

## **CAPÍTULO II- MERCADO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **RESUMEN**

El capítulo II está dividido en dos apartados, mercado de trabajo y Seguridad Social, a través de los cuales se lleva a cabo un análisis exhaustivo de estos dos ámbitos, no sólo desde la perspectiva de nuestra comunidad autónoma, que constituye el principal objeto de estudio, sino también poniendo en relación los datos obtenidos para el año 2006 en las Islas Baleares con los resultados obtenidos para el resto de España.

Así, y en relación con el mercado de trabajo, se analizan el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, que a lo largo del 2006 ha sido de 441.280 personas. Estos resultados mejoran respecto del año pasado. 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 agrícola.

La creación de empleo de este año 2006 se ha concentrado en el sector de la construcción, mientras que el sector servicios es el segundo con el aumento más importante. Así mismo, debe señalarse 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 2006 ha sido, de media, de 73.725 personas, cifra que supone un incremento del 18,8% respecto del año pasado. Por otra parte, en relación a la tasa de paro, debe decirse que durante el año 2006 se ha situado en el 6,5% de media: 0,8 puntos por debajo de la tasa del 2005. En el ranking por comunidades autónomas, las Islas Baleares se sitúan en la quinta posición respecto de la tasa de desempleo más baja.

En referencia a los índices de calidad del trabajo, los datos nos llevan a hacer una valoración relativamente positiva respecto de la posición puntera que nuestra comunidad ocupa, lo que se explica por el buen comportamiento de los indicadores relativos a las tasas de actividad, de empleo y de paro. 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 en 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 2006 en número de expedientes tramitados es de 5.617. Todos, menos un arbitraje, son de conciliación / mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 104

expedientes, es decir, un 1,89%, porcentaje considerablemente inferior al del año pasado.

Finalmente, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como empezamos a hacer en la memoria del año pasado, se analizan el marco normativo, la actividad administrativa pública y privada en prevención de riesgos laborales, y el ámbito de la negociación colectiva. En cuanto a la siniestralidad laboral, continúa como un factor que merece una especial atención, ya que se incrementa un 5,1%.

La recaudación líquida de la Seguridad Social en las Islas Baleares durante el ejercicio 2006 ha sido de 2.247,57 millones de euros (373.097 millones de pesetas), cifra que representa un incremento del 8,24% respecto del año anterior.

El número total de pensiones contributivas que se han percibido en las Islas Baleares en el año 2006 es de 156.256, lo que representa el 1,9% del número total de pensiones contributivas del Estado español. La contrapartida monetaria del total de pensiones contributivas ha llegado al valor de 1.168,09 millones de euros, con un incremento del 6,64%. En comparación con los datos relativos a los valores medios de las pensiones de las diferentes comunidades autónomas, las pensiones mensuales de las Islas Baleares tienen un valor de 585,15 euros, y se han situado siempre en los lugares más bajos de la tabla. Sólo se sitúan por debajo de las Islas Baleares: Galicia, Extremadura y Murcia. Ahora bien, a diferencia de la comparativa por comunidades autónomas, la comparación de las pensiones medias con las de otras provincias, pone de manifiesto que veinte provincias presentan pensiones medias inferiores a las de nuestra comunidad autónoma uniprovincial, lo que obviamente la sitúa más cerca de las posiciones centrales de la tabla que de las posiciones inferiores. Si, además, lo que tenemos en cuenta es el importe medio que percibe cada pensionista, podemos comprobar que en el 2006 hay veintiocho provincias con importes medios percibidos por pensionista inferiores al de nuestra comunidad autónoma, en que se aprecia un porcentaje superior a la media nacional de personas que perciben dos o más pensiones. El caso más frecuente es el de la percepción de una pensión de viudedad simultáneamente con la de jubilación, a lo que contribuye muy positivamente el que la tasa de actividad femenina sea, en las Illes Balears, de las más altas de España. Por provincias del arco mediterráneo, sólo se sitúan por encima de las Baleares: Barcelona, Valencia, Málaga y Tarragona.

El total de pensiones durante el 2006 fue de 155.831, mientras que el número total de pensionistas fue de 137.009 personas, lo que supone una ratio de 1,14 pensiones por pensionista, constituyendo una de las ratios más altas del Estado. En este sentido, el importe medio por pensionista supone que las Illes Balears mejoren su ranking provincial en ocho posiciones, y pasan del puesto 32 al 24.

La pensión contributiva media de Mallorca es de 590,63 euros; la de Menorca, de 593,10 euros; la de Ibiza, de 568,69 euros y la de Formentera, de 503,89 euros.

La media mensual de las pensiones de jubilación es de 645,33 euros; la de las pensiones de viudedad, de 427,49 euros; la de las de incapacidad permanente, de 666,90 euros; la de las de orfandad, de 252,19 euros, y las que son a favor de familiares, de 270,69 euros.

El importe anual de los subsidios ha sido de 122,43 millones de euros, con un incremento en relación con el año anterior del 7,15%.

En cuanto a la protección por desempleo, el gasto relativo a las prestaciones por desempleo es de 401,2 millones de euros, cifra que supone una variación del 8,8%, y un incremento en el número de beneficiarios del 1,5%. Por otra parte, durante el ejercicio 2006 también ha aumentado la cotización de la Seguridad Social un 4,3%, de manera que se ha llegado a una cuantía total de 107,12 millones de euros.

## **1. MERCADO DE TRABAJO**

### **RESUMEN**

El número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo del 2006 ha sido de 441.280 personas. Estos resultados mejoran, en conjunto, respecto del año pasado. 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 agrícola.

La creación de empleo de este año 2006 se ha concentrado en el sector de la construcción, mientras que el sector servicios es el segundo con el aumento más importante. Así mismo, debe señalarse la importancia creciente del colectivo de trabajadores extranjeros, en especial el de países de fuera de la Unión Europea. El total de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social a lo largo de 2006 ha sido, de media, de 73.725 personas, cifra que supone un incremento del 18,8% respecto del año pasado. Por otra parte, en relación con la tasa de paro, debe decirse que durante el año 2006 se ha situado en el 6,5% de media: 0,8 puntos por debajo de la tasa del 2005. En el ranking por comunidades autónomas, las Islas Baleares se sitúan en la quinta posición en cuanto a la tasa de paro más baja.

En referencia a los índices de calidad del trabajo, los datos nos llevan a hacer una valoración relativamente positiva respecto de la avanzada posición que nuestra comunidad ocupa, lo que se explica por el buen comportamiento de los indicadores relativos a las tasas de actividad, de ocupación y de desempleo. Un análisis de los indicadores de la Estrategia europea para el empleo nos muestran, un año más, que las Islas Baleares, si bien se encuentran en una mejor posición que el resto del Estado, aún 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 2006 el número de expedientes tramitados es de 5.617. Todos, excepto un arbitraje, son de conciliación/mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 104 expedientes, es decir, un 1,89%, porcentaje considerablemente inferior al del año pasado.

Finalmente, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como empezamos a hacer en la memoria del año pasado, se analizan el marco normativo, la actividad administrativa pública y privada en prevención de riesgos laborales y el ámbito de la negociación colectiva. En cuanto a la siniestralidad laboral, continúa como un factor que merece una atención especial, ya que se incrementa en un 5,1%

## 1.1. PANORAMA GENERAL DE LA OCUPACIÓN

Basamos el análisis de la ocupación del año 2006 en 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).<sup>1</sup> Se incluyen en este apartado un análisis de la evolución que han experimentado los índices de calidad del trabajo (IQT), tanto para las Islas Baleares como para el resto de comunidades autónomas. Este año 2006, se han incorporado un mayor número de datos desglosados por género, a fin de poder profundizar en el análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo y su evolución.

