

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

Resumen

El número medio de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo del año 2007 ha sido de 455.694 personas. Estos resultados son los mejores que se han dado hasta ahora en toda la historia de la serie. Además, en el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que se da un incremento en todos los sectores económicos, a excepción del sector industrial.

La creación de empleo de este año 2007 se ha concentrado en el sector de la construcción, mientras que el sector agrícola y ganadero es el segundo con el aumento más importante. Así mismo, cabe señalar la importancia creciente del colectivo de trabajadores extranjeros, en especial los de países de fuera de la Unión Europea. El total de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social a lo largo del 2007 ha sido, de media, de 80.716 personas, cifra que supone un incremento del 9,5% respecto del año pasado, con un peso del 17,7%. Además, en relación a la tasa de paro, debe decirse que durante el año 2007 se ha situado en el 7% de media: medio punto por encima de la tasa del 2006. En el ranking por comunidades autónomas, las Islas Baleares se sitúan en la octava posición respecto de la tasa de desempleo más baja.

En referencia a los índices de calidad del trabajo, se ha llevado a cabo una revisión de los indicadores que sirvieron de base al estudio publicado en el año 2004, revisión que ha permitido llevar a cabo un mejor análisis de la situación del mercado de trabajo actual. De esta forma, con la incorporación de nuevos indicadores se puede apreciar que las variables en las que las Islas Baleares están mejor situadas respecto del resto de comunidades autónomas se concentran en los indicadores relacionados con las relaciones laborales, la igualdad de género, la cohesión social y el bienestar y protección sociales. Un análisis de los indicadores de la Estrategia europea para el empleo, nos muestra, un año más, que las Islas Baleares, si bien se encuentran en una

mejor posición que el resto del Estado, todavía no cumplen los objetivos establecidos por la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa.

En cuanto a las características básicas de la negociación colectiva de las Islas Baleares, debe reiterarse que se trata de una estructura de tipo sectorial. Nuestros convenios colectivos sectoriales más importantes por el número de trabajadores que ocupan y por las empresas a las cuales afectan, son los de la hostelería, la construcción y el comercio.

Respecto de la actividad del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), a lo largo del 2007 el número de expedientes tramitados es de 6.592, y todos son de conciliación/mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 975 expedientes, es decir, un 17,36%, porcentaje considerablemente superior al del año pasado.

En cuanto a la siniestralidad laboral, continúa como un factor que merece una atención especial, ya que se incrementa en un 2,7%.

1.1. Panorama general del mercado de trabajo

Hacemos el análisis de la ocupación del año 2007 sobre la base de la información que se ha podido extraer de la estadística de afiliación a la Seguridad Social (TGSS) y de la encuesta de población activa (INE-EPA).¹ También incluimos en este apartado una revisión de los indicadores del índice de calidad del trabajo (IQT) para el año 2006, tanto para las Islas Baleares como para el resto de comunidades autónomas que se justifica, por las intensas transformaciones demográficas, sociales y laborales que se han ido observando en las Islas Baleares y en España durante los últimos años.

_Esta revisión de los indicadores supone poder disponer de datos más actualizados e incorporar nuevos indicadores que nos permitan profundizar en el análisis de algunos aspectos, los cuales son necesarios para entender los cambios sociolaborales que ha habido en España y en nuestra comunidad en los últimos años.

_ 1.1.1. Análisis de los datos de afiliación a la Seguridad Social

El registro de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo del 2007 ha sido de 455.694 personas. Estos resultados son los mejores que se han producido hasta ahora, ya que nunca en toda la historia de la serie había habido tantas personas cotizando en nuestras islas. En comparación con los datos del 2006, se ha producido un aumento de 14.418 trabajadores ocupados, hecho que, en términos porcentuales, equivale al 3,3% de incremento.

— La población ocupada femenina aumenta (+3,9%) por encima de la población masculina (+2,8%) respecto del año 2006. Si se tiene en cuenta el período 2001-2007, se han creado 72.015 nuevos puestos de trabajo, de los cuales 43.088 han sido ocupados por mujeres (un aumento en términos relativos del 28,1%), mientras que para el colectivo masculino el incremento ha sido de

¹ Sobre las diferencias metodológicas de estas dos fuentes estadísticas, ver: *Memoria del CES sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Islas Baleares, 2001*, p.372 y 373.

28.923 puestos de trabajo, lo que, en términos relativos, equivale al 12,6%. (Véase el cuadro II-1.)

— No obstante esto, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población ocupada continua siendo inferior al porcentaje de hombres. En concreto, el año 2007 se ha cerrado con 196.476 mujeres ocupadas sobre un total de 455.694 personas en esta situación, lo que representa un porcentaje del 43,1%. Este porcentaje, en el conjunto del Estado, es de un 41,6%. (Véase el cuadro II-2.)

— El aspecto destacable de este porcentaje hay que buscarlo en la evolución que el peso de la ocupación femenina tiene sobre el total de la ocupación. Así, el año 2001, la ocupación femenina representaba el 40% del total de la ocupación de las Illes Balears, mientras que el año 2007 este porcentaje se ha situado en el 43,1%. En el conjunto del Estado, la ocupación femenina se ha situado a un punto y medio por debajo de los registros que se dan en las Illes Balears. Del 37,2% se ha pasado al 41,6%; es decir, en las Illes Balears las mujeres tienen más peso sobre el total de la población ocupada, peso que cada vez aumenta. España se acerca a la situación ventajosa de las Illes Balears, de manera que se va recortando la diferencia.

— En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que se incrementa en todos los sectores económicos, excepto el sector industrial. La construcción es el sector que ha liderado durante el año 2007 el mayor crecimiento en términos de ocupación (5,5% con respecto al año 2006). Le sigue el sector agrario y ganadero, con un incremento de la población afiliada respecto del 2006 del 4,6% (que contrasta con la pérdida de ocupación que registró el año pasado); mientras que el sector servicios ha crecido respecto de año pasado el 3,2%. Finalmente, en el sector industrial se ha producido una pérdida de población afiliada este último año respecto del anterior del 1,5%. (Véase el cuadro II-3 y el cuadro A II-1.)

— Si nos fijamos con mayor detalle en el sector servicios, que, por otra parte, en nuestra comunidad es el que concentra el mayor número de población afiliada (el 75,8% de personas ocupadas en las Illes Balears lo está en el sector servicios), observamos que las actividades más dinámicas del sector servicios,

es decir, las que más han crecido en términos relativos, son las actividades de saneamiento público (67,1%), las actividades relacionadas con los servicios domésticos (64,9%) y las educativas (37,7%). (Véase el cuadro II-4.)

–
Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, podemos señalar que el 78,1% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 18,5%, proporciones que se mantienen más o menos estables respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores –el 3,4%– se clasifican dentro de los regímenes especiales). Resulta especialmente relevante la disminución que se ha producido durante el año 2007 en el régimen de trabajadores del hogar, que si bien durante el año 2006 presentaba un incremento del 15,78%, el año 2007 el descenso ha sido del 21,77%. (Véase el cuadro II-5.)

–
El principal crecimiento de trabajadores afiliados se ha producido en las islas de Ibiza y Formentera, seguidas de Mallorca, mientras que el menor crecimiento corresponde a la isla de Menorca. Esta situación es idéntica a la del año anterior, cuando el mayor incremento se produjo también en las islas de Ibiza y Formentera. (Véase el cuadro II-6.)

1.1.1.1. Población extranjera afiliada

Otro análisis que es necesario hacer es el de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tienen. Con los datos correspondientes al padrón de 2007, las Illes Balears continúan siendo la comunidad autónoma con el porcentaje más elevado de población de nacionalidad extranjera, con el 20,8% sobre el total de población, seguida de la Comunidad Valenciana (16,7%) y la Comunidad de Madrid (15,9%). Se sitúan a más de 9 puntos por encima de la media estatal, en la que el peso de los extranjeros es del 11,3%.

La población ocupada extranjera registró una cifra de 80.716 trabajadores de alta, cosa que representa el 17,7% del conjunto de trabajadores de alta en la Seguridad Social; este porcentaje crece año tras año –en el 2007 es un punto superior al del año 2006– y Baleares se convierte en la comunidad autónoma

con el mayor peso de población extranjera sobre el total de trabajadores de alta en la Seguridad Social. En relación con el año anterior, se ha producido un crecimiento de 6.991 trabajadores, hecho que ha significado un aumento en términos relativos del 9,5% (incremento muy inferior al registrado el año 2006, que fue del 18,8%). La distribución de los trabajadores extranjeros según la zona de procedencia ha variado a lo largo de los años. Si el año 2001 el peso de los trabajadores con nacionalidad de países de la UE era del 58,7% (18.598), y el de los trabajadores con nacionalidad de países de fuera de la UE, del 41,3% (13.906), el año 2007 nos encontramos con que el peso de estos dos colectivos es el siguiente: el 57% de los trabajadores extranjeros son de nacionalidad de países de fuera de la UE (46.043) y el 43% son trabajadores con nacionalidad de países europeos (34.673). Por lo tanto, respecto del año 2006, los trabajadores con nacionalidad de países de fuera de la UE pierden efectivos laborales (-1.488), mientras que los trabajadores con nacionalidad de países de la UE registran un crecimiento en el volumen de población ocupada que en términos absolutos supera los 8.000 trabajadores.

Así pues, el año 2007, el crecimiento de la ocupación más importante en términos absolutos se ha producido entre los trabajadores nacionales, después de una serie temporal de cinco años en que el aumento más importante de ocupación se registraba entre los trabajadores extranjeros. De los más de 14.000 nuevos afiliados, el 48,5% son de nacionalidad extranjera, mientras que el resto son de nacionalidad española.

— Se puede apreciar cómo durante los meses de mayor ocupación (junio, julio y agosto) el peso de los trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la UE crece con respecto a los meses de temporada baja, mucho más de lo que lo hace la incorporación de trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la UE a nuestro mercado de trabajo (y que lo hace básicamente en la actividad hotelera). Estas diferencias estacionales entre los dos colectivos se pueden apreciar claramente en el gráfico II-1. Este comportamiento se explica por la especialización de nuestra comunidad autónoma en la actividad turística, fuertemente estacional y con unas

necesidades específicas de mano de obra. (Véase el cuadro II-7 y el gráfico II-1.)

– Según la nacionalidad, como se refleja en los cuadros 8A y 8B, podemos señalar que, dentro del grupo de países que pertenecen a la Unión Europea, los que aportan más mano de obra a nuestra comunidad autónoma son, en primer lugar, Alemania (que aporta el 26,8% de los trabajadores de la Unión y el 11,5% del total de afiliados extranjeros), seguido del Reino Unido (el 16,9% y el 7,3%, respectivamente) e Italia (el 15,4% y el 6,6%, respectivamente). Estos porcentajes de participación han ido un poco a la baja respecto de los años anteriores. De estos trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la Unión Europea, el 67,2% cotizan en el régimen general, y el 29,1% son autónomos, lo que pone de manifiesto la poca significación que tienen en el resto de regímenes: el agrario, el del mar o el del hogar. (Véase el cuadro II-8A.)

