadors.

A més, és possible que la retribució real dels assalariats no coincideixi amb la base de cotització i això per diversos motius. Un d'ells pot raure en el fet de percebre una retribució que no cotitza als efectes de l'obtenció de les pensions –hores extres o indemnitzacions– o perquè no es declaren tots els guanys percebuts –pagaments en "negre" fora del full de salaris–. Però també hi pot haver motius estructurals importants perquè les pensions siguin menors. Un del més importants és una retribució salarial baixa.

L'ordenament jurídic de la Seguretat Social espanyola es fonamenta en un prototipus de treballador: treballador fix ordinari, a temps complet i d'extracció industrial. Els models que no quadren amb aquest prototipus solen tenir problemes i precisen de normes compensadores que tracten d'esmenar els efectes perversos que produeix el mateix sistema⁵³.

En la LGSS hi ha normes compensadores de determinats efectes perjudicials que poden patir els treballadors fixos discontinus en la seva "carrera d'assegurat". Aquestes mesures de compensació s'introdueixen a la LGSS, a través d'un reial decret llei de l'any 1998. Però s'ha de fer l'advertiment que aquestes mesures s'implanten quan la llei considera que el treballador fix discontinu –en general– és un treballador a temps parcial. És a dir, només en consideració al reforçament de la figura del contracte a temps parcial i que el contracte fix discontinu és un tipus de temps parcial, els treballadors fixos discontinus són beneficiats per les mesures de compensació. Aquests principis legals són desplegats a través d'un reial decret del Govern central de l'any 1999.

Doncs bé, quan es reforma l'ET i es determinen els dos tipus de prestació fixa discontinua, la de temporada certa i la temporada incerta, es reserva únicament als de temporada certa la qualificació de contracte a temps parcial, no es refor-

⁵³ Comas Barceló, Antoni a "El debate sobre los fijos discontinuos en la hostelería de Baleares", aportació a l'obra citada, nota 40.

ma la legislació de la Seguretat Social i tots els treballadors fixos discontinus, a efectes de l'acció protectora de la Seguretat Social, són considerats treballadors a temps parcial. Així doncs, els treballadors fixos discontinus de temporada incerta són treballadors a temps parcial per al sistema de pensions de la Seguretat Social i no ho són per a la llei laboral.

Els beneficis compensadors per accedir a les pensions de jubilació i d'incapacitat permanent són:

- Aplicació del coeficient multiplicador d'1,5 per cada dia cotitzat per obtenir els períodes mínims de cotització per obtenir les pensions de jubilació i invalidesa. Això vol dir que per cada dia de cotització d'un treballador fix discontinu, se'n compten un i mig.
- Aplicació del coeficient multiplicador d'1,5 al nombre de dies teòrics de cotització per determinar el nombre d'anys cotitzats que serveixen per fixar el percentatge que s'aplica a la base reguladora.

S'ha de reconèixer que l'aplicació d'aquests beneficis compensadors reporta un efecte molt positiu als pensionistes que han estat fixos discontinus.

No obstant això, no totes les normes previstes en la LGSS per compensar les peculiaritats són les més adients.

Les previsions que es fan en la LGSS per cobrir les "llacunes de cotització" no són adequades als problemes dels treballadors fixos discontinus de "temporada incerta".

Segons la norma de la Seguretat Social, els períodes en els quals no hi ha obligació de cotitzar i que fan la "llacuna" s'han de cobrir a través de la base de cotització mínima de l'any anterior a la terminació de la temporada. Aquesta base mínima està ben allunyada de les retribucions efectives dels treballadors i no és representativa de les mitjanes de cotització que han fet al llarg de la seva vida laboral.

En conseqüència, quan es forma la base reguladora per calcular la pensió d'un fix discontinu, a les bases efectives de cotització que es tenen en compte i que es fonamenten en retribucions que no incorporen totes les percepcions dels treballadors, s'hi afegeixen els períodes en els quals la base de cotització és menor perquè el treballador ha cobrat les prestacions d'atur i, a més, els períodes en els quals hi ha "llacunes de cotització" són coberts per una quantitat mínima pròxima al salari base.

Tot plegat suposa un empobriment de la base reguladora i, lògicament, una pensió menor.

4.1.2. Treball fix discontinu i altres prestacions de seguretat social

La manca de comprensió que hem pogut veure respecte del treball fix discontinu i les pensions és aplicable també a les altres prestacions de seguretat social.

La legislació de seguretat social i els reglaments que la despleguen fan distinció, quan parlem de treball fix discontinu inclòs dins dels treballs a temps parcial, entre les pensions —que hem vist en l'apartat anterior— i els subsidis. Els subsidis són prestacions econòmiques de durada temporal menor que les pensions i que es donen per contribuir a superar una situació de necessitat puntual.

Respecte dels subsidis, la llei inclou particularitats de càlcul de la base reguladora, per les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i risc durant l'embaràs. Igualment en aquests casos existeixen determinades peculiaritats respecte dels dies efectius de percepció dels subsidis.

En les situacions d'incapacitat, maternitat i risc, un treballador ordinari té dret a un subsidi que es calcula sobre una base reguladora que consisteix a “dividir el importe de la base de cotización del trabajador (...) en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad (...) por el número de días a que dicha cotización se refiera”. Si el beneficiari és un treballador fix ordinari, aquest càlcul suposa agafar la base de cotització del mes anterior al de la “baixa mèdica” i dividir-la pels dies que corresponen aquest mes, tot formant una base diària. A aquesta base diària se li aplica un percentatge i la quantitat obtinguda és el subsidi.

Si aquesta regla que hem vist s'aplica en el cas d'un treballador a temps parcial ordinari, el qual, posem per cas, treballa poques hores al dia o pocs dies a la setmana, la conseqüència pot ser un poc injusta. Probablement la quantitat obtinguda serà baixa. Per això en aquests casos es fa una mitjana dels 3 mesos de bases de cotització anteriors a la producció de la situació en els casos d'incapacitat o risc o una mitjana anual en el cas de la maternitat. Naturalment, com podem veure, el legislador pensa sempre en el tipus de treballador a temps parcial comú. La regla té poca consistència en el cas d'un treballador fix discontinu, que treballa tots els dies de la setmana, com un treballador ordinari.

Igualment la regla general d'aplicació als treballadors a temps parcial per la qual es percep la prestació durant els dies en què efectivament es treballa, sembla fora de lloc quan parlem de treballadors fixos discontinus, els quals durant la temporada —que pot ser incerta— treballen ordinàriament tots els dies sense distinció dels treballadors fixos ordinaris.

4.2. La problemàtica de la protecció social del treball fix discontinu a les Illes Balears. La recerca de solucions

Des de fa alguns anys totes les anàlisis que es fan sobre els problemes que en matèria de seguretat social provoca el treball estacional a casa nostra, parteixen de la constatació d'una paradoxa: les Illes Balears són una de les comunitats autònomes que té una renda per càpita més alta, mentre que en matèria de pensions se situa a la cua d'Espanya, tot presentant un índex de pensió mitjana molt baix⁵⁴.

El diagnòstic explicatiu d'aquesta situació s'atribueix als "defectes" implícits de la mateixa estacionalitat i a la retribució percebuda pels treballadors. L'estacionalitat és contrària a la necessitat de mantenir un període de llarg i constant assegurament, el qual ens garanteix les exigències de la llei de la Seguretat Social quant a la cotització necessària per obtenir la pensió o per obtenir una pensió més alta. La retribució baixa generalment característica del sector serveis té una influència directa en la formació de la mitjana –base reguladora– de la qual s'obté la pensió.

Les solucions a aquest problema tant si parteixen de l'àmbit empresarial com sindical, són molt imaginatives i variades. No obstant això, és quasi una característica general de totes elles la incidència sobre els mecanismes tecnicojurídics de naturalesa normativa que serveixen per obtenir les prestacions: còmput de les cotitzacions, tipus de cotització, suavització de les carències, igualació de les situacions per evitar la discriminació, etc. Aquesta posició diguem-ne "constructiva" és molt lloable i indica un consens de fons quant a la protecció del treball fix discontinu.

Queda clara la qüestió si tenim en compte el contingut de l'acord i proposta de la Mesa de Diàleg Social del 23 de gener del 2003 que fa un seguit d'observacions i peticions a l'Administració estatal. Aquestes consideracions de la Mesa es basen en el desplegament de la Llei 30/1998 del règim especial de Balears.

En la dita proposta quant a les pensions s'estableix el següent:

⁵⁴ Com a mostra valguin *Memòria del CES sobre l'Economia, el Treball i la Societat de les Illes Balears 2001*". Llibre II, pàg. 745 i següents. Comas Barceló, Antoni "La cuantía de las pensiones en Illes Balears: Incidencias de la estacionalidad", juliol 1997. Mekanografiat. És l'actualització d'un treball d'aquest autor denominat "El contrato a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social. La desfavorable repercusión de los trabajos estacionales en las industrias turísticas en el derecho a prestaciones de la seguridad social: medidas correctoras." Palma 1986. Conselleria de Treball i Transports. Govern Balear.

- a) “En los casos de necesidad de cubrir lagunas de cotización de los trabajadores fijos discontinuos para el cálculo de la base reguladora para jubilación, incapacidad permanente derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, éstas se cubrirán con la cuantía íntegra de la base mínima de cotización aplicable en cada momento”.
- “La Disposición Adicional Séptima del texto refundido de la LGSS, (RDL 1/1994, en la modificación introducida por la Ley 12/2001) determina la aplicación a los trabajadores fijos discontinuos, en el ámbito de la Seguridad Social, de la normativa relativa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial”.
 - “Esta situación que ha generado aspecto positivo, por la aplicación del coeficiente multiplicador, a la hora de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones, tiene, sin embargo, elementos negativos a la hora de cubrir lagunas de cotización, al aplicarse a dichos trabajadores el **coeficiente medio de proporcionalidad** de la base mínima de cotización, como si de un contrato a tiempo parcial se tratara”.
 - “Entendemos que dichas lagunas de cotización debe cubrirse con las **bases mínimas íntegras**, pues así han sido sus bases de cotización diarias o mensuales correspondientes al grupo de cotización en el cual están integrado, sin que se aplicara ningún coeficiente pues se ha considerado a estos trabajadores para establecer su cotización, como trabajadores a tiempo completo”.
- b) “Cotización por jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo”.
- “El art. 218.3 de la LGSS establece que cuando el trabajador fijo discontinuo haya acreditado, a efectos de reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, el INEM, durante la percepción del subsidio ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación, durante un período de sesenta días, a partir del nacimiento del derecho al subsidio”.
 - “La propuesta de reforma puede consistir en no establecer el límite de los sesenta días, es decir, **que se cotice durante toda la percepción del subsidio**”.

Quant a la protecció per desocupació, que hem tractat en la primera part del present treball, les solucions proposades per la Mesa de Diàleg Social són les següents:

“En primer lugar, se remarca por dicha Mesa la necesidad de ofrecer para el trabajo fijo discontinuo una regulación autónoma e independiente de la dispuesta

para el trabajo a tiempo parcial. Es decir, aparte de la necesidad de clarificar la figura del trabajador fijo discontinuo diferenciándolo del contrato a tiempo parcial, se precisa de un desarrollo reglamentario que permita la concreción de los perfiles del trabajador fijo discontinuo y que sirva de base al tratamiento de este tipo de trabajo en todos los convenios colectivos sectoriales, siendo estos últimos, los que perfilen el trabajo estacional y los mecanismos que faciliten la desestacionalización”.

“En segundo lugar, se enfatiza la necesidad que existe de asumir a nivel normativo, que el trabajo fijo discontinuo es una forma de empleo estable en las comunidades autónomas como la balear, en las cuales, prepondera la actividad turística estacional, dependiendo de la misma no sólo los empleos directos producidos por el sector hotelero, sino todos los que se producen en las empresas directamente relacionadas con la actividad principal”.

“Ello hace que en la práctica resulte dificultoso distinguir los trabajos fijos discontinuos de temporada cierta y los de temporada incierta, por cuanto en ambos casos el substrato económico y social es único: la temporada turística. Temporada que en tales comunidades autónomas estacionales marca la economía regional hasta tal punto que le impide ofrecer a un colectivo muy numeroso de trabajadores, alternativas –se superan los 50.000 en Baleares– de empleo viables –ocupaciones adecuadas– cuando cesa la actividad turística anual”.

“Por todo ello se propone en aplicación de lo dispuesto en el Artículo primero, punto dos de la Ley 45/2002, en relación con el desarrollo previsto para los trabajadores fijos discontinuos en sus periodos de inactividad productiva, y de acuerdo con el mandato del Artículo 32 de la Ley 30/1998, de 29 de julio, del Régimen Especial de las Illes Balears, lo siguiente:

“Referente al tratamiento futuro de los trabajadores estacionales de Baleares:”

“A la mayor brevedad la Comisión Mixta establecida en el artículo 32 de la Ley 30/1998. de 29 de julio, de Régimen Especial de Baleares desarrollará los perfiles del trabajador discontinuo vinculado a las actividades estacionales o de temporada en Baleares, proponiendo al respecto las medidas que permitan una mayor atención a la problemática de estos trabajadores en los siguientes aspectos:”

- c) “Eliminación de una serie de discriminaciones establecidas legalmente como consecuencia de lo establecido en el Artículo 216.5 de la LGSS”.

“El artículo 216.5 de la LGSS establece que la duración del subsidio, para los **trabajadores fijos discontinuos** será igual al **número de meses cotizados en el año anterior** a la solicitud en los siguientes casos:

- “Cuando el trabajador ha agotado una prestación contributiva y tiene responsabilidades familiares **(en el caso de los demás trabajadores la duración del subsidio va de 18 a 30 meses dependiendo de la edad y la duración de la prestación contributiva)**”.
- “Cuando el trabajador ha agotado una prestación de al menos 360 días de duración, no tiene responsabilidades familiares y es mayor de 45 años **(en el caso de los demás trabajadores, la duración es de 6 meses)**”.
- “El trabajador fijo discontinuo **no tiene derecho a la prestación contributiva** por no haber cubierto el período mínimo de cotización, pero ha cotizado al menos 6 meses o 3 meses si tiene responsabilidades familiares **(en el caso de los demás trabajadores la duración del subsidio es de 21 meses si ha cotizado 6 y del mismo número de meses si ha cotizado 3, 4 ó 5 y tiene responsabilidades familiares)**”.
- “Este mismo artículo establece que los trabajadores fijos discontinuos no tienen derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años **(el resto de trabajadores, lo tiene de carácter indefinido hasta el momento de jubilación si han cotizado 6 años por desempleo a lo largo de su vida y cumplen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a una pensión de jubilación, para el resto de trabajadores)** ni el subsidio especial para mayores de 45 años **(siendo para el resto de trabajadores de 6 meses si se ha agotado una prestación contributiva de 24 meses y tengan derecho al subsidio)**”.

“Esta es una situación claramente discriminatoria, sin razón que lo justifique, que en aquellos territorios con un amplio componente de trabajadores discontinuos, y sus efectos sobre la cobertura por desempleo es importante para aquellos trabajadores mayores de 45 años en su acceso al subsidio y especialmente para los mayores de 52 años que se ve en situación de desempleo”.

No obstant tot això, és evident que la clau de la qüestió rau a trobar camins que afavoreixin la superació dels problemes de l'estacionalitat. Segurament una línia positiva en aquest sentit farà que en un futur aquests problemes es converteixin en una anècdota ja superada, tot contribuint a la tranquil·litat dels treballadors i dels empresaris de les nostres illes.

Bibliografia

Per a la redacció d'aquest estudi, especialment la primera part, s'han consultat els autors i les publicacions següents, els quals no són citats expressament en el propi text :

AUTOR	OBRA	EDICIÓ
Alonso Olea, Manuel	Derecho del Trabajo	Madrid, 1985
Alvarez de la Rosa, Manuel	El trabajo fijo-discontinuo, modalidad del contrato a tiempo parcial	La Laguna, 1999
Bayón Chacón, G. i altre	Manual de Derecho del Trabajo	Madrid, 1977-78
Bodas, Ricardo i altre	Trabajadores fijos discontinuos	Madrid, 1985
Comas Barceló, Antonio	Lecciones de Seguridad Social	Palma, 1992
De la Villa, L.E. i altre	Manual de Seguridad Social	Madrid, 1979
García Fernandez, Manuel	Manual de Derecho del Trabajo	Barcelona, 1990
García Murcia, Joaquin	La protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos	Madrid, 2003
Manera Erbina, Carles	El factor humà, palanca del creixement a les Balears	Palma, 2000
Ramírez Martínez, Juan M. i altres	Curso de Derecho del Trabajo	València, 1999
Roqueta Buj, Remedios	La protección social de los trabajadores a tiempo parcial	Madrid, 2002
Viqueira Pérez, Carmen	La prestación por desempleo	Madrid, 1985
Yanini Baeza, Jaime	La contratación para trabajos fijos discontinuos	Madrid, 1998



Converses entorn del treball fix discontinu.

Les opinions i les vivències

Per SEBASTIÀ VERD
periodista

“Perill, no tocar: alta tensió”

(Conversa sobre l'origen i entorn dels fixos discontinus)

Si hi ha un tema subjecte de controvèrsies, aquest és —sens dubte— la figura del fix discontinu. No obstant això, també hi ha una rara unanimitat a l'hora d'es-



Taula rodona al CES.

tablir un front comú per a la seva defensa. Patronals i sindicats coincideixen que és una figura cabdal dins del sistema productiu de les Illes i, conseqüentment, que s'ha de regular d'una manera definitiva. Per parlar sobre totes aquestes qüestions, el CES ha reunit un grup de persones totes elles vinculades a la gènesi i posterior evolució d'aquesta figura. Són Antoni Comas, que no s'incorporà fins al final de la taula rodona, Pere Mascaró (director del SOIB), Carles Riera (secretari del TAMIB), Joan Ignasi Vidal (exdirector provincial de l'INEM) i Juan José Campos (antic director de l'àrea de Treball de la Delegació del Govern).

Per part del CES hi intervengueren el seu president, Francesc Obrador, el secretari general, Pere Aguiló i l'economista Ferran Navinés, endemés del periodista Sebastià Verd.

FRANCESC OBRADOR: Moltes gràcies a tots per ser aquí, al CES. Com sabeu, la nostra intenció és fer un llibre sobre els fixos discontinus. Pensam, així ho va expressar el plenari del CES, que els fixos discontinus constitueixen un col·lectiu important per a la nostra societat, des del punt de vista laboral i eco-

Converses entorn del treball fix discontinu.
Les opinions i les vivències

nòmic, però també per les seves moltes més implicacions socials. El plenari del CES ens ha demanat un llibre viu, de carn i os, sobre la incidència que ha tingut aquesta figura a la nostra societat. Per això les entrevistes tenen una importància cabdal. Ens interessa l'opinió dels protagonistes. De tots vosaltres.

PERE AGUILÓ: Nosaltres som conscients que llibres de caràcter jurídic ja se n'han escrit. N'hi ha de molts bons que contemplen el fix discontinu com un fenomen jurídic. Tots vosaltres coneixeu molt bé l'evolució d'aquesta figura perquè l'heu seguida ben de prop. Sabem de les repercussions socials i econòmiques que ha tingut i té, però també dels vessants humans que implica. El punt de partida és que el fix discontinu és una figura molt peculiar de les Balears. Però, bé... sou vosaltres que teniu la paraula...

JUAN JOSÉ CAMPOS: La figura del fix discontinu sorgeix perquè en un moment determinat es donen totes les condicions laborals que la fan possible. Record que abans la gent que venia de fora, els forasters, els murcians... venien, sobretot, per fer feina a la construcció. Després a l'estiu passaven a l'hoteleria. De picapedrers es convertien en cambres. Feien feina tot l'any passant d'un a l'altre sector i, per tant, no tenien necessitats de prestació. En aquell temps el nombre oficial d'aturats no passava de mil o de mil cinc-cents. No n'hi havia d'aturats, llevat d'alguns contestataris, els que no s'havien volgut integrar en el sistema. Bé, no tots els contestataris eren aturats. Tots recordam en Pascualito, que a l'hivern feia feina a les obres i a l'estiu a l'aeroport... i a la plaça de Toros, perquè també era torero...

SEBASTIÀ VERD: De quins anys parlem?, dels cinquanta, dels seixanta...?

JUAN JOSÉ CAMPOS: No, no... dels setanta, que és quan la situació canvia, quan ja no es dóna la rotació i, per tant, quan s'ha de legislar per veure com una persona que només fa feina una part de l'any pot viure, ell i la seva família, la resta sense haver de cercar-se la vida a un altre sector o quedar desemparat. Va ser llavors quan sorgiren els fixos discontinus, aquesta figura, que va ser molt criticada perquè es deia que afavoria les empreses d'hoteleria. Si un treballador que fa feina durant la temporada, quan aquesta temporada acaba deixa de suposar una càrrega per a l'empresa, va a les llistes de l'atur i cobra, indubtablement aquesta és una manera indirecta de subvencionar l'hoteleria. Però, perquè això fos possible s'havien de resoldre alguns impediments legals. Em sembla que fou un delegat de Treball, José Tomás Gómez Arias... qui va trobar la fórmula, si més no per sortir del pas aquell any, el 1977 crec, un any en què hi hagué molts de problemes. Gómez Arias va dictar una resolució en la qual es deia que la temporada començava l'1 de gener i acabava el 31 de desembre.