### 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 2006 ha sido de 441.280 personas. Estos resultados mejoran los del año pasado. En comparación con los datos del 2005, se ha producido un aumento de 20.034 trabajadores ocupados, hecho que, en términos porcentuales, equivale a un 4,8% de incremento.

La población ocupada femenina aumenta (+5,8%) por encima de la población masculina (+4%) respecto del año 2005. Si se tiene en cuenta el período 2000-2006, se han creado 43.200 nuevos puestos de trabajo que han sido ocupados por mujeres (un aumento del 29,6%), mientras que en el colectivo masculino el incremento ha sido de 29.012 puestos de trabajo, lo que, en términos relativos, equivale a un 13%. (Ver 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 2006 se ha cerrado con 188.091 mujeres ocupadas sobre un total de 441.279 personas en esta situación, lo que representa un porcentaje del 42,9%. Este porcentaje, en el conjunto del Estado, es de un 41,1%. (Ver el cuadro II-2.)

El aspecto remarcable de este porcentaje debe buscarse en la evolución que el peso de la ocupación femenina tiene sobre el total de la ocupación. Así, el año 2000, la ocupación femenina representaba el 39,5% del total de la ocupación de las Illes Balears, mientras que el año 2006 este porcentaje se sitúa en el 42,9%. En el conjunto del Estado, la ocupación femenina se ha situado 1,8 puntos por debajo de los registros que se dan en las Illes Balears. Del 37,2% se ha pasado al 41,1%; es decir, en las Illes Balears las mujeres tienen un peso mayor sobre el total de la población ocupada, peso que progresivamente aumenta. España se aproxima a la situación ventajosa de las Illes Balears, de tal manera que va recortándose el diferencial.

En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que se incrementa en todos los sectores económicos, a excepción del sector agrícola. La construcción, que había protagonizado un fuerte ciclo expansivo en la segunda mitad de los noventa, y que desde el 2001 hasta el 2004 presenta los primeros signos de desaceleración, estos dos últimos años es el sector que

---

<sup>1</sup> 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.

ha liderado el mayor crecimiento en términos de ocupación (9,1% el año 2006). Le sigue el sector servicios, con un incremento respecto del año 2005 del 4,6%. El sector industrial ha crecido respecto del año pasado un 1%, cifra que, a pesar de ser baja, contrasta con la pérdida de empleo de los últimos años, a razón de un 1% anual. Por otra parte, en la agricultura, la pérdida gradual de la población afiliada se concreta en una pérdida del 4,5% este último año. Todo esto confirma que la creación de empleo del año 2006 no se ha concentrado en un único sector, y que en el aumento de población afiliada se han visto implicados prácticamente todos los sectores económicos. (Ver el cuadro II-3 y el cuadro A II-1.)

Como hemos dicho, el sector servicios es el segundo sector con el aumento más importante (un 4,6%). Las actividades más dinámicas del sector servicios, las que más han crecido en términos relativos, son las actividades de alquiler de maquinaria y equipo sin operario (14,5%), las actividades informáticas (14,1%), y las actividades auxiliares de la intermediación financiera (14,1%). (Ver el cuadro II-4.)

Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, podemos señalar que el 77,5% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 18,4%, proporciones que se mantienen respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores –el 4,1%– se clasifican dentro de los regímenes especiales). Es especialmente relevante el incremento que se ha producido en el régimen de trabajadores del hogar, en el que se observa un incremento respecto del año 2005 del 15,78%. (Ver 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 igual que la del año anterior, cuando el mayor incremento se produjo también en las islas de Ibiza y Formentera. (Ver el cuadro II-6.)

Otro análisis que es necesario hacer es el de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tienen. Con los datos correspondientes al padrón del 2006, las Illes Balears continúan siendo la comunidad autónoma con el mayor porcentaje de población de nacionalidad extranjera, con un 16,8% sobre el total de la población, seguida de la Comunidad Valenciana (13,9%) y Murcia (13,8%); se sitúan a 7,5 puntos por encima de la media estatal, donde el peso de la población extranjera es del 9,3%.

La población ocupada extranjera registró una cifra de 73.725 trabajadores de alta, lo que supone un 16,7% del conjunto de trabajadores de alta en la Seguridad Social; este porcentaje crece año tras año –el 2006 es dos puntos superior al del año 2005– 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 11.687 trabajadores, hecho que ha significado un aumento en términos relativos del 18,8%. La distribución de los trabajadores extranjeros según la zona de procedencia ha variado a lo largo de los años. Si en 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), en el año 2006 se ha invertido el peso de estos dos colectivos: un 64,5% de los trabajadores extranjeros son de nacionalidad de países de fuera de la UE (47.531) y un 35,5% son trabajadores con nacionalidad de países europeos (26.194).

Siendo esto así, en el año 2006, el crecimiento de la ocupación más importante se ha producido entre los trabajadores extranjeros. De los más de 20.000 nuevos afiliados, un 79,2% son extranjeros, mientras que un 20,8% son nacionales. Tal como se ha dicho anteriormente, el incremento relativo en el número de trabajadores extranjeros ha sido del 18,8%, mientras que el incremento en el número de trabajadores nacionales ha sido del 2,3%.

Mientras que en años anteriores se apreciaba que durante los meses de mayor ocupación (junio, julio y agosto) el peso de los trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la UE era mayor que la de los extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la UE, en el año 2006 se da un mayor peso de los extracomunitarios durante los doce meses del año. Hay diferencias estacionales que 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. (Ver 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 32,5% de los trabajadores de la Unión y el 11,5% del total de afiliados extranjeros), seguido del Reino Unido (el 21,2% y el 7,5%, respectivamente) e Italia (el 17,4% y el 6,2%, respectivamente); porcentajes de participación que 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 65,5% cotizan en el régimen general, y el 33% 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. (Ver el cuadro II-8A.)

Por otro lado, el colectivo de trabajadores extranjeros afiliados que tienen nacionalidad de países de fuera de la Unión Europea –que, como hemos comentado antes, es el que ha sufrido el aumento más notable– tiene como protagonista a Ecuador, que pasa a ser el primer país de fuera de la Unión Europea que aporta más trabajadores, por delante de Marruecos, y que se convierte por primer año en el primero en cuanto al conjunto de países, por delante de Alemania (aporta el 19,1% de los trabajadores de fuera de la Unión Europea y el 12,3% del total de afiliados extranjeros). Lo siguen en orden de importancia Marruecos (el 15,7% y el 10,1%, respectivamente) y Colombia (el 10,7% y el 6,9% respectivamente). (Ver el cuadro II-8B.)

Respecto de los trabajadores con nacionalidad de países de fuera de la Unión Europea, a pesar de que el 75,1% cotiza en el régimen general de la Seguridad Social y el 5,5% 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 se encuentran afiliados el 17,3% de estos trabajadores, de los cuales el 43,7% provienen de Ecuador o Colombia. De esta forma, se puede afirmar que gran parte de los nuevos trabajadores llegados de Sudamérica, se dedican al trabajo doméstico. Otro régimen en el que este colectivo de extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la Unión es representativo es el agrario, con 935 trabajadores de alta durante el 2006 (a pesar de ello, son 162 afiliados menos que en el año 2005).

Si se tiene en cuenta el período 2001-2006, se han creado 41.222 nuevas afiliaciones que corresponden a personas extranjeras (un aumento del 126,8%), mientras que para el colectivo de trabajadores nacionales el incremento es de 15.745 puestos de trabajo (un 4,5%).