– Por otro lado, el colectivo de trabajadores extranjeros afiliados no comunitarios tiene como protagonista, por segundo año consecutivo, Ecuador, que pasa a ser el primer país de fuera de la Unión Europea que aporta más trabajadores, por delante de Marruecos. No obstante, en relación con el total de población extranjera afiliada en nuestra comunidad autónoma, es Alemania la que aporta el porcentaje más elevado de personas trabajadoras (medio punto más que Ecuador). En orden de importancia, le siguen Marruecos (el 17,6% y el 10%, respectivamente) y Colombia (el 11,6% y el 6,6%, respectivamente). (Véase el cuadro II-8B.)

– En cuanto a los trabajadores con nacionalidad de países de fuera de la Unión Europea, aunque el 81,2% cotizan en el régimen general de la Seguridad Social y el 6,3% son autónomos, es destacable la presencia de este colectivo en otras actividades, concretamente en los regímenes especiales. En el régimen especial de empleados del hogar están afiliados el 10,7% de estos trabajadores, de los cuales el 47,7% provienen de Ecuador o Colombia. Otro régimen en el que este colectivo de extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la Unión es representativo es el agrario, con 794 trabajadores de alta durante el 2007. La importancia de los regímenes especiales en la ocupación

de población extranjera se pone de manifiesto si se tiene en cuenta que sobre el total de población afiliada en el régimen de empleados del hogar y en el régimen agrario, la proporción de población extranjera es del 10,7% y del 1,7%, respectivamente. Destacar además que la mayoría de estos trabajadores son originarios de Ecuador, en el régimen de empleados del hogar, y de Marruecos si se trata del régimen agrario.

– Si se tiene en cuenta el período 2001-2007, se han registrado 48.213 nuevas afiliaciones que corresponden a personas extranjeras (un aumento del 148,3%), mientras que para el colectivo de trabajadores nacionales el incremento es de 23.802 puestos de trabajo (el 6,8%).

– Si analizamos esta situación según el país de procedencia, son los países de América del Sur los que experimentan los crecimientos más elevados. Ecuador crece en 7.810 trabajadores respecto del año 2001; Colombia, en 4.792, y Argentina, en 4.160. Los países del este, como Bulgaria i Rumania (con más de dos mil trabajadores cada uno), también contribuyen de manera considerable al crecimiento de trabajadores extranjeros de alta en la Seguridad Social.

– Para acabar, teniendo en cuenta que los datos de afiliación a la Seguridad Social nos dan un incremento espectacular en los últimos años, uno de los retos más importantes con relación al fenómeno de la inmigración es la mejora del acceso al mercado de trabajo y la promoción de la integración sociolaboral del colectivo de personas inmigradas. De esta manera, de los datos analizados se puede observar que la población inmigrante presenta una alta participación laboral, y como se verá posteriormente –en el análisis del paro registrado– afrontan con más frecuencia situaciones de desocupación.

Las personas inmigrantes se ocupan con una frecuencia más elevada en trabajos que no requieren calificación ni especialización profesional, mientras que su presencia es casi nula en ocupaciones con un alto nivel de calificación. Esta distribución de la ocupación inmigrante responde a la misma estructura del mercado de trabajo, así como al menor ajuste inicial de las calificaciones de la mano de obra inmigrante con los requerimientos de la producción.

No obstante, hay factores que aunque no están directamente relacionados con el mercado de trabajo influyen directamente, como son: el reconocimiento de las calificaciones (entendido como la dificultad que tienen las personas extranjeras y, sobre todo, las provenientes de países de fuera de la UE, para homologar los títulos, tanto de formación profesional como universitarios, para que sean reconocidos en el momento de acceder a un trabajo en igualdad de condiciones que la población nacional); el conocimiento de los mecanismos formales e informales de articulación del propio mercado (constituyen mecanismos formales el Servicio de Ocupación y las agencias de colocación, que canalizan las ofertas de trabajo de las empresas con las demandadas de ocupación de los trabajadores, y mecanismos informales aquellos en los que la búsqueda de trabajo se hace a través de la red de amigos, familiares u otros), e, incluso, en algunos casos, el idioma.

Por otra parte, en la distribución sectorial y ocupacional de las personas inmigrantes influye de manera determinante, con respecto a su acceso inicial al mercado de trabajo regular, la normativa vigente y los requisitos que en la misma se establecen.

Siendo así, tal como queda reflejado en el cuadro II-9, observamos una concentración más elevada de mano de obra inmigrante en el sector de la construcción (26,6%) en relación con los ocupados de origen español, que registran un porcentaje del 12,3%. Por otra parte, la actividad hotelera presenta diferencias en relación con el volumen de población ocupada, ya que el 29,3% de las personas inmigrantes está ocupada en esta actividad, mientras que para el conjunto de población de origen español es del 15,5%. (Véase el cuadro II-9).

1.1.2. Análisis de los ocupados según la encuesta de población activa

Según los datos que ofrece la encuesta de población activa (EPA), la población ocupada en nuestras islas el año 2007 es de 507.975 personas. Esta cifra representa un incremento de 12.000 efectivos laborales respecto del 2006. Este hecho, en términos relativos, representa el 2,4%. (Véase el cuadro II-10.)

–

Por sectores de actividad, hay que señalar el descenso en el número de personas ocupadas en el sector servicios respecto del año 2006, concretamente 5.725 personas menos (lo que en términos relativos representa el 1,5%). Si analizamos la serie de población ocupada en el sector servicios desde el año 1996, no encontramos ningún año en el que las personas ocupadas en este sector registraran un descenso en el número de efectivos laborales. Por ello, se puede afirmar que es la primera vez en los últimos 11 años que se registra una pérdida de puestos de trabajo en el sector servicios. Este descenso de población ocupada se contrarresta con la evolución positiva que ha registrado el sector de la construcción durante este año, y que ha representado un trasvase de trabajadores del sector servicios al sector de la construcción.

__ Con respecto al resto de sectores, todos experimentan incrementos de población ocupada, aunque con matices: el sector agrícola, tras dos años de descenso en el número de ocupados, este año registra un crecimiento relativo del 24,6%. El sector industrial continúa la recuperación de personas ocupadas después de la tendencia decreciente de años anteriores, con un aumento del 16,5%. Finalmente, en referencia al sector de la construcción, los efectivos laborales crecen en más de 8.000 (en términos relativos representa el 12%), después de registrar el año 2006 un ligero descenso (-0,02%). (Véase el cuadro II-11.)

1.1.3. Análisis comparado de las tasas de actividad, de empleo y de desempleo de Baleares y de otras comunidades autónomas.

Al finalizar el año 2007 las Illes Balears presentaban una tasa de actividad² del 64,1%, la más alta del territorio nacional, de la misma manera que en los últimos años. La tasa de actividad de las Illes Balears se ha mantenido al mismo nivel que el año 2006. Las comunidades autónomas con la tasa de actividad más elevada son, por detrás de Baleares, Madrid (63,9%), Cataluña (62,5%) y Canarias (61%). (Véase el cuadro II-12.)

² Tasa de actividad entendida como la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

Si tenemos en cuenta el nivel de formación alcanzado por las personas que forman parte de la población activa, nos damos cuenta de que su tasa de actividad es más alta cuanto más alto es el nivel de formación que tienen, y que este dato se confirma para ambos sexos, para el colectivo de mujeres y el de hombres. (Véanse los gráficos A II-1, A II-2 y A II-3.)

—
_El año 2007, siguiendo la tónica de la tasa general, tanto la tasa de actividad femenina como la masculina se mantienen constantes respecto del año 2006. Este año la tasa de actividad femenina ha sido del 54,4% (mientras que el año pasado fue del 54,5%), 5,5 puntos por encima de la media estatal. De todos modos, el año 2007 las Illes Balears dejan de ser la comunidad autónoma con la tasa de actividad femenina más elevada y se sitúan en segundo lugar por detrás de Madrid (55,3%). A pesar de la entrada creciente de la mujer en el mercado de trabajo y a pesar del consiguiente acortamiento de distancia respecto de la masculina, la tasa de actividad masculina (del 73,7% el año 2007) todavía se sitúa muy por encima de la femenina. _El grupo de edad que ha experimentado un mayor aumento de la tasa de actividad respecto del 2006 ha sido el de 25 a 54 años, con un aumento de 0,7 puntos, que en el caso del colectivo masculino se eleva a 1,2 puntos más que el año anterior. En cuanto a este colectivo, la tasa está 7,4 puntos por encima de la media nacional. (Véase el cuadro II-14.)

—
De acuerdo con esto, este último año la tasa de ocupación³ de las Illes Balears también ha sido la más alta del Estado, de un 59,6%. Supone un descenso de 0,4 puntos respecto del 2006. Un análisis por género nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de ocupación se ha reducido 0,6 puntos en relación con la registrada el año 2006. Este descenso afecta especialmente al colectivo de edades comprendidas entre 20 y 24 años, que han rebajado su tasa respecto del 2006 en 7,2 puntos. En el caso de las mujeres, la tasa de ocupación también se ha reducido, aunque menos, en 0,2 puntos respecto del año pasado, y el colectivo que ha mostrado un comportamiento más recesivo ha sido también el de 20 a 24 años (4,4 puntos menos), a pesar del aumento de la tasa de ocupación en relación con el año anterior. Las Illes Balears, con el

³ Tasa de ocupación entendida como la relación entre el número total de ocupados y la población activa.

50% son, como el año pasado, la comunidad autónoma con la segunda tasa de ocupación femenina más alta del Estado, por detrás de Madrid (50,1%). (Véanse los cuadros II-13 y II-14.)

Por otro lado, la tasa de desempleo⁴ se ha situado en el 7% de media durante el 2007, medio punto por encima de la tasa de desempleo del 2006. Se sitúa 1,3 puntos por debajo de la tasa de desempleo en el ámbito nacional, que es del 8,3%. Las Illes Balears ocupan la octava posición con respecto a la tasa de desempleo más baja en el ranking por comunidades autónomas durante el 2007. Por género, la tasa de desempleo masculina ha crecido 0,7 puntos, mientras que la tasa femenina ha registrado un aumento de 0,2 puntos y se ha situado, así, en el 8,6%. Por tramos de edad, la tasa de desempleo de los jóvenes de entre 20 y 24 años es la que más ha crecido (3,1 puntos), mientras que por género son las mujeres de entre 20 y 24 años las que han visto aumentar más su tasa de desempleo (3,5 puntos). (Véanse los cuadros II-14 y II-15.)

—
La comparación territorial de las tasas de desempleo según la variable sexo nos muestra que las Illes Balears han mejorado su posición respecto del año pasado y han pasado de ocupar la cuarta posición como comunidad autónoma donde la diferencia entre la tasa femenina y la masculina era más baja, a ocupar la segunda durante el 2007 (con una diferencia de 1,47 puntos), por detrás de Cataluña (con una diferencia de 1,4 puntos). En el otro extremo encontramos comunidades como Castilla-la Mancha, Castilla y León o Cantabria, donde la tasa de desempleo femenino se sitúa más de dos veces por encima de la tasa de desempleo masculino. (Véase el gráfico II-2).

—
Para concluir, en el caso de una comunidad como la nuestra, hay que subrayar las diferencias que se producen en la tasa de paro según la época del año. Como se refleja en el cuadro II-15, en los meses centrales del verano la tasa de paro (del 4,45%) se reduce respecto de la que hay en los meses de menor actividad turística; por lo tanto, podemos afirmar que la tasa de paro en el mercado laboral de las Illes Balears fluctúa de acuerdo con la estacionalidad de

⁴ Tasa de desempleo entendida como la relación entre el número de parados y la población en activo.

nuestra principal actividad económica: el turismo. Es destacable el descenso de la tasa de paro durante el segundo y el tercer trimestre de cada año. (Véase el gráfico II-3).