FRANCESC OBRADOR: ... La decisió es va prendre en el despatx del ministre de Treball. Ho record, jo hi era... amb el delegat de Treball, efectivament.

JOAN IGNASI VIDAL: En aquella època, quan s'acabava la temporada la Rambla s'omplia de gent que s'apuntava a l'atur o que cercava feina. Per les oficines hi passaven més de trenta mil persones en menys d'una setmana. En aquell temps hi havia allò que anomenàvem "paro obrero", que era pensat per als treballadors que tot i voler fer feina no en trobaven... I realment era així, perquè a l'hivern no hi havia feina per a tanta gent. S'havia de protegir d'alguna manera tots els que no en trobaven. Però si el treball era de temporada, com es justificava cobrar ajudes fora de temporada? Per això es va fer aquell invent de la temporada que durava tot l'any. Així es va solucionar un problema que era molt específic d'aquí. Perquè aquesta situació només es dona aquí, on podem passar de quinze mil perceptors de prestacions, els mesos de juliol o agost, a més de cinquanta mil a la tardor. Un 33% més... A la resta d'Espanya no arriba a més del 20%. El que passa és que si feim una mitjana a tot l'Estat, la prestació és molt petita, no toca ni a dos reals per cadascú, però aquí... no. Aquí són molts de doblers. Ja ho eren, però com que les coses si no s'arreglen per principis s'arreglen per interessos, doncs aquí es varen cercar solucions. I a qui interessava aquesta solució? Doncs, tant als uns i com als altres. Hi havia una sintonia d'interessos. Perquè no hi ha res més guapo que tenir una plantilla conformadeta, contenta, que entra un dia i surt un altre, quan vol l'empresari, i cobra tot l'any, més o menys, però cobra. I l'empresari... també ben content. S'estalvia pagar les vacances. Els treballadors se'n van a l'atur quan ell vol... el dia que diu l'amo. I quan entra?, quan l'amo vol, també. Tothom hi està interessat. Clar que sí... la figura del fix discontinu du penjat aquell cartell que posen a les cases d'electricitat: "perill, no tocar". Quantes vegades han intentat tocar-la? Tots els governs que hi ha hagut des llavors ençà. Tots!, però cap no ha arribat a fer res. De cap manera. Ja ho tocaràs tu!, aquí tothom en treu profit i tothom content. Bé, llevat d'ara quan arriben les jubilacions que es calculen per temps real de cotització i, clar, els fixos discontinus han cotitzat menys. El món del sector serveis paga menys que la indústria, ja se sap.

Una figura estranya

PERE MASCARÓ: El problema ens cau damunt perquè el fix discontinu no deixa de ser una situació estranya en el món laboral. La nostra situació laboral és estranya en ella mateixa. En aquest context, el fix discontinu és un treballador a la carta. Perquè d'això es tracta, és el model màxim d'eficiència des del punt de vista de l'empresa. El que passa és que ens movem dins d'una dinàmica contradictòria perquè si, com bé hem dit, el fix discontinu és el model més eficient per a l'empresa i per al nostre sistema productiu, pot deixar de ser-ho des d'un punt de vista agregat, pot ser a la llarga d'una gran ineficiència i d'una gran injustícia

per als treballadors. En les jubilacions, per exemple. De moment, però, el sistema funciona, i a nivell local, gaudeix de tots els beneplàcits, d'un consens social que permet que tothom en faci bandera. En fan bandera els sindicats i també els empresaris. Qui gosa posar-se en contra dels fixos discontinus és assassinat automàticament. En efecte, "no tocar, alta tensió", pot ser el titular de premsa. El problema és que quan hom va a Madrid, on aquest cartell de "no tocar" no hi és i on, a més a més, et miren de dalt a baix com si tu no fossis ningú, amb molta fredor, vaja, llavors et demanen que per què d'aquesta anormalitat. Aquí la tenim perfectament interioritzada, és absolutament normal, però vista des de Madrid, ca! No obstant això, ja que a nosaltres ens funciona, ja que hi ha tant de consens, doncs, hem d'intentar millorar aquest consens i hem de perfeccionar la figura, perquè a més d'un model eficient també sigui un model just. I l'hem de defensar. No podem prescindir de trenta anys d'història així com així.

SEBASTIÀ VERD: En tot cas, per poder entendre millor el que ha passat amb els fixos discontinus els demanaria que fessin les passes més curtes i no avançassin tan aviat. Particularment m'interessa conèixer l'origen dels fixos discontinus. Si els sembla podrien situar-nos en els anys setanta. Què passava en aquell temps?

FRANCESC OBRADOR: En els anys setanta ningú d'hoteleria no cobrava atur, perquè majoritàriament els treballadors no volien quedar a Mallorca durant l'hivern. Venien a fer la temporada, com d'altres anaven a fer la verema a França, i després se'n tornaven. Hi havia problemes per trobar treballadors per a tot l'any. La situació era molt diferent d'ara. Va ser arran de la primera crisi del petroli, del 1973, quan es marcà el punt d'inflexió. En els anys setanta hi havia molts més hotels oberts a l'hivern que no ara, si més no percentualment. Llavors és quan començaren a tancar. Comencen els hotels i això provoca una reivindicació sindical curiosa, la d'exigir als hotels que demanin l'autorització de la Delegació de Treball per poder tancar. Com una mesura de control. I, paral·lelament, es reivindica el dret de treball del fix discontinu. Aquestes foren les primeres mobilitzacions sindicals serioses, encara clandestines. La primera sentència va ser a favor d'una subgovernanta. Una treballadora a la qual un any no la varen cridar en començar la temporada i ella com a resposta posà plet a l'empresa. Aquí va perdre, però va guanyar al Tribunal Central de Treball, tribunal que en la sentència establí una causalitat entre la interrupció del treball a causa de la temporalitat i la continuïtat del lloc de treball, la qual cosa donava lloc al naixement del fix discontinu. Abans hom podia entendre que els contractes només eren per a la temporada, però el Central digué taxativament que si es donava una renovació de l'activitat també hi havia d'haver una readmissió dels treballadors. Aquesta sentència espantà els empresaris, per por d'haver de pagar moltes d'indemnitzacions d'acomiadament. A la sotsgovernanta li varen pagar dos anys d'indemnització i, a més a més, la Seguretat Social de tot aquest temps. I començaren a negociar. No només arran de la implantació d'aquesta

figura, sinó perquè els treballadors de fora ja no se n'anaven com abans, entre d'altres coses perquè l'atur només el podien cobrar aquí, no a fora.

PERE MASCARÓ: De fet hi havia dues qüestions. Una era garantir la continuïtat de la feina d'un any per a l'altre, i d'aquí neix el fix discontinu. I l'altra era el cobrament del subsidi. Des del moment en què s'acaba la temporada i deixa d'haver-hi feina a altres sectors, sigui a l'agricultura, a la construcció... aquí o a Granada, allà on fos, llavors sorgeix el problema de com viure durant els mesos que no hi ha turisme.

JOAN IGNASI VIDAL: Hi havia molta confusió. De fet va passar molt de temps fins que els empresaris i els treballadors entengueren que els contractes fixos discontinus eren fixos i discontinus alhora. Els empresaris feien firmar als treballadors un contracte cada any, un paper nou cada any, la qual cosa ja no era necessària.

FRANCESC OBRADOR: A aquell moment nosaltres ja havien negociat el conveni, el 1974 i el 1975, fora del sindicat vertical. L'havia firmat el sindicat vertical, però nosaltres, des de fora, aconseguírem rompre'l amb una vaga.

JUAN JOSÉ CAMPOS: És el moment de les UTT.

FRANCESC OBRADOR: Efectivament, l'any 75 nosaltres guanyàrem les eleccions a les UTT, encara als sindicats verticals. Això és important, perquè en aquells moments es decidien moltes més coses. Amb la negociació col·lectiva el problema que sorgeix és que els empresaris es reservaven poder triar la data d'incorporació a la feina i, és clar, si a un treballador per un motiu o l'altre no li anava bé, doncs perdia la condició de fix. Contra això es va haver de lluitar.

JOAN IGNASI VIDAL: Els temps eren molt diferents. Llavors aquesta millora de qualitat de contractació que suposava passar d'eventual a fix discontinu, o de fix discontinu a fix, no sempre era benvinguda pel treballador o per la treballadora. Ara sembla mentida, però llavors era així. Record un curset de cambreres de pisos a l'Hotel Palas Atenea en el qual el premi, a més d'un diploma firmat per mi, era esdevenir fix durant tot l'any. Doncs, la que guanyà el primer premi tengué un disgust de mort, perquè allò que volia no era estar tot l'any aquí sinó poder-se'n anar sis mesos a Jaén a collir oliva i cobrar de l'atur.

Fixos o temporers

FRANCESC OBRADOR: El problema ha continuat. A molts de treballadors, sobretot si fan feina nou mesos, no els ha interessat ser fixos.

FERRAN NAVINÉS: Comentaves tu, Paco, que durant uns anys, del 70 al 75,

es va coure aquesta situació. Són anys durant els quals es trenca el mecanisme d'alternar feina al camp o la construcció amb l'hoteleria i es trenca també el turisme d'hivern. La sincronia perfecta desapareix. I això imposa trobar una solució de relleu, però quan es troba a partir del 77 o del 78, quan es recuperen alguns mecanismes, com la construcció, que podien haver facilitat un retorn a la rotació anterior, la situació ja havia canviat. Ja hi havia els fixos discontinus i això, tal vegada, fa que hom s'aprofiti de la nova normativa. Això fa que ens puguem demanar, a partir d'aquell moment, quin percentatge de fixos discontinus segueixen la lògica per a la qual es creà aquesta figura i quin percentatge obeeix a altres lògiques.

JOAN IGNASI VIDAL: Durant la crisi dels setanta, entorn de l'any 75, quan es mor Franco... feia por d'anar pel carrer. Molts d'aturats anaven al mercat i en el moment de pagar deien que anassin a cobrar a la Seguretat Social. No són bromes... Hi havia una bossa d'aturats molt gran. I no n'hi havia prou de fer feina només durant la temporada. Els doblers no bastaven. Per tant, hi havia d'haver alguna solució. I s'inventà el fix discontinu. I és clar, després... qui lleva aquesta figura? Sobretot quan s'han cremat les naus de l'agricultura, o de la construcció...

FERRAN NAVINÉS: La construcció sí que tornà a reactivar-se.

JOAN IGNASI VIDAL: La situació sempre ha estat complicada. No hi ha dubte que s'havia de trobar una solució i que el fix discontinu era una figura que s'avenia bé amb el sistema productiu, però, clar... no tothom l'entenia igual. Jo he conegut el cas de dos hotels de la platja de Palma. Un tenia obert tot l'any i pagava les nòmines del personal mes rere mes. L'altra tancava en arribar la tardor i... fins a l'any que ve! Tot ben barrat i només pagava nòmines els mesos que tenia ple. La conseqüència és que aquest darrer, l'avar, per dir-ho d'alguna manera, va guanyar set vegades més que el primer.

PERE AGUILÓ: Això que deis és molt interessant, perquè el fix discontinu neix per pal·liar un problema, el de l'estacionalitat, però també esdevé un element que incentiva l'estacionalitat. No era una solució innòcua.

PERE MASCARÓ: Com a mínim provoca que la productivitat del sector hotel·ler es dispari, que vagi tres o quatre passes per davant de la resta de sectors... Amb menys despeses socials, l'empresa obté més guanys. Molts s'animaren a ser hotelers i deixaren les fàbriques o el camp.

FRANCESC OBRADOR: En qualsevol cas no podem deixar de banda un tema important: que és el canvi sociològic que es produeix a les Illes entre el 1970 i el 1976. Em sembla que a principis de la dècada el barril de petroli anava a 2 dòlars i va passar a devers 14. A partir del 1974 i a partir de la negociació

col·lectiva del 1976, fixàrem el salari mínim de l'hoteleria en 13.000 pessetes, i acabàrem amb els contractes d'aprenent, als quals només pagaven dos duros. I, endemés, hi havia el tema de les propines. Hi havia gent que abans vivia de les propines. Però la propina caigué. Això canvià...

JUAN JOSÉ CAMPOS: Quan tancaren el Mediterrani i es negociaven les indemnitzacions, el porter de dalt em va dir que li pagassin el que li pagassin el feien pòls, perquè ell només de propines guanyava tres vegades el sou.

FRANCESC OBRADOR: Quan jo feia feina a Gorila guanyava 200 pessetes cada mes i el meu veïnat que feia feina a l'hoteleria en guanyava 200 cada dia, de propines. Els anglesos quan venien pagaven una lliura per tres dies d'estada, però això no importava, perquè els hotelers hi guanyaven més amb les begudes i els treballadors amb les propines. Però aquest món desapareix a partir del 74. Per què?, perquè la lliura perdé valor, perquè baixà el poder adquisitiu dels turistes i això obligà a negociar els salaris fixos. Sorgeixen les 13.000 pessetes, 10.000 de sou i 3.000 de "suplidos", que no eren cotitzables. Una altra invenció de la Delegació de Treball.

Consens social

SEBASTIÀ VERD: Sembla que en aquell temps i durant tota la primera etapa del turisme de masses, hi va haver molta d'anarquia, tant pel que fa a les contractacions com a les prestacions socials. Hi havia més feina que treballadors, i, tot i que vivien en precari, es guanyaven més doblers que no quan esclatà la crisi. Tot era molt contradictori. I enmig d'aquest gran embull aparegué la figura del fix discontinu com a remei. Fins a quin punt aquest fet va condicionar el futur?

PERE MASCARÓ: Quan explicam la situació actual hem de ser conscients que el fix discontinu neix a un moment determinat, gràcies a un ampli consens social, però que aquest ampli consens social ens condemnava a seguir un determinat model. L'anterior tal volta podia haver tornat a créixer, però s'elegí l'estacionalitat. D'això n'hem de ser conscients.

CARLES RIERA: Però la situació europea i mundial també ha canviat. D'aquell turista de qualitat que tirava els dòlars n'anaren quedant ben pocs.

FERRAN NAVINÉS: Pel que deis, la solució d'un problema greu... el dels trenta mil aturats que col·lapsaven la Rambla, generà, no obstant això, efectes contraproductius. L'estacionalitat s'agreuja.

PERE MASCARÓ: I no només l'estacionalitat, sinó que s'accentuà l'especialització. L'economia de les Illes és cada vegada menys diversa. A Lluçmajor l'any

1974 hi havia 54 fàbriques de sabates, l'any 1981 en quedaven 5. Vull dir amb això que en set anys hi hagué una neteja general i que l'únic sector capaç d'absorbir els sobrants, més la gent que ve de fora, és el turisme. Ara, això sí, amb un canvi de model, per ser més massiu. La indústria cau en picat, a Lluçmajor i a molts d'altres indrets de totes les Illes, a Ciutadella...

CARLES RIERA: Els sabaters de Menorca també s'aprofiten de la figura del fix discontinu. En el calçat també s'ha produït una simbiosi interessant.

PERE MASCARÓ: Varen dir, nosaltres també ho som de temporada i, a més a més, en tenim dues de temporades. I hi va haver una època en què gairebé totes les fàbriques de sabates feien suspensions temporals. Atur tecnològic. Article 33 del conveni.

FRANCESC OBRADOR: Encara que aquest article es va aprovar tot pensant amb Elda, per Alacant... Però bé, si tornam al tema de l'hoteleria... pot ser que hi hagi moltes d'incoherències en la figura dels fixos discontinus, però també ha donat molts de beneficis socials. Fixau-vos, per exemple, en Calvià... d'una població que anava i venia s'ha passat a una població estable, que no només fa feina sis mesos al municipi sinó que hi viu, que l'ha convertit en la seva llar. El fix discontinu pot haver tengut efectes indesitjables, però és un equilibrador social. La gent ha pogut comprar cases, les famílies s'han estabilitzat. Jo visc a un habitatge que va ser construït en cooperativa precisament en aquells anys, quan els treballadors de Santa Ponça decidiren viure a Calvià i feren una cooperativa. Cinc anys abans era impossible, llavors ho va ser. I d'aquest poble que es creà, ha sorgit una nova generació de mallorquins en la qual no només hi ha treballadors d'hoteleria, sinó missers, metges... empresaris. Aquest element estabilitzador s'ha de tenir present... Ja els agradaria a Andalusia tenir una figura semblant!

CARLES RIERA: A Andalusia tenen les "peonadas" que també són discutibles, però tant en aquest cas com en el nostre, són dues figures molt característiques de dues autonomies diferents. En ambdós casos són quasi impossibles de llevar a no ser que es provoqui un greu conflicte social.

PERE MASCARÓ: No només és impensable, sinó que cada vegada més s'ha de reforçar la protecció. Cada dos per tres hi ha intents per modificar la figura. A Madrid creuen que les Illes Balears són una comunitat privilegiada i que aquesta és una figura que ens superprotegeix, la qual cosa és certa, encara que és necessària. Cada dos per tres volen fer qualque retall.

JOAN IGNASI VIDAL: Hi ha molts d'empresaris que no ho veuen així, que no són gens conscients que aquesta figura els afavoreix. I si ho dius et miren malament. Ho veuen com un fet normal, com si s'aplicàs per dret natural.

Rendibilitat social

FRANCESC OBRADOR: És important no només per als empresaris i per als treballadors d'hoteleria sinó per a tothom, per als constructors, per als botiguers... sense l'estabilitat que dona no es podrien fer cases, baixaria el consum... Abans els treballadors que venien a fer la temporada no gastaven res a Mallorca, tots els doblers se n'anaven a fora. La casa era al seu poble. Tots els que anaren a viure a la "Pantera Rosa" prop de Santa Ponça, els cent cinquanta, tenien la casa al seu poble i en el moment en què decideixen viure aquí és quan comencen a invertir en aquesta terra.

CARLES RIERA: Pens que ens hauríem de demanar si han crescut més els fixos discontinus que perceben les prestacions aquí o els cotitzants a la Seguretat Social en els tres o quatre darrers anys. Els cotitzants han crescut moltíssim. L'economia ha crescut i amb ella els cotitzants. Això és important, tot i que de vegades els professionals que ens dedicam a aquestes coses, o els polítics, tendim més a fixar-nos en el nombre d'aturats i no en el de cotitzants. La població activa ha crescut.

JOAN IGNASI VIDAL: Els duros fan feina, això és evident.

PERE MASCARÓ: El problema és que hem crescut molt en tots els sentits.

PERE AGUILÓ: Quantes vegades des del 94 s'ha intentat suprimir o canviar la figura del fix discontinu?

CARLES RIERA: Des que es varen transformar els fixos discontinus en una submodalitat de treball a temps parcial, doncs... el 94, el reial decret del 97, el del 98 i la llei del 99... Llavors el decret de maig del 2001 i el de juliol, i el del 2002 que va ser el darrer intent amb el "decretàs".

PERE AGUILÓ: Després de tots aquests intents, quina és la situació actual?

PERE MASCARÓ: En algun moment fins i tot varen arribar a desaparèixer. Simplement, els esborraren i, legalment, els fixos discontinus desaparegueren.

JOAN IGNASI VIDAL: Sí, però els treballadors no se n'han temut...

PERE MASCARÓ: Perquè tot d'una es va intervenir, hi va haver moltes pressions.

CARLES RIERA: La qüestió és que s'entenia que un treballador a temps parcial havia de fer menys del 77% de la jornada laboral, la qual cosa per a un treballador d'hoteleria equival, més o menys, a nou mesos de feina. Si fas més feina que aquesta, doncs no ets treballador a temps parcial sinó que ho ets a temps

complet, és a dir, fix i no pots cobrar atur perquè teòricament fas feina. Ara bé, l'empresari també hauria de pagar la Seguretat Social tot l'any.

JOAN IGNASI VIDAL: Per aquí va la solució, però ningú no gosa dur-la a la pràctica. La gran solució és l'acumulació de les jornades.

PERE MASCARÓ: Els sindicats mai no ho han volgut. Teòricament la solució seria aquesta: l'empresari pagaria la Seguretat Social tot l'any i el treballador sumaria totes les hores extra els nou mesos de feina, de manera que al final seria com si en fes dotze. Però clar, això suposaria destapar la caixa dels trons.

CARLES RIERA: Això són consideracions teòriques. La realitat és que la figura del fix discontinu té ara una regulació específica. Si només afectàs una minoria no hi hauria problema.

Una realitat jurídica

PERE AGUILÓ: Quina és la situació actual, Carles...?

CARLES RIERA: Bé... jo he estat una mica al marge de la conversa perquè s'ha fonamentat en vivències personals que expliquen com s'ha forjat la figura, però aquestes vivències, jo no les he tengut. Per tant només em puc referir a les qüestions jurídiques. La figura del fix discontinu neix entre els anys setanta i vuitanta com bé heu dit. Fins aleshores hi havia alguns precedents que afectaven la indústria conservera o les activitats d'espectacles i d'esports, també certes activitats agrícoles. Però va ser amb l'Ordenança d'hoteleria de 28 de febrer del 1974 quan començà a vigir, quan es possibilità que les empreses d'activitat permanent poguessin tancar durant una determinada època de l'any, tot i que s'exigia una autorització, una prèvia intervenció de la Delegació de Treball.

FRANCESC OBRADOR: Aquesta va ser la primera gran pressió sindical contra la patronal...