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 8.002 trabajadores respecto del año 2001; Colombia, en 4.566, y Argentina, en 4.020. Los países del Este, como Bulgaria i Rumania (con prácticamente dos mil trabajadores cada uno), también contribuyen de manera considerable al crecimiento de trabajadores extranjeros de alta en la Seguridad Social.

Un factor a tener en cuenta a la hora de hablar de la incidencia de la población extranjera en el mercado de trabajo balear es el proceso extraordinario de regularización de trabajadores extranjeros llevado a cabo por el Gobierno central durante el año 2005 y que en el caso de Baleares supuso 19.158 autorizaciones de residencia y trabajo.

### 1.1.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Según los datos que ofrece la encuesta de población activa (EPA), la población ocupada en nuestras islas el año 2006 es de 495.975 personas. Esta cifra representa un incremento de 27.923 efectivos laborales respecto del 2005. Este hecho, en términos relativos, supone el 6%, lo que confirma una tendencia al alza. (Ver el cuadro II-9.)

Por sectores de actividad, cabe señalar que el sector de la construcción –después del fuerte crecimiento del año 2005– y el agrícola, experimentan un descenso en el número de ocupados: un 2,4% y un 5,1% respectivamente. Respecto del sector industrial, se da una recuperación de personas ocupadas después de la tendencia decreciente del año anterior, con un aumento del 9,3%. Finalmente, en referencia al sector servicios, cabe decir que sigue un comportamiento cíclico similar al de los años anteriores con una tendencia creciente. (Ver el cuadro II-10.)

### 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 2006 las Illes Balears presentaban una tasa de actividad<sup>2</sup> 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 ha aumentado de forma considerable respecto del 2005: en concreto, presenta 1,4 puntos más.

En el año 2006 se produce un aumento tanto en la tasa de actividad femenina como en la masculina. Este año la tasa de actividad femenina ha sido de un 54,5%, 6,6 puntos por encima de la media estatal. De todos modos, en el año 2006 las Illes Balears dejan de ser la comunidad autónoma con la mayor tasa de actividad femenina y se sitúan en segundo lugar por detrás de Madrid (54,9%). No obstante, a pesar de la entrada creciente de la mujer en el mercado de trabajo y a pesar del consiguiente acortamiento de la distancia respecto de la masculina, la tasa de actividad masculina (del 73,8% el año 2006) 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 2005 ha sido el de los jóvenes (de veinte a veinticuatro años), con un incremento de 3,1 puntos, que en el caso del colectivo masculino se eleva a 6 puntos más que en el año anterior. En cuanto a este colectivo, la tasa está 7,4 puntos por encima de la media nacional. (Ver el cuadro II-11.)

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. (Ver los gráficos A II-1, A II-2 y A II-3.)

De acuerdo con el incremento de la tasa de actividad, este último año la tasa de empleo<sup>3</sup> de las Illes Balears también ha sido la más alta del Estado, de un 60%. Supone un incremento de 1,8 puntos respecto del 2005. Un análisis por género nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de ocupación se ha incrementado 1,4 puntos en relación con la que había en el año 2005. Este incremento afecta especialmente al colectivo de edades comprendidas entre los veinte y los veinticuatro años, que ha aumentado 7,3 puntos la tasa de empleo, la cual se sitúa 15 puntos por encima de la media nacional. En el caso de las mujeres, la tasa de empleo ha aumentado 2,1 puntos respecto del año pasado, y el colectivo que ha mostrado un comportamiento más dinámico ha sido el de veinticinco a cincuenta y cuatro años (3,6 puntos más). Las Illes Balears, con un 50%, son, como el año pasado, la comunidad autónoma con la segunda tasa de empleo femenino más alta del Estado, por detrás de Madrid (50,1%), a pesar del aumento de la tasa de empleo en relación con el año anterior. (Ver los cuadros II-12 y II-13.)

Por otro lado, la tasa de desempleo<sup>4</sup> se ha situado en el 6,5% de media durante el año 2006, 0,8 puntos por debajo de la tasa de desempleo de 2005. Se sitúa 2 puntos por debajo de la tasa de desempleo en el ámbito nacional, que es del 8,5%. Las Illes Balears ocupan la quinta posición en cuanto a la tasa de desempleo más baja en el ranking por comunidades autónomas durante el

---

<sup>2</sup> Tasa de actividad entendida como la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

<sup>3</sup> Tasa de empleo entendida como la relación entre el número total de ocupados y la población total.

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

2006. Por género, la tasa de desempleo masculina ha descendido 0,1 puntos, mientras que la tasa femenina ha registrado un descenso de 1,7 puntos, y se ha situado, así, en el 8,3%. Por tramos de edad, la tasa de desempleo de los jóvenes de dieciséis a diecinueve años ha disminuido 11,2 puntos, y aún así es del 25%. (Ver los cuadros II-13 y II-14.)

Si examinamos las diferencias de desempleo entre géneros, vemos que las Illes Balears han mejorado su posición respecto del año pasado y han pasado de ocupar la posición número once como comunidad autónoma donde la diferencia entre la tasa femenina y la masculina era más baja, a ocupar la cuarta durante el 2006 (con una diferencia de 1,6 puntos). Ocupan las primeras posiciones las comunidades de La Rioja, Canarias y Cataluña; en el otro extremo encontramos comunidades como Castilla-la Mancha, Castilla y León o Cantabria, donde la tasa de desempleo femenina se sitúa alrededor de dos veces por encima de tasa de desempleo masculina. (Ver el gráfico II-2).

Para concluir, en el caso de una comunidad como la nuestra hay que subrayar las diferencias que se dan en la tasa de paro según la época del año. Como se refleja en el cuadro II-14, en los meses centrales del verano la tasa de paro (del 4,76%) se reduce respecto de la que existe en los meses de menor actividad turística; por lo tanto, podemos afirmar que la tasa de paro en el mercado laboral balear fluctúa de acuerdo con la estacionalidad de nuestra principal actividad económica, el turismo. A pesar de esto, que se repite año tras año en nuestra comunidad autónoma, es destacable el descenso de la tasa de paro durante prácticamente todos los trimestres del 2006 respecto del 2005. (Ver el gráfico II-3).

Finalmente, hay que decir que muchas de las características que tiene el paro en el conjunto de España –como por ejemplo 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 balear, lo que queda reflejado en la estructura del mercado de trabajo de las Illes Balears. (Ver el gráfico II-4.)

#### 1.1.4. EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL TRABAJO (IQT)

El Consejo Económico y Social de las Islas Baleares, con la ayuda de la Consejería de Trabajo y Formación y el asesoramiento de la Universidad de Barcelona, editó en el año 2004 la publicación *La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador*, publicación que analiza la situación del mercado de trabajo a partir de un concepto multidimensional que implica considerar aspectos como las características del lugar de trabajo, las características del trabajador en relación con el trabajo que desarrolla, la evaluación subjetiva que hace el trabajador de su labor o las características del entorno laboral<sup>5</sup>.

Este trabajo supuso tener en cuenta unos indicadores elaborados por la Comisión Europea. La batería de indicadores que ha propuesto dicha Comisión

---

<sup>5</sup> 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.

se ha establecido en diez dimensiones, que pretenden captar las características del puesto de trabajo y del entorno laboral. El objetivo es encontrar indicadores disponibles en fuentes estadísticas homogéneas para los diversos países de la Unión Europea y, así, poder establecer una medida comparable de la calidad del trabajo. (Ver el cuadro II-15.)