Finalmente, hay que decir que muchas de las características que presenta el paro en el conjunto de España –como los rasgos siguientes: juvenil, femenino, con una relación inversa respecto del nivel de formación y con importantes diferencias entre sectores de actividad– también se pueden observar en el caso de nuestra comunidad autónoma, lo que queda reflejado en la estructura del mercado de trabajo de las Illes Balears de forma muy peculiar. (Véase el gráfico II-4.)

1.1.3.1. La población joven en relación con la entrada en el mercado de trabajo

La comparativa del comportamiento de la población joven de las Illes Balears con el resto de comunidades autónomas nos ofrece una perspectiva clara de los flujos del mercado de trabajo de las Illes Balears.

Las Illes Balears tienen la tercera tasa de ocupación de jóvenes menores de 30 años más elevada del Estado, según los datos del 2007. La tasa, del 62,9%, se sitúa por encima de la media española, que fue del 58,4% –en concreto, hay una diferencia de cuatro puntos y medio. Las comunidades autónomas con las tasas de ocupación juvenil más elevadas son, en primer lugar, Cataluña (64,7%), seguida de Aragón (63%); Baleares (62,9%) y Madrid (61,9%). (Véase el cuadro II-16.)

Entre las características sociodemográficas de la población joven, la relacionada con la educación se considera de especial relevancia dado su estrecho vínculo con los procesos de integración laboral. Los cambios en las pautas de formación de los jóvenes a lo largo de las últimas décadas ha supuesto una significativa elevación del nivel educativo medio. Al mismo tiempo, se ha producido en los últimos años una transformación relacionada con las expectativas laborales depositadas en la consecución de titulaciones de grado superior, que harían posible una apertura del abanico de posibilidades de la oferta de trabajo en relación con los ingresos, todo ello combinado con la

prolongación de la formación a la espera de oportunidades de trabajo, escasas para los jóvenes.

_En nuestra comunidad autónoma se constata un peso inferior del nivel correspondiente a los estudios universitarios y un mayor peso del nivel correspondiente a los estudios primarios. Es decir, el nivel formativo medio de la población joven continúa siendo inferior al del conjunto del Estado, así como más desequilibrado, a causa de las diferencias entre los estudios primarios, por una parte, y los universitarios, por otra.

—
Los datos relativos al nivel de estudios de los jóvenes en las Illes Balears muestran pautas muy diferentes de los correspondientes a la media española. Las razones hay que buscarlas en el hecho de que en nuestro mercado laboral es más fácil encontrar un trabajo para el cual no se pide formación, y muchos jóvenes consiguen sin problema, aunque a la larga eso puede implicar, en un futuro, precariedad laboral y estancamiento de sus oportunidades de mejora y de estabilidad laboral.

_Durante el año 2006,⁵ y según datos del Instituto de Evaluación del MEC, en las Illes Balears había un 34,9% de población entre 18 y 24 años que no había completado la educación secundaria obligatoria. Nuestra comunidad se coloca en cuarta posición, por detrás de las comunidades autónomas de Murcia (39,1%), Castilla-la Mancha (37,9%) y Andalucía (36,8%). (Véase el cuadro II-17.)

—
1.1.4. El índice de calidad del trabajo (IQT)

_El Consejo Económico y Social de las Iles Balears con la ayuda de la Consejería de Trabajo y Formación, y con el asesoramiento de la Universidad de Barcelona, tiene previsto editar a finales de este año 2008 una publicación en la que se ha llevado a cabo una revisión de los indicadores que sirvieron de base al estudio publicado el año 2004, *La calidad del trabajo. Una propuesta de*

⁵ Último dato disponible.

*indicador*⁶, y que ha permitido un mejor análisis de la situación del mercado de trabajo actual.

_Los objetivos que persigue la revisión del IQT son, básicamente, ampliar los temas analizados, introducir algunas mejoras en el tratamiento de los datos y afinar en la construcción del índice de calidad del trabajo. (Véase el cuadro II-18.)

_Esta revisión de los indicadores supone la posibilidad de disponer de datos más actualizados e incorporar nuevos indicadores que nos permitan profundizar en el análisis de algunos aspectos necesarios para entender los cambios sociales y laborales que se han dado en España y en nuestra comunidad en los últimos años.

_Uno de los principales elementos que se debe abordar para comprender la situación del mercado laboral de las Illes Balears es el papel que ha jugado y que desarrolla la evolución demográfica. Las Illes Balears es una de las comunidades autónomas más dinámicas demográficamente, puesto que en los últimos años presenta el porcentaje de crecimiento anual de población más alto de todas las comunidades autónomas. De entre los diversos factores demográficos probablemente las migraciones sean la variable más significativa para explicar el aumento del tamaño de la población y de su composición. De esta manera, los flujos migratorios se han convertido en uno de los factores más influyentes en los cambios producidos en las pautas, las tendencias y las características de las estructuras de población de las Islas.

Las Illes Balears es la comunidad autónoma con más estacionalidad de España como consecuencia de su especialización turística de la economía, lo que ha dado lugar a que las relaciones laborales presenten características propias. La estacionalidad provoca temporalidad (en términos de discontinuidad en el trabajo) y éste es un elemento determinante del tipo de relaciones económicas y sociales que se producen en las Illes Balears. El mercado de trabajo de las

⁶ M. Parellada y G. García, *La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador*, Consejo Económico y Social de las Islas Baleares, SOIB, 2004. La metodología se explica en la *Memoria del CES sobre la economía el trabajo y la sociedad de las Islas Baleares 2003*. El CES emitió el Dictamen 9/2003, sobre esta materia.

Illes Balears presenta una importante movilidad de entrada y de salida, en función del nivel de oportunidades que este mismo mercado genera (especialmente el de las mujeres y los jóvenes).

_Estos profundos cambios en el sistema productivo tienen una repercusión evidente en el contenido y en las condiciones de trabajo. Las consecuencias más inmediatas y significativas desde el punto de vista que nos ocupa afectan a lo que podríamos denominar «la propia calidad del trabajo» que se ofrece.

_Tal como se refleja en el cuadro II-19, para establecer las ponderaciones se fijan diversos escenarios:

- Base. Todos los bloques tienen el mismo peso en la construcción del indicador.
- Tradicional. Los bloques sobre acceso y participación en el mercado de trabajo, así como el relativo a salarios y productividad tienen una participación mayor en la construcción del índice agregado.
- Intermedio. En este caso se da una mayor participación a los bloques sobre calificación, habilidades y aprendizaje, acceso y participación en el mercado de trabajo, igualdad de género, salarios y productividad.
- Innovador. Se trata del escenario en el que tienen más peso todas aquellas variables ligadas a la igualdad de género y a la calificación, las habilidades y el aprendizaje.

_Por lo tanto, una vez obtenido el ranking de comunidades autónomas en cada una de las dimensiones aquí consideradas, se han aplicado las ponderaciones señaladas para obtener una nueva ordenación de las regiones, que corresponde, finalmente, a la ordenación según la medida de calidad del trabajo. (Véase el cuadro II-20).

El análisis que hacemos de este año nos permite ofrecer algunas conclusiones relevantes:

–

Los puntos fuertes –es decir, las variables en que las Illes Balears están mejor situadas respecto del resto de comunidades autónomas– se concentran en los indicadores relacionados con las relaciones laborales, la igualdad de género, la cohesión social y el bienestar y la protección sociales.

_En cambio, se han podido identificar otros indicadores en los que las Illes Balears se encuentran en una peor situación relativa y que pueden considerarse cuestiones sobre las cuales hay que incidir de manera específica para mejorarlas. Se resumen en los ámbitos siguientes: condiciones del puesto de trabajo, calificaciones, habilidades y aprendizaje, y por último, salarios y productividad. (Véanse los cuadros A II-2 a A II-9.)

1.1.5. Indicadores de evaluación para la Estrategia Europea de Ocupación (EEO)

_Durante los últimos años, la política de ocupación en la Unión Europea⁷ ha conseguido buenos resultados gracias a la fijación de objetivos y directrices comunes que han permitido llevar a cabo una acción coordinada según estos objetivos. Según se ha reconocido en el documento *"El futuro de la estrategia europea de ocupación"*, las reformas que han adoptado los estados miembros en el pasado han contribuido a incrementar la resistencia de la ocupación a la desaceleración económica, a incrementar en más de 10 millones los puestos de trabajo, a reducir el desempleo del 10,1% al 7,8% y la tasa de paro de larga duración del 5,2%⁸ al 3% para el año 2007. Para España es del 1,7% y para Baleares, del 0,8%.

_Los indicadores de evaluación que figuran en el cuadro II-21 nos indican la necesidad de hacer un esfuerzo para mejorar los indicadores de empleo y de desempleo, aunque, en general, estos indicadores muestran una posición relativa mejor en las Illes Balears que en España, e incluso mejor que en la Unión Europea, sobretodo con respecto a los indicadores de ocupación.

⁷ Comisión Europea: *El futuro de la estrategia europea de empleo*. www.europa.eu.int

⁸ La tasa de paro de larga duración se calcula sobre el total de población activa, en el cuadro figura el porcentaje de desempleo de larga duración sobre el total de población desempleada.

_Aunque el desempleo continúa siendo elevado en muchos estados miembros, especialmente en categorías como los jóvenes, los trabajadores de edades más avanzadas, las mujeres o las personas con desventajas o limitaciones específicas, podemos afirmar que en todos los casos nos encontramos en una situación mejor que España e incluso, que la Unión Europea. Finalmente, en relación al paro de larga duración, característica típica del desempleo en el conjunto de España, cabe decir que Baleares cada año consigue un porcentaje inferior, muy inferior a la media nacional y a la de la Unión Europea. (Véase el cuadro II-21.)

1.1.6. Indicadores de género

_Las diferencias ocupacionales según la variable sexo son uno de los aspectos que reflejan la segregación de las mujeres dentro del mercado de trabajo y, por lo tanto, su acceso desigual al mismo. La segregación ocupacional es uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial.

El análisis de la distribución de la población ocupada según el sector y la rama de actividad⁹ (más de 35 según las estadísticas oficiales) nos muestra que dos tercios de las mujeres ocupadas están concentradas en cinco ramas de actividad, que son: comercio, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. _En estas ramas de actividad las mujeres están ocupadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependienta de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (maestras y enfermeras), que son las más feminizadas.

_La segregación ocupacional vertical¹⁰ implica una tasa menor de ocupación de las mujeres en ciertas ocupaciones, como la industria, la técnica, la informática, etc., y así se observa que las mujeres ocupan los puestos de trabajo menos

⁹ La concentración por sector o rama de actividad es un indicador de segregación horizontal y mide el grado de polarización o concentración de las mujeres y/o los hombres en ciertos sectores o ramas de actividad específicas.