CARLES RIERA: S'hi digué que mentre duràs el tancament, que no podia ser de més de tres mesos a l'any, quedava en suspens la relació dels treballadors afectats. Des d'un punt de vista jurídic aquesta fou la primera regulació, encara que la primera normativa concreta la trobam a la llei de relacions laborals de 8 d'abril del 76, en la qual es regulà la modalitat contractual de caràcter temporal. Posteriorment a l'Estatut del 80 es tornà a incloure el contracte de duració determinada dels fixos discontinus, pel seu caràcter intermitent, s'hi deia. Fixau-vos que la figura del fix discontinu sempre es vincula a la del contracte temporal. És el seu referent. Aquella situació que es produeix cada temporada, temporada

rere temporada i que, per això mateix, per la seva intermitència, crea aquesta nova figura de fix discontinu: condició de fix però discontinua.

PERE AGUILÓ: L'Estatut dels treballadors, en el seu article 12, regulava la modalitat de contracte a temps parcial i deia que podien ser contractats quan es presten serveis durant un determinat nombre de dies a l'any, al mes, a la setmana... respectivament. Aquesta regulació establia una zona grisa entre el contracte a temps parcial i el de fix discontinu, ja que hi havia un paràmetre de comparació que és l'anyal. Llavors la figura del fix discontinu comença a emboirar-se. Quan s'obren els paràmetres de comparació en còmputos anuals la figura del fix discontinu es comença a comparar no només al contracte temporal sinó al de temps parcial. Aquí comença la confusió... per saber si hem d'anar cap al contracte temporal o cap al de temps parcial, que és l'espasa de Damocles que penja sobre el cap dels fixos discontinus. Aquest va i ve d'una figura que no s'ubica massa bé.

PERE MASCARÓ: El problema és el diferent tractament, les diferents percepcions que rep el treballador segons s'interpreti una cosa o l'altra. Si les percepcions fossin les mateixes i, evidentment, favorables, no hi hauria problemes.

CARLES RIERA: Evidentment. Segons on ubiques la figura, la prestació és una o és l'altra. En termes jurídics no hi hauria cap problema per considerar els fixos discontinus com a treballadors a temps parcial perquè, al cap i a la fi, fan menys hores de feina al cap de l'any. Però, clar, donar aquesta qualificació al contracte es desmuntar la protecció social. Aquí ve la discussió, perquè aquesta manca de protecció social fa que allò que jurídicament seria lògic no es pugui aplicar i, per tant, provoca la pressió social, i a contrarcor s'han de fer contractes d'una altra manera.

PERE MASCARÓ: És clar, perquè la protecció era injusta.

CARLES RIERA: I això obligà a un gir jurídic.

PERE MASCARÓ: La màxima contradicció que veuen des de Madrid és que el fix discontinu quan no fa feina és un aturat que rep una prestació però, en canvi, no és legalment un treballador en atur, sinó que té un contracte de fixesa, discontinua, però fixesa al capdavant. Per això ens surt una taxa de cobertura exagerada. Hi ha més gent que cobra atur que aturats, un 140%.

JOAN IGNASI VIDAL: Des de Madrid no ho entenen. Creuen que és un error de càlcul, que les xifres estan equivocades.

SEBASTIÀ VERD: Segurament per això les negociacions amb Madrid són tan complicades. Quan hom parla del règim especial, per exemple... El problema actual són les jubilacions, no és així?

PERE AGUILÓ: Nosaltres ens fixam molt en el tema dels fixos discontinus d'hoteleria, però la figura ha contagiats altres sectors.

FERRAN NAVINÉS: Ha arribat a la indústria de la sabata.

CARLES RIERA: Al calçat l'atur tecnològic ha esdevingut una fórmula de fixesa discontinua.

PERE MASCARÓ: També afecta el transport.

JOAN IGNASI VIDAL: Però hi ha sectors on s'entén menys que a altres. Estiu només n'hi ha un... per la nostra climatologia, la temporada turística és clara, però sabates se'n poden fer tot l'any i emmagatzemar-les.

PERE MASCARÓ: Però hi ha la moda i si passa no es venen...

Sobre l'estacionalitat

FRANCESC OBRADOR: Una altra discussió històrica va ser l'estudi de SOFEMASA, del 76 sobre la discussió de l'estacionalitat. Abans del turisme de masses, a Mallorca, el turisme era fonamentalment d'hivern. Hi ha cartells del Foment de Turisme que diuen "Visita Mallorca en verano, que también es bonita". Aquell era un món diferent que, això no obstant, demostra que el turisme d'hivern és possible. Per això hi hauria d'haver una penalització a les empreses de temporada. Com fa GESA, que obliga a contractar per a tot l'any. Realment ens hauríem de demanar si una societat com la nostra... amb hotels que només obren tres mesos, és socialment rendible. L'empresari hotelier pot guanyar doblers en tres mesos... però és rendible per a la societat? S'haurien de penalitzar aquests hotels o bonificar els altres.

JOAN IGNASI VIDAL: S'hauria de mirar si per a la nostra societat és rendible socialment un hotel que tanqui més de sis mesos. Els que obren més poc temps haurien de pagar, proporcionalment, més impostos. Les xarxes de clavegueram són per a tots i per a tot l'any, no?

La figura del fix discontinu ha donat lloc a molta picaresca. Record que quan es va organitzar el turisme de l'INSERSO, alguns hotels que l'acolliren tenien les plantilles configurades per a l'estiu i en lloc d'allargar els contractes creaven unes plantilles adherides per poder fer feina a l'hivern. Creaven un embull increïble.

JUAN JOSÉ CAMPOS: Sempre ha estat molt complicat. Un embull.

JOAN IGNASI VIDAL: Però és clar, els hotelers no estaven segurs si després d'un any o dos d'INSERSO, el tercer n'hi continuaria havent... Es varen haver d'improvisar noves formes. Tot això sempre ha estat molt complicat.

FERRAN NAVINÉS: Sí, tot sembla molt complicat, però com ha dit Obrador la figura ha tengut efectes molt positius, d'estabilització social. I amb l'estabilització ha guanyat la professionalització dels serveis. Es poden fer cursos de formació. S'ha potenciat, per dir-ho d'alguna manera, el capital humà.

JOAN IGNASI VIDAL: Això pot ser discutible. Els cursos de formació també es poden fer fora. I, no ho sé... Si viatges per segons quines zones de la Península et cansas de veure pobles buits i, en canvi, aquí es diu que hi ha massa gent.

FRANCESC OBRADOR: Res mai no és blanc o negre. Sense sortir de Mallorca, allò que deia abans serveix per a Santa Ponça, per a Cala Millor o per a s'Arenal, per posar uns exemples de poblacions assentades. Per contra, no serveix per a Calas de Mallorca o per a Can Picafort, on no hi ha una població estable.

JOAN IGNASI VIDAL: De la mateixa manera que un hotelier que vulgui formar una bona plantilla no la trobarà si la vol per menys de sis mesos.

PERE MASCARÓ: I un altre tema que no hem tractat: malgrat els fixos discontinus, no s'ha evitat la flexibilitat laboral. L'any passat es varen segellar 170.000 contractes de menys de tres mesos.

JOAN IGNASI VIDAL: I de menys de tres dies, quants?

FRANCESC OBRADOR: Que això sigui possible, és una barbaritat!

JOAN IGNASI VIDAL: Són contractes superescombraria.

SEBASTIÀ VERD: A finals dels anys noranta semblava que s'havia aconseguit reduir l'estacionalitat, però en els darrers dos anys sembla que s'han donat passes enrere. De cara al futur, hi pot haver alguna mesura legislativa que afavoreixi la desestacionalització laboral?

FRANCESC OBRADOR: Es podria bonificar el temps d'obertura. Afavorir aquells empresaris que tenen els hotels oberts tot l'any i castigar, per dir-ho així, els que escurcen la temporada.

PERE MASCARÓ: El problema no és tant de mesures legals, sinó de concertació social. Fa anys que aquests temes no es tracten en una mesa. No hi ha un diàleg social prou intens.

FRANCESC OBRADOR: L'any 1986 vaig anar a un parc temàtic a Alemanya, el Fantasialand, crec que es diu. Llavors tenia 1.800 treballadors i era el més gran d'Europa. Només obria sis mesos i jo vaig demanar al director què feien amb

els treballadors la resta de l'any. Em mirà molt estranyat, perquè no entenia que es pogués fer altra cosa que mantenir la plantilla tot l'any. Durant sis mesos atendien el públic i els altres sis feien feines de manteniment, de formació, etcètera.

En un moment de crisi

PERE AGUILÓ: El problema pot ser que el turisme, segons s'ha comprovat l'any passat a tot l'Estat, ha perdut capacitat de fer renda. És aquesta una qüestió conjuntural o no? Si miram el futur, què pot passar? Quin és el futur dels fixos discontinus en aquest context de crisi o d'alentiment?

PERE MASCARÓ: La figura va lligada al turisme, però el turisme canvia. L'altre dia em vaig topar amb uns empresaris que havien decidit deixar Mallorca i anar-se'n a Andalusia. Allà, deien, havien trobat unes parcel·les estupendes, devora un arenal verge i sense cap problema d'urbanització. Una ganga, vaja! Fa uns mesos vaig anar a Màlaga per participar a una taula rodona en la qual jo havia de defensar l'ecotaxa. Bono!, el representant de la Junta d'Andalusia no va fer sinó donar-me bufetades. I això que era el representant del Govern andalús, perquè el de la patronal... bé, el representant dels empresaris es va quedar tot sol, ja no eren bufetades sinó ganivetades. El que passa és que pel món encara hi ha la concepció que el turisme permet un guany immediat i fàcil. Però, clar, aquest és un plantejament que nosaltres ja no ens podem permetre. Nosaltres no podem plantejar que el turisme ens tregui de la misèria. Per això no podem competir amb altres països ni tampoc amb Andalusia, perquè a Andalusia continuaran fent hotels damunt l'arena si fa falta...haurem de passar una purga, una purga necessària, que farà que molts se'n vagin a fer el negoci a una altra banda.

FRANCESC OBRADOR: El turisme neix aquí gràcies a la facilitat del transport, i perquè zones com la Costa Brava eren ja molt cares i nosaltres vàrem poder competir a la baixa. Ara a nosaltres ens passa el mateix que a la Costa Brava on, per cert, es varen adaptar perfectament. Avui tenen un turisme de qualitat i un entorn econòmic de serveis absolutament envejable. No ens queda més remei que fer el mateix. Aquí ja no podem competir en preus.

JOAN IGNASI VIDAL: A aquestes zones de "qualitat", com han resolt el problema de la contractació?

FRANCESC OBRADOR: El model hotelier és diferent. El nostre model ens l'han copiat a Canàries, a Andalusia... i al Carib, a Tunísia... però, evidentment, no a la costa francesa o italiana que són anteriors. Allà predominen els hotels petits i amb plantilles que a l'estiu es complementen de vegades amb estudiants o amb altres treballadors que compatibilitzen la feina de l'estiu amb altres activitats. No tenen la nostra massificació.

SEBASTIÀ VERD: Insistesc, la figura del fix discontinu... quin futur té en aquest context de canvi?

PERE MASCARÓ: Jo crec que està garantida. Perdurarà mercè al gran consens que hi ha sobre el seu manteniment. Discutim matisos que milloren o perfilen la figura, però res més... quan hi ha una andanada en contra tots tanquen files, des del Partit Popular i els empresaris fins als sindicats... tothom! És una de les poques coses en què hi ha consens.

CARLES RIERA: Sí, si abans era una reivindicació dels sindicats, ara ho és també dels empresaris.

PERE MASCARÓ: I de tot el ventall parlamentari. L'únic problema, la gran batalla que es presenta, és veure com ens afectarà quan es faci el còmput de tota la vida laboral per al tema de les pensions. És una batalla que aquí pot tenir un impacte molt fort, perquè la normalitat a les cotitzacions és aquí molt recent. Per les primes, per les propines, per tot el que tu vulguis... el fet és que s'ha cotitzat menys i que això repercuteix.

JOAN IGNASI VIDAL: Ha faltat moltíssima cultura de cotització a la Seguretat Social. Viure al dia té aquests problemes.

JUAN JOSÉ CAMPOS: Ja ho hem dit abans, aquí hi havia famílies senceres que només vivien de les propines. Vivien bé, però cotitzaven molt poc. Molta gent recordava els anys de la misèria i ja els anava bé guanyar doblers. Poder menjar pa cada dia. I no només pa. El futur era demà i passat demà ja no existia.

Millorar el model

PERE MASCARÓ: Els mateixos treballadors estaven d'acord que només es cotitzàssim com toca els darrers anys, sobre els quals es feia el còmput de les pensions.

JOAN IGNASI VIDAL: El sou només era una part dels ingressos. Hi havia les propines, els "suplidos", les "maletes"... guanys que eren fora del salari i de la cotització. I és clar, des d'un punt de vista de les prestacions, això era pa per avui i fam per a demà.

CARLES RIERA: Si per fer el càlcul d'una pensió no tenim present només els darrers quinze anys, durant els quals el treballador ha pres consciència de la importància de cotitzar bé, sinó tota la vida laboral, la mitjana que ens sortirà per fer la base reguladora serà una pensió mínima.

FRANCESC OBRADOR: Aquí hi havia cadenes hoteleres senceres, que només cotitzaven pel salari mínim interprofessional.

PERE MASCARÓ: Recordau que fins fa molt poc només es cotitzava bé o per damunt del que seria normal els dos darrers anys. No fa gaire que es canvià això.

JUAN JOSÉ CAMPOS: Si en tenien prou amb els dos darrers anys, per què havien de cotitzar més?, ho repartien amb l'empresa i punt.

PERE AGUILÓ: Això era tan injust com que només es pagui fins a un determinat sostre a aquells que han cotitzat com toca durant tota la seva vida laboral.

FRANCESC OBRADOR: El problema és que es poden llevar de cop trenta anys. Si ara un treballador d'hoteleria es veu forçat a una interrupció laboral o a una jubilació, és que el fan bocins...

JOAN IGNASI VIDAL: Ja... però si no volem les dures tampoc no havíem de voler les madures.

FRANCESC OBRADOR: Hi ha una dita que ens recorda que la norma només existeix quan hi ha llibertat, però que la llibertat sense norma pot generar injustícia. La gent pot tenir llibertat per vendre's com a mà d'obra, però sense una norma que protegeixi els treballadors això pot ser la llei de la selva. S'han d'establir normes amb visió general que vagin més enllà de les necessitats dels individus, fins i tot per protegir l'individu davant ell mateix. Per això s'ha de regularitzar la figura del fix discontinu des d'una perspectiva actual i no tant històrica. De fet s'ha de regular tota l'activitat, i cotitzar per les hores reals. Si comptàssim bé, segur que a l'hoteleria es treballen més de 1.700 hores, que són les corresponents a un any. I això permetria tenir unes pensions dignes quan arribàs l'hora.

SEBASTIÀ VERD: No és possible desestacionalitzar?

PERE MASCARÓ: És molt difícil, sobretot quan l'estacionalitat està protegida. En qualsevol cas, jo som dels que pensen que es desestacionalitza. No a l'hoteleria, no tant al turisme estrictament parlant, però sí a l'activitat econòmica. Cada pic hi ha més activitat terciària, de serveis, al marge dels hotels.

FERRAN NAVINÉS: En definitiva, l'alternativa no és canviar el model, sinó que millori. I això val tant per parlar del model econòmic com dels fixos discontinus.

No tothom és en Julio Iglesias

(Quan Antoni Comas, director provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social entra a la conversa anterior)



Antoni Comas.

Quan la conversa girava un cop més sobre ella mateixa –la gènesi i posterior aventura legislativa dels fixos discontinus- apareix el convidat que faltava.

Reconegut expert en Seguretat Social, tots els presents desapareixen una bateria de preguntes al recent arribat: Antoni Comas, director provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Entre tots tractaran de trobar una solució al complicat tema de les pensions. Tots demanen, només Comas respon.

-Durant dues hores hem parlat sobre com regular la figura del fix discontinu perquè, entre d'altres coses, les jubilacions puguin ser dignes. En aquests moments és evident que no ho són. Un es pot trobar al final de la seva carrera laboral amb una pensió insuficient per viure. Hi ha alguna solució per a aquest tema?

-És evident que amb el model contributiu actual no cotitzar dotze mesos a l'any passa factura. El sistema està pensat per cotitzar dotze mesos durant 35 anys, encara que la base reguladora es calculi sobre els quinze darrers. Si el càlcul es fa sobre una cotització de set o menys mesos a l'any, la mitjana mai no serà alta... Aquesta és la norma. És injusta? De fet s'ha intentat resoldre aquesta desigualtat; que es tenguin en compte 1,5 dies per cada dia cotitzat ajuda a pal·liar el problema. De fet aconseguir que qui en té vuit n'hi comptin dotze. El problema el trobam a les llacunes de cotització. Llavors, la base mínima sí que

Converses entorn del treball fix discontinu.
Les opinions i les vivències

passa factura, la passa davant qualsevol lapsus de cotització. Cercar una fórmula correctora significaria haver de fer més excepcions i això ja és molt difícil.

-Però n'hi ha moltes d'excepcions i el fet és sempre el mateix. Les pensions són baixes.

-Ho són les dels treballadors per compte d'altri, així que imaginau-vos les dels autònoms. Més baixes encara. D'altra banda, hem de pensar que no tots els treballadors cobram prestació per desocupació. Quan es cobra la prestació contributiva hi ha un cent per cent de cotització calculada sobre base reguladora que serveix per determinar la prestació d'atur, fins a un màxim de 24 mesos. Més enllà no hi ha cotització. El temps en què un treballador cobra la prestació, de fet, no obté només euros sinó període de cotització. El dia que acaba l'atur, si un treballador ja té més de 52 anys i percep el subsidi només cotitza per velleïsa, fixau-vos! I això fa que en la majoria de casos hi hagi pensions mínimes.

Convenis especials

-Però no per a tothom és igual... hi ha molts de treballadors que s'acullen a prejubilacions que no són tan magres com les pensions dels fixos discontinus.

-Quan algú de més de 52 anys cobra un subsidi té l'oportunitat de completar la cotització a través d'un conveni especial la diferència de base entre la que cotitza l'INEM i la que paga ell. És la solució que apliquen empreses com GESA, Telefònica, la banca... tot el que anomenam prejubilacions. Un que en sent parlar, però que no ho coneix, pensa que els prejubilats cobren de la Seguretat Social. No és així o no ho és del tot. Imaginem, per exemple, que un deixa d'anar a fer feina, perquè la seva empresa li ha ofert enviar-li el sou a ca seva, per entendre'ns. Dins d'un termini de noranta dies ve a la Tresoreria i ens fa una sol·licitud de conveni especial segons la qual es compromet a pagar totes les quotes, amb la base màxima. Ell se'n fa responsable, encara que qui pagui, diguem sota mà, sigui l'empresa. Així fins que duri l'acord, si el treballador es pot jubilar als 60 anys, doncs fins als 60 anys i si no fins als 65. Llavors la Seguretat Social jubila un senyor amb la quota màxima quan fa deu anys que ja no fa feina. Per al treballador, molt bé, però això val molts de doblers.

-Vol dir que el conveni especial és una solució, però si la paga un tercer. Un treballador normal d'hoteleria no s'ho pot permetre. No els fixos discontinus.

-El que passa és que hi pot haver llacunes de cotització que ho espatllen tot... Hi ha una norma que regula el conveni especial al sector de fruites i d'hortalisses, un article que crec que ha quedat sobre el paper i que no s'ha desenvolupat.

pat. Però que hi és. Aquesta norma diu que endemés de les empreses també podran subscriure convenis especials les institucions... En aquest sentit, des de les institucions, des dels agents socials, es podria fomentar un conveni especial mitjançant el qual es compensa la falta de cotització dels treballadors fins arribar als dotze mesos. Dins l'Administració, dins del sistema contributiu, els convenis especials estan ben vists. El que no està ben vist des del Ministeri és que a cada punt es demani alguna cosa més, que quan et veuen venir es demanin "i ara, aquests, què més volen?". Posar sobre la taula un conveni especial col·lectiu... una espècie de pla de pensions col·lectiu per complementar el problema? Fórmules n'hi ha. Aquí volem que Madrid ens solucioni els assumptes i això no sol ser possible. A una reunió del règim especial, Juan Chozas va arribar a dir que si s'aconseguia articular una proposta satisfactòria per a ells no hi hauria cap problema, amb la signatura d'un decret n'hi hauria prou.

El cas Julio Iglesias

-Els agents socials semblen d'acord, si més no, que s'han de posar d'acord.

-Com sempre, el problema no és la normativa, sinó qui posa els duros.

-Com s'ha dit abans, abans de tocar el tema dels fixos discontinus s'ha de llegir el cartell de "No tocar, alta tensió".

-El problema sorgeix quan es passa del sistema de contractació temporal a la de temps parcial. Segons la interpretació actual, els mesos que no hi ha cotitzacions s'han d'integrar en la base mínima. Hi ha una cosa important, el temps parcial es beneficia d'un coeficient de l'1,5, però realment sabem que el fix discontinu no és un treballador a temps parcial sinó a temps complet... durant la temporada... Li podem donar totes les voltes que vulguem, però és així.

-Això que deim: "Alta tensió... No tocar". Una possibilitat seria acumular jornades al llarg de tot l'any?