El objetivo de este estudio sobre el índice de calidad del trabajo (IQT) es disponer de una valoración más amplia de la situación del mercado de trabajo de Baleares y, evidentemente, del resto de comunidades autónomas. La metodología de cálculo consiste en obtener una ordenación de las diversas comunidades para cada una de las dimensiones definidas. Cabe decir que dentro de cada dimensión se considera que todas las variables tienen la misma ponderación. De esta manera, se obtiene un ranking de las comunidades según cada una de las seis dimensiones consideradas. La agregación de éstas –ahora sí– a las ponderaciones correspondientes da lugar, finalmente, a la ordenación de las diferentes regiones según la medida de la calidad del mercado de trabajo.

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 las condiciones del lugar de trabajo, el entorno laboral y los salarios son los que tienen una mayor participación en la construcción del índice agregado. Esta elección se basa en el hecho de que las condiciones del puesto de trabajo y del entorno laboral son las que hasta hace unos años se consideraban básicas para valorar el trabajo.
- Intermedio. En este caso se da una mayor participación a los bloques sobre condiciones de trabajo, relaciones laborales y entorno laboral. En este escenario pierden peso las condiciones salariales y, en cambio, gana participación el bloque de relaciones laborales.
- Innovador. Se trata del escenario donde tienen más peso todas aquellas variables ligadas a la igualdad de género y a las relaciones laborales. Los grupos con mayor participación son, pues, los de condiciones del puesto de trabajo, las relaciones laborales y la igualdad de género.

Hay que decir que en todos los escenarios, excepto el de base, las variables representativas del nivel de bienestar de la comunidad autónoma siempre tienen la misma ponderación que, por otro lado, es la más baja. Esto se fundamenta en la hipótesis de que la correlación entre el nivel de desarrollo o de riqueza de la comunidad autónoma y la calidad laboral no es significativo. En lo concerniente al resto de indicadores, se han establecido dos ámbitos: las variables consideradas más importantes en cada uno de los escenarios (con una ponderación del 25%) y aquellas que tienen una importancia secundaria (con un peso del 10%). (Ver el cuadro II-16.)

Así pues, 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 éstas, que corresponde,

finalmente, a la ordenación según la medida de calidad del trabajo. (Ver el cuadro II-17).

El análisis que hacemos de este año nos permite ofrecer algunas conclusiones relevantes, que pueden ser de especial utilidad para los gestores de la política económica, sobretodo en el ámbito de la política relacionada con el mercado de trabajo. Estas conclusiones están en la línea de poder identificar los puntos fuertes de la comunidad autónoma y también aquellos puntos donde Baleares muestra una situación más débil. Estos últimos sirven para identificar las áreas a las que deben destinarse más recursos y esfuerzos con vistas a conseguir un mercado de trabajo de más calidad<sup>6</sup>.

Los puntos fuertes –es decir, aquellas variables en las que las Illes Balears están mejor situadas con respecto al resto de comunidades autónomas– se concentran en los indicadores relacionados con la igualdad de género, el entorno laboral y el nivel de bienestar.

Más detalladamente podemos ver los aspectos siguientes:

- En relación a la igualdad de género, Baleares muestra una situación relativamente más igualitaria entre hombres y mujeres en gran parte de las variables que se han analizado. Así pues, nuestra comunidad autónoma ocupa la primera posición en el ranking en cuanto a la media de los indicadores de igualdad de género, dada la importancia en el sector turístico de las ocupaciones feminizadas y la mayor tasa de actividad femenina.
- Las variables relacionadas con el entorno laboral históricamente son favorables para las Illes Balears, sobretodo las que hacen referencia a la tasa de actividad, de ocupación juvenil, así como la tasa de ocupación de los mayores de 55 años y paro de larga duración. En cambio, la tasa de paro juvenil supone que las Illes Balears ocupen la séptima posición durante el año 2005.
- También los indicadores que definen el nivel de bienestar de nuestra comunidad autónoma dan un balance positivo para Baleares, ya que en prácticamente todos nos situamos en la primera posición, a excepción del PIB per cápita, en el que Baleares ocupa la quinta posición.

En cambio, se han podido identificar otros indicadores en los que las Illes Balears se encuentran en una peor situación relativa y que se pueden considerar cuestiones en las que cabe incidir de manera específica para mejorarlas. Se resumen en los puntos siguientes:

---

<sup>6</sup> Debe advertirse que, atendiendo al grado de complejidad para componer el IQT (que tiene más de treinta variables, cada una de las cuales se apoya sobre una estadística oficial independiente, distinta, y sobre programaciones del Plan estadístico nacional diferentes), se utilizan los datos que están totalmente cerrados en todos los indicadores y ámbitos a los cuales afecta el índice. Por este motivo, hay un año de retraso en cuanto a los aspectos cuantitativos (el IQT ofrecido en el 2005 se hace sobre la base de los datos del 2004). No obstante, el índice refleja la tendencia estructural del mercado de trabajo y se debe entenderse únicamente en estos términos.

- En relación a las condiciones de trabajo, Baleares se caracteriza por ser la segunda comunidad autónoma con el índice de incidencia de accidentes laborales más alto y, por lo tanto, ocupa un año más las últimas posiciones en el ranking por comunidades autónomas, sólo con Castilla-la Mancha por detrás. Debe precisarse que la mayor parte de los accidentes en las Illes Balears son de carácter leve; así, las Baleares ocupan la primera posición en lo que se refiere a jornadas perdidas por accidentes de trabajo. Durante el año 2005, en cuanto a la tasa de temporalidad, ocupamos la décima posición igual que en el 2004.
- Con respecto a la dimensión sobre las relaciones laborales, se debe decir que el nivel de formación de la población ocupada y el desajuste de las calificaciones que se detecta en el mercado de trabajo deriva muy directamente de las características del mercado de trabajo balear. En las Illes Balears la población joven abandona los estudios relativamente pronto y, por lo tanto, hay una menor proporción de trabajadores con estudios superiores, hechos que nos convierten un año más en la comunidad autónoma con la proporción de personas ocupadas con estudios superiores más baja del Estado.
- En cuanto a los niveles salariales, teniendo en cuenta la estructura productiva de servicios, son relativamente bajos en relación con el resto de comunidades. Las Illes Balears ocupan la décima posición durante el 2005, como ya pasaba el 2004.
- Respecto de la productividad durante el 2005, las Illes Balears registraron un aumento del PIB por persona ocupada, lo que sitúa a las Illes Balears en la décima posición en el ranking por comunidades autónomas, ganando posiciones respecto del 2004, que ocupaban la posición número trece.

Hay que destacar que, si comparamos los rankings por comunidades autónomas, las Illes Balears ocupan una buena posición, a pesar de que han perdido posiciones respecto de años anteriores. (Véase el cuadro II-17.) En efecto, esta comparación nos muestra que, en los cuatro escenarios definidos, las Baleares encabezaban el ranking en el escenario base, en el escenario innovador y también, en el escenario intermedio. En cambio, en el 2006 las Illes Balears pasan a ocupar la segunda posición en estos tres escenarios y dejan la primera posición para la comunidad de Madrid, que pasa a ser la comunidad autónoma que encabeza los cuatro escenarios. En lo que respecta al escenario tradicional, las Baleares ganan algunas posiciones y se sitúan en la cuarta posición. En este escenario se da mucho peso a las condiciones en el puesto de trabajo, a los salarios y al entorno laboral, dimensiones en las que las Illes Balears no encabezan las mejores posiciones del ranking. (Ver el cuadro II-17.)