¹⁰ La segregación vertical se refiere a la posición y concentración de mujeres y de hombres en grados o niveles específicos de responsabilidad y puesto de trabajo, teniendo en cuenta el tipo de ocupación.

cualificados. Así, se puede apreciar en los datos sobre población ocupada por género y tipo de ocupación, como el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo cualificados, por orden de importancia, es el siguiente: _el 28,10% de las mujeres están ocupadas en actividades de servicios, comercio y atención de personas, servicios de restauración y protección; el 22,9% están ocupadas como trabajadoras no cualificadas; el 18,9% son trabajadoras de tipo administrativo; el 10,2% son técnicas y profesionales científicas e intelectuales; el 9,8% son técnicas y profesionales de apoyo; y, finalmente, el 6,9% se encuentran dentro del grupo de dirección de empresas y administración pública. (Véase el cuadro II-22.)

_Por otra parte, dentro de la segregación vertical podemos observar cómo cada vez hay menos espacios sin mujeres. A pesar de esto, continúan existiendo diferencias en todos los niveles de trabajo. La discriminación también es diferente según los sectores profesionales y las características de la empresa (si es pública o privada; si es grande, pequeña o mediana). Esta desigualdad es mayor en los niveles altos de responsabilidad en los escenarios públicos. Cuando se analizan los vértices jerárquicos de las organizaciones se aprecia una clara segmentación; en los niveles altos de responsabilidad hay menos mujeres. Los datos de la OIT y de INE-EPA para el 2007 nos muestran, concretamente, que en las Baleares el 68,1% de los cargos de dirección están ocupados por hombres, poniendo de manifiesto que hay obstáculos para que no se reconozca la capacidad de las mujeres en igualdad de condiciones que la de los hombres (este conjunto de obstáculos se denomina «techo de cristal», puesto que no se trata de una restricción expresa en las leyes). _Los datos de la EPA para el año 2007 relativos a mujeres directivas, empresarias y niveles altos de categoría profesional indican que el mayor porcentaje de mujeres que ejercen en puestos directivos está situado en la gerencia de empresas sin personal asalariado o como trabajadoras independientes (44,1%), normalmente pequeñas empresas familiares dedicadas a la hostelería o trabajadoras autónomas; seguida por la gerencia de empresas con personal (43,2%), pequeñas empresas de cariz también familiar, sobre todo dedicadas al comercio; seguidas finalmente por los puestos que ocupan como asalariadas privadas (10,9%). (Véanse los cuadros II-23A y II-23B.)

1.2. Análisis del mercado de trabajo de las Illes Balears

—
A continuación, analizaremos con más detalle, a partir de la Encuesta de población activa (EPA), la ocupación en función de cada situación laboral; la estacionalidad; la temporalidad; las personas ocupadas y asalariadas por jornada, por género y por sector de actividad; el paro registrado, y los flujos de entrada y de salida del mercado de trabajo de las Illes Balears.

1.2.1. La ocupación por situaciones laborales

Según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de población activa, del total de 507.975 trabajadores ocupados en el año 2007, 416.100 fueron asalariados, cifra que representa el 81,9% del total de personas ocupadas en nuestras islas. Este porcentaje es similar al del año anterior, aunque cabe remarcar un aumento del 5,8% en el colectivo de asalariados en el sector privado (que en el caso de España es del 3,9%), mientras que los del sector público disminuyen un 8,3% (en el caso de España se sitúa en el 1,07%). En el caso de los trabajadores ocupados por cuenta propia, el número de los que trabajan en la categoría de empleadores se ha situado en las 35.275 personas, lo que supone un ligero descenso del 1,4% respecto del año 2006, así como también en la categoría de los empresarios sin asalariados, que son 52.250 personas, es decir, se produce un descenso del 30,4% respecto del año pasado. (Véase el cuadro II-24.)

1.2.2. La estacionalidad

—
_La especialización productiva condiciona y otorga al mercado de trabajo isleño unos determinados rasgos estructurales y característicos, los cuales, en definitiva, afectan a la cantidad y a la calidad de la ocupación disponible para la población laboral.

Entre las consecuencias más directas de la caracterización del modelo de crecimiento económico de las Illes Balears, la estacionalidad es un elemento determinante del tipo de relaciones económicas y sociales que se producen.

_En efecto, en los momentos de expansión la variación de la actividad a lo largo del año tiende a concentrarse en el período estival en la medida que el sector turístico es el generador de la máxima actividad.

De esta manera, la mayor demanda de ocupación temporal en los meses de verano se concentra básicamente en el sector turístico, pero también en el sector servicios (en general) y en el sector de la industria. El primero, sin duda es el que más aumenta su actividad entre los meses de junio y septiembre, y los puestos de trabajo más demandados son los de camarero/camarera, cocinero/cocinera, limpiador/limpiadora de hotel y todos aquéllos que están relacionados con el sector aeroportuario.

_El sector servicios también sufre una variación de la actividad en la época estival, en la que se incrementa la demanda en el transporte, la logística, los centros comerciales y la banca, y resulta necesario reforzar las plantillas de trabajadores ante el aumento del consumo y las sustituciones laborales propias de esta época. Los puestos más solicitados son los de cajeros/cajeras, reponedores/reponedoras, dependientes/dependientas, auxiliares administrativos/administrativas y comerciales.

_En el sector industrial las fábricas no paralizan su actividad durante los meses de verano, por lo que acuden a las empresas de trabajo temporal para cubrir los períodos de vacaciones de su personal fijo.

Las Illes Balears es la comunidad autónoma que más incrementa la contratación temporal en período de verano a causa del sector turístico. Siendo esto así, la isla que presenta el nivel más elevado de estacionalidad es Formentera (131,1%), seguida de Ibiza (57,6%), Menorca (31,4%) y Mallorca (19,6%). (Véase el cuadro II-25.)

1.2.3. La temporalidad

_A partir de la información proporcionada por la EPA-INE, el 28,9% del total de ocupados tuvo un contrato temporal, porcentaje que representa un descenso importante de 4,3 puntos respecto del obtenido el año anterior. Las Islas Baleares se sitúan 2,7 puntos por debajo de la media estatal de temporalidad. Como se puede apreciar, la tasa de temporalidad es más elevada en los trimestres de mayor actividad turística. (Veánse el cuadro II-26 y el gráfico II-5.)

Respecto de las posibles diferencias entre géneros, se observa cómo este año las mujeres (27,5%) presentan una tasa de temporalidad más baja que la de los hombres (30,1%). Hay que remarcar que durante el año 2007 la tasa de temporalidad femenina ha disminuido prácticamente 7 puntos, mientras que la tasa de temporalidad masculina ha bajado sólo 2,2 puntos. (Véase el cuadro II-27.)

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa en la jornada parcial es casi nueve puntos más elevada que la existente en el caso de los trabajadores a jornada completa (respecto del año 2006 esta diferencia se recorta 6 puntos). La tasa de temporalidad ha disminuido especialmente en el caso de los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial, en 9,8 puntos mientras que para los que tienen un contrato a jornada completa ha disminuido 3,5 puntos. (Véase el cuadro II-28.)

Un análisis de la temporalidad por grupos de edad nos muestra que las tasas más elevadas se dan en los colectivos más jóvenes y, a medida que aumenta la edad del trabajador, estas tasas se reducen. En especial, debe acentuarse el grupo de trabajadores de entre 16 y 19 años, que tiene la tasa más elevada (85,1%), como se refleja en el gráfico correspondiente. (Véase el gráfico II-6.)

1.2.4. Los ocupados por tipo de jornada, por género y por sector económico

En el 2007 el número de personas ocupadas a jornada completa aumenta, de manera que hay 13.150 ocupados más que el año 2006 (un 3% más que el año anterior). Este aumento se da en los dos colectivos, masculino y femenino, a

pesar de que entre el colectivo femenino es del 3,8%, frente a un aumento del colectivo masculino del 2,5%.

En cambio, respecto de los ocupados a jornada parcial se produce un descenso en relación con el año anterior, alrededor de un 2,1% de media anual. En este grupo, es necesario señalar que con respecto a las mujeres, el número de ocupadas a jornada parcial ha disminuido en 900 durante el año pasado. Entre el colectivo masculino la ocupación a tiempo parcial se reduce en 200 personas.

Si sólo hacemos referencia a los ocupados asalariados, estos porcentajes varían en parte, ya que tanto los asalariados a jornada completa como a jornada parcial experimentan un crecimiento. _Dentro del total de ocupados asalariados a jornada completa, los hombres presentan un aumento del 4,2%, mientras que las mujeres incrementan la ocupación el 3,2%. En cuanto a los ocupados asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino aumenta en el 6%, y el colectivo femenino aumenta con respecto al número de trabajadoras asalariadas un 1,3%.

Hemos de destacar, un año más, una presencia más elevada de mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 7,2% respecto del total de trabajadores ocupados y el 8,8% respecto del total de asalariados) en comparación con los hombres (con el 1,6% y el 2%, respectivamente). Por otra parte, en el trabajo a tiempo completo, la mayor ocupación se produce en el colectivo masculino (Véase el cuadro II-29.)

A continuación se analiza la evolución a lo largo de este último año de las personas ocupadas y, entre éstas, de las asalariadas, en relación con el sector de actividad y con el género. En el cuadro II-30 se observa que el 92,7% del total de mujeres ocupadas lo está en el sector servicios, mientras que en el caso de los hombres esta cifra es del 57,7%. Esto nos demuestra que en el sector servicios tiene una fuerte presencia el colectivo femenino. El caso contrario sucede en los otros sectores de actividad, donde la participación

femenina es francamente minoritaria, a favor de la participación masculina, con un volumen de efectivos laborales mucho más importante.

Con respecto al sector de la construcción, como es habitual, la presencia masculina es mucho más importante (un 95,4% del total de ocupados en la construcción). En el sector industrial, el porcentaje de hombres ocupados es notablemente superior al de las mujeres en cualquiera de los regímenes (el 80,5% de los ocupados y el 80,9% en el caso de los asalariados), hecho que se entiende si se observa cómo tanto el conjunto de mujeres ocupadas como las asalariadas en este sector económico pierden puestos de trabajo. _ Finalmente, el sector agrario y el pesquero aglutinan el 3% del total de hombres ocupados y el 1,1% en el caso de las mujeres ocupadas.

Para concluir, y como resumen: el 3% del número total de hombres ocupados trabaja en la agricultura, el 13,3% en la industria, el 26,1% en la construcción y el 57,7%, en el sector servicios. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 1,1% en la agricultura, del 4,5% en la industria, del 1,7% en la construcción y del 92,7% en los servicios. (Véase el cuadro II-30.)

1.2.5. El desempleo y las demandas de ocupación

_En las Illes Balears, el año 2007 se cerró con 37.243 personas desocupadas, cifra que supone un aumento en términos absolutos de 1.109 personas respecto del año anterior, y en términos relativos, del 3,1%. El 54,7% de estas personas son mujeres y el 45,3% restante son hombres. El desempleo masculino es el que ha experimentado el aumento más elevado, del 5,5%, respecto del 2006, mientras que las mujeres lo hacen un 1,1% (Véase el cuadro II-31.)

El desempleo femenino se centra en mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 34 años, que aglutinan el 41,4% del total de mujeres en paro. Por grupos de edad, se observa que el 54,3% de las personas en situación de desempleo tienen entre 25 y 44 años, el 30,1% son mayores de 45 años y el 14,9% restante son menores de 25 años. Si se comparan estos datos con los

del año 2006, se constata un incremento del desempleo registrado en todos los grupos de edad, aunque el más significativo se produce en el grupo de mayores de 45 años (+4,5%), seguido del grupo de los que tienen entre 25 y 44 años (+3,1%). Finalmente, los jóvenes menores de 25 años son los que experimentan el incremento más bajo (+0,2%).