-Aquesta mesura s'aplica, ara, als contractes a temps parcial, no als fixos discontinus. La norma ho diu expressament i ho fa no per perjudicar els treballadors sinó com a cosa benefactora. La norma diu que si un treballador a temps parcial té un contracte que el lliga amb una empresa durant tot l'any, però que només realitza activitat un parell de setmanes o mesos, per exemple: a l'estiu, durant la Setmana Santa o per Nadal, durant els mesos que no fa feina tampoc no fa cap cotització, però l'empresa el manté d'alta, de manera que després es fa un còmput anual. És una norma recent i vos asseguro que quan la vaig llegir, vaig pensar, quina feinada! Aquí s'hi poden acollir 80.000 treballadors. Però no. Ho diu expressament: en queden exclosos els fixos discontinus. I, per què?

Doncs perquè davant de la Seguretat Social aquests cotitzants fan feina tot l'any i, per tant, no cobren l'atur.

-Feim voltes, però no trobam solucions adequades.

-Solucions n'hi ha. Posaré un exemple, un cas extrem, però que és il·lustratiu. Li direm el cas Julio Iglesias. Posem per cas que Julio Iglesias fa dues gales a l'any a Espanya, una a Madrid i l'altra a Barcelona. Ell es creu molt important, però davant la Seguretat Social només és un cotitzant del règim general com a artista. Posem que cobra 50 milions de pessetes, 25 per cada gala. L'empresa que l'ha contractat ha de pagar una quantitat a compte, molt baixa com a artista, de manera que quan acaba l'any es troba que només ha cotitzat devers dotze mil pessetes, l'equivalent a dos dies... una misèria, que no li serveixen per a res. Doncs, què fa... al cap de l'any fa una liquidació per la diferència entre la base de dos dies i el màxim anual. Li enviam la liquidació, perquè l'empresa o les empreses que l'han contractat paguin el que els toca i ell, en Julio Iglesias, paga la quota obrera. D'aquesta manera, a pesar que només hagi fet dos dies de feina n'ha cotitzat 365. I així, any rere any, es garanteix una bona jubilació, encara que no li faci falta. Aquest sistema va ser fruit d'un acord entre l'associació d'artistes, quan la representaven Juan Diego i Concha Velasco. Ho justificaren dient que quan treballaven guanyaven doblers però que entre feina i feina hi havia moltes èpoques d'inactivitat. S'havia de crear un nou sistema i s'arriba a aquesta solució. Clar que això funciona amb Julio Iglesias que pot cotitzar molt perquè guanya molt, però no sé si passa el mateix amb una al·lota del cor que l'acompanya. Vull dir amb això que es podria estudiar un sistema per distribuir les cotitzacions al llarg de tot l'any. Però tot té els seus inconvenients. Ningú, ni l'Administració, no regala res. Això ho sabem, no?

Especialistes per partida doble

(L'estacionalitat laboral vista des del món empresarial: Josep Oliver, president de la CAEB, creu possible fer feines diferents segons la temporada)



Josep Oliver.

Ho defineix com a doble especialitat per als treballadors que no són especialistes, una doble especialitat que els permeti fer una feina a l'estiu i una altra a l'hivern, fins i tot sense moure's d'una mateixa empresa i, sobretot, sense perdre la professionalitat que requereix una activitat com l'hoteleria, on la qualitat del servei és la base de la competitivitat. Malgrat això, o per això mateix, des de la patronal s'aposta per la flexibilització i, alhora, per la imaginació que ha de permetre fer front a un model estacional com és el de les Illes Balears. El règim especial pot ser una bona rampa de llançament, si més no de diàleg, per trobar alternatives. Així ho pensa el president de la CAEB, Josep Oliver.

-El fix discontinu és una figura laboral molt introduïda a les Balears. Què li sembla si feim una mica de memòria?

-Bé, aquesta, la figura del fix discontinu, és una de les coses que ens pensam que és pròpia de la nostra comunitat però, afortunadament, no és així. De fixos discontinus n'hi ha a moltes d'altres bandes. Hi ha moltes autonomies que tenen una problemàtica tan grossa o més grossa que la nostra, encara que evidentment sigui diferent. Tots els casos són diferents. Podem posar alguns exemples: Galícia amb els pescadors de marisc o la indústria conservera. També a Múrcia,

amb l'agricultura, on hi ha una situació prou complicada. També Canàries, encara que la seva estacionalitat sigui menor que la nostra. En definitiva, hi ha moltes activitats que són tant o més estacionals que l'hoteleria. Per això aquest tema és molt complex. Sobretot aquí, a una comunitat com la nostra, on cada vegada s'escurcen més els períodes d'activitat dels hotels. Davant aquesta situació uns parlen dels fixos discontinus com a problema, mentre que per a altres és una solució. Jo pens que per a molta de gent és positiu tenir feina garantida durant una temporada i no tenir-ne durant una altra, sobretot per a persones que han d'atendre, per exemple, qüestions familiars. Crec que per a un determinat col·lectiu, la figura del fix discontinu encaixa perfectament amb la seva vida, amb les seves aspiracions i que, per tant, els és favorable. Segurament si ho demanassin ningú no ho diria que això és el que volen, però a l'hora de la veritat això és el que demanen, si més no aquesta és la meua impressió. D'altra banda, via conveni, aquesta és una figura que s'ha anat regulant molt, que afavoreix molt els treballadors... En una paraula, que funciona bé. I la prova és que els fixos discontinus, fins ara, no han causat massa problemes.

L'economia hi surt guanyant

-Creu que garantir la feina durant uns mesos és millor que fer-ho per a tot l'any?

-Jo no he dit això. No dic que sigui millor. Tant de bo que hi hagués feina per a tot l'any. Una altra cosa és que això que li he dit sigui bo i desitjat per un determinat nombre de fixos discontinus. Quants? El 70%, el 50%?, només un 10%? No ho sé. En qualsevol cas és una figura que s'adapta al treballador. Molts de pics m'han demanat entrar una mica més tard quan comença la temporada i és hora de fer les crides, les convocatòries, per un problema familiar, per qualsevol altre assumpte... i sempre s'arriba a una solució. És una flexibilitat que a principi i a final de temporada no fa mal a ningú.

-Ni als empresaris.

-Evidentment, tampoc no fa mal als empresaris.

-És una figura que va bé a les Illes Balears?

-Sí, perquè els treballadors poden rebre prestacions d'atur, subsidis... D'alguna manera, tot i que de fixos discontinus n'hi hagi a gairebé totes les comunitats autònomes, els d'aquí no són ben iguals que a la resta. Aquí diríem que són uns "fixos discontinus continus", valgui la redundància. Comencen a una data indeterminada, però que sempre oscil·la entorn de les mateixes setmanes i acaben en una altra, també sense precisar, però entre i entre, excepció feta d'alguna circumstància imprevista, fan feina d'una manera continuada. I això a pesar que el

conveni d'hoteleria permet poder interrompre els períodes de feina. Record que jo hi vaig intervenir en la negociació d'aquest conveni i vaig insistir que no hi hagués massa rigidesa perquè sinó, per exemple, es podia impedir que un hotel obrís, posem per cas, per Setmana Santa. Perquè si obre amb tot el personal i després té una baixada de dues o tres setmanes, i no pot interrompre els contractes, doncs, no obrirà. En qualsevol cas, la continuïtat és la regla, mentre que en els fixos discontinus d'una altra activitat, com l'agricultura o la indústria conservera, els períodes de feina són irregulars. N'hi ha, per exemple, que només tenen feina dos o tres dies a la setmana.

-En qualsevol cas, és una figura molt discutida, sobretot per Madrid.

-Sí que ho és. Record que el ministre Arenas, devers el 1998 o el 1999, va voler fer una reforma i dur els fixos discontinus a temps parcial. Però afortunadament no prosperà. Record que la mesura havia de començar a vigir el primer de gener i érem un 28 de desembre quan ens reuní al Ministeri. I és clar... més que no nosaltres, els representants de Múrcia ho deien: "com podem preveure el moment exacte en què maduraran les tomàtiques?", o els dies de temporal a la mar, que condicionen la indústria conservera? Però dit això, nosaltres aquí tenim una figura específica de llarga durada, per dir-ho d'alguna manera, que funciona bé i que, per tant, no cal canviar. I així ho vàrem defensar i ho continuarem defensant sempre que calgui.

Una figura polèmica

-És una figura avantatjosa per a l'empresari?

-Si un empresari hagués de tenir personal tot l'any per atendre una activitat estacional com la nostra, doncs, senzillament, no podria funcionar. Què hauríem de fer? Doncs, no tenir més activitat que la que fos permanent, és a dir, equiparar l'estiu a l'hivern. Però això és impossible. No es pot pensar que a l'hivern hi hagi tanta activitat com a l'estiu, és somniar truites... En tot cas, hauria de ser a l'enrevés. Però, qui s'ho imagina? És impossible creure que es pugui limitar l'activitat de l'estiu perquè no superi la de l'hivern. Seria una bogeria: l'economia de les Illes cauria en picat, no només l'hoteleria, sinó la que es genera a tot el seu entorn. Sense l'estiu, Mallorca no seria el que és. No hi hauria turisme ni comerç... ni res de res!

-Això és el que no ha entès l'Administració central sempre que ha pretès fer desaparèixer els fixos discontinus?

-Jo crec que la figura del nostre fix discontinu no s'ha entès bé perquè a cap altra banda té un pes específic tan gran com a les Balears i això és el que, de vegades, no es té en consideració. Aquella vegada que vaig anar al Ministeri de

pressa i corrent per evitar que els fixos discontinus desapareguessin del mapa, vaig quedar impressionat de la quantitat de casuística que hi ha darrere d'aquesta figura... La nostra només és una més, encara que per a nosaltres sigui més important pel fet que li acab de dir, perquè a altres autonomies no té aquest pes específic. No és que el nostre cas sigui més important, sinó que l'activitat que genera és més gran. A altres parts és una figura més conjuntural, mentre que per a nosaltres és més estructural. En qualsevol cas, no hem de pensar que tots els treballadors d'hoteleria de les Balears són fixos discontinus. Només ho són una part. La més important són els fixos.

-La conjunció d'interessos ha fet que la defensa del fix discontinu sigui un tema de consens entre sindicats, patronal i Govern?

-Nosaltres, des de la CAEB, sempre hem tengut la intenció que aquesta figura es contempli en funció de l'interès general de la nostra economia. Sobretot perquè a altres bandes com la Costa Brava, la Costa del Sol o les Illes Canàries, per sort per a ells, el tema de l'estacionalitat s'ha anat resolent més bé que aquí. A les Balears l'estacionalitat cada vegada s'accentua més. A altres zones turístiques es dilueix, mentre que aquí es comprimeix. Per a ells, per tant, el fix discontinu evoluciona cap a figures laborals diferents. Aquí no. Hi ha massa diferència entre l'estiu i l'hivern. És una distància insalvable.

Doble especialització

-No hi ha cap solució?

-La societat sempre acaba per adaptar-se. En aquest sentit el model laboral té poques solucions alternatives. N'hi podria haver. De vegades n'hem parlat amb els sindicats, però sense aprofundir. Mai no ho hem analitzat a fons, però una solució podria ser la doble especialització. Aquesta és una qüestió a abordar. Al cap i a la fi abans era així. Els primers, els treballadors que començaren a fer feina a l'hoteleria venien del camp. Podem dir que per a ells el camp era l'activitat estructural i l'hoteleria la conjuntural, la de temporada. Venien a fer la temporada. Després molts compaginaren el turisme a l'estiu amb la construcció a l'hivern. Hi ha un fonament per a aquesta doble especialització. A les empreses hi ha una base més estable, formada essencialment pels treballadors fixos, el personal més qualificat... que és el bessó de l'empresa, mentre que al seu entorn s'hi mouen altres treballadors que poden canviar fàcilment d'activitat. D'altra banda, també cal tenir present que en el món de l'hoteleria hi ha bastants de treballadors eventuais als quals, per un motiu o l'altre, no els interessarà quedar al sector, persones que hi són una temporada o dues i que després canvien, perquè són gent que ha vingut a aprendre un idioma, estudiants que fan una carrera... i que a l'estiu treballen, hi ha molts de casos diferents. Ara, molta de gent viu només de l'hoteleria... en general del

turisme, perquè també podem parlar de xofers d'autocar, personal de restaurants i botigues... i només fan feina durant la temporada quan, tal volta, podrien compaginar-la amb una altra activitat. En aquest cas, a diferència del que passava fa uns anys, l'hoteleria podria ser l'ocupació estructural i l'altra la conjuntural.

-Una doble especialització, no és una via massa complexa com a solució per a l'estacionalitat turística?

-En realitat, no. De fet tots sabem que rere l'estacionalitat de l'hoteleria hi ha tota una, diguem-ne, economia paral·lela. N'hi ha que cobren l'atur aquí. D'altres a les seves regions d'origen. I qui més qui menys ho compagina amb feines més o menys rendibles.

-Una economia submergida?

-No, no... no he pretès anar cap aquí. Una economia submergida pot ser que existeixi, però no em referia a això, sinó més aviat a una economia complementària o, si es vol, en paral·lel. Pensi que, abans, els temporers que se n'anaven a ca seva tenien l'oportunitat de fer feina al camp, però un cop s'han establert aquí ja no tenen aquesta oportunitat, però s'han casat, han comprat una casa... i necessiten més ingressos. Un treballador d'hoteleria pot dedicar-se a una altra cosa en el seu temps lliure. D'altra banda, quan parl de doble especialització, de vegades no és necessari deixar l'empresa. Un treballador podria fer de cambrer durant l'estiu i dedicar-se a feines de conservació a l'hivern. Crec que aquest és un tema en el qual podrien aprofundir una mica més. Podríem veure quina ocupació pot tenir una persona quan la seva activitat principal entra en un període d'alentiment. Per a un nivell laboral mitjà o mitjà baix arribar a acords d'aquest tipus podria ser una bona solució.

Pensar en la jubilació

-Dins aquest tipus d'acord hi té cabuda alguna solució per a les pensions? Un dels problemes dels fixos discontinus, i en general de l'hoteleria, són les baixes cotitzacions que després repercuteixen sobre la jubilació.

-Aquest és un problema que fa molts d'anys que posam sobre la taula. Més d'una manera col·loquial que com a oferta formal, tot s'ha de dir. Perquè pensam que és un tema que interessa fonamentalment als treballadors. Fins ara no hi ha hagut cap iniciativa que hagi estat analitzada detingudament, però s'hauria de poder fer. Si poguessin diversificar més els còmputos, si les jornades es comptassin amb còmputos anuals, ens podríem trobar amb gent que dins l'hoteleria, on, de fet, hi ha dos mesos de vacances, entre el mes que toca i els festius, fent vuit mesos de feina i cotitzant-ne dotze, doncs, se solucionaria el pro-

blema que vostè planteja. Perquè la causa de les baixes pensions és la falta de cotitzacions. En moltes ocasions ho hem parlat amb els sindicats, però els costa d'entendre. Amb el tema del "decretàs" es posà de manifest. Quan un treballador acabava la temporada cobrava les vacances i al mateix temps començava a cobrar l'atur, mentre que ara, qui no ha tengut les vacances dins el període de treball i les cobra, ha d'esperar un mes per cobrar la prestació.

-Però el mes de vacances havia de cotitzar de totes maneres.

-Cert, de fet si es cobraven les vacances també cotitzava, però com que cobraven l'atur no entrava dins el còmput del temps treballat i, conseqüentment, les cotitzacions quedaven en una espècie de llimbs administratius. Ara, en canvi, pot ser que no comenci a cobrar tot d'una, però a efectes del còmput de les pensions el treballador en surt beneficiat. Totes aquestes coses s'haurien d'explicar. Algú hauria d'explicar als treballadors que els doblers que se'n duen a ca seva no són la totalitat de la nòmina. Amb aquest tema mai no hi ha hagut una gran consciència i, sobretot, ha faltat didàctica per explicar-ho.

El règim especial

-El règim especial pot ajudar a posar remei a aquestes llacunes que es produeixen entorn de les cotitzacions dels fixos discontinus?

-Nosaltres estam disposats a estudiar-ho i a donar tot el suport que faci falta. Si a través del règim especial és possible millorar la figura del fix discontinu... doncs... fantàstic! Ara bé, que el nostre règim especial ens compensi, no només per reduir els costos sinó per aconseguir allò que la insularitat ens impedeix, a efectes laborals, de la mobilitat geogràfica, per exemple, què vol que li digui? Tant de bo! Si podem aconseguir que d'alguna manera hi hagi un reconeixement específic que ens permeti fórmules favorables... doncs nosaltres estam disposats a lluitar per aquest tema.

-Si deixam a part la qüestió estrictament laboral, veu possible lluitar contra l'estacionalitat que provoca la presència del fix discontinu?

-És molt difícil. Ara mateix, nosaltres... els hotelers, no sé si dir-ho, però és la realitat: dins d'un cert sector de turisme es fa "dumping", es venen els llits per davall del preu de cost. Això es pot suportar un temps, però no tot l'any. Quan les coses vénen bé, l'estacionalitat es pot pal·liar, però només això. Altres sectors ho tenen millor. Es pot diversificar una mica més l'economia, però en el fons el nostre món econòmic és estacional i aquestes són les coordenades entre les quals ens hem de moure.

De la disbauxa a la regulació

(Conversa amb Carlos Sedano, assessor laboral de la Federació Hotelera de Mallorca)

Carlos Sedano és un fix a tots els convenis laborals d'hoteleria. Per això és un testimoni de l'evolució seguida pels fixos discontinus. És de l'opinió que més val no tocar res, però al mateix temps ens dirà que hi ha solucions alternatives. Sempre ha estat així. El món del turisme és d'una enorme complexitat, que es reflecteix en les contractacions i, finalment, en la vida de les persones que treballen en el sector. En qualsevol cas, el turisme ha entrat en una etapa de reconversió o, com a mínim, de major estabilitat. Una etapa adulta, en definitiva. I com a tal requereix fórmules de relació laboral que ja mai més no s'hagin d'improvisar.



Carlos Sedano.

-Segons recorda, com varen néixer els fixos discontinus?

-Record que s'aplicava la primera ordenança d'hoteleria, del 1942, que es va renovar el 1974. Aquí és quan el fix discontinu té la seva partida de naixement. Així m'ho sembla. En aquesta ordenança ja apareix la figura, una ordenança que, per cert, ha vigit fins fa molt poc. Fins el 96 no es va derogar, a causa de l'acord estatal d'hoteleria. L'article 16 de l'ordenança feia referència als treballadors contractats per un termini determinat... Record que amb Joan Vives, que duia els temes laborals dels hotelers en els anys setanta, vàrem anar a Madrid a demanar que els treballadors temporers fossin considerats fixos discontinus, perquè poguessin rebre prestacions d'atur. Hi vàrem anar amb UGT-ASUDTH,

Converses entorn del treball fix discontinu.
Les opinions i les vivències

amb Paco Obrador i Jesús Pérez. Arran de la nostra petició el Ministeri de Treball va dictar una resolució en la qual es reconeixia que els treballadors afectats per l'article 16 de l'ordenança tenien la condició de fixos discontinus. Llavors el delegat de Treball a Balears de l'antic règim, Tomás Gómez Arias, va fixar una temporada a la fi que els fixos discontinus poguessin cobrar l'atur. Una temporada molt curiosa perquè anava de l'1 de gener al 31 de desembre. Vostè ja sap que en aquells temps les coses es feien... com dir-ho?... amb notable excel·lència. Va establir aquell estrany calendari perquè fora de temporada no haguessin tengut dret a cobrar atur. Aquí varen néixer, per a mi, els fixos discontinus.

-Una figura que s'ha consolidat al llarg del temps.

-Sí, al meu parer els capítols següents d'aquesta història es varen escriure amb l'Estatut dels treballadors de l'any 80 i amb la crisi del 85, que és quan es comencen a regular els fixos discontinus dins del conveni, amb precisió, amb detall i garantia d'ocupació. Va ser un any en el qual hi hagué vaga i es patiren les conseqüències d'aquesta conflictivitat. Amb la crisi es reduïren molt els períodes d'ocupació, molts dels treballadors no arribaven a treballar sis mesos i, per tant, no tenien dret a percebre la desocupació. La desocupació s'havia aconseguit el 76, però el primer "decretàs", el del 92, de Felipe González, pegà un retall brutal als fixos discontinus. De llavors ençà hem donat tombs, fins al punt que pens que avui tenim menys clar que llavors què és un fix discontinu. Sabem què és, sempre i quan pensem en el passat.

Els anys setanta i els fixos discontinus

-En els anys setanta, la història turística de les Balears ja havia registrat un primer boom. Hi havia crisi i, a més a més, un canvi de règim...

-Correcte, correcte... Era un temps de turbulències, durant el qual les regles de joc no estaven ben definides. Hi havia crisi, però el turisme mai no s'aturà del tot. De fet els anys setanta més que superar el boom significaren l'entrada en el seu segon decenni triomfal. Hi havia, tots ho sabem, un desenvolupament bestial, que necessitava treballadors a balquena. Però no n'hi havia a bastament i s'havia d'anar a fora a cercar-los, a cercar treballadors temporers que quan arribava setembre frisaven per anar-se'n a la collita de l'oliva. Això feia veure la urgència de procurar una protecció laboral prou atractiva, perquè no se n'anasin. Era menester fidelitzar el treballador a l'empresa, ja que costava molt la seva formació. Tot això va crear una sinergia entre empreses i sindicats que, inevitablement, va dur cap als fixos discontinus. Una sinergia que, en qualsevol cas, crec que s'ha de dir així, s'ha de situar al marge del fervor polític del moment... els darrers anys de Franco, la seva mort i la transició. Més aviat va ser fruit d'una necessitat. S'havia de comptar amb una mà d'obra protegida.