#### 1.1.5. INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA LA ESTRATEGIA EUROPEA DE OCUPACIÓN (EEO)

Los indicadores de evaluación que figuran en el cuadro II-18 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 en cuanto a los indicadores de ocupación. La necesidad de reforzar las políticas de empleo, la ha señalado también la Comisión Europea como una prioridad para alcanzar los objetivos de la Estrategia europea de ocupación (EEO). (Ver el apartado 2.4.1.)

En cuanto al indicador de paro, podemos afirmar que, en todos los casos, nos encontramos en una situación peor que el objetivo marcado por la Unión Europea a medio plazo (2005). Aunque el indicador de paro en términos generales –el porcentaje de población en paro respecto de la población activa – es notablemente mejor en nuestra comunidad que en el resto del Estado, y también en la Unión Europea, nuestra posición se sitúa lejos del objetivo que se establece en la Estrategia europea. Por otra parte, las Islas ocupan una situación peor que la Unión Europea en cuanto a los indicadores de la tasa de paro femenino y la tasa de paro juvenil, aspectos que se tendrán que mejorar para cumplir con los objetivos fijados. Finalmente, en relación al paro de larga duración, característica típica del paro en el conjunto de España, cabe decir que Baleares cada año consigue una tasa inferior, muy inferior a la media nacional y a las tasas de la Unión Europea. (Ver el cuadro II-18.)

## 1.2. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN

A continuación analizaremos con más detalle, a partir de la encuesta de población activa (EPA), el empleo en función de cada situación laboral; la temporalidad; las personas ocupadas y asalariados por jornada, por género y por sector de actividad; el paro registrado, y los flujos de entrada y de salida del mercado de trabajo balear.

### 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 (EPA), del total de 495.975 trabajadores ocupados en el año 2006, 401.600 fueron asalariados, cifra que supone el 81% del total de personas ocupadas en nuestras islas. Este porcentaje es similar al del año anterior, aunque cabe remarcar un aumento del 11% en el colectivo de asalariados en el sector público, mientras que los del sector privado aumentan un 4,5%. 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 35.800 personas, lo que significa que ha aumentado el 14,7% respecto del año 2005, mientras que los empresarios sin asalariados son 54.100 personas, es decir, se produce un incremento del 7% respecto del año pasado. (Ver el cuadro II-19.)

### 1.2.2. LA TEMPORALIDAD

La tasa de temporalidad considerada sobre el total de afiliados al régimen general de la Seguridad Social fue del 40,10% (un 0,13% inferior a la del año 2005), pero utilizando la información de la EPA-INE, el 33,2% del total de ocupados tuvo un contrato temporal, porcentaje que representa un incremento de 0,6 puntos respecto del obtenido el año anterior. Como es habitual, estas

cifras están vinculadas a la estacionalidad turística, como se refleja en el gráfico II-5. A partir de este gráfico, tal como muestran las series de datos, podemos observar que durante el primer semestre del 2006, y en comparación con los datos del año anterior, se produce un descenso en el número de asalariados, tanto en la contratación indefinida como en la temporal (-2,52 i -6,53, respectivamente). En el segundo semestre del año 2006 se mantiene el descenso en el número de asalariados con contrato temporal (-6,56), mientras que se observa un incremento en el número de asalariados con contrato indefinido respecto del año 2005 (+0,59). Las Illes Balears se sitúan 0,8 puntos por debajo de la media estatal de temporalidad. (Ver el cuadro II-20 y el gráfico II-5.)

Respecto de las posibles diferencias entre géneros, se observa que las mujeres (34,3%) presentan una tasa de temporalidad más elevada que los hombres (32,2%). Hay que remarcar que durante el año 2006 la tasa de temporalidad femenina ha aumentado 2,1 puntos, mientras que la tasa de temporalidad masculina ha bajado 0,6 puntos. (Ver el cuadro II-21.)

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa en la jornada parcial es casi quince puntos más elevada que la existente en el caso de los trabajadores a jornada completa. La tasa de temporalidad ha aumentado 0,8 puntos en el caso de los trabajadores que tienen un contrato a jornada completa, mientras que para los que tienen un contrato a jornada parcial ha disminuido 0,2 puntos. (Ver el cuadro II-22.)

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 dieciséis y diecinueve años, que tiene la tasa más elevada, como se refleja en el gráfico correspondiente. (Ver el gráfico II-6.)

### 1.2.3. LOS OCUPADOS Y LOS ASALARIADOS POR TIPO DE JORNADA, POR GÉNERO Y POR SECTOR ECONÓMICO

En el 2006 el número de personas ocupadas a jornada completa aumenta, de manera que hay 27.782 ocupados más que el año 2005 (un 6,7% más que el año anterior). Este aumento se da principalmente en el colectivo femenino, donde el incremento es del 8,7%, frente a un aumento del colectivo masculino del 5,5%.

En cuanto a los ocupados a jornada parcial, el aumento respecto del año anterior es prácticamente insignificante, alrededor de un 0,3% de media anual. Dentro de este grupo cabe señalar que, en cuanto a las mujeres, el número de ocupadas a jornada parcial ha aumentado durante el año pasado, ya que hay 650 mujeres ocupadas más a jornada parcial. En cambio, en el colectivo masculino la ocupación a tiempo parcial se reduce en 510 personas.

Si sólo hacemos referencia a los ocupados asalariados, estos porcentajes varían parcialmente. Dentro del total de ocupados asalariados a jornada completa, los hombres presentan un aumento del 3,9%, mientras que las

mujeres incrementan la ocupación un 10,2%. En cuanto a los ocupados asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino disminuye en un 13,3%, y el colectivo femenino aumenta en cuanto al número de trabajadoras asalariadas un 1,8%.

Hemos de destacar, un año más, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 8,5% respecto del total de trabajadores ocupados y el 9% respecto del total de asalariados) en comparación con los hombres (con el 2,3% y el 1,9% respectivamente). Por otra parte, en el trabajo a tiempo completo, la mayor ocupación se produce en el colectivo masculino (Ver el cuadro II-23.)

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-24 se observa que un 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 62,7%. 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 96,3% 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 74,9% de los ocupados y el 74,1% en el caso de los asalariados), a pesar del notable aumento de las mujeres ocupadas en este sector económico respecto del 2005. Finalmente, el sector agrario y el pesquero aglutinan un 2,4% del total de hombres ocupados y un 1% en el caso de las mujeres ocupadas.

Para concluir, y como resumen: el 2,4% del número total de hombres ocupados trabaja en la agricultura, el 10,9% en la industria, el 24% en la construcción y el 62,7%, en el sector servicios. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 1% en la agricultura, del 5,1% en la industria, del 1,3% en la construcción y del 92,7% en los servicios. (Ver el cuadro II-24.)

#### 1.2.4. EL DESEMPLEO, LAS DEMANDAS DE OCUPACIÓN Y LAS COLOCACIONES

El año 2005 supuso la entrada en funcionamiento del nuevo sistema de información estadística para los servicios públicos de ocupación: el llamado SISPE. Se implantó una nueva metodología de recuento de las personas desocupadas inscritas en las oficinas de empleo, con el objetivo de ajustar y homogeneizar el concepto de desempleo registrado en el conjunto de la Unión Europea, siguiendo las recomendaciones que ha hecho el Eurostat (Oficina de Estadística de la UE).

En las Illes Balears, el año 2006 se cerró con 36.134 personas desocupadas, cifra que supone un descenso en términos absolutos de 2.206 personas

respecto del año anterior, y en términos relativos, del 5,8%. Un 55,7% de estas personas son mujeres y el 44,3% restante son hombres. El desempleo femenino ha experimentado un descenso del 4,5% en relación al 2005, mientras que el masculino lo ha hecho un 7,3%. De hecho, es la primera vez que el desempleo femenino desciende desde el año 2000. (Ver el cuadro II-25.)