La distribución del desempleo según el grupo de edad y por género muestra diferencias entre los hombres y las mujeres. El desempleo femenino es más joven que el masculino. En el 2007, el 59,3% de las mujeres en paro eran menores de 40 años; en el caso de los hombres, el porcentaje se situaba en el 58,1%. Para el colectivo de mayores de 50 años, la proporción es inversa, dado que en el desempleo femenino significa un 21,1% y en el masculino el 24,1%.

El año 2007, el paro de larga duración representa el 17,8% sobre el total de personas desocupadas. El paro de larga duración no afecta de la misma manera a las mujeres que a los hombres: así, las mujeres, el 2007, representan el 63,3% de este colectivo, frente al 36,7% de los hombres. Si nos fijamos en el perfil de las personas en situación de desempleo de larga duración, podemos decir que el 59,1% de éstas tiene 45 años o más. Según el nivel de estudios, se observa cómo prácticamente el 15% no posee estudios o sólo tiene estudios primarios. Y finalmente, según el sector económico, vemos cómo hay una fuerte concentración de estas personas en el sector servicios (79,1%). (Véanse los cuadros II-32 y II-33.)

Si nos fijamos en el gráfico II-7, como primera conclusión se puede afirmar que a partir del año 2000 las cifras de paro aumentan, atendiendo al cambio de ciclo económico y a la influencia de la inmigración en el mercado de trabajo a consecuencia de los procesos de regularización. El año 2005 se invierte esta tendencia –se produce un descenso del paro registrado–, si lo observamos a partir de los registros tanto del servicio de empleo como de la EPA. A pesar de esto, este año vuelve a registrarse un aumento significativo del paro. Según la EPA, en el año 2007 el número de desempleados se incrementa el 11,2% respecto del 2006 (se pasa de 34.275 personas en situación de desempleo a 38.000, es decir, hay 3.825 personas en paro más que el año pasado). Si

utilizamos como fuente la simulación retrospectiva de paro registrado con los criterios SISPE, también se produce un incremento –aunque menor– del 3,1% en relación con el año 2006. Según esta fuente, este año se han registrado 37.243 desempleados, frente a los 36.134 del año anterior. (Véase el gráfico II-7.)

El paro registrado en nuestra comunidad corresponde a distintas categorías: por un lado, encontramos un pequeño porcentaje que, como en todas partes, corresponde al llamado «paro friccional», es decir, una pequeña parte de paro residual que difícilmente se puede evitar; un porcentaje elevado que corresponde al paro estacional –a causa de nuestra especialización productiva–, es decir, el que varía según la actividad existente en cada época del año, y un paro que nos permitimos calificar como «cíclico».

Si nos fijamos en el colectivo de personas extranjeras, el año 2007 se cerró en las Illes Balears, tal como se ha dicho anteriormente, con un total de 37.243 personas en situación de desempleo, 8.479 de las cuales eran extranjeras, lo que, en términos porcentuales, implica el 22,8% del total de paro que se ha registrado en nuestra comunidad. Se da un aumento del número de personas extranjeras desocupadas respecto del año 2006 (+1.315).

Del total de mujeres en situación de desempleo durante el año 2007, hay 3.946 que son extranjeras, es decir, el 19,4% sobre el total de mujeres desempleadas en las Baleares.

Sobre el total de personas extranjeras en situación de desempleo, el 46,5% son mujeres; es decir, en el caso de las trabajadoras y los trabajadores extranjeros se da la situación inversa que en la media que hemos visto para las Illes Balears: hay más hombres que mujeres en situación de desempleo. Según la zona de procedencia, el 65,7% son de países de fuera de la UE, mientras que el 34,3% restante, proceden de países de la UE.

Las Illes Balears es la comunidad autónoma con la proporción más elevada de trabajadores extranjeros sobre el total de personas desempleadas del Estado.

El año 2007 las Illes Balears, con el 22,8% de desempleados extranjeros, era la comunidad autónoma con la proporción más importante de trabajadores extranjeros en situación de paro. Del total de trabajadores y trabajadoras extranjeros en situación de desempleo, 2.365 proceden de países de la Unión Europea, lo que, en términos relativos, representa un 33%. El resto, 4.799, procede de países de fuera de la Unión Europea y representa el 67% del total de extranjeros en situación de desempleo.

Por otra parte, las demandas de trabajo han roto la tendencia decreciente iniciada el año 2004 y durante el 2007 han registrado un aumento. En concreto, se da un crecimiento del 4,4%. Debe tenerse en cuenta que, al igual que ocurre con la variable del paro, éstas tienen un fuerte comportamiento estacional, de acuerdo con el de la principal actividad de nuestra economía. (Véase el gráfico II-8.)

1.2.6. La contratación

La contratación realizada el año 2007 (440.643) sigue en la misma línea de crecimiento que se inició en el año 2004, aunque se trata de un crecimiento sostenido respecto del año 2006, ya que en términos absolutos se registran 776 contratos más que el año 2006, lo que en términos relativos representa un incremento del 0,2%. El 13,5% de los 440.643 contratos registrados fueron contratos indefinidos y el 86,5% fueron de carácter temporal. A pesar del peso de la contratación temporal, debe señalarse que el número de contratos indefinidos aumenta el 1,4% respecto de los que se suscribieron a lo largo del 2006, y los de duración determinada disminuyen el 0,17%.

Por otro lado, el 61,7% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo y el 38,3% contratos a tiempo parcial. Los contratos indefinidos a tiempo completo registran un descenso del 2,1% respecto de los contratos de este tipo registrados el año 2006. Sin embargo, no todas las modalidades contractuales registran un descenso respecto del año anterior: debemos destacar, sobretudo, el aumento de los contratos a tiempo parcial (tanto indefinidos como de duración determinada), que crecen el 3,9% respecto del

año 2006. Así mismo, entre los contratos temporales registrados en el 2007 –el 47% de los cuales tienen una duración inferior a tres meses–, el 77,7% (293.155) son contratos a tiempo completo.

Los contratos formativos registrados en el año 2007 –que únicamente representan el 0,5% del total de contratos–, se concretan en 2.223 contratos, y han supuesto 455 contratos menos que el año anterior, en el que se registraron 2.688. (Véase el cuadro II-34.)

Destaca el incremento de los contratos indefinidos y, especialmente este año, el de las «conversiones no bonificadas». Si durante el año 2006 fue destacable el incremento en términos absolutos de las «conversiones bonificadas» (9.372 contratos más registrados de este tipo), en el año 2007 se produce respecto de este tipo de contratación un descenso del 85,81% (-15.586); y esto, frente al aumento de las conversiones no bonificadas, que durante el año 2007 es, en términos absolutos, de 10.748, el que supone una variación del 244% respecto del año 2006. En el cuadro A II-10 se amplía la información relativa a la evolución de los contratos de trabajo convertidos a indefinidos.

Dentro del grupo de contratos temporales es necesario remarcar la importancia, por su volumen, de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que son 169.006 (el 44,8%), y de los de obra y servicio, que suman 94.848 contratos (el 25,2%). (Véase el addenda II-1.)

Por la gran importancia que tienen en las Illes Balears, es necesario hacer especial hincapié en la contratación de trabajadores fijos discontinuos clasificados según la modalidad de contratación. Como se puede observar, el incremento en la utilización de esta contratación se produce a partir del mes de abril y se prolonga hasta finales del mes de septiembre. En estos lapsos de tiempo y coincidiendo con el inicio y el final de la temporada turística, es cuando se produce el crecimiento en la contratación de este tipo. El número de contratos fijos discontinuos el año 2007 ha crecido ligeramente en relación al año 2006. (Véase el cuadro A II-11.)

La importancia del colectivo de los fijos discontinuos es evidente, puesto que es un elemento diferencial de nuestro mercado de trabajo en relación con el conjunto del Estado y/o de otras comunidades autónomas. Tanto es así, que la presencia de este importante contingente de fijos discontinuos determina el análisis de la estabilidad laboral en las Illes Balears, ya que a la «temporalidad normal» hay que añadir esta situación de estabilidad discontinua que tiene elementos propios de la temporalidad, como la entrada y salida permanente de la actividad laboral y la reiteración en la transición empleo/desempleo y desempleo/empleo.

Analizando el número de contratos registrados según el género durante el año 2007, la distribución en Baleares ha sido la siguiente: respecto de las mujeres, un total de 198.482 (45% sobre el total de contratación), y por lo que respecta a los hombres, un total de 242.161 (55%). Respecto del año anterior, la contratación femenina ha disminuido un 0,4% (733 contratos menos que en el 2006), mientras que la contratación masculina ha aumentado un 0,6%.

Como hemos dicho, del total de contratos registrados en las Illes Balears durante el 2007, el 13,5% han sido de carácter indefinido. Por género, son las mujeres las que han registrado una proporción más elevada de contratación indefinida (8,8%), mientras que los hombres se han situado por debajo de la media de las Islas, con el 7,6%.

El mercado de trabajo evoluciona, aunque de forma muy lenta, hacia la integración de la mujer en una situación cada vez más equiparada a la del hombre; aún así, queda mucho camino todavía por recorrer y el proceso de inserción de la mujer es lento y dificultoso, sobretodo si a partir de los registros de contratación analizamos en qué tipología de trabajos y en qué sectores de actividad económica se ocupan. Debemos decir que, un año más, mayoritariamente, las mujeres se colocan en el sector servicios –personal de limpieza de hostelería y de oficinas–, en el que las relaciones contractuales son más flexibles, el grado de temporalidad es más elevado y los salarios son más bajos.

El salario medio de nuestra comunidad autónoma fue el año 2005¹¹ de 18.696,42 euros. El salario medio femenino fue el 79,3% del masculino, y somos la tercera comunidad autónoma con la menor diferencia registrada. Así pues, las Islas Baleares a pesar de tener uno de los salarios medios más bajos, en comparación con el resto de comunidades autónomas, presenta una de las menores asimetrías salariales entre hombres y mujeres.

Esta circunstancia se explica, entre otras razones, porque hay una mayor proporción de mujeres trabajando en el sector servicios, lo que da lugar a que sus salarios no sean tan inferiores -de hecho, el sector con la mayor diferencia salarial entre sexos es la industria, ya que las mujeres se concentran en ocupaciones de menor remuneración y con una mayor proporción de ocupación a tiempo parcial- como los que se registran en el resto de sectores, y en la mayoría de comunidades autónomas.

Si nos centramos en las diez ocupaciones que registran más contratación, no encontramos prácticamente ningún cambio en relación a años anteriores respecto de la estructura ocupacional del mercado de trabajo de las Illes Balears. Siendo así, se repite la concentración de contratos en unas pocas ocupaciones que se caracterizan por ser de baja cualificación y por estar englobadas dentro del sector de los servicios y de la construcción.

Las mujeres, un año más, han concentrado más del 48,1% de la contratación registrada durante el 2007 en tres ocupaciones: personal de limpieza (21,4%), camareras (13,6%) y dependientas de comercio (13,1%).

Los hombres, por otro lado, han registrado la contratación más elevada en ocupaciones relacionadas con la construcción: oficiales de construcción (15,8%), peones de la construcción (10,4%), así como también en la hostelería y/o restauración: camareros (9,5%). (Véase el cuadro II-35.)