-Es pot dir que tots hi guanyaren, els treballadors i les empreses...

-Sí, correcte, correcte... Els treballadors hi guanyaven, perquè feien feina sis mesos i en cobraven dotze.

-En aquell primer moment quants de fixos discontinus hi havia?

-Com a fixos discontinus, de veritat que no massa... però temporers o que estaven acollits a l'article 16 de l'ordenança, doncs... molts. Potser trenta mil. Ara potser n'hi hagi més, però cal tenir en compte que també hi ha molts més llocs de feina.

-Llavors, també hi havia menys estacionalitat.

-No ho cregui. L'hoteleria, tal com l'hem coneguda, ja va partir amb vocació estacional. Hi havia una temporada clara. Record que els hotels que es feren a partir dels anys setanta no tenien calefacció. Es va construir molt, i molt de pressa. Era el boom del sol i platja, amb una demanda cada pic més grossa i, per tant, calia respondre amb una oferta igualment grossa i ajustada a la realitat. El turisme de masses era una conquesta social dels treballadors europeus. En aquells anys no era un turisme de gran poder adquisitiu i l'oferta, llevat d'alguns casos, tampoc no era d'excessiva qualitat. Per això els fixos discontinus, o assimilats, anaven com anell al dit dins d'aquella situació. És a dir, que beneficiava els uns i els altres, treballadors i empresaris.

La qüestió de les jubilacions

-Però ara, quan han arribat les primeres jubilacions, s'ha comprovat que no tot era color de rosa.

-Res no ho és de color de rosa, però això ja se sabia... si es cotitza menys llavors també hi ha una menor percepció. El sector dels serveis sempre ha cotitzat menys que l'industrial. Per això ara les jubilacions a les Balears són més baixes, però, clar... hem de mirar trenta anys enrere i contextualitzar els problemes en un temps i en unes coordenades ben diferents de les actuals. En els darrers trenta anys hi ha hagut pocs treballadors industrials, relativament pocs, i en canvi molts de treballadors d'hoteleria. La nostra és una societat de serveis i, conseqüentment, és normal que les pensions, comparativament, no siguin com les de Biscaia o de Barcelona.

-Tal volta fa trenta anys l'hoteleria era una activitat jove amb treballadors joves que no eren tan previsors com per pensar en la jubilació.

-Efectivament, per això, a mesura que ha passat el temps, la situació també s'ha anat normalitzant. I a més a mes, ara hi ha intents de regularitzar-la encara més. Ja sap que en els anys seixanta i setanta els empresaris anaven a cercar els treballadors a Andalusia o Castella, allà on fos necessari, perquè la mà d'obra aquí era insuficient. Jo mateix, quan vaig ser cap de personal d'un grup hotel·ler, vaig viatjar a Granada, a Lleó, a Albacete... a molts de llocs. I vius! perquè si no anaves alerta, en arribar a port hi havia qui et prenia els treballadors de les mans. Record que en un conveni col·lectiu vàrem pactar, fins i tot, una espècie de plus de fidelitat, de 500 pessetes mensuals si es complia el contracte. N'hi havia que pensaven que era una retenció de l'empresari, però no... Era, de fet, una tercera paga que s'acumulava, per garantir que els treballadors no marxarien de l'empresa abans d'acabar la temporada. La figura del fix discontinu va incidir en aquest aspecte, perquè fidelitzava el treballador a la seva empresa. No era una qüestió social sinó de necessitat.

-Perdoni, però vist des d'avui, tot això que conta pot semblar molt primitiu.

-Pot ser que ho sigui. Jo diria que obeïa a un esperit pioner. Es construïa una gran cosa que encara no se sabia molt bé on acabaria. De fet, encara no ha acabat. Ara el sector té molt bons empresaris i unes plantilles professionals capaces d'oferir serveis d'alta qualitat, però llavors tot era per fer. Els empresaris no eren empresaris pròpiament dits i havien de compensar la falta de preparació amb molta d'intuïció. També hi havia, com vostè ha apuntat, un règim polític que feia les darreres. S'improvisaven tantes coses!

-Ara som davant un món molt més professional, efectivament, però com que diuen que no hi ha temps que no torni... no fa molt, dos o tres anys, quan el boom va reviscolar, tampoc no hi havia mà d'obra suficient i, també, es preniien els treballadors a peu d'obra.

Davant un nou boom

-No és comparable. Endemés, aquest darrer boom ha estat més de construcció que hotel·ler. Llavors sí que, en els anys setanta, tots estàvem despistats, tan sols no sabíem què eren unes relacions laborals. No hi havia diàleg social sinó negociació cara a cara, d'empresari a treballador.

-Si tornam a l'actualitat, creu vostè que el fix discontinu és una figura laboral representativa de les Balears i que, com a tal, ha de tenir un tractament específic?

-Els fixos discontinus de les Balears són els més nombrosos de tota Espanya, sens dubte. De fet és una figura que s'ha encunyat com a tal a les Illes, perquè

les referències que tenim del sector agrari o del conservar... no les podem comparar amb l'hoteleria. I, fins i tot, dins l'hoteleria, aquesta és una figura que no s'acaba d'assimilar del tot ni a Canàries ni tampoc a altres regions. On han nascut totes les iniciatives de regulació és a les Balears. I s'ha hagut de lluitar molt, perquè des de l'INEM, des del Ministeri de Treball, mai no s'ha entès del tot aquesta qüestió, perquè segons els seus càlculs, el fix discontinu seria un treballador molt poc rendible a la Seguretat Social. Per això cada vegada que hi ha una reforma laboral perilla. L'Administració central sempre ens mirarà amb recel per això.

-Per què manté, doncs, aquesta figura?

-Perquè malgrat tot, dins el conjunt de tot l'Estat nosaltres només som un petit bocí del gran pastís de la Seguretat Social. Però aquest és un argument que se'ns pot tornar en contra pel mateix motiu. També la poden esborrar del mapa sense que ningú més que nosaltres aixequi l'alarma. És el que va passar quan la darrera vaga. Allò que es deia no era veritat. Els líders sindicals estatals parlaven molt de fixos discontinus sense saber ben bé què deien. Perquè des de Balears s'havia informat que n'hi havia prou amb una granerada per fer-los desaparèixer. El cert és que la norma no en parlava de fixos discontinus, encara que potser, això no ho discutiré, en el cap d'algun legislador de segona fila de l'Administració central sí que hi havia aquesta idea d'acabar amb els fixos discontinus. Diguem que per part del sindicat va ser una mobilització preventiva.

-Llevar aquesta figura seria un desastre?

-Sí que ho seria, però jo ho veig impossible. La darrera llei l'ha millorada tècnicament, en benefici dels treballadors.

-I de les empreses?

-Sens dubte, aquest és un tipus de contracte que també els va bé a les empreses, perquè compten amb un treballador quan l'activitat el requereix i en prescindeixen quan l'activitat no el necessita... Una empresa com l'hotelera, que presenta alts i baixos tan espectaculars com els que vivim ara mateix, necessita aquesta flexibilitat, perquè no totes les temporades són iguals.

-Però és evident que als treballadors els aniria millor un treball fix tot l'any. I també afavoriria la societat que els hotels obrissin de cap a cap d'any.

-Vostè sap que això és impossible, si més no per a la gran majoria d'empreses hoteleres. Per tant, el contracte de fix discontinu és el millor possible dins de tot el ventall, de tot el menú de possibilitats, que hi ha. Per això dic que llevar els

fixos discontinus és impossible. Jo situaria aquesta figura en el número dos del rànquing de qualitat per garantir el treball, perquè garanteix al treballador un bon grapat de mesos cada any. I pot cobrar l'atur quan no fa feina.

-Però, insistesc, aquest tipus de contracte ha afavorit l'estacionalitat.

-No, jo pens que al contrari. Ha afavorit la desestacionalitat. Primer perquè ha donat viabilitat a empreses que d'altra manera no en tendrien i en segon lloc perquè el contracte no estableix cap nombre determinat de mesos i per tant, si la temporada va bé, l'empresari pot allargar el període d'obertura sense cap problema. Això afavoreix que hi hagi més feina. Fa possible que es desestacionalitzi en la mesura que la desestacionalitat és possible. M'explic? Li posaré un exemple, quan començaren les campanyes de l'INSERSO segurament no s'haguessin pogut fer sense aquesta flexibilització. Per evitar el pagament de l'atur es va inventar una espècie de turisme de segon ordre, subvencionat, que anava bé per mantenir oberts determinats hotels en temporada baixa. El que passa és que, en la meua opinió, aquest sistema s'ha desvirtuat.

-No seria possible reinventar l'INSERSO, fer que hi hagi més pensionistes que puguin fer vacances a l'hivern? Per a l'Administració és un negoci perquè s'estalvia més doblers que no ha de pagar. Paga ics per un paquet, però s'estalvia ics més no sé què d'atur i, a més a més, cobra impostos a les empreses.

-Sí, es podria dir que l'Administració passa de cotitzar ella a fer que cotitzin les empreses i els treballadors. I endemés cada hotel obert crea un entorn de producció. Al voltant de les zones turístiques hi ha botigues, bars, restaurants... El Govern de les Illes Balears també ha creat el seu propi INSERSO, però segurament farien falta mesures molt més valentes. L'INSERSO és una solució parcial, però evidentment no pot ser la solució. Senzillament si la solució és que tots els hotels obrin tot l'any, doncs, sincerament, li he de dir que aquesta no existeix. Ni existirà mai.

El règim especial

-A través del règim especial es pretén una regulació autonòmica del fix discontinu. És possible?

-El règim especial es refereix als fixos discontinus com si fossin una figura peculiar de les Illes Balears i això no és cert. Es pot dir que aquí té un pes superior, però no que sigui exclusiva. I precisament perquè aquí té el pes que té l'hem protegida i hem aconseguit coses que no han aconseguit altres comunitats. En qualsevol cas, però, no crec que es pugui anar més allà. Més val no tocar-la massa, perquè sempre que s'ha fet n'hem sortit escalivats. Els mateixos sindi-

cats ho han fet fatal. Sinó, miri el que va passar amb el decret llei de novembre del 1998 que va ficar els fixos discontinus amb els de temps parcial. Els sindicats feren un mal servei als fixos discontinus i per això els varen treure del temps parcial tot d'una que es pogué i ara mateix tenen una figura jurídica autònoma. Vull dir amb això que ni els mateixos sindicats han sabut, en un moment determinat, com tractar aquesta figura. Jo som dels que pensen que els fixos discontinus ja no s'haurien d'haver tocat més des que l'Estatut de l'any 84 els consolidà.

-S'ha practicat aquesta tàctica en els convenis?

-Home!, no... Sempre hi ha alguna cosa que es pot millorar a través del conveni, però aquesta ja és una altra qüestió que no afecta el fons. Enguany hem tengut el tema de les vacances... perquè l'INEM ha considerat el període retribuït de les vacances com a part del període treballat i ha retardat el pagament de l'atur deu, dotze dies... Sempre hi ha petites coses que s'han de retocar, però la figura està prou desenvolupada. Ara mateix record que el darrer conveni coincidí amb el tema del "decretàs" i per això se subratllà que els fixos discontinus de les Balears ho eren per l'article 15-8 de l'Estatut. Per què? Doncs, perquè així estava garantida la protecció.

-En definitiva, creu vostè que aquesta és la figura ideal... que no hi ha més alternatives. En una taula rodona anterior es parlava de concentrar jornades.

-Sí, se n'ha parlat, sobretot en aquells casos que els treballadors fan hores extres per un tub. Seria interessant poder fer la suma de jornades en nou mesos, amb límits, evidentment, amb descansos. Si es pot fer feina deu hores diàries sis dies, la qual cosa està permesa, ja has liquidat l'any i es pot cotitzar per a tot l'any. Pens que s'haurien de crear diferents marques o castes de fixos discontinus. Pot ser? Tal volta s'hauria de crear el contracte de temps parcial de prestació indefinida. Per exemple, jo he assessorat una empresa que té una activitat nocturna que pràcticament no tenia cap activitat els tres primers dies de la setmana i en canvi sí durant la resta. Hem pactat amb els treballadors que els mesos de juliol i agost faran feina sis dies a la setmana i en descansaran un, i la resta de l'any només quatre, per un còmput global d'hores que equivaldria a una jornada normal de cap a cap d'any. Això és possible.

Calçat: discontinus amb copyright

(De com una figura pensada per a l'hoteleria i l'agricultura s'exporta a la indústria del calçat i és pretesa per la restauració)



Miquel Perelló.

Miquel Perelló és assessor laboral d'empresa. Des de fa anys centra una part important de la seva activitat en el sector del calçat, una indústria que tengué la seva edat daurada a la Mallorca i Menorca preturístiques i que, fins i tot, arriba a conviure els primers anys del boom amb l'activitat que, finalment, imposà un gairebé monocultiu econòmic. Dels contactes amb el món turístic sorgí, justament, la figura del fix discontinu transferida a una indústria que també pateix una forta estacionalitat.

Perelló també ha participat en els convenis d'hoteleria, en representació del subsector de la restauració. Un sector complicat, com tot en aquesta terra, que també aspira a introduir els fixos discontinus a les plantilles.

-Calçat, restauració, hoteleria... Quan sent parlar de fixos discontinus, quin és el seu primer record?

-Hi ha un company de feina que sempre em recorda el febrer del 93. Ja m'ho va dir en el seu moment: "ens en recordarem sempre". I així és. A causa del conveni del calçat. Perquè aquell any es començà a importar el fix discontinu d'hoteleria a la indústria. Era un any de crisi i era menester fer alguna cosa abans que moltes empreses presentassin fallida. De manera que es proposà la insti-

Converses entorn del treball fix discontinu.
Les opinions i les vivències

tucionalització laboral de l'estacionalitat. Ni més ni pus. Va ser destapar la caixa dels trons. Perquè no era com a l'hoteleria on els treballadors varen passar d'eventuals a fixos discontinus, sinó que al calçat havien de passar de fix a fix discontinu. Això podia ser interpretat com una involució contractual. Record que Ferran Gomila va fer estudis per veure si els treballadors perdien drets amb el canvi o si no en perdien. Hi va haver una gran polèmica, perquè encara que els fixos discontinus continuassin sent fixos, era evident que perdien alguna cosa. A efectes d'indemnització, per exemple, no és el mateix fer feina deu mesos o fer-ne dotze. Ni a efectes d'atur. Els sindicats s'hi oposaren. Record que una empresa va fer regulació d'ocupació, va acomiadar els treballadors fixos i després els va tornar a contractar com a fixos discontinus. Això no va agradar als sindicats. Va ser un cas extrem, però el cert era que s'havia de fer alguna cosa. Això s'entén molt bé a Mallorca, on quasi tota l'economia pateix una forta estacionalitat. Cosa que fa, per cert, que la figura del fix discontinu sigui molt important. Ho és al calçat i a l'hoteleria... ja no importa ni parlar-ne.

Una indústria estacional

-L'hoteleria ha estat el motor d'aquesta figura?

-Sí, per descomptat. L'hoteleria ha exportat aquesta figura a altres sectors i, fins i tot, a altres regions i estats. Gairebé totes les zones turístiques de la Mediterrània tenen una figura com aquesta o semblant. L'altre dia parlàvem d'aquest tema amb Pedro Calvo, d'UGT, i em comentava això mateix, que reben consultes de tots els països mediterranis per veure com s'ha resolt aquesta qüestió i per copiar-nos la fórmula. És molt important, perquè garanteix que els treballadors faran, com a mínim, sis mesos de feina. La majoria de sectors no tenen aquesta garantia. De tota manera, si al calçat no es fa una mitjana de nou o deu mesos a l'any és que l'empresa pot tancar. Però aquesta és una altra qüestió. El calçat és diferent: hi ha dues temporades, la d'estiu i la d'hivern... La d'estiu, per a les sabates de l'hivern, comença a mitjans d'abril o maig per servir les sabates de finals de juny fins a setembre. La d'hivern comença a l'estiu, per servir per gener o febrer.

-La figura del fix discontinu al calçat s'ha estès com a l'hoteleria?

-No, pensi que aquesta figura només fa tres o quatre convenis que s'ha regulat més o menys. Abans hi havia un atur tecnològic que permetia que els fixos anassin a l'atur parcial, és a dir, que fossin acomiadats temporalment, per tornar a ser contractats després, i durant el temps de l'atur les seves retribucions eren compartides entre l'empresa i l'INEM. Però això sortia molt car, perquè per conveni l'empresa havia de completar la cotització i la retribució del treballador fins al cent per cent, la qual cosa suposava que si abans era del 80%, hi havia

un altre 20%. Però la prestació de l'atur s'ha anat rebaixat fins al 70% o el 60%... i això ja no sortia a compte. D'altra banda, abans la Seguretat Social no mirava prim i ara, en canvi, sí que ho fa i, per tant, amb tres períodes més o menys s'hauria esgotat la prestació de l'atur i, conseqüentment, per la garantia de la retribució, l'empresa li hauria de pagar al treballador el cent per cent del salari. Això no passa amb els fixos discontinus. És un alè per a les empreses, que així disposen de treballadors fixos que fan feina tot l'any mentre que els discontinus només en fan quan hi ha les plenes.

-Quin és el percentatge de discontinus?

-Del cert, cert... no ho sé. Per ventura el 20% o el 30%. Perquè, és clar... aquesta és una figura que ha tengut acceptació a les empreses més o menys organitzades, a les més grans, perquè les petites, què vol que li digui...?, ni hi pensen. També, per sort, hi ha empreses que tenen feina tot l'any. N'hi ha encara.

-I eventuais?

-També n'hi ha, sobretot perquè l'empresari té por de fer fixos, perquè tem les indemnitzacions. Però quan un treballador du tres o quatre contractes eventuais, de fet es converteix en fix. Al final ve a ser el mateix. De vegades el treballador no diu res, i tot això hem guanyat. O si ho diu, doncs s'ha de pagar i punt. Per això és més convenient fer els contractes fixos directament, no?

Incomprensió sindical

-Quan començà la transformació de fixos a fixos discontinus, quins problemes sorgiren? Les autoritats laborals ho facilitaren o hi posaren traves?

-A l'hoteleria va ser difícil. Els fixos discontinus començaren a principi dels anys setanta, però la garantia d'ocupació no va ser efectiva fins a mitjans dels vuitanta, el 1986 en el V Conveni. Al calçat, la qüestió es va plantejar molt més tard. En aquelles reunions que es feien a Inca... devers l'any 90. Les autoritats no posaren massa traves, la dificultat era convèncer els treballadors de la necessitat que fossin reconvertits en fixos discontinus per garantir la conservació dels llocs de feina. Això sí que va ser difícil, sobretot si tenim en compte que en aquest sector hi ha molts d'afiliats a CCOO i que a Comissions la figura del fix discontinu no acabaven d'acceptar-la, a pesar dels evidents beneficis que ha duit a l'hoteleria. A la UGT sempre l'han vista amb més bons ulls. No obstant això, les traves del principi s'aclariren a poc a poc. De fet, de fix a fix discontinu tampoc no hi va haver moltes reconversions. Les contractacions noves sí que ja foren de fix discontinu.

-Llevat del turisme, concretament a la indústria, creu que aquesta figura té futur?

-És una figura que és nova i de la qual, en la meua opinió, s'ha de tenir cura, sobretot aquí, a les Illes Balears. Des d'un punt de vista empresarial és una figura correcta, perquè té un cost laboral assumible, que només apareix quan hi ha feina i que desapareix quan no n'hi ha. Fora de temporada l'empresari no té aquest cost. Per això és una figura important. El turisme, ens agradi o no, és estacional i aquí, a Mallorca, ho condiciona tot.

-Però hi ha subsectors, inclosos dins del turisme, on no ha tengut aquest èxit. La restauració per exemple.

-Les empreses consolidades de restauració són de tot l'any. No són estacionals pròpiament dites. Les que només fan feina a l'estiu són a vorera de mar, bars o restaurants que, en molts de casos, cada any canvien de propietat. Ja no és que canviïn els treballadors, sinó que són empreses diferents. I no hi ha plantilles fixes. Tothom, fins i tot els empresaris, són eventuais. Realment l'Associació de Restauració no té fixos discontinus a les plantilles dels seus afiliats sinó fixos o, en el seu cas, eventuais.

-Encara que no té molt a veure amb tot el que parlem, no em puc estar de fer una consideració important sobre la restauració. La restauració és mal vista en els darrers anys, si més no perquè li donen la culpa de la carestia de l'oferta complementària.

-Sí, li donen la culpa que els preus siguin cars. A tots ens agradaria que fossin més barats. Aquesta és una culpa que no agrada a ningú i que tothom dona als altres. A l'Associació de Restauració no he sentit massa comentaris sobre aquesta qüestió.

Una figura equitativa

-Tornem als fixos discontinus, es pot dir que és una figura que beneficia més l'empresari, perquè li lleva costs socials, que el treballador?