El desempleo femenino se centra en mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 34 años, que aglutinan el 42,2% del total de mujeres en paro. Tanto en el colectivo femenino como en el masculino, el grupo de edad más joven es el que experimenta el descenso más acusado –en concreto, un 8,5% y un 8,8% respectivamente. Por otro lado, en el grupo de mujeres mayores de 45 años encontramos un ligero incremento del 0,7% respecto del 2005. Este comportamiento hace años que se produce (por lo tanto, podemos decir que responde más a una situación estructural que no a un momento coyuntural determinado); de todos modos, durante el año 2006 el crecimiento es mucho menor que el de otros años pasados. Este incremento se podría explicar, entre otras causas, por la voluntad de las mujeres mayores de 45 años de (re)incorporarse al mercado de trabajo después de una serie de años dedicadas al cuidado de los hijos, con las dificultades que ello comporta. De hecho, si observamos los datos de afiliación, se aprecia un incremento importante de la ocupación en el grupo de mujeres mayores de 45 años (7,9%) respecto del año anterior, de manera que se convierte en el grupo de edad que experimenta el mayor incremento.

La distribución del desempleo según el grupo de edad muestra diferencias entre los hombres y las mujeres. El desempleo femenino es más joven que el masculino. En el 2006, el 60,7% de las mujeres en paro eran menores de 40 años; en el caso de los hombres, el porcentaje se situaba en el 57,4%. Para el colectivo de mayores de 50 años, la proporción es inversa, dado que en el desempleo femenino significa un 19,9% y en el masculino un 24,9%.

El año 2006, el paro de larga duración representa un 17,5% 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 2006, representan el 62,4% de este colectivo, frente al 37,6% de los hombres. Así mismo, si nos fijamos en las personas desocupadas que hace más de dos años que están registradas en las oficinas de empleo, una vez más son las mujeres las que se llevan la peor parte, ya que representan el 64% sobre el total de personas desocupadas con más de dos años en las listas de desempleo. (Ver los cuadros II-26 y II-27.)

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. No es hasta el año 2005 que se produce un cambio de tendencia y desciende el paro registrado, si lo observamos a partir de los registros tanto del servicio de empleo como de la EPA. Según la EPA, en el año 2006 el número de desempleados se reduce un 5,8% respecto del 2005 (se pasa de los 36.400 parados a los 34.275, es decir, hay 2.125 parados menos que el año pasado). Si utilizamos como fuente la

simulación retrospectiva de paro registrado con los criterios SISPE, también se produce un descenso del 5,8% en relación con el año 2005. Según esta fuente, este año se han registrado 36.134 desempleados, frente a los 38.340 del año anterior. (Ver 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.

El colectivo de personas extranjeras no estaba incluido dentro de la antigua definición del paro (SILE); dada la evolución del volumen de trabajadoras y trabajadores extranjeros en España y del uso que estos trabajadores hacen de los servicios públicos de empleo como servicio de colocación, el nuevo sistema SISPE los incorpora. Es por este motivo que no se pueden hacer comparaciones de series históricas de trabajadores extranjeros en las listas de paro. El año 2006 se cerró en las Illes Balears, como hemos dicho, con un total de 36.134 personas, de las cuales 7.164 eran extranjeras, cosa que, en términos relativos, implica un 19,8% del total de paro que se ha registrado en las Islas. Se da un aumento del número de personas extranjeras desocupadas respecto del año 2005 (+712).

Durante el año 2006, del total de mujeres en situación de desempleo, 3.508 son extranjeras, lo que supone un 17,4% sobre el total de mujeres paradas en las Illes Balears. En España, este porcentaje es del 6,5%<sup>7</sup> (casi 11 puntos por encima de la media de las Illes Balears).

Sobre el total de personas extranjeras en situación de desempleo, el 49% 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, la situación varía; el peso de las mujeres de países de fuera de la UE (43,9%) es claramente inferior al peso que representan las mujeres procedentes de países de la UE (59,3%).

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 2006 las Illes Balears, con un 19,8% de desempleados extranjeros, era la comunidad autónoma con la proporción más importante de trabajadores extranjeros en situación de paro, muy por encima de la media estatal, que fue del 7,2%. 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.

---

<sup>7</sup> Este dato hace referencia al mes de enero de 2007.

Por otra parte, las demandas de trabajo siguen la tendencia decreciente iniciada el año 2004. En concreto, se da un descenso del 1,1%. Se debe tener en cuenta que, al igual que pasa con la variable del paro, éstas tienen un fuerte comportamiento estacional, de acuerdo con el de la actividad principal de nuestra economía. (Ver el gráfico II-8.)

#### 1.2.5. LA CONTRATACIÓN

La contratación realizada el año 2006 sigue en la misma línea de crecimiento que se inició en el año 2004, ya que se produce un aumento: en concreto, se registran 34.453 contratos más que en el año 2005, lo que, en términos relativos, supone un incremento del 8,5%. El 13,3% de los 439.867 contratos registrados fueron contratos indefinidos y el 86,7% fueron de carácter temporal. A pesar del peso de la contratación temporal, es interesante señalar que el número de contratos indefinidos aumenta un 34,3% respecto de los que se suscribieron a lo largo del 2005, y los de duración determinada aumentan un 5,4%.

Además, el 63,9% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo y el 36,1% contratos a tiempo parcial. Los contratos indefinidos a tiempo completo son los que más han aumentado (48,1%) respecto de los contratos de este tipo registrados el año 2005. No todas las modalidades contractuales registran un incremento respecto del año anterior: tenemos que destacar, sobretodo, el descenso de los contratos formativos (en todas sus modalidades), que se reducen en un 11,2 % respecto del año 2005.

Los contratos formativos registrados en el año 2006 –que únicamente representan el 0,6% del total de contratos–, se concretan en 2.688 contratos, y han supuesto 340 menos que el año anterior, año en el que se registraron 3.028. (Ver el cuadro II-28.)

Destaca el incremento de los contratos indefinidos y, especialmente, de las “conversiones bonificadas” que, sin duda, es uno de los efectos positivos del diálogo social en el ámbito estatal que se concreta en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y de la ocupación, que primero tuvo su reflejo en un Real decreto ley y que, finalmente, se articuló en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. En concreto, se ha producido un incremento en términos absolutos de 9.732 contratos de este tipo, lo que supone una variación del 115,42% respecto del año 2005. En el cuadro A II-1.2 se amplía esta información en relación a la evolución de los contratos de trabajo convertidos a indefinidos.

Así mismo, de entre los contratos temporales registrados en el 2006 –el 46,2% de los cuales tienen una duración inferior a los tres meses–, el 78,4% (296.942) son contratos a tiempo completo. 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 177.472 (el 46,6%), y de los de obra y servicio, que suman 95,475 contratos (el 25%). (Ver 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 2006 ha crecido ligeramente en relación al año 2005. (Ver el cuadro A II-2.)

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 2006, la distribución en Baleares ha sido la siguiente: respecto de las mujeres, un total de 199.215 (45,3% sobre el total de contratación), y por lo que respecta a los hombres, un total de 240.652 (54,7%). Respecto del año anterior, la contratación femenina ha aumentado un 8,6%, mientras que la masculina lo ha hecho un 8,4%.