¹¹ Último dato publicado por el INE que recoge las diferencias salariales según la variable sexo.

Durante el año 2007 se registraron en las Illes Balears un total de 143.253 contratos relativos a trabajadores extranjeros, lo que representa el 32,5% del total de contratos registrados en las Illes Balears. En cuanto a los contratos con personas extranjeras, el 66,7% se corresponde con trabajadores de fuera de la UE y el resto, el 33,3%, a trabajadores europeos.

Por lo tanto, en relación con el año 2006, se produce un incremento en términos absolutos de 17.853 contratos de trabajadores extranjeros, lo que, en términos relativos, supone un aumento del 14,2%. El incremento se produce de manera más importante entre el grupo de trabajadores de la UE –con el 34,8%–, por otra parte, entre los trabajadores de fuera de la UE este incremento es muy menor, con el 6,2% (cuándo el año pasado registró un aumento de más del 20%).

Tanto es así que en nuestra comunidad el porcentaje de contratos más elevado se ha formalizado con trabajadores procedentes del Caribe y de Centroamérica y América del Sur. Concretamente, hablamos del 38,1% respecto del total de contratos registrados a trabajadores extranjeros (39.446 contratos registrados a trabajadores de esta zona). En segundo lugar, están los trabajadores procedentes de la UE, con 29.247 contratos (el 28,2%) y, en tercer lugar, los trabajadores del continente africano, con el 22,2% de los contratos (de éstos, el 61,1% de los contratos corresponde a trabajadores marroquíes). Para el conjunto de España, también son los trabajadores procedentes del Caribe y Centroamérica y América del Sur los que registran la mayoría de las contrataciones –concretamente, el 30,8% de los contratos–, seguidos de los trabajadores del continente africano –con el 29%– y, finalmente, los trabajadores de la UE – con el 13,3%. (Véase el cuadro II-36).

1.2.7. Las acciones formativas y la ocupación

En el año 2007 tuvo lugar la firma del IV Acuerdo Nacional de Formación y del Acuerdo de Formación Profesional para la ocupación, éste último alcanzado en febrero de 2006. Además, a través del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el cual se regula el subsistema de formación profesional para la ocupación,

se ha instaurado un marco formativo común para ocupados y desempleados, rompiendo así la división tradicional entre formación ocupacional y formación continua; con el objetivo, entre otros, de adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades demandadas por el mercado de trabajo. A través de este Real Decreto se establece el actual modelo de formación profesional para la ocupación.

El derecho a la educación tiene en la formación profesional una vertiente de significación creciente individual y social. La cualificación profesional que proporciona esta formación sirve tanto para finalidades encaminadas a conseguir elevar el nivel de calidad de vida de las personas como para las relacionadas con la cohesión económica, social y del fomento de la ocupación.

La Ley orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, tiene por finalidad crear un sistema nacional de cualificaciones y formación profesional que dote de unidad, coherencia y eficacia la planificación, la ordenación y la administración de esta realidad. Entre sus objetivos está facilitar la integración de las distintas formas de certificación y de acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.

El modelo de gestión establecido en los acuerdos se ha caracterizado por el protagonismo de los agentes sociales en el diseño y la implantación de la formación continua, así como también se ha ido incrementando progresivamente la participación de la Administración.

Desde la Dirección General de Políticas Activas y Formación, para el año 2007 el presupuesto aprobado para la convocatoria anual FORCEM 2006-2007 es de 8.760.725,60 de euros, del cual se ha ejecutado el 96%, con la participación de 1.913 entidades y 18.903 alumnos. En cuanto a la forma de impartir estos cursos, el 49,9% fueron presenciales, seguidos de la modalidad mixta (33,3%), la impartición a distancia (9,9%) y, finalmente, la teleformación (6,9%).

Por islas, del total de cursos impartidos (1.913), el 66,85% fueron alumnos residentes en la isla de Mallorca, el 7,26% en la isla de Ibiza y el 3,60% de Menorca. El 22,26% restante corresponde a los cursos impartidos a distancia y/o a través de teleformación, los cuales se clasifican bajo el epígrafe genérico "Illes Balears", al residir los alumnos en diferentes islas (Véanse los cuadros A II-12 y A II-13.)

1.3. La negociación colectiva

En primer lugar, analizamos comparativamente la negociación colectiva de las Illes Balears en relación con las otras comunidades autónomas y, a continuación, especificamos las características de nuestra negociación colectiva.

1.3.1. Análisis comparado de las Illes Balears en relación con España

El análisis comparado de la negociación colectiva de las Illes Balears se hace teniendo en cuenta los datos de registro de convenios que centraliza estadísticamente el Ministerio de Trabajo e Inmigración. El cuadro II-37 se debe considerar como una «fotografía fija» de los convenios que se han registrado durante el año 2007 en los diferentes registros autonómicos, los cuales, finalmente, se reflejan en este cuadro, que no nos indica toda la realidad de la negociación colectiva balear. A partir de la lectura del cuadro podemos saber, como máximo, si durante el año 2007 se han negociado, se han formalizado o se han registrado muchos o pocos convenios colectivos en las Illes Balears, y si son un número igual, inferior o superior al correspondiente al año 2006. El cuadro no nos indica, sin embargo, el número total de convenios colectivos negociados, formalizados y registrados que tienen vigencia efectiva durante el año 2007. Para saber cuáles son los convenios que tienen vigencia efectiva, es necesario recurrir al *Boletín Oficial de las Illes Balears* (BOIB) e indagar en las vigencias temporales de los convenios, los cuales pueden estar publicados en años anteriores pero extender la vigencia durante el año que comentamos.

Por esto, a partir de la lectura del cuadro en relación con el correspondiente al año 2007, vemos que el total de convenios registrados en el 2007 es de 57, mientras que en el 2006 fue de 72. Así mismo, 38 convenios del total registrado en el 2007 son de empresa, mientras que 19 son de otro ámbito, a diferencia del año pasado, que eran, respectivamente, 53 y 19. Esto nos demuestra que durante el año 2007 el número de convenios registrados ha disminuido en 15 respecto del año 2006, y que este número de convenios es inferior a la media estatal, ya que representa el 1,1% del total de convenios suscritos y registrados en el conjunto de España. (Véase el cuadro II-37.)

1.3.2. La negociación colectiva en las Illes Balears

En el año 2007 en las Illes Balears hay 73 convenios colectivos propios, es decir, convenios que se han negociado y se han formalizado en nuestra comunidad y que están vigentes durante este año, con independencia del inicio de la vigencia¹². Estos pactos afectan a más de 40.000 empresas y a más de 235.000 trabajadores (en diciembre del 2007). 21 son convenios de sector y 52 de empresa. En el resto del Estado el total de convenios que se han cerrado es de 5.191, de los cuales 3.941 son de empresa.

En los cuadros II-38 y II-39 se hacen constar todos los convenios colectivos de las Illes Balears y se separan los de ámbito superior a la empresa (cuadro II-38) de los de ámbito empresarial o inferior (cuadro II-39). Como podemos ver, se expresa la vigencia del convenio, la fecha en que se publicó en el BOIB, el número de BOIB, el número de trabajadores y empresas a los que afecta, la jornada y el incremento de retribución.

En todo caso, hay que señalar que la cobertura real de la negociación colectiva en nuestra comunidad es notablemente superior a la que reflejan los convenios autonómicos. Es así, especialmente, porque actividades que llegan a un gran número de trabajadores y que afectan a muchas empresas están cubiertas por

¹² Se han computado únicamente los textos articulados completos de los convenios colectivos, excluyendo del cómputo las revisiones salariales, los acuerdos de las comisiones paritarias de aplicación y de interpretación, los acuerdos de adaptación de convenios de ámbitos sectoriales de nuestra comunidad autónoma u otros pactos o acuerdos similares.

convenios colectivos estatales que no son computados en la estadística regional. Para que nos hagamos una idea de cuáles son los principales sectores y empresas regulados por convenios de ámbito superior al autonómico, que tienen incidencia en nuestra comunidad autónoma, podemos enumerar los siguientes: las agencias de viajes, las artes gráficas, las compañías de seguros y mutuas de accidentes de trabajo, la banca privada, las gasolineras, las cajas de ahorros, las cooperativas de crédito, el calzado, la enseñanza privada (concertada y no concertada), los grandes almacenes, la industria química, la marina mercante, el personal laboral de la Administración del Estado, el personal laboral de la Seguridad Social, la prensa y las agencias de noticias, los puertos del Estado y las autoridades portuarias y la seguridad privada. Se han de añadir a estos convenios sectoriales los convenios de empresa que tienen un ámbito estatal y que también tienen presencia en el territorio de la comunidad autónoma como, por ejemplo, las compañías aéreas con convenio propio, las compañías navieras, las sociedades suministradoras de energía o las de telecomunicaciones.

Con respecto a las características básicas de la negociación colectiva en las Illes Balears, debe decirse que una pieza básica en la estructura de esta negociación son los convenios sectoriales. Los convenios colectivos de este ámbito son aquellos en los que se encuadran la inmensa mayoría de los trabajadores y las empresas incluidas en el proceso de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos sectoriales más significativos de nuestra comunidad autónoma, por el número de trabajadores que ocupan y por las empresas que afectan, son los de la hostelería, la construcción y el comercio. De entre estos convenios, destaca el de la hostelería, ya que es el que tiene un campo de aplicación personal más amplio: se aplica, aproximadamente, a 98.000 trabajadores y afecta a 9.000 empresas. El ámbito personal de los pactos colectivos del resto de sectores con una mayor incidencia –que son la construcción y el comercio– es bastante inferior, ya que cada uno sólo incluye unos 45.000 trabajadores. A su lado se encuentran los convenios que podemos decir que regulan “sectores estratégicos”, es decir, que si bien no afectan a un

número importante de empresas y de trabajadores –entre 3.000 y 7.000 trabajadores– sí tienen gran importancia en nuestra economía, fuertemente terciarizada. Los más importantes son los convenios colectivos que regulan el sector del transporte –de mercancías, regular y discrecional de viajeros–, y el que regula el sector del metal.

En los convenios colectivos de nuestra comunidad autónoma tradicionalmente se han incluido cláusulas de articulación y vertebración. Estas cláusulas tienen una función de conexión con otros tipos de normas. Con carácter general, la conexión se realiza con los marcos normativos heterónomos correspondientes: la ley o el reglamento estatal laboral. Actualmente, vemos que hay una tendencia a conectar y a vertebrar los convenios sectoriales autonómicos con los sectoriales de ámbito superior a la comunidad autónoma. Esta técnica de vertebración da como resultado el establecimiento de una regulación uniforme en importantes bloques de materias –especialmente en sectores como la construcción, los derivados del cemento o la madera–, en los que hay un tratamiento autonómico muy similar de todas aquellas materias reservadas al ámbito estatal.

En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, ésta tiende a hacer perdurar la unidad de negociación constituida, al considerar que el convenio de empresa cumple una función de mejora sobre el convenio sectorial. Algunos convenios colectivos de ámbito empresarial establecen conexiones con convenios de ámbitos superiores con el fin de cubrir lagunas de regulación.