-Jo diria que és una figura equitativa, perquè permet disposar de personal quan hi ha feina.

-Fora d'aquí no la veuen amb bons ulls.

-No és que no la vegin bé, sinó que no l'entenen, Parlen de fixos discontinus i si parlem d'agricultura els va bé, però si senten parlar d'una indústria o de turisme, no s'ho plantegen a Madrid, perquè a Madrid l'hoteleria o la restauració és

de tot l'any. D'altra banda, creuen que els treballadors fixos discontinus són privilegiats, perquè a més de fer feina de temporada se'ls paga l'atur. Només veuen el cost, però no veuen els beneficis que té.

-Quins?

-L'estabilitat.

-Tal volta fos millor intentar desestacionalitzar.

-Jo crec que es fan esforços, però.... mai no serà possible desestacionalitzar del tot. A l'hivern no hi pot haver tant de turisme com a l'estiu. I endemés, aquesta és una estratègia dels majoristes de viatges. Els majoristes de viatges no compren tot d'una el paquet sinó que esperen que l'hoteler passi pena per comprar els llits més barats. D'aquesta manera les temporades s'escurcen. Això és el que ha passat darrerament.

-I ajuntar jornades per poder cotitzar dotze mesos i garantir millors jubilacions...

-Per part empresarial s'ha plantejat acumular més jornades, però els sindicats no ho volen. Si flexibilitzassin els horaris, els sindicats en tendrien un difícil control i això no els agrada gens. En canvi amb quaranta hores setmanals el control és fàcil. Una altra cosa és el tema de les jubilacions: s'hauria de trobar una solució, però també és cert que molts no hi pensen en la jubilació quan són joves i els és igual cobrar sense cotitzar, hores extres, propines...

-Al calçat passa el mateix?

-No, al calçat sí que hi ha empreses que han fet concentració de jornades. El conveni ho contempla i això permet una flexibilitat que afavoreix tothom tant empresaris com treballadors... però, és clar, aquest és un sector minoritari, si més no aquí. El conveni, que és estatal, diu que per raons productives es podran flexibilitzar les jornades, tot respectant una mitjana de quaranta hores setmanals, amb un límit de nou hores diàries de dilluns a divendres i de quaranta-cinc setmanals. El mateix conveni també estableix diferents modalitats de contractació de duració indefinida, de temps complet, de temps parcials i de fixos discontinus, uns fixos discontinus que en certa mesura varen ser importats de l'hoteleria.

-En definitiva, discontinus amb copyright.

Cap a un pacte social per al desenvolupament

(Davant la desmesurada estacionalitat i la incertesa actuals, la UGT proposa un pacte social sobre el futur model econòmic de les Illes)

Ens explica el secretari general d'UGT a les Balears, Lorenzo Bravo, i els seus acompanyants, Antonio Copete i Rafel Miquel, que en aquest país hi ha hagut molta im-



Rafel Miquel, Lorenzo Bravo i Antonio Copete.

provisació i que, dins de l'aparent caos del model econòmic, la figura del fix discontinu és un element d'estabilitat que beneficia tant empresaris com treballadors, però que està sotmesa a un autèntic assetjament psicològic per part dels legisladors. Davant d'aquesta situació i moltes d'altres que afecten el futur laboral de les Illes, el sindicat proposa un gran pacte d'Estat entre tots els agents socials i les institucions, amb l'objectiu de definir un nou model de desenvolupament, unes noves regles de joc i, en definitiva, de garantir la prosperitat de les futures generacions.

-Per centrar la qüestió, en primer lloc ens agradaria conèixer la seva experiència personal amb els fixos discontinus.

LORENZO BRAVO: Els fixos discontinus? Vaja un tema que heu triat! És molt complicat. Tot és molt complicat quan parlem de situacions laborals que afecten

milers i milers de treballadors, però aquesta qüestió ho és particularment. Els legisladors sempre l'han tengut en el punt de mira. Li fan un autèntic assetjament psicològic, un setge com mai no s'ha vist a cap altra figura. Setge dels legisladors i, sobretot, des de l'Administració central. El problema és que confonen el treballador fix discontinu amb un de temps parcial, quan aquí sabem perfectament que no són iguals. El problema és que el fix discontinu és una figura molt arrelada aquí. També n'hi ha a Lloret, a Màlaga... a totes les zones turístiques de temporada, però a cap lloc no es dona la dimensió del fenomen que tenim a les Balears. Un fenomen que ve acompanyat d'una forta estacionalitat. Tot plegat fa que sempre li hagin cercat complicacions. Així s'han anat fent lleis i lleis que han embullat la troca, en lloc de fer-ne una de concreta per als fixos discontinus.

ANTONIO COPETE: La figura del fix discontinu sempre ha penjat d'un fil. Tots els governants de Madrid, tots sense excepció, han volgut barrejar-la amb la de temps parcial. La conseqüència ha estat tota una bateria de mesures, des de 1984, sempre en la mateixa direcció. I aquí sempre hem dit el mateix: que un treballador fix discontinu farà feina només vuit o nou mesos a l'any, però per això no deixa de ser fix.

LORENZO BRAVO: Aquesta és la realitat. Nosaltres sempre hem duit la veu cantant en els convenis d'hoteleria, i hem defensat sempre els fixos discontinus, moltes vegades en contra dels empresaris que ens han intentat fer la vida impossible. Per això anaren a la vaga el 86, després d'una mala temporada. El 85 va ser una temporada molt dolenta i l'any següent els hotelers es torbaren més del compte a cridar la gent. Ens vàrem haver de mobilitzar, això sempre té un cost, però la figura del fix discontinu en va sortir reforçada. Aquest era el nostre objectiu. A Madrid no ho entenien ni el Govern ni CCOO ni la UGT. Érem tots sols. Encara que aquesta situació, pel que fa al nostre sindicat, va canviar des que Jesús (Pérez) se n'anà a Madrid. Ell sí que ho entén. Això ha ajudat a entendre el problema, de manera que ara, si més no des del 1994, podem dir que les coses són més o menys clares.

RAFEL MIQUEL: La figura del fix discontinu ja apareix, de fet, a la normativa preconstitucional. A la Llei de relacions laborals del 1976, a l'article 16, s'estableix el deure de la convocatòria, el "llamamiento", per rigorós ordre d'antiguitat. Un article al qual els sindicats s'agafaren com un naufrag. Llavors l'Estatut del 80 ho va recollir. El problema, com sempre, són els doblers, les prestacions, perquè la figura va lligada al fet que el fix discontinu pot cobrar atur, mentre que des de l'Administració central constantment l'han volgut assimilar a temps parcial per evitar el seu cost. Aquesta és una batalla que no ha acabat. Sovint encara es plantegen si el fix discontinu té dret o no a l'atur. Si fos per l'Administració, doncs, no caldria sentir res més! El que passa és que, afortunadament, els tri-

bunals han tractat molt bé aquesta figura. Així es va impedir que arran de la crisi del 85, la dels britànics, les coses no anassin més lluny quan els empresaris feren una regulació encoberta d'ocupació.

ANTONIO COPETE: De fet la figura del fix discontinu va desaparèixer el 94, encara que nosaltres la mantenguérem al conveni, per reaparèixer després. És com un Guadiana, sempre present, però de vegades amagat. Els empresaris ens feren costat. I és que el fix discontinu els va molt bé als empresaris! És com un guant per a l'empresari.

-Però amb el pas del temps s'han provocat algunes disfuncions.

ANTONIO COPETE: Sí, per exemple s'arribà a la fórmula compensatòria de l'1,5 sobre els períodes de carència, és a dir, que per cada mes que es treballa se'n cotitzava un i mig. Però allò que no es va contemplar va ser la base de les cotitzacions, la qual cosa fa que a mesura que s'escurça la temporada, perquè la tendència empresarial és tancar amb l'hotel ple i no tornar-lo a obrir fins que ho torni a tenir ple, cada vegada es cotitza menys. I això a la llarga afecta un tema que a nosaltres ens preocupa molt: les pensions. Quan es fa la mitjana es produeix una disminució que, en el millor dels casos és del 10%. I no en parlem si el càlcul s'arriba a fer, com diuen, sobre tota la vida laboral.

LORENZO BRAVO: Si tal cosa succeeix, llavors no quedaria més remei que sortir al carrer amb la destrà.

ANTONI COPETE: Les baixes pensions són un dels efectes perniciosos de ser fix discontinu.

LORENZO BRAVO: Si continuem així, amb el retall de prestacions, un treballador que es retiri haurà de posar doblers de la seva butxaca perquè li paguin la pensió. No hi ha dret!

Un pecat de joventut

-S'ha dit que els primers fixos discontinus eren un col·lectiu jove, que mirava molt més pel present que pel futur i que, per tant, no varen saber veure què passaria més endavant, quan els primers treballadors del boom començassin a jubilar-se.

LORENZO BRAVO: La història és la que és. I la realitat també. La història no es pot canviar, però la realitat sí... si ens hi esforçam. Per això des de la UGT insistim en la necessitat de regular aquesta qüestió a la llum de la realitat social actual. Un camí és el règim especial. I en això sembla que tots hi estem d'acord.

El règim especial està bé, però si el tenen amagat a un calaix, per què ens serveix? No podem oblidar el ritme de treball que es veuen forçats a mantenir no només els fixos discontinus, sinó tots els treballadors de temporada. Aquesta és una de les moltes descompensacions que té l'illa. I això s'ha de compensar. Si es fes un seguiment rigorós de les hores de feina que es fan a la temporada alta ens cauria la cara de vergonya. A tots. A l'informe de salut laboral que va fer Rafel Miquel sobre les cambreres s'hi reflectia ben clar. Els ritmes i l'esforç... totes acaben malaltes de l'esquena. Una empresa que només fa sis mesos amb aquests ritmes segur que fa més negoci que qualsevol altra normal en tot l'any. N'estic convençut. Un treballador d'hoteleria s'ha d'empassar tot aquest ritme, amb unes condicions de vida esgotadores, exposar-se a un atac de cor... i després, quan es retira, ha fer-ho amb unes jubilacions de fam? És injust.

-Sembla com si amb els fixos discontinus només hi guanyàs l'empresa?

LORENZO BRAVO: Hi guanyen tots... treballadors i empresaris. Els empresaris més. Tenir una nòmina de fix discontinu et dona una certa estabilitat. Pots pagar una hipoteca. En una situació com l'actual, quan veus que hi ha milers de treballadors que encara no sabem on faran feina aquesta temporada o si en faran, ser fix discontinu és un avantatge...

ANTONIO COPETE: Jo no sé què hauran contestat els empresaris a aquesta pregunta, però com deia el secretari general, també és un avantatge per a ells. Els treballadors saben que tenen una feina més o menys estable, però els empresaris també saben que poden comptar amb els treballadors, els coneixen, s'adapten a l'empresa. És a dir, els garanteix una professionalitat que quan parlem del món dels serveis és molt important. No diuen que s'ha de millorar la qualitat del turisme? Doncs, això... Amb la figura del fix discontinu tots hi guanyen, i la societat també. És un contracte que s'ajusta com un guant a l'activitat. Genera riquesa per a tothom. I en la mesura que vivim del turisme l'estabilitat convé a tothom. Per això aquesta aposta de la societat balear, perquè aquest tipus de contracte vagi a més, perquè tenguim més garanties que les actuals, també per a les pensions. Però a Madrid no ens entenen. "Madrid ens mata", perquè ells no tenen aquest problema. A Madrid l'hoteleria, el turisme, és una activitat de tot l'any.

La necessària estabilitat

RAFEL MIQUEL: El 92 vàrem haver d'anar a la vaga. A Madrid, una vegada més, no volien entendre la situació. Trobaven absurd haver de pagar una nòmina d'atur tan elevada, ja que, deien, al capdavant no hi ha cap diferència entre un treballador que fa feina sis mesos o el que només en fa els caps de setmana i aquests no tenen dret a l'atur, si és a temps parcial. Sempre donam voltes al

mateix tema. S'han hagut de fer molts d'esforços jurídics per defensar la figura. Afortunadament, però, hem avançat molt. Tant en els acords per a l'estabilitat en l'ocupació del 97 com als darrers firmats, els del 2002, per a la negociació col·lectiva, trobam afirmacions contundents per part de la cúpula empresarial, en les quals es dóna un valor objectiu a l'estabilitat laboral. Ho afirmen rotundament. Per a la millora de la qualitat de servei de les empreses l'estabilitat social és imprescindible. Defensar el fix discontinu ja no és una necessitat social, sinó també econòmica per a les empreses i per al model de les Illes Balears.

ANTONIO COPETE: Tampoc no ens hem de passar. L'estabilitat laboral els va molt bé als empresaris per als llocs de treball estratègics de l'empresa. Per a la resta si poden passar amb eventuais ho fan. Si en lloc de tenir el percentatge de fixos o de fixos discontinus del 65% que marca el conveni en poguessin tenir només un 20%, segur que no en tendrien més. No s'ha de pensar que els empresaris siguin els "bons al·lots de la pel·lícula".

LORENZO BRAVO: La solidaritat acaba on comença la butxaca. Els empresaris no regalen res, els ho has de prendre, legalment, però prendre. Com diu Copete, si poguessin només tendrien fixos alguns treballadors, els que ocupen els llocs de més responsabilitat. Però també els ha anat bé aquests darrers anys, quan el sector ha tornat a registrar creixements espectaculars, perquè s'ha pogut garantir una plantilla coherent. Aquests darrers anys, com en els anys seixanta, també es varen cercar treballadors de fora. Feia anys que els hotels havien llevat els llits per al personal i en alguns casos els tornaren a instal·lar.

ANTONIO COPETE: En els anys seixanta i setanta els treballadors dormien als hotels, perquè no tenien capacitat per comprar una casa. I els estius passats, a la zona d'Alcúdia i a altres bandes han tornat a condicionar cambres per al personal, que venia de fora de l'illa o que residia a Palma o a municipis allunyats.

RAFEL MIQUEL: Els empresaris saben que l'estabilitat és essencial per millorar el servei i saben, també, que en el futur l'hoteleria balear només podrà competir en qualitat. Per això els convé donar passes endavant amb els fixos discontinus.

L'oferta complementària

-Quan parlem de fixos discontinus ens referim, fonamentalment, a l'hoteleria.

LORENZO BRAVO: Així és. N'hi ha a altres sectors, com al calçat, però essencialment és una figura d'hoteleria, tot i que tal volta convengui estendre-la a la restauració, on és evident que falta estabilitat i professionalitat. Els empresaris de la restauració sí que fan sortir del botador. Com que la temporada és curta i

els lloguers són cars volen treure el suc al negoci, en pocs mesos, i això és greu. Ho és per al sector turístic en general, però també per al conjunt dels treballadors, també per als treballadors de l'anomenada oferta complementària. Sens dubte convendria una mica més d'ordre, és a dir, una major estabilitat. Dels preus de l'oferta complementària és del que es queixen els turistes i no de l'e-cotaxa.

-No hi ha fixos discontinus a la restauració?

LORENZO BRAVO: Llevat dels restaurants que tenen obert tot l'any, la resta, formen les plantilles amb treballadors eventuais, fonamentalment. Per això hi ha tan poca qualitat. Veure com se serveix a molts de restaurants de les Illes és una vergonya. Una autèntica vergonya. Aquí hi ha molta feina a fer.

RAFEL MIQUEL: Fa falta estabilitat a les plantilles i professionalitat. Dues mancances que caldria lligar a polítiques actives d'ocupació. A la formació contínua. Demanar a un eventual que es formi és un absurd, perquè mai no sap quina feina farà l'endemà. Si tu vols donar qualitat has de donar estabilitat. Gent n'hi ha de sobres. I ganes de fer feina també. L'únic que fa falta és professionalitzar aquest subsector. Professionalitzar-lo en tots els sentits, des de l'empresariat als treballadors.

Davant una nova crisi

-Després d'uns anys de fort creixement, com s'ha dit aquí, ha tornat la crisi. Els hotels triguen més del compte a obrir i ja varen tancar abans. Com afecta aquesta situació els fixos discontinus.

LORENZO BRAVO: Als fixos discontinus els afectarà relativament. El problema vendrà amb els eventuais. Les empreses, per conveni, han de tenir el 65% de treballadors fixos, la qual cosa els dóna un matalàs prou gruixut d'eventuals. Aquests són els que es pegaran l'esclafit. Què passarà? Doncs no ho sabem. Molts d'empresaris, sobretot els grossos, venen la pell de l'ós abans de matarlo. Tendran els seus motius, però realment ningú no sap com anirà la temporada. I molt menys les que vendran després. Si Bush continua tirant bombes a Iraq o si hi ha més atemptats terroristes, la cosa no pot anar bé... Però també n'hi ha que creuen que ens podem beneficiar de la guerra, la qual cosa és terrible pensar... i, això no obstant, és el que va passar després de la Primera Guerra del Golf. No poden oblidar que aquí hem tengut tres milions de turistes de préstec. Recordau els atemptats terroristes que hi hagué a Turquia, a Egipte, les matances d'Algèria, la guerra de Bòsnia, Kosovo. Què passarà ara? Ningú no ho sap, ni Aznar que ens ha ficat a aquesta guerra, de la qual se n'ha fet responsable. Després de la Guerra del Golf les Illes foren una destinació segura, però les

altres destinacions no es dormiren. Les places turístiques de la Mediterrània s'han, pràcticament, duplicat en deu anys i, segons tenc entès, ara mateix se'n construeixen dues-centes o tres-centes mil més. Haurem d'aprendre a conviure amb molta més competència. Haurem de competir amb professionalitat, amb qualitat i això ho dóna l'estabilitat, la formació... haurem de tornar a ser simpàtics, com érem abans.

Una figura defensiva

-La figura del fix discontinu dóna estabilitat, sens dubte, i ajuda a professionalitzar-se, però, fins a quin punt no té part de culpa en el nostre model turístic, tan expansiu?

RAFEL MIQUEL: Home! Jo diria que aquesta és una figura juridicodefensiva, defensiva davant la realitat econòmica, per protegir els drets laborals. Va permetre que s'establissin empreses estacionàries. Fins als anys setanta els hotels obrien durant tot l'any. Va ser llavors quan els empresaris s'adonaren que els era més rendible obrir només per a la temporada. I tot foren facilitats. Els empresaris veren com se'ls aplanava el camí i així cada cop ajustaren més els períodes d'obertura als de plena ocupació. El fix discontinu els beneficiava, això és cert, però sobretot garantia el dret dels treballadors de tornar al lloc de feina quan es reiniciava l'activitat.

-A això ens referim. Defensava un dret laboral, però ajudà a l'estacionalitat. Si no s'hagués autoritzat el tancament d'hotels durant la temporada baixa segurament s'hagués controlat l'oferta i avui tendríem un model més equilibrat.

RAFEL MIQUEL: Tal volta, però és agosarada aquesta afirmació, perquè també s'hagués pogut donar un procés contrari, de tancament d'hotels. El fet és que en un primer moment els hotels no podien tancar, obtenien l'autorització d'activitat i punt... a fer feina tot l'any. Però aquesta situació se suavitzà i començaren a tancar un mes, dos... fins que arribà un punt en què els hotels ja es construïen per ser estacionals. Només de temporada i des del mateix dia de la inauguració.

LORENZO BRAVO: Hi va haver de tot. Hi havia hotelers que seguien el sistema tradicional i d'altres que només especulaven. Finalment, uns pels altres, l'hotel de temporada és el que s'imposà. En arribar l'hivern tancaven i les zones turístiques es despoblaven i es convertien en ciutats fantasma. I així fins ara. Però no va ser la culpa del fix discontinu. En qualsevol cas, què va ser abans l'ou o la gallina? Va ser la improvisació del moment, la crisi inesperada dels anys setanta i, finalment, l'estacionalitat fou inevitable. Ja s'havien fet massa hotels perquè tots poguessin tenir turistes de cap a cap d'any. Va ser en aquests

moments quan molts d'empresaris decidiren passar-se a temporada. Des dels sindicats vàrem intentar combatre aquesta dinàmica, però va ser impossible. Anàvem als hotels, parlàvem amb els treballadors, però... Al capdavant si els treballadors no acceptaven el tancament de temporada l'empresa feia una regulació d'ocupació i s'ha acabat. Els hotelers justificaven el tancament per motius econòmics, amb raó o sense, rebien el vistiplau de l'Administració i punt: una indemnització i al carrer.

ANTONI COPETE: Va ser una decisió còmoda. S'hagués pogut fer un planejament més general i donar resposta a les necessitats de tota la societat, però s'imposà un guany immediat. Acceptar l'estacionalitat va ser còmode i insolidari, però generà activitat, molta més activitat de la que hom podia imaginar.

RAFEL MIQUEL: Vull respondre a la pregunta. Sense fixos discontinus hagués passat el mateix, però amb molt pitjors resultats per als treballadors. Per això dic que va ser una figura juridicodefensiva, per donar un mínim de seguretat laboral. En aquest sentit va ser una solució adequada a la realitat, l'única possible en aquells moments i que ja és irreversible.

Contra l'estacionalitat

-En qualsevol cas, per què els sindicats no fan més pressió per trencar l'estacionalitat en lloc d'aferrar-se als fixos discontinus?