Como hemos dicho, del total de contratos registrados en las Illes Balears durante el 2006, un 13,3% han sido de carácter indefinido. Por género, son las mujeres las que han registrado una proporción más elevada de contratación indefinida (13,7%), mientras que los hombres se han situado por debajo de la media de las Islas, con un 13,1%.

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 analizamos el tipo 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–, sector en el que las relaciones contractuales son más flexibles, el grado de temporalidad es más elevado y los salarios son más bajos.

Si nos centramos ahora 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 balear. 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 49% de la contratación registrada durante el 2006 en tres ocupaciones: personal de limpieza (22%), camareras (14,3%) y dependientas de comercio (12,9%).

Los hombres han registrado la contratación más elevada en ocupaciones relacionadas con la construcción: oficiales de construcción (15,3%), peones de la construcción (10,9%), así como también en la hostelería y/o restauración: camareros (10,3%). (Ver el cuadro II-29.)

La contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT) nos muestra un aumento respecto del año 2005. Así pues, este año se han registrado 5.892 contratos a través de empresas de trabajo temporal, de manera que en relación al año pasado se da un aumento en términos absolutos de 1.482 contratos. Lo más destacado es el aumento en los contratos eventuales que, respecto del total de contratos que han formalizado las ETT, representan el 84,9%. (Ver el cuadro II-30.)

Durante el año 2006 se registraron en las Illes Balears un total de 125.400 contratos relativos a trabajadores extranjeros, lo que supone prácticamente el 28,5% del total de contratos registrados en las Illes Balears. Este incremento se da tanto en el grupo de trabajadores de fuera de la UE –con un 21,1%–, como en la contratación de trabajadores europeos –con un 20,8%.

Para el conjunto de España, se registraron un total de 3.555.076 contratos a trabajadores extranjeros, lo que representa un 19,2% del total de la contratación registrada en el Estado. El 86,4% de estos contratos corresponden a trabajadores de fuera de la UE, mientras que el 13,6% restante corresponde a trabajadores de la UE. Respecto del 2005, se produce un incremento del 29,4% en la contratación de trabajadores extranjeros, concretamente un 29% en el grupo de extracomunitarios y un 32,7% en el grupo de trabajadores procedentes de países de la UE. (Ver el cuadro II-31.)

#### 1.2.6. LAS ACCIONES FORMATIVAS Y LA OCUPACIÓN

El año 2006 ha sido un año importante en materia de Formación para la Ocupación. En la práctica, el año 2006 se inició con la publicación, por parte del Gobierno central del Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, que regula los Centros Integrados de FP (instrumento fundamental del Sistema Nacional de Calificaciones, definido en la Ley 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional); en el ámbito del diálogo social estatal, el 7 de febrero de 2006 se alcanzó el IV Acuerdo de Formación Profesional para la Ocupación; además, se ha continuado con el trabajo de completar el CNCP con la publicación de 61 calificaciones y, finalmente, se procedió a la publicación del RD 1538/2006, de 15 de diciembre, mediante el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

En este contexto, nos centraremos en el balance de las convocatorias autonómicas de diferentes planes de formación para la ocupación

(concretamente de la Consejería de Trabajo y Formación), durante el año 2006. (Ver el cuadro A II-3.):

- Evolución de la Formación Continua:

Nos interesa resaltar que durante el año 2006 se consolida este tipo de formación que, hasta el año 2003 dependía únicamente de la administración central. Es a partir del año 2004 cuando se transfiere la gestión de los contratos programa autonómicos a todas las comunidades autónomas. La progresión de los presupuestos disponibles para acciones formativas queda reflejada en el cuadro A II-4.

El año 2006 se lleva a cabo la primera convocatoria de acciones de acompañamiento a la formación continua, y con un presupuesto de un millón de euros se posibilita la investigación, seguimiento y acciones de apoyo a la Formación Continua, específicamente para las Illes Balears.

- La Formación den Centros de Trabajo:

El módulo profesional de formación en centros de trabajo es un bloque de Formación Específica cuyos contenidos se organizan alrededor de actividades productivas propias del perfil profesional.

La característica más relevante de esta formación es que se desarrolla en un ámbito productivo real (la empresa), donde los alumnos podrán observar y ejercer las actividades y funciones propias de los diferentes puestos de trabajo de una profesión, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones laborales, siempre orientados y asesorados por tutores del centro educativo y del centro de trabajo.

La Consejería de Educación y Cultura, a través de la Dirección General de Formación Profesional, promueve la movilidad de su alumnado mediante la realización del FCT en empresas de la Unión Europea a través del programa Leonardo da Vinci.

Durante el año 2006, un total de 2.457 alumnos 1.719 empresas han formado parte de esta formación en centros de trabajo. En cuanto al programa Leonardo da Vinci, han sido un total de 37 alumnos y 26 empresas.

### 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 BALEARES 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 y Asuntos Sociales. El cuadro II-32 se debe considerar como una “foto fija” de los convenios que se han registrado durante el año 2006 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 2006 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 2005. El cuadro no nos indica, sin embargo, el número total de convenios colectivos negociados, formalizados y registrados que tienen vigencia efectiva durante el año 2006. Para saber cuáles son los convenios que tienen vigencia efectiva, es necesario recurrir a los boletines oficiales de la comunidad autónoma e indagar las vigencias temporales de los convenios, los cuales pueden estar publicados en años anteriores pero extender la vigencia durante el año que comentamos.

Así pues, a partir de la lectura del cuadro en relación con el correspondiente al año 2006, vemos que el total de convenios registrados en el 2006 es de setenta y dos, mientras que en el 2005 fue de setenta y cinco. Así mismo, cincuenta y tres convenios del total registrado en el 2006 son de empresa, mientras que diecinueve son de otro ámbito, a diferencia del año pasado, que eran, respectivamente, cincuenta y siete y dieciocho. Esto nos demuestra que durante el año 2006 el número de convenios registrados ha disminuido en tres unidades respecto del año 2005, y que este número de convenios es inferior a la media estatal, ya que significa el 1,4% del total de convenios suscritos y registrados en el conjunto de España. (Ver el cuadro II-32.)

### 1.3.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ISLAS BALEARES

En el año 2006 en las Illes Balears hay noventa y uno 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 vigencia<sup>8</sup>. Estos pactos afectan aproximadamente a 40.000 empresas y a más de 226.355 trabajadores (en diciembre del 2006). Diecinueve de éstos son convenios de sector y setenta y dos, de empresa. En el resto del Estado el total de convenios cerrados es de 4.967, de los cuales 3.741 son de empresa.

En los cuadros II-33 y II-34 se hacen constar todos los convenios colectivos de las Illes Balears y se separan los de ámbito superior a la empresa (cuadro II-33) de los de ámbito empresarial o inferior (cuadro II-34). 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

---

<sup>8</sup> 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.

autonómicos. Es así, especialmente, porque actividades que llegan a un gran número de trabajadores y que afectan a muchas empresas están cubiertas por 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 Baleares, 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 de 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 de la limpieza de edificios y locales.

En nuestros convenios 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 o los derivados del cemento–, 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-33 y II-34 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 2006 del 3,40%, el cual se expresa en el cuadro II-32.

#### **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 21,05% del total de convenios sectoriales establece la jornada máxima en términos semanales; también el 21,05% lo hace en términos anuales, y el 42,11% restante utiliza el módulo semanal y anual. La jornada anual media pactada se ha fijado en 1.786,2 horas, y la jornada media en cómputo semanal, en 39,70 horas.

### **1.4. LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB**

El 12 de enero del 2005, la CAEB, CCOO y UGT firmaron un acuerdo de renovación y potenciación del 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.