Por lo que respecta a las principales magnitudes cuantificables –es decir, la retribución y la jornada–, hay que decir que en los cuadros II-38 y II-39 se expresan los incrementos salariales alcanzados y la cuantificación anual de la jornada –tiempo de trabajo y retribución directa e indirecta– de nuestros convenios colectivos sectoriales. Destacan los aspectos siguientes:

a) Salarios

El incremento salarial medio pactado en los diferentes convenios sectoriales de las Illes Balears ha sido en el año 2007 del 3,69%, el cual se expresa en el cuadro II-37.

En el cuadro II-40 se observa cómo la media del coste salarial para el conjunto nacional durante el año 2007 se situó en 1.676,70 euros por trabajador y mes. Para las Illes Balears, el salario medio para el 2007 se ha situado en 1.587,39 euros, con una diferencia de casi 90 euros. En relación con el año 2006, el incremento salarial que ha registrado el conjunto de España es del 3,9%. Las Illes Balears presentan un mayor incremento relativo que la media estatal y alcanza el 4,6%. Las Illes Balears son la sexta comunidad autónoma con el mayor incremento respecto del año 2006, por detrás del Canarias (5,36%), Aragón (5,25%), Asturias (4,98%), Extremadura (4,87%) y el País Vasco (4,77%). (Véase el cuadro II-40.)

b) Jornada

En las Illes Balears, para fijar la jornada ordinaria se utilizan indistintamente el módulo semanal y el anual y, a veces, ambos en un mismo convenio. Concretamente, el 14,29% del total de convenios sectoriales establece la jornada máxima en términos semanales; también el 23,81% lo hace en términos anuales, y el 61,90% restante utiliza el módulo semanal y el anual. La jornada anual media pactada se ha fijado en 1.774,8 horas, y la jornada media en cómputo semanal, en 39,71 horas.

1.4. La evolución de la actividad del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears

El 12 de enero del 2005, la CAEB, CCOO y UGT firmaron un acuerdo de renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), que se publicó en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* de 3 febrero de 2005. Este acuerdo permite asumir las plenas competencias en

materia de mediación y arbitraje de naturaleza laboral en el ámbito de la comunidad autónoma. Por lo tanto, la voluntad de sustituir el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) se convierte en un pacto que comenzó a desplegarse durante el año 2005 y que se consolida durante el 2006. En la actualidad, el TAMIB es el único ámbito de solución de conflictos laborales y es el primero en toda España con esta conformación. Pero además, el año 2007 el TAMIB, de conformidad con el artículo 2.1 del Acuerdo de renovación y potenciación, en relación con la disposición adicional primera, apartado quinto, de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo, que modifica el Texto refundido de la Ley de procedimiento laboral (aprobado por Real decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril), ha asumido la competencia para intervenir en los conflictos que se producen entre los trabajadores autónomos y las empresas para las cuales prestan servicios.

La actividad del TAMIB a lo largo del 2007 ha sido importante y ha superado, notablemente, la que llevó a cabo el año pasado. El número total de expedientes tramitados en el 2007 –es decir, la cifra anual que resulta de sumar los expedientes tramitados en la oficina central y en las dos delegaciones del Tribunal– es de 6.592 expedientes, de los cuales todos son de conciliación/mediación. Con esto, podemos decir que la actividad del TAMIB, globalmente considerada, se ha incrementado en 975 expedientes, es decir, el 17,36%. De estos expedientes, 6.550 corresponden a conflictos laborales individuales y 42 a conflictos colectivos, frente a los datos del 2006, que nos informaban de la tramitación de 5.553 procedimientos individuales y 63 expedientes colectivos.

La presentación de la solicitud de procedimiento de mediación en el TAMIB tiene cuatro formas posibles de terminación, que son las siguientes: con acuerdo entre las partes, sin acuerdo entre las partes, archivo de la solicitud (normalmente por no comparecer a la mediación la persona solicitante) o el intentado sin efecto (cuando quien no comparece es la persona a la cual se le hace la reclamación). Obviamente, la tramitación efectiva con resultado sólo se puede atribuir a los dos primeros casos: con acuerdo o sin acuerdo. Pues bien, durante el año 2007 se han tramitado efectivamente 4.229 expedientes (el

64,15% del total), 1.936 de los cuales han terminado con acuerdo (es decir, el 29,37%), y 2.293 sin acuerdo (es decir, el 34,78%).

Los procedimientos de mediación en Mallorca han sido 5.483, el 20,30% más que en el 2006, año en el que se tramitaron 4.558 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 3.564 solicitudes (el 65%) y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivo) 1.917 (es decir, el 34,97%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 47,22% se resolvieron con acuerdo y el 52,78% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes, 4.972 son conflictos individuales, 473 son conflictos plurales y 38 son colectivos. (Véase el gráfico II-9.)

En Menorca se han llevado a cabo 462 procedimientos de mediación, un 2,67 más que en el 2006, año en el que se tramitaron 450 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 311 solicitudes (el 67,32%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 151 (es decir, el 32,68). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 36,65% se resolvieron con acuerdo y el 63,34% acabaron sin acuerdo. De los 462 expedientes abiertos en Menorca, 460 corresponden a conflictos individuales y 2 a cuestiones colectivas (Véase el gráfico II-10.)

En el caso de Ibiza y Formentera, se tramitaron 647 expedientes, cifra que representa un incremento del 6,41% respecto de la actividad realizada en el año 2006, año en el que se llegó a la cifra de 608 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 356 solicitudes (el 55,02%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 291 (es decir, el 44,98%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 38,76% se resolvieron con acuerdo y el 61,24% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes abiertos en Ibiza,

645 corresponden a conflictos individuales y 2 a cuestiones colectivas. (Véase el gráfico II-11.)

Además de esta función de resolución de conflictos, se debe decir que este órgano se considera durante el año 2007 la sede de quince comisiones paritarias de convenios sectoriales, ya que se han añadido cinco nuevas comisiones paritarias a las ya existentes, y que en total son las siguientes: las ambulancias, el trabajo en el campo, el comercio, la construcción, los despachos de abogados, la hostelería, la limpieza de edificios y locales, el alquiler de vehículos, la ayuda a domicilio, los establecimientos sanitarios de hospitalización, la marroquinería, el metal, las panaderías y pastelerías, el transporte discrecional y el transporte regular. Esto supone el asentamiento institucional definitivo y la aceptación del TAMIB como un espacio neutral de resolución de la conflictividad laboral.

1.5. La seguridad y la salud laboral

1.5.1. Introducción

En la actualidad, el análisis del mercado de trabajo y de las relaciones laborales para ser completo debe examinar la cuestión de la seguridad y de la salud laboral. Con un análisis de la siniestralidad laboral no es suficiente para ver cuál es el estado evolutivo de la materia, ya que en este ámbito se mueven ideas, operadores públicos y privados, representantes de los empresarios y de los trabajadores y, además, una gran cantidad de proyectos que, al fin y al cabo, tienen un interés creciente para alcanzar un buen nivel de calidad en las condiciones de trabajo.

En el año 2007 se aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012, instrumento que tiene como objetivo establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, con un periodo de vigencia hasta el 2012 y una revisión prevista para el año 2010. La Estrategia pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales, diseñando un marco común y compartido en el cual desarrollar las diferentes acciones y objetivos del Gobierno, las comunidades autónomas y los interlocutores sociales.

En este apartado haremos constar las principales acciones que se han llevado a cabo en el 2007 por parte de la Dirección General de Salud Laboral, la Inspección de Trabajo, la Fiscalía y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y para acabar, aportaremos los principales datos de la siniestralidad laboral.

1.5.2. La actividad de la Dirección General de Salud Laboral

La Dirección General de Salud Laboral (DGSL) ejerce las funciones relativas a la gestión de la política de seguridad y salud laboral en las Illes Balears –incluidas la ejecución y la promoción de todas las medidas necesarias para elevar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores en su actividad laboral– y la instrucción de expedientes sancionadores por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Consejería de Trabajo y Formación, el mes de septiembre de 2007, inició la aplicación del denominado «Pla de Xoc contra la Siniestralidad Laboral en las Illes Balears», con el objetivo de desarrollar medidas de choque que permitan romper la tendencia creciente de las tasas de siniestralidad laboral del mercado de trabajo de las Illes Balears y que tiene su reflejo más claro en las estadísticas de accidentes laborales y enfermedades profesionales existente a Baleares. Las actuaciones programadas en este Pla de Xoc contra la Siniestralidad Laboral serán objeto de evaluación periódica por la Dirección General de Salud Laboral, que comprobará el grado de cumplimiento y los resultados alcanzados. Entre otros, son objetivos del Plan fortalecer los mecanismos de inspección y control del grado de cumplimiento de la normativa legal vigente y promover la participación de los trabajadores con mayor grado de cualificación.

Los equipos técnicos del área de seguridad y salud laboral de la Consejería de Trabajo y Formación, es decir, los equipos técnicos de seguridad y formación, higiene industrial, medicina laboral y de ergonomía y psicología, han desarrollado en el año 2007 toda una serie de actividades que se incluyen en los cuadros II-41, II-42, II-43 y II-44.

1.5.3. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo en las Illes Balears en materia de prevención de riesgos laborales

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, adscribe como un cometido de la función inspectora la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido normativo de los convenios colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Para cumplir con la tarea inspectora en la materia preventiva, en el año 2000 se crea en las Illes Balears la Unidad Especializada del Área de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección (UEASSLI). En la actualidad están adscritos a la Unidad cinco miembros del cuerpo de inspectores de trabajo, uno de los cuales es el director.

Las campañas de inspección en seguridad y salud laboral se articulan a través del acuerdo anual al que se puede llegar entre la Administración general del Estado y la Administración autonómica, en el marco institucional de la Comisión Territorial de la Inspección, (artículos 33 y 44 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). La opción de hacer una campaña se puede basar en la importancia económica y social que puede tener un sector en las Illes Balears, en el índice de siniestralidad, o bien en el hecho de que un determinado sector o actividad presenta accidentes o enfermedades de especial gravedad, así como en el incremento del número de accidentes. Para llevar a cabo las campañas resulta esencial la ayuda técnica y el asesoramiento que reciben los inspectores de trabajo de los equipos técnicos en prevención de la Consejería de Trabajo y Formación, a los que hemos aludido en el epígrafe anterior.

La actividad inspectora supone llevar a cabo una vigilancia y un control del cumplimiento de las normas reguladoras de la prevención y, por esto, frente a los incumplimientos que se hayan comprobado, se incoan los expedientes sancionadores necesarios. No obstante, no todas las actuaciones inspectoras son clasificables en los márgenes de una actividad sancionadora: se hacen advertencias sobre los incumplimientos de la normativa, sin que haya acta de infracción, con los requerimientos para que el sujeto obligado y responsable busque una solución –en el plazo que dispone el requerimiento– a la carencia que se haya advertido. (Véase el cuadro II-45.)

1.5.4. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención ajenos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, introdujo un enfoque de doble sentido en la organización de la prevención en el seno de las empresas: por un lado, se exige que la actividad preventiva se integre en todos los niveles de organización, de decisión y de actividad de la empresa y, por otro, permite la creación de mecanismos o instrumentos que permitan a la empresa conocer qué necesidades preventivas tiene. El artículo 32 de la mencionada Ley autorizó a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATMPSS) para actuar como servicios de prevención ajenos (SPA) respecto de las empresas que tenían asociadas, con las mismas condiciones que los otros servicios de prevención ajenos. Es decir, las mutuas añadieron a su función originaria de entidades colaboradoras de la Seguridad Social las correspondientes a los SPA.