RAFEL MIQUEL: Per això mateix que acabam de dir, perquè som realistes. Avui tots sabem que una desestacionalització perfecta ja no és que sigui impossible sinó que tenir l'activitat de l'agost durant tot l'any ningú no ho vol. No hi ha possibilitat. La desestacionalització seria baixar el sostre dels mesos alts i aixecar els altres. Però això no succeeix. Passa tot el contrari, es consolida progressivament molta més activitat a la temporada alta i durant la resta de l'any més o menys es manté la de sempre.

ANTONIO COPETE: Jo estic segur que la figura del fix discontinu ha estat positiva per al treballador. Fins al punt que jo estic orgullós que se'ns pugui dir que hem contagiats altres sectors que, d'una o altra manera, intenten proporcionar les mateixes garanties que nosaltres hem aconseguit dins de l'hoteleria. Hem de pensar que l'estacionalitat no afecta només els hotels sinó tota la nostra societat. Fins i tot les administracions públiques, els ajuntaments, que no tenen les mateixes necessitats a l'estiu que a l'hivern. Pensem, per exemple, en el manteniment de les platges... un ajuntament turístic no té les mateixes necessitats en temporada alta o en temporada baixa i per això hem tengut èxit en estendre la figura del fix discontinu, perquè dóna estabilitat a l'ocupació dins d'una activitat que és molt variable. Quan es va negociar l'acord interconfederal sobre

temps parcial, que afectava els fixos discontinus, l'executiva confederal ens va venir a demanar assessorament. Hi participàrem jo mateix, Rafel Miquel i Jesús Pérez, que ja formava part de l'executiva. Havíem aconseguit traslladar aquesta preocupació a la confederació sindical i, per tant, a la mesa de negociacions.

LORENZO BRAVO: Sí, el fix discontinu ja no és una figura exclusiva de l'hotelleria, ja recull molta més activitat estacional. A Calvià 2000, per exemple, que és una empresa pública, hi ha... no ho sé, devers seixanta o vuitanta fixos discontinus. A Mallorca afecta tots els sectors, menys la construcció.

-S'ha tirat la tovallola davant l'estacionalitat?

RAFEL MIQUEL: Tampoc no és això. L'estacionalitat és un tema preocupant. El bou s'ha d'agafar per les banyes i pensar molt bé què volem. A l'estiu ja s'han superat molts dels límits. Hi ha una enorme saturació, a les platges, a les carreteres, i tot això incideix sobre la qualitat de vida dels illencs i també sobre el producte turístic. Els sindicats no som beneïts i sabem que aquests límits no es poden superar a pesar que prometin més llocs de feina. Apostar sense més ni pus per un creixement del PIB desmesurat és una bogeria. És pa per avui i fam per a demà.

-No veuen possible un repartiment de l'activitat al llarg de tot l'any?

RAFEL MIQUEL: Això és el que se'ns ha volgut vendre a determinats moments, quan les coses anaven bé i es començava a ser conscient de la saturació estiuenca..., però a la més mínima, quan les coses han anat malament, han tornat a tancar els hotels, els empresaris no han assumit el risc de mantenir-los oberts. No s'ha seguit una estratègia de desestacionalització, sinó tot el contrari: s'aposta insistentment per l'estacionalitat. En definitiva, si volem trencar l'estacionalitat des d'un punt de vista laboral no podem pensar només en el turisme, que sempre serà estacional. Allò que s'ha de fer és escurçar distàncies entre els tres grans sectors econòmics: el primari, l'industrial i el de serveis. Però som conscient que això que dic és molt voluntarista.

Cap a un gran pacte

LORENZO BRAVO: Però no ho podem perdre de vista. Per això des dels sindicats hem d'apostar per un pacte per al desenvolupament econòmic de les Balears, un pacte entre tots els agents socials i les institucions. Un pacte que mai no s'ha fet. Hem de ser conscients que vivim un període difícil en el qual s'ha produït un deteriorament social. En tots els sectors, no només als serveis, que cada pic són més estacionals, sinó a altres. Al calçat, per exemple... es fan milers de parells de sabates, però el nombre d'ocupats continua baixant. Se'n

duen la producció fora. És necessari un gran pacte social per saber cap on volem anar. Perquè igual es perllonga la crisi i es registra un descens de turistes o, tot el contrari, s'allarga la guerra o la postguerra, perquè no sabem que serà més complicat i, com passà després de la Guerra del Golf, comencen a venir turistes a balquena... a fer-se més cases... fins a on podem arribar? Hem d'ampliar l'aeroport, com vol fer AENA? Quin és el nostre límit: els deu milions de turistes actuals, quinze milions, vint? És hora de saber què volem fer. Ja n'hem parlat amb Comissions Obreres i moltes vegades amb la patronal. Aquest país necessita un pacte d'Estat sobre el seu model de desenvolupament.

La història contada des de baix

(Dos històrics de CCOO, el seu secretari general i el secretari general d'Hoteleria i Comerç reflecteixen en una conversa els pros i els contres d'una figura laboral controvertida)

La informació generada entorn dels fixos discontinus parla d'un notable consens entre els agents socials i els partits polítics per regular aquesta figura a la llum del règim especial de



Ricardo Caro, Ginés Díez, Josep Benedicto i Rafel Borràs.

les Illes Balears. El consens hi és, però no tan fort com hom pot imaginar. Si més no, aquest és l'esperit que s'extreu de la conversa que mantinguérem al despatx del secretari general de CCOO a les Illes, Josep Benedicto, amb dos històrics del sindicat, Ricardo Caro i Ginés Díez i l'actual secretari general de la Federació d'Hoteleria, Rafel Borràs. És, en definitiva, la història vista des de baix, segons el concepte que d'aquesta latitud tenen aquells que varen venir a fer feina a Mallorca en els anys seixanta, que n'han feta tota la vida, que són fixos en el seu lloc de treball, però també discontinus.

-La nostra intenció és recollir testimonis sobre els fixos discontinus. La seva transcendència en el món laboral de les Balears i el seu paper en el futur. Sempre es parla de la importància del turisme, però rere aquesta activitat s'hi amaguen moltes realitats, entre les quals hi ha la història personal de milers i milers de treballadors fixos discontinus. Quan i com comença aquesta història?

Converses entorn del treball fix discontinu.
Les opinions i les vivències

RICARDO CARO: A principis dels anys setanta, que és quan la presència sindical començà a ser molt activa a les Balears, la figura del fix discontinu encara no tenia cap cobertura legal. Les convocatòries, els “llamamientos” que se’n diu legalment, es feien segons creien convenient els caps de departament de cada empresa. La gent entrava als hotels a principi de temporada seguint el criteri particular de l’empresari. I així va funcionar durant anys. Sabíem que hi havia molta de gent que cada any quan començava la temporada venia a Mallorca o a Eivissa, que eren fixos discontinus però que no eren reconeguts com a tal. De fet, els convenis no recullen aquesta figura fins el 78. El recullen, si no record malament, arran d’un article de la llei de relacions laborals del 76. Quan tot començava, quan això era un boom i hi havia feina, hi havia gent que venia i que se’n anava, que feia la temporada turística aquí i se’n tornava, cadascú segons les seves conveniències o possibilitats. Sense regles. I així fins ben entrats els anys vuitanta, fins el 1985, any d’una gran crisi a Gran Bretanya que afectà greument el turisme. Llavors els empresaris deixaren de convocar molts de treballadors fixos discontinus.

GINÉS DíEZ: Va ser un any terrible. Molts no sabien què havien de fer. Eren a ca seva, a la Península on esperaven una convocatòria que no arribava... N’hi va haver que gosaren venir i un cop aquí interposaren una demanda.

RICARDO CARO: Encara no hi havia massa pràctica sindical. En certa manera la crisi ens havia agafat desprevinguts. Aquell any el vàrem passar com poguérem, però ja havíem pres consciència de la importància que tenia la figura del fix discontinu i, sobretot, de la necessitat d’una regulació, de manera que ens vàrem començar a preparar per al conveni següent. Vàrem organitzar unes jornades sobre fixos discontinus a la Casa del Mar, amb ponències molt treballades. En aquestes jornades es va veure clar que no podíem esperar plegats de mans, sinó que havíem de fer-nos forts entorn de la figura del fix discontinu. I així arribà el conveni del 86, on es començà a regular.

-Aquell va ser un conveni decisiu.

RICARDO CARO: Sí, és l’origen de tot. Els sindicats havíem convocat una vaga per pressionar la patronal. Crec recordar que era de dos dies, però que amb un n’hi va haver prou. Va ser tan important, que els empresaris demanaren “téntol” tot d’una i firmàrem un preacord on s’establia el compromís de regular els fixos discontinus. Es va crear una comissió de treball amb CCOO, UGT, la patronal i alguns jurídsics. Hi havia García Fernández del que deien que era un advocat molt de dretes, que fins i tot s’havia presentat a les eleccions per Fuerza Nueva, a Barcelona. Va ser una negociació molt complicada, molt intensa, de la qual sorgí el dret al “llamamiento” per una ocupació mínima garantida del fix discontinu balear. Era allò que mai ningú no havia aconseguit a tot l’Estat. I va ser un

punt de referència per a molts d'altres convenis a tot el país. S'establí un compromís en funció del temps treballat a l'empresa, és a dir, del currículum particular de cada treballador.

GINÉS DíEZ: En certa mesura ho hem d'agrair als britànics... És broma... però, en tot cas, la crisi del mercat britànic ens va fer veure molt clar que no ens podíem fiar de la patronal. Havíem d'aconseguir un compromís ferm. I gràcies a les mobilitzacions s'aconseguí.

-Però abans del 85 ja hi havia un reconeixement.

RICARDO CARO: Sí, però molt imprecís, es deia que els treballadors que haguessin fet feina durant un temps ics serien catalogats com a fixos discontinus, però res no era clar. Va ser en aquell moment quan els empresaris i els sindicats firmaren un compromís seriós, segons el qual ja no hi havia necessitat d'haver d'anar a judici perquè l'empresa reconegués els drets del treballador a ser considerat fix discontinu i a tenir uns mesos de treball garantits cada any.

Incompresos per la patronal

-El fix discontinu era una reivindicació sindical, sens dubte, però... no creuen que també ho era empresarial? Si més no a l'inici del turisme les empreses necessitaven consolidar les seves plantilles, en uns moments en què feia falta mà d'obra.

GINÉS DíEZ: La patronal mai no ha afavorit els fixos discontinus, ans tot el contrari, els boicotejava. Només recentment pot haver canviar d'actitud.

-Però és evident que els afavoria.

GINÉS DíEZ: Els venia com anell al dit tenir-los, però mai no ho volgueren reconèixer. Tant és així que algun empresari dels grossos es dedicà a cridar els fixos discontinus no una vegada a l'any sinó diverses, ara quatre dies, més endavant dues setmanes... Evidentment intentava desvirtuar la figura. Vàrem haver de tornar a la càrrega i precisar que la convocatòria havia de ser per una sola vegada a l'any. Aquesta és la història. No sé ara, segurament Borràs ens podrà contar la part més pròxima, però aquesta és la història que jo record. Jo som un treballador discontinu. Fa 26 anys que ho som. Una història que s'engega en els anys setanta, arran de les primeres mobilitzacions sindicals de Comissions Obreres. Comissions Obreres sempre ha tengut un paper fonamental. Les comissions on en un primer moment hi havia Paco Obrador, Antoni García, Jesús Pérez, Ocaña, Ricardo, Pep Vilchez, Fullana... Tota aquesta gent hi era, en un moment difícil, perquè endemés dels conflictes laborals es vivia la transi-

ció. Llavors ens preocupava molt l'estabilitat, el fet que només hi hagués sis mesos de feina a l'any. En parlàvem molt d'estabilitat laboral, però no tant amb relació a una figura com després va ser la del fix discontinu, sinó vinculada sempre a l'atur. Sis mesos de feina, sis mesos de desocupació. En aquell temps per sis mesos de feina en teníem devuit d'atur, la qual cosa se'ns ha anat retallant. Avui hem d'acumular dotze mesos de feina perquè ens en paguin quatre de desocupació. A això hem arribat! Però és que, endemés, havíem de lluitar a favor de la democràcia, contra el feixisme, contra la dictadura...

-Caro ha dit que, de fet, el fix discontinu neix quan es regula en el conveni del 86. Vostè parla dels setanta, del 75 quan mor Franco.

GINÉS DíEZ: Ja li he dit, llavors parlàvem sobretot d'estabilitat, d'estacionalitat. Sabíem que s'havia de regular el sector turístic, que ja llavors era tan important per a les Balears. Ja sabíem que anàvem cap a un monocultiu turístic. Moltes coses havien trabucat aquells anys. Aquells terratinents que havien rebut en herència les terres bones de l'interior s'adonaren que l'agricultura ja no representava res, o molt poc. I en canvi els que tenien les terres dolentes de la costa, feren el gran negoci amb les urbanitzacions. En aquella època qualsevol pagès feia un hotel, es posava d'acord amb un majorista de viatges que li enviava turistes i ja en tenia prou per tirar endavant. Així funcionava tot. Així vàrem arribar a les mobilitzacions del 76, al laude d'hoteleria de la Setmana Santa del 77. Hi va haver grans assemblees, aquí, a aquesta casa, que llavors encara ocupaven els sindicats franquistes, i al Poble Espanyol. Hi arribàrem a assistir quatre o cinc mil persones. Llavors el que preteníem era que els treballadors que havien vingut a fer feina a les Balears tenguessin coberts els dotze mesos de l'any. Vàrem començar a parlar de sis mesos de feina i sis d'atur per cobrir aquests dotze mesos. Fins i tot s'organitzà una marxa d'aturats cap a Madrid, que encapçalà Pericàs i Juan López, a qui dèiem "Juanito". Vàrem anar a Barcelona i de Barcelona cap a Aragó on ja ens varen tirar cap enrere... Bé, així s'arribà al primer conveni d'hoteleria, on intentàrem regular aquesta figura. Per evitar el desgavell que suposava anar i venir de la Península a Mallorca, perquè pobles sencers venien, com Barinejo, un poble de Granada, que venia a Magaluf. Pobles sencers, amb el capellà i l'escolà, venien a fer la temporada. Sembla broma, però no ho era. Hi havia empresaris que tenien un representant en el port i que, quan veien desembarcar gent, els oferien feina, amb menjar i llit inclosos. La gent venia a fer la temporada i se'n tornava, però hi va haver un moment en què per cobrar l'atur els obligaven a quedar a Mallorca, perquè a la Península no els pagaven. Fins que es va normalitzar, perquè tothom pogués cobrar l'atur fos on fos. Però faltava estabilitat...

L'estacionalitat com a problema

-Es podia cobrar l'atur perquè hi va haver un delegat de Treball que digué que la temporada durava tot l'any.

GINÉS DíEZ: Efectivament.

RICARDO CARO: Fins al punt que mentre que fixos discontinus d'altres zones d'Espanya tenien problemes, doncs aquí no en teníem.

GINÉS DíEZ: Així, a poc a poc, la gent es va estabilitzar... per passar l'hivern aquí. Molts de castellanoparlants ens hem estabilitzat aquí i hem tengut fills aquí, que ja són mallorquins. I ja d'aquí ningú no ens mourà. Això és així. La gent es va estabilitzar progressivament. I l'empresari hi ha guanyat. Clar que hi ha guanyat!

-Sense els fixos discontinus, l'hoteleria s'hagués pogut desenvolupar de la manera que ho ha fet?

JOSEP BENEDICTO: L'expansió hotelera va lligada a l'estacionalitat. Aquesta és la realitat: si els hotels no haguessin pogut tancar una part de l'any, és evident que en el seu conjunt l'hoteleria balear no hagués estat rendible. Ara bé, també és evident que podrien obrir durant més mesos, fent una aposta per la desestacionalització, i que això no es fa o s'ha deixat de fer.

GINÉS DíEZ: De fet, avui hi ha hotels clàssics que sempre havien estat d'activitat permanent que s'han convertit en establiments d'activitat no permanent.

RICARDO CARO: Davant això ens hauríem de demanar –s'ho haurien de demanar els empresaris–, què farien si l'Estat no pagàs l'atur de la plantilla durant el període de tancament de l'hotel.

GINÉS DíEZ: Els empresaris s'han estalviat molts de doblers, perquè sense cobrar l'atur els treballadors haguessin hagut de cobrar més doblers. Record el laude de les tretze mil pessetes. Es pagaven sous de cinc i sis mil pessetes. I finalment després de molta tensió, de convocatòria de vaga, amb un referèndum, es varen aconseguir les tretze mil. Va ser un laude imposat pel governador, aquell tan gras.

-Jacint Ballester?

GINÉS DíEZ: Ell va ser. Ens varen imposar el laude amb el compromís que a l'any següent es negociaria un conveni, que és el que nosaltres volíem. En

aquells moments encara es desmuntaven els sindicats verticals... Els empresaris no volien seure's a negociar.

RICARDO CARO: És clar, perquè en el conveni ja es va pujar a les denou mil. De les tretze mil vàrem passar a les denou mil i busques. Record que les primeres negociacions es feren a la Fundació Dragán sense que CCOO fos encara una organització legalitzada.

-De quin any parlen?

RICARDO CARO: El laude, en el 77.

GINÉS DíEZ: Comissions Obreres va tenir un paper important. Llavors Paco Obrador i els altres se n'anaren per formar l'ASUDTH, l'Alternativa per un Sindicat Unitari de Treballadors d'Hoteleria. L'ASUDTH tengué llavors un pes rellevant. Nosaltres també. Quedàrem com un sindicat petit a hoteleria, però vàrem anar creixent. Aquella gent es va passar després a USO i, finalment a UGT. Mentre que nosaltres continuam a Comissions i amb ganes de brega encara.

La història més recent

RAFEL BORRÀS: Jo no vaig viure tota aquesta època. Em vaig incorporar a CCOO, a la Federació d'Hoteleria, molt poc abans que es començàs a negociar el conveni al qual s'ha fet referència... el del 86. Devia ser el 84 o el 85. Per tant no he viscut directament els inicis, però de tota manera som perfectament conscient que la figura del fix discontinu no s'explica sense conèixer l'evolució de l'hoteleria des del boom dels anys seixanta. En un principi la major part dels treballadors eren temporers que venien de la Península. Aleshores, es donen dues circumstàncies, una forta crisi, la primera gran crisi turística, i el final de la dictadura, amb unes Comissions Obreres a la clandestinitat que planten cara a l'organització sindical vertical i, fins i tot, guanyen unes eleccions. Molts d'aquells treballadors temporers no varen tornar pus mai, mentre que d'altres, a poc a poc, s'assentaren en un procés immigratori que segurament és objecte d'estudi per part de geògrafs i antropòlegs. Vull dir que en un principi els treballadors d'hoteleria no eren massa conscients de les necessitats de convertir-se en allò que després s'anomenà fixos discontinus. Val a dir que els drets laborals, els convenis col·lectius... vénen gràcies a l'acció col·lectiva i que aquesta acció a principis del boom era pràcticament nul·la. Llavors a mesura que s'accentuava l'estacionalitat va créixer aquest impuls per reivindicar els drets... aquesta és una dinàmica de tota la vida. Tampoc no cal anar a la història, a aquesta quasi prehistòria turística de què parlam. En els anys vuitanta i noranta ha passat el mateix. Hem viscut el gran boom de places hoteleres a la part forana de Mallorca, a Eivissa i també a Menorca. El pas de la mà d'obra industrial o agrícola al sector

turístic. En aquest context, la figura del fix discontinu respon a una irregularitat, a un fenomen propi de les Balears, de la massificació i d'un model de desenvolupament que vol sucra un negoci de tot l'any en només cinc o sis mesos. I això afecta molts de treballadors, molts més dels que es reconeix oficialment.

-Quants de fixos discontinus hi ha realment?

RAFEL BORRÀS: És difícil de saber. S'ha dit que 40.000, però pot ser que siguin més de 100.000. Mai no es diu clarament. En qualsevol cas des de la Tresoreria General de la Seguretat Social s'ha arribat a dir que els fixos discontinus de Balears són el 70% de tota Espanya. Les xifres són importants, però sobretot el que importa són els aspectes humans, les qüestions socials. Perquè, com he dit, fa anys la gent venia a fer la temporada, però després es va quedar aquí i ara s'hi jubila. I com són les jubilacions? Són de pena! Ara ens trobam amb historials de gent que va venir a Mallorca amb 35 anys, després d'haver fet feina al camp, i que es jubila amb 65 anys. Són trenta anys de feina a l'hotele-
ria, sumats, potser, a altres vint a fora vila. Gent que mai no ha fet feina tot l'any. Mai en la vida. I aquesta gent té noms propis: en Pep, na Joana, en Jacinto.

Les injustes jubilacions

-Aquest és un punt important, perquè abans pot ser que ningú no pensàs en les jubilacions... els nouvinguts o els treballadors que es passaven al turisme eren joves i, sobretot, els importava el present.

RAFEL BORRÀS: Jo no crec que sigui una qüestió de falta de previsió, sinó del tractament que la Seguretat Social ha donat, històricament, al treball estacional i que fa, en definitiva, que la mitjana de les pensions de les Balears sigui de les més baixes de l'Estat, la segona començant per la cua, si no ho record malament. De fet, cotitzar vint anys de fix discontinu és com si només en cotitzassin deu com a fix. És un efecte pervers de la legislació. És com els salaris, per molt alts que siguin, i evidentment no ho són, si només els cobres vuit mesos, doncs la mitjana per calcular la pensió és inferior.