Los datos de la actividad de las mutuas como servicios de prevención no están desagregadas por comunidades autónomas. No obstante esto, en esta Memoria ofrecemos una amplia muestra de parte de las MATMPSS con implantación en las Illes Balears¹³, lo que aporta una imagen clara de la gran

¹³ Queremos agradecer a los responsables de la actividad como SPA de las entidades Mutua Balear, Mutua Universal-Mugenat, Asepeyo y Fremap, su colaboración en la aportación de datos.

importancia que tiene la actividad preventiva que desarrollan las citadas mutuas. (Véase el cuadro II-46.)

Finalmente, añadir que para asumir las tareas en prevención de riesgos laborales, las mutuas han segregado los servicios de prevención ajenos mediante la creación de sociedades mercantiles, con la finalidad de que estas actividades no tengan repercusión en las cuotas públicas.

1.5.5. La Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia

_En cuanto a los aspectos de prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo mantiene contactos anuales de coordinación con la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia con el fin de perseguir todas las actuaciones que puedan ser delictivas y que se comprueben a raíz de las actuaciones inspectoras.

De hecho, la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social han firmado un protocolo con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral mediante la coordinación de las acciones de las diferentes administraciones públicas en materia de protección de la seguridad y la salud laboral.

La siniestralidad laboral es un fenómeno que incumbe muy de cerca al Ministerio Público. Si la tarea preventiva se puede considerar una misión propia de otros poderes públicos y de los agentes sociales, la tarea del Ministerio Fiscal se tiene que considerar de cariz más bien represivo. Durante el año 2007, en las Illes Balears se han incoado un total 696 procedimientos por delitos tipificados en los artículos 316 a 318 del Código Penal, contra la seguridad e higiene en el trabajo, uno más que el año 2006.

_Con el protocolo firmado se pretende establecer criterios de actuación específicos en relación con los accidentes de trabajo mortales o con lesiones calificadas como graves o muy graves y utilizar un sistema de comunicación

que permita evitar, por una parte, situaciones de impunidad y, por la otra, la duplicidad de sanciones (administrativa y penal).

1.5.6. La negociación colectiva y la prevención de riesgos laborales

En este punto concreto analizamos el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos de nuestras islas¹⁴. La materia, como ya se ha dicho en el marco del CES¹⁵, debe valorarse teniendo en cuenta el importante cambio que experimenta la normativa de prevención de riesgos laborales a raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y de las reformas posteriores que se han introducido, además de su amplio desarrollo reglamentario. El artículo 1 de esta Ley determina que entre las fuentes del derecho de prevención se encuentran los convenios colectivos, a los cuales el artículo 2.2 encomienda la tarea de desarrollar y mejorar el contenido legal.

Con respecto a la negociación colectiva sectorial, los dos ámbitos de más atención en la materia son la ordenación de determinadas comisiones sectoriales de seguridad y salud y la protección de la salud. Concretamente, el 61% de los convenios colectivos vigentes en las Illes Balears durante el 2007 regulan la participación de los trabajadores mediante la presencia de los delegados de prevención y también la creación de comisiones o comités de seguridad y salud laboral.

En referencia a la protección de la salud, es una materia considerada en el 95,2% de los convenios sectoriales. El 61,9% de los convenios prevén la revisión o el reconocimiento médico como una medida que se ha de adoptarse para la vigilancia de la salud, sin entrar en la vigilancia específica ante determinados riesgos del trabajo. El 42,8% establece, como normas generales, obligaciones y deberes en materia de prevención de riesgos laborales la adopción de medidas de salud laboral con relación a la evaluación de los

¹⁴ La fuente para obtener los datos son los convenios colectivos integrados en los cuadros II-38 y II-39.

¹⁵ Véase *La negociación colectiva en las Illes Balears. Informe. Estudio técnico*, publicado por el Consejo Económico y Social de las Illes Balears que contiene el estudio que elaboró C. Riera Vayreda, (Palma, 2004).

riesgos, la organización y planificación de la prevención, la formación e información de los trabajadores, las atenciones al personal y el control de las condiciones de trabajo. El 90,4% regula, en materia de salud laboral, el vestuario y la uniformidad (incluyendo este aspecto en la materia de seguridad y salud laboral), así como los equipos de trabajo y protección.

En cuanto a las cláusulas de seguridad y salud propias, el 76,1% de los convenios colectivos sectoriales regulan las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, el 66,6% de los convenios colectivos sectoriales recogen la obligación de la empresa de suscribir una póliza o seguro de accidentes laborales y/o no laborales (según el caso). El 19% de los convenios prevén un plus o complementos por llevar a cabo determinados trabajos.

En materia de incapacidad temporal, el 90% de los convenios regula complementos e indemnizaciones en caso de incapacidad temporal debida a un accidente de trabajo, así como un plus complementario por enfermedad y por accidente.

Respecto de la negociación colectiva de ámbito empresarial, hay que decir que la mayor parte de los convenios colectivos de ámbito empresarial regulan, especialmente, aspectos como la participación de los trabajadores, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y los seguros de accidente de trabajo. Concretamente, el 63,4% de los convenios de ámbito empresarial prevé la presencia de delegados de prevención y de comités de seguridad y salud. El 96,1% contiene regulación en materia de salud laboral y prevención; el 86,5% reglamenta el tema del vestuario y la ropa de trabajo; el 82,6% hace referencia a los seguros de accidente, y el 75% recoge, como medida para la vigilancia de la salud, las revisiones médicas y los servicios de medicina preventiva.

1.5.7. La siniestralidad laboral

_Los datos que se refieren a la salud laboral sitúan las Illes Balears en la cola de las comunidades autónomas con relación al índice de incidencia de los accidentes. Año tras año las Illes Balears es la comunidad autónoma con la tasa de accidentes más elevada del conjunto del Estado. Paralelamente, los datos relativos al nivel de estrés y al nivel de satisfacción laboral¹⁶ nos sitúan en las últimas posiciones en el ranking por comunidades autónomas¹⁷.

En nuestra comunidad autónoma, durante el año 2007 se produjeron 28.700 accidentes de trabajo en jornada laboral, lo que supone un aumento del 2,7%. (Véase el cuadro II-47.)

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

- En el año 2007 se han producido 28.493 accidentes leves, que representan el 99,2% del total de accidentes de trabajo en las Illes Balears. En el año 2006 se produjeron 27.710 accidentes leves. Por lo tanto, en el año 2007 el número de accidentes leves se ha incrementado en 783.
- Durante el 2007 se han producido 195 accidentes de trabajo graves, que representan el 0,7% del total de accidentes. En el 2006 hubo 213 accidentes de este tipo, lo que significa que en el año 2007 ha habido 18 accidentes graves menos (el 8,5% menos que el año 2006).
- Finalmente, respecto de los accidentes mortales, se han producido doce¹⁸, es decir, una más de los que hubo en el 2006.

En un análisis más concreto de los accidentes de trabajo según el código y grado de la lesión, podemos observar que durante el año 2007 destacan, entre los accidentes de trabajo graves sufridos por trabajadores pertenecientes al régimen general, las fracturas de huesos, con un total de 96 accidentes. Ahora

¹⁶ Datos procedentes de la encuesta de calidad de vida en el trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

¹⁷ Véase el Estudio de los IQT 2006, editado por el CES (2008).

¹⁸ Según la DGSL, de los 12 accidentes mortales, 4 se han producido dentro del sector de la construcción y 8 en el sector servicios; y todos en la isla de Mallorca.

bien, el número de accidentes graves en este régimen ha disminuido en comparación con el año pasado, el 10,10%. En el caso de los accidentes mortales, se concentran en el grupo de las lesiones múltiples y de los infartos, infartos cerebrales y otras patologías no traumáticas.

_Con respecto a los accidentes en jornada de trabajo in itinere, durante el año 2007 se han producido un total de 2.845, la mayoría de carácter leve (el 97,85%), mientras que el resto son de carácter grave y mortal (el 1,79% y el 0,35%, respectivamente). En concreto, del total de accidentes leves producidos in itinere destacan las dislocaciones y torceduras (1.392 durante el año 2007); en el caso de los accidentes graves, la mayoría de los que se han producido in itinere se concentran en el grupo de las fracturas de huesos (hasta un total de 25), mientras que de los 10 accidentes de trabajo mortales, hasta un total de 6 se encuadran dentro de las lesiones múltiples. (Véase el cuadro A II-14.)

Un análisis de la siniestralidad laboral por comunidades autónomas nos muestra que las Illes Balears se sitúan, un año más, a la cabeza de todo el Estado con relación al índice de siniestralidad. Este hecho viene determinado, como veremos, porque las Illes Balears presentan el mayor índice de siniestralidad de accidentes leves: 19,6 puntos por encima de la media española. (Véase el cuadro II-48.)

La evolución de la incidencia de accidentes durante la jornada de trabajo en relación con los accidentes leves en las Illes Balears durante el 2007 ha disminuido ligeramente respecto del año anterior, ya que esta incidencia ha sido prácticamente un punto inferior. (Véase el gráfico II-12.)

En el caso de los accidentes graves, en el año 2007 se ha producido un descenso, tanto en términos absolutos (-18) como en términos relativos (8,4 puntos menos que en el año 2006). En el gráfico II-13 se observa la evolución histórica y la tendencia de este indicador de siniestralidad. (Véase el gráfico II-13).

Por lo que respecta a los accidentes mortales, en el año 2007, como ya hemos dicho, murieron 12 trabajadores en accidentes laborales, uno más que en el año 2006. La evolución de los accidentes mortales queda patente en el gráfico correspondiente. (Véase el gráfico II-14.)

El año 2007, las Illes Balears, como ya ocurriera en el año 2006, presentan un índice de incidencia de la siniestralidad laboral (número de accidentes de trabajo por cada mil trabajadores) muy alto, del 77,7. No obstante esto, el número de accidentes en relación con las personas ocupadas fue 1,1 puntos inferior respecto del año 2006.

Por sectores de actividad, el índice de incidencia ha sido menor en el caso de los servicios, que ha disminuido respecto del año 2006, 0,49 puntos. También ha bajado en el sector de la construcción (-5 puntos). En el resto de sectores, agrario e industrial, el índice de incidencia ha aumentado: en agricultura 3,1 puntos más, y en el caso del sector industrial se registra un aumento de 5,6 puntos.

La distribución de los accidentes por sectores económicos muestra una fuerte concentración en el sector servicios, sector que ocupa al 75,8% de los trabajadores registrados en Baleares. Del total de accidentes de trabajo, el 56,8% tuvieron lugar en trabajos relacionados con el sector servicios; el 30,5% se produjeron en la construcción; el 11,1% en la industria; y, finalmente, el 1,6% restante se produjo en el sector agrario. Esta distribución de accidentes por sectores de actividad se corresponde con la distribución de la ocupación en nuestra economía, muy terciarizada, con un fuerte peso de la construcción y con una industria escasa y un sector agrícola mínimo. (Véase el gráfico II-15.)

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica que han aumentado durante el 2007 en la isla de Mallorca, concretamente con un incremento del 4,3%. En el resto de islas, se da un descenso. Menorca registra un descenso del 1,2%, Ibiza del 4,3% y, para acabar, Formentera del 29,9%. (Véase el cuadro II-49 y los addendas II-2, II-3 y II-4.)