RICARDO CARO: I això ara, a partir de fa uns anys, perquè abans el fix discontinu no és que fos maltractat per l'Administració, sinó que era desconegut, ignorat... I de vegades més val ser ignorat, perquè cada vegada que Madrid ho toca... ho fot. A Madrid no l'entenen a aquesta figura.

RAFEL BORRÀS: Jo discrep. Pens que sí que saben, i molt bé, què és un fix discontinu. El problema és que només fan comptes des de l'Estat... i per a l'Estat, quant a prestacions, és una figura que els surt cara. I es limiten a fer comptes des de l'Administració, sense anar més enfora. El que fa falta és volun-

tat política per desenvolupar la figura en el context social en què es mou, com una eina més que dóna indubtables beneficis a la societat. Tot el problema ve de fer malament els comptes. El fix discontinu està maltractat, pot ser que s'hagi de contribuir més per tenir millors prestacions i més jubilació. Aquest és el tema: una mala regulació. Per exemple, voleu una altra contradicció? Mirau, quan a la resta de l'Estat espanyol s'aplica una regulació d'ocupació –la rescissió d'uns contractes de treball– va lligada essencialment a dues qüestions, o a la força major o a problemes econòmics. Aquí, a l'hoteleria, ni una cosa ni l'altra. L'única raó és la voluntat, fins i tot el caprici de l'hoteler. No només pel tancament de temporada, sinó, també, per fer obres de modernització. A l'hoteler li va bé, doncs, pot suspendre els contractes de feina en el moment que vol. Això passa no ara, que hi pot haver una crisi, sinó que passava fa dos o tres anys, quan sobraven turistes per tots els costats. Hi va haver suspensió de contractes de feina de fixos discontinus. Per exemple, per obres. Això no pot ser. Fer un hotel nou no és un tema de temporada. Són dos o tres anys d'obres. I durant aquest temps, què feim amb la plantilla? Doncs, el més senzill: una regulació d'ocupació. Home! Si fos per mor d'una suspensió de pagaments, per problemes econòmics, però no, només unes obres basten per fer una regulació d'ocupació.

GINÉS DíEZ: També cal dir, si feim memòria del passat, que perquè els temporers quedassin a viure a Mallorca en lloc de tornar als seus pobles a fer la verema, a recollir l'oliva... el que fos, també hi influïa que llavors hi havia molta feina a la construcció. I molts de treballadors passaven d'un sector a l'altre, segons la temporada. Cosa que ara no succeeix. D'altra banda, els empresaris també jugaven amb les propines i se n'aprofitaven per pagar sous baixos. Un treballador podia guanyar molt més doblers amb propines que amb el sou. I és clar, ara tot això passa factura. Bé, perdonau que faci aquest parèntesi, però m'havia oblidat d'algunes coses que crec que són importants. Com la primera manifestació, la de l'any 76, amb Pep Vílchez. Una manifestació en la qual vàrem introduir per primer cop el tema de la llengua, que és una qüestió difícil a l'hoteleria, amb pancartes que deien "els treballadors no som mercaderies". Una manifestació des del Molinar a Palma, i també l'assemblea del Poble Espanyol. El problema d'ara és diferent, perquè el fix discontinu hauria de ser una figura estable, un treballador fix en tots els sentits. I els empresaris no ho pensen així. Per a ells parlar d'un fix discontinu és com parlar d'un eventual. Només són fixos per a allò que els convé.

Qui paga el compte?

JOSEP BENEDICTO: Jo no he intervengut fins ara perquè mai no he protagonitzat directament aquesta història. Els meus orígens són del sector del metall. Però sí que vull dir que la figura del fix discontinu apareix, de tot d'una, com una figura que és molt beneficiosa per als empresaris. És important remarcar-ho. En aquest sentit, s'ha de dir que arribà el moment en què els sindicats es veren for-

çats a assumir el fracàs de l'estacionalitat. A acceptar l'estacionalitat com un fet insuperable. Per això s'accepten els fixos discontinus, perquè donen estabilitat en un context, diguem-ne, de manca d'estabilitat. El treballador d'hoteleria hi surt guanyant, però, no ens enganyem, a qui va extraordinàriament bé aquesta figura és al món econòmic, al món empresarial. Una figura tan flexible, que es pot adequar al moment de més producció... és temptador per a l'empresari, un "xollo"... que ja voldrien, per exemple, a la Seat. Perquè la indústria també té períodes estacionals. O el calçat, on s'ha produït l'invent de l'atur tecnològic.

-Fins a quin punt aquesta argumentació no és la que fa servir l'Administració contra els fixos discontinus.

JOSEP BENEDICTO: Cap aquí anava...Volia entrar en aquest debat de si saben o no saben. Jo pens que sí que ho saben. Imaginau-vos què suposaria una propagació d'aquesta figura contractual que garanteix, d'una banda que els empresaris puguin disposar dels treballadors quan facin falta i prescindir-ne quan no en tinguin necessitat i d'altra banda que els treballadors cobrin tots els mesos de l'any, els que fan feina i els que no, mitjançant les prestacions de l'atur. Aquí hi ha una lluita d'interessos. Clar, l'Estat diu... això val tant. I qui ho paga? Al final els comptes surten. Al final els fixos discontinus estan condemnats a tenir una pensió més baixa, en funció que només cotitzen una part de l'any i també que els sous del sector de serveis són més baixos.

-La situació és molt complexa. El fix discontinu és un treballador fix tot l'any però quan no fa feina és també un aturat, al qual, a poc a poc, com deia Ginés, li han retallat prestacions sense que, com a contrapartida, s'hagi incrementat la mitjana de mesos treballats, ans tot el contrari. L'estacionalitat s'accentua.

GINÉS DíEZ: El fix discontinu sempre ha hagut de fer comptes. El normal, ara mateix, és que un any cobri prestació i a l'any següent subsidi. Abans encobria el que eren vacances que no havia gaudit i festes en les quals havia treballat amb la percepció de les prestacions de l'atur, de manera que, fins i tot, moltes empreses varen arribar a oferir als seus treballadors fixos que passassin a ser fixos discontinus per poder beneficiar-se de les prestacions i cobrar més al cap de l'any. Això s'acabà amb el "decretàs". Ara s'exclouen les vacances, que s'han de lliurar dins del període de cotització de les empreses. I clar, fas comptes i et surt que cobres menys, l'equivalent a un o dos mesos. Això beneficia els treballadors pel que fa a la cotització i a les pensions per al dia de demà, però i el dia a dia? El que seria menester és que la cotització abastàs els dotze mesos de l'any, que la figura es regulàs en aquest sentit, però sense que el treballador en surti perjudicat. Aquesta és la nostra idea.

-El treballador d'hoteleria fa moltes d'hores extraordinàries durant la temporada.

No seria una solució que les sumàs?, per concentrar jornades. Si més no és un tema de debat.

RICARDO CARO: Sí, sí... tornam a divagar sobre aquesta qüestió, sobre què seria més convenient... però ens oblidam d'una cosa fonamental: aquesta és una comunitat que, vulguem o no, té mentalitat estacional. És clar que en el sistema contributiu de la Seguretat Social el que més paga és aquell que més ha de rebre. Doncs, si això és així, allò que s'ha de fer és donar solució a la contribució en temps estacional. S'ha de regular aquesta contribució d'acord amb la realitat de la societat, perquè, sens dubte, el treballador de les Balears, a pesar de tot el que s'ha dit aquí, a pesar de les despeses de les prestacions, és el més rendible de l'Estat. És molt rendible per a les empreses, que guanyen molts de doblers i que paguen impostos. El problema és que aquest producte estacional nostre, propi d'aquí, no està suficientment protegit. Perquè no hem estat capaços d'agafar el bou per les banyes.

Aquest producte estacional no deixa de ser el més estable per a nosaltres. Però això no ha de suposar que qui neix aquí, i vol fer feina aquí, que té tot el dret a fer-ho, estigui condemnat des que neix a pagar les conseqüències d'aquest sistema. No els que varem venir, sinó els que ja han nascut aquí.

RAFEL BORRÀS: El problema és saber com abordar políticament el tema de l'estacionalitat i les seves repercussions socials.

GINÉS DíEZ: Avui en dia la legislació internacional diu que qui contamina paga. Doncs, si qui provoca aquesta situació és el sector turístic, és el que ha de pagar. Jo ho veig així. S'han de gravar les activitats en funció de les despeses que generen.

JOSEP BENEDICTO: Això és cert, aquells sectors que es beneficien per l'estacionalitat han de contribuir més. Això equilibraria més els comptes de la caixa i hi podria haver una millor distribució.

RAFEL BORRÀS: Es pot dir que l'estacionalitat és bona o dolenta, que es podria corregir o no des del punt de vista de l'activitat, però sigui com sigui, el que des d'un punt de vista sindical defensam és que l'estacionalitat es vegi compensada, fins i tot podríem dir, penalitzada per una major contribució, per la via dels impostos. El que no pot ser és que aquell empresari que té major risc perquè obre els dotze mesos de l'any pagui el mateix que qui tanca a la tardor. Sobretot si encara li fan la gràcia d'haver de pagar menys cotitzacions socials. Fins i tot podríem parlar, se n'ha parlat de vegades, de competència deslleial.

JOSEP BENEDICTO: Això és evident. No es pot tractar igual un hotelier que només obre cinc mesos i té tot el temps l'hotel ple, que un altre que n'obre nou,

tres dels quals només té la meitat d'ocupació. Ja no es tracta d'obrir els dotze mesos de l'any, sinó d'establir unes regles de joc més equitatives per a tothom. És indubtable que l'empresari que té una plantilla de cent persones tot l'any dóna més beneficis a la societat que qui només té obert sis mesos.

-En definitiva, com veuen el futur?

Des de baix

GINÉS DíEZ: D'entrada cal dir que no n'hi ha prou a dir que la nostra comunitat és la millor de totes, la que genera més ocupació, que està per sobre de la mitjana europea. Des de baix no és així.

-Almenys la figura del fix discontinu no corre perill. Empresaris i sindicats estan d'acord que s'ha de perfeccionar a través del règim especial. Hi ha consens?

JOSEP BENEDICTO: Consens? Bé, sí... fins a un cert punt n'hi ha. Empresaris i sindicats estam d'acord que els treballadors fixos discontinus han d'estar protegits. Només faltaria que no estàssim d'acord! Als empresaris els interessa que els fixos discontinus tenguin com més protecció millor, perquè així no hi ha conflicte. El problema, ja ho hem dit, és com es paga aquesta protecció. Aquest és el bessó del tema. Què ha de ser, la caixa central?, ja ens va bé! Ara, pot ser que algú ens demani qui s'aprofita d'un mercat estacional i aquest qui –per poc que es pensi– es deduirà que sobretot són els empresaris estacionals.

RAFEL BORRÀS: D'altra banda, alerta! Si es toquen els fixos discontinus ha de ser per millorar, no per anar enrere. I aquí s'ha demanat sobre si seria oportuna o no una concentració d'hores o de jornades per tal de cotitzar durant un període més llarg. S'ha parlat d'això, de concentrar jornades irregulars. Alguna vegada, a qualche fòrum s'ha apuntat aquesta possibilitat, però mai no s'ha fet com a proposta. Només com una hipòtesi de feina, una idea, per analitzar quins serien els seus avantatges i quins els inconvenients. A mi em sembla bé que s'estudiïn aquestes coses, però d'entrada la idea em sembla una barbaritat. És la hipòtesi de l'ultraliberalisme, del tot a favor de l'economia. I això no pot ser. El dret laboral no es pot regular únicament en funció de les conveniències empresarials. Això significaria donar moltes passes enrere en la història sindical i nosaltres no estam disposats a fer-ho. Si es flexibilitzassin les plantilles i es poguessin fer més hores durant la temporada, la conseqüència immediata seria una disminució de les plantilles. Sobraria gent. En lloc de reduir les diferències entre uns treballadors i els altres les accentuariem. I al final tothom hi perdria. Així és com jo ho veig.



Dictamen del CES sobre el treball fix discontinu a les Illes Balears

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

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

DICTAMEN

I. Antecedents

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

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

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

No obstant això, el dia 18 de juny de 2002, la Comissió Permanent del CES, en la seva sisena sessió ordinària, considera que no hi ha d'haver cap pronunciament d'aquest Consell abans de la vaga general programada per al dia 20 de juny i que, a més, tot atenent les competències del CES, la seva funció no és la

d'emetre informes de conjuntura, més propis d'altres fòrums. Es proposa l'elaboració d'una publicació en la qual s'analitzi el treball fix discontinu i on es destaquï la importància econòmica i social que té per a aquestes illes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Observacions

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

- a) Donar una explicació de les causes del naixement, l'evolució i la consolidació del treball fix discontinu autòcton.
- b) Avaluar la seva importància.
- c) Determinar els problemes més importants del treball fix discontinu a les nostres illes i les solucions que s'han cercat per superar-los.
- d) Obrir una reflexió.

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

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

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

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

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

En un principi, la incipient activitat hotelera està conformada per una planta d'es-tabliments de poca capacitat, adreçats a un client capaç d'assolir el "luxe" de viatjar, que es mantenen oberts durant tot l'any i que tenen el seu principal atrac-tiu en el benèfic clima de les Illes a l'hivern. Després de la II Guerra Mundial, quan la fase econòmica de l'autarquia de Franco s'ha superat, la tendència del mercat europeu és cap a la popularització del turisme i la seva conseqüent mas-sificació. A partir dels anys seixanta i setanta del passat segle, les classes mit-janes i baixes dels països més industrialitzats d'Europa poden viatjar a les Illes Balears, perquè les grans companyies operadores de viatges procuren preus assequibles cap a una destinació que ofereix condicions bàsiques impecables: gran qualitat paisatgística, infraestructura hotelera, proximitat cultural i al mateix temps un cert exotisme, etc.

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

L'Estat, en una primera època, no concep seriosament el turisme de masses, no assumeix els trets industrials que el caracteritzen i en veu sobretot els efectes

favorables per assolir un equilibri en la balança de pagaments. Aquesta manca de visió impedeix la creació d'un marc financer i normatiu que tendeixi a donar suport i a ordenar i racionalitzar el sector de la indústria turística. Aquesta improvisació inicial serà una característica que marcarà les posteriors fases de desenvolupament i que obrirà una pauta d'imprevisió respecte dels problemes socioeconòmics propis del turisme en les nostres illes.

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

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

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

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

La confluència d'un moment de gran creixement interrelacionat entre el sector turístic i el de la construcció, juntament amb la necessitat de mà d'obra, produeix una coincidència d'interessos que és la base d'una contractació laboral massiva. Una contractació caracteritzada per la seva extraordinària vinculació

al fet estacional, a una prestació de serveis de caire intensiu durant uns mesos a l'any. Una contractació que presenta grans avantatges funcionals i alhora importants desequilibris interns.

No hi ha aleshores un marc polític, normatiu i social estable que pugui fer d'aquesta realitat sociolaboral una institució jurídica. Segurament si la situació social i econòmica dels anys seixanta i setanta s'hagués pogut desplegar en un marc de relacions laborals lliures, la resposta als problemes hagués estat molt distinta. Creim que hi havia elements per fer un model laboral a mida de les necessitats dels empresaris i dels treballadors de la indústria turística de les Balears.

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

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

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

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

El model de referència ja l'hem vist: els treballs fixos periòdics d'origen sectorial primari. No obstant això, aquest model es transforma per adaptar-se a la reali-

tat turística, la qual desborda la senzillesa del treball agrari perquè les circumstàncies d'un hotel, les seves relacions amb els grans majoristes i el agents de viatges, la conjuntura internacional, la cotització i la paritat de la pesseta respecte d'altres divises i la seva influència en el benefici, la intervenció de capital estranger en la propietat de les empreses illenques, etc. depassa el plantejament d'una tasca agrícola.

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

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

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

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

S'assenta el model del treball fix discontinu i es referma a través de la negociació col·lectiva, un cop s'han assolit les condicions de llibertat política necessàries. S'assoleix la seva estabilitat principalment en el conveni col·lectiu de l'hoteleria de la nostra comunitat autònoma i, ben aviat, s'exporta als sectors de forta vinculació amb el negoci turístic i, més endavant, a altres sectors produc-

tius (transport, comerç, calçat) que, tot aplicant la substància de base del model (flexibilitat i fixesa), integren la figura.

La solució aportada d'integració d'aquesta doble naturalesa del fix discontinu concentra l'atenció de tots els operadors –i fins i tot dels directament afectats– en la seva faceta de treballador en l'atur. La seva qualitat de treballador estacional, integrador d'una filosofia i d'una cultura de la flexibilitat i de la polivalència, passa a un segon terme. A la incomprensió inicial de l'Administració pública estatal i del legislador respecte d'allò que és el treball fix discontinu s'afegeixen, poc després, les cauteles i prudències que desperta el col·lectiu de fixos discontinus entre les autoritats centrals i perifèriques que gestionen les prestacions de desocupació. La incomprensió es transforma progressivament en una posició meditada de restricció del pagament de prestacions, tant en les lleis reguladores de la protecció com en els criteris administratius de resolució de les sol·licituds de prestacions, fins a un punt en què frega l'hostilitat. El treballador fix discontinu és considerat en més d'un cas un treballador “sobreprotegit”, sospitós de frau i mereixedor de limitacions en la seva protecció.

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

La perspectiva històrica ens indica que el paper de l'Administració i de les autoritats polítiques en la formació del perfil del treball fix discontinu actual ha estat essencial. En alguns casos l'ajut rebut ha estat providencial per al naixement i consolidació de la figura i, en aquest sentit, s'ha d'agrair. En altres qüestions, la conducta de l'Administració no ha estat la millor. Especialment en la poca importància que, en general, es dóna als problemes del sector turístic i en la miopia entorn de la gran importància que té tant econòmica com social. Tampoc no ha ajudat la vulgarització de l'aspecte del “desocupat fix discontinu”, en perjudici del “treballador fix discontinu”. Excepció feta dels intents de desestacionalització a partir dels viatges del “turisme social”, la conducta de l'Administració ha estat d'un abstencionisme vigilant i poc creatiu. No s'ha fet per part del legislador –tot i que ho han demanat reiteradament les autoritats laborals perifèriques i autonòmiques actuals i anteriors– un esforç d'imaginació normativa, creador d'un estatut laboral i de seguretat social propi del treball estacional, on emmarcar i donar resposta a les qüestions principals del treball fix discontinu que són la preocupació d'avui i els problemes de demà.

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

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

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

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

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

- a) És necessari mantenir i consolidar la definició i l'estatut jurídic actual, el qual garanteix estabilitat. La nostra intenció és fer veure que si s'han de fer canvis, convé que siguin els imprescindibles i en tot cas els necessaris per a la seva millora. Però no és admissible –com ha passat– que cada dos o tres anys es capgirin tots els elements essencials quant al concepte i el règim jurídic. Això crea un malestar enorme, una inseguretat jurídica, una complexitat de tractament dels “distints” fixos discontinus concurrents a una mateixa empresa. Potser la qüestió arreu d'Espanya sigui un problema menor, de detall, sense importància. Aquí a casa nostra afecta moltes persones. Perquè indubtablement nosaltres tenim el “nostre fix discontinu”, el qual ha de ser avaluat i contemplat jurídicament tot atenent no una figura teòrica, sinó una realitat social, econòmica i laboral ben clara.
- b) Cap problema no es pot arreglar si no hi ha certesa sobre la seva entitat numèrica. Encara que sorprengui, la determinació del nombre de fixos discontinus del nostre mercat de treball és una incògnita sense resoldre. Els sistemes estadístics actuals no ens permeten d'obtenir una xifra certa. Els marges quantificats van des dels 45.000 als 60.000 treballadors, però segons les fonts que siguin usades poden ser un nombre que ultrapassa lleugerament els 25.000 o que va més enllà dels 80.000. És obvi que les autoritats competents han de fer les passes necessàries per determinar amb la màxima precisió de quin col·lectiu parlem. Però encara que el nombre que s'acceptàs com a quantificador dels fixos discontinus fos el corresponent a la xifra més baixa, el problema per a les Illes Balears és de gran entitat.
- c) Les imperfeccions de l'acció protectora de la Seguretat Social tant pel que fa al sistema de pensions com a les prestacions per desocupació dels treballadors fixos discontinus constitueixen una profunda preocupació pública. Des d'aquest punt de vista és ben lloable que els components de la Mesa de Diàleg Social s'hagin fet una única veu i per consens hagin assenyalat les reformes normatives necessàries en la matèria. En un tema com aquest, que toca l'estructura de les relacions laborals i que forma part del contingut del règim especial de les Balears, aprovat per la Llei 30/1998, són necessàries una generositat i una amplitud de mira política. Feim apel·lació a les autoritats centrals i autonòmiques per tal que es facin tots els esforços necessaris per abordar amb imaginació i serietat el treball fix discontinu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Conclusions

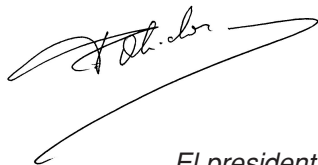
Al llarg del dictamen s'han donat les diverses opinions i conclusions d'aquest Consell sobre la importància econòmica i social del treball fix discontinu a les Illes Balears.

Vist i plau

Palma, 25 de juny de 2003.



El secretari general
Pere Aguiló Crespi



El president
Francesc Obrador Moratinos