La actividad del TAMIB a lo largo del 2006 ha sido importante y ha superado la que llevó a cabo el año pasado. El número total de expedientes tramitados en el 2006 –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 5.617 expedientes, de los cuales todos, menos un arbitraje, son de

conciliación/mediación. Con esto, podemos decir que la actividad del TAMIB, globalmente considerada, se ha incrementado en 104 expedientes, es decir, el 1,89%. De estos expedientes, 5.553 corresponden a conflictos laborales individuales y 63 a conflictos colectivos, frente a los datos del 2005, que nos informaban de la tramitación de 5.452 procedimientos individuales y 60 expedientes colectivos.

La presentación de la solicitud de procedimiento de mediación al 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 2006 se han tramitado efectivamente 3.620 expedientes (el 64,46% del total), 2.043 de los cuales han terminado con acuerdo (es decir, el 36,38%), y 1.577 sin acuerdo (es decir, el 28,09%).

Los procedimientos de mediación en Mallorca han sido 4.558, un 1,27% más que en el 2005, año en el que se tramitaron 4.501 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 2.964 solicitudes (el 65,02%) y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivo) 1.594 (es decir, el 34,98%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 57,08% se resolvieron con acuerdo y el 42,91% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes, 4.503 son conflictos individuales y 55 son colectivos. (Ver el gráfico II-9.)

En Menorca se han llevado a cabo 450 procedimientos de mediación, un 49,50% más que en el 2005, año en el que se tramitaron 301 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 271 solicitudes (el 60,22%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 179 (es decir, el 39,78%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 52,40% se resolvieron con acuerdo y el 47,60% acabaron sin acuerdo. De los 450 expedientes abiertos en Menorca, 449 corresponden a conflictos individuales y uno a cuestiones colectivas (Ver el gráfico II-10.)

En el caso de Ibiza y Formentera, se tramitaron 608 expedientes, cifra que representa un descenso del 14,37% respecto de la actividad realizada en el año 2005, año en el que se llegó a la cifra de 710 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 384 solicitudes (el 63,16%), y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 224 (es decir, el 36,84%). Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 54,43% se resolvieron con acuerdo y el 45,57% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes abiertos en Ibiza, 601 corresponden a conflictos individuales y siete a cuestiones colectivas. (Ver el gráfico II-11.)

Aparte de esta función de resolución de conflictos, se debe decir que este órgano se considera durante el año 2006 la sede de diez comisiones paritarias de los siguientes convenios sectoriales: el trabajo en el campo, el comercio, 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 y las panaderías y pastelerías. Esto significa un clarísimo asentamiento institucional 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 este apartado haremos constar las principales acciones que se han puesto en marcha en el 2006 desde el punto de vista tanto público como privado y, para finalizar, aportaremos los principales datos de la siniestralidad laboral.

### 1.5.2. EL MARCO NORMATICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Tribunal Constitucional entiende que, dentro de la legislación laboral que es materia de competencia exclusiva del Estado (artículo 149.1.7ª) se encuentra la prevención de riesgos laborales y, por ello, la principal fuente normativa en esta materia la encontramos en el conjunto de normas estatales de prevención. De entre las normas estatales, la principal es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Estas normas legales están desarrolladas por un numeroso conjunto de reglamentos. Las normas estatales, legales y reglamentarias, son el conducto normativo de transposición al derecho español de las directivas europeas dictadas en la materia.

Teniendo en cuenta esta situación, ni el Parlamento ni el Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears –ni de otra comunidad– pueden dictar normas que supongan la creación de un conjunto normativo propio en seguridad y salud laboral distinto del que fijan las leyes del Estado. No obstante, diversas materias que son competencia de nuestra comunidad pueden tener una gran influencia en el desarrollo de acciones materiales de fomento y de fijación de condiciones técnicas de uso de dispositivos, de máquinas y de todo tipo de mecanismos preventivos. En definitiva, es

competencia de la comunidad fomentar la actividad económica y la organización de la Administración pública, lo que justifica una actividad clara de las autoridades laborales de Baleares en esta materia –creación de órganos, ejercicio de competencias y dinamización de una interlocución.

Igualmente, estas autoridades son competentes para actuar como órganos de resolución de los expedientes sancionadores tramitados por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. Por lo tanto, participan de la actividad de vigilancia y de control del cumplimiento de la legislación de prevención dictada por el Estado. Por otra parte, la legislación de industria, materia sobre la que puede incidir de manera clara nuestra comunidad, hace posible que las autoridades autonómicas instrumenten normas técnicas que fijan el montaje, el uso, las condiciones de seguridad industrial, el almacenamiento, etc., de todo tipo de materiales y productos que tienen gran incidencia en los procesos productivos, además de poder controlar las actividades de utilización de estos materiales, tanto en lo concerniente a licencias como a condiciones de manejo.

Para acabar, debe tenerse en cuenta que las limitaciones que hemos expuesto no pesan en el ámbito de la negociación colectiva y, por ello, los empresarios y los representantes de los trabajadores, en el ámbito empresarial, y las organizaciones empresariales y sindicales, en los ámbitos superiores, pueden incluir entre las materias reguladas por los convenios la prevención de riesgos laborales.

### 1.5.3. LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA PÚBLICA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### **1.5.3.1. 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.

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 2006 toda una serie de actividades que se incluyen en los cuadros II-35, II-36, II-37 y II-38.

#### **1.5.3.2. 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. (Ver el cuadro II-39.)

Para finalizar, cabe decir que en 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 como consecuencia de las actuaciones inspectoras.

#### 1.5.4. LA ACTIVIDAD PRIVADA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### **1.5.4.1. 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 Balears<sup>9</sup>, lo que aporta una imagen clara de la gran importancia que tiene la actividad preventiva que desarrollan las citadas mutuas. (Ver el cuadro II-40.)

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.

#### **1.5.4.2. Los gabinetes de prevención de las organizaciones empresariales y sindicales**

En este apartado veremos la actividad preventiva que ejecutan la CAEB, CCOO y UGT a través de sus gabinetes de prevención, mencionando asimismo las actividades que ha llevado a cabo en esta materia la PIMEB.

- **Gabinete Técnico de Prevención de la CAEB.** De la memoria del Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB), para el año 2006 se debe destacar lo siguiente:
  1. Asesoramiento y asistencia técnica en la prevención de riesgos laborales. Se han atendido un total de 251 consultas de empresas, a las cuales se ha informado y se ha dado asesoramiento y asistencia técnica en materia de seguridad y salud laboral. (Ver el cuadro II-41.)
  2. Elaboración de material divulgativo y de apoyo para la gestión preventiva. El material se ha distribuido en las empresas y asociaciones empresariales de las tres islas y a las personas asistentes a los diferentes actos organizados desde el Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de la CAEB.
  3. Acciones de carácter divulgativo, informativo y formativo. Se han llevado a cabo un total de 81 sesiones sobre diferentes temáticas específicas de seguridad y salud laboral, con un total de 2.475 asistentes en el conjunto de las Illes Balears.
- **Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras (CCOO).** Las actividades que ha llevado a cabo la Secretaría

---

<sup>9</sup> 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.

de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de las Illes Balears en el año 2006 son las siguientes:

1. Asesoramiento técnico sindical en salud laboral de la Confederación Sindical de CCOO de las Illes Balears. Esta acción de asesoramiento en salud laboral tiene como objetivos destacados, por una parte, promover dinámicas activas por parte de los delegados de prevención, con la finalidad de estimular en las empresas el interés por la salud laboral y el diálogo social como medios para una prevención eficaz; y, por otra, evaluar de forma continua la actividad de los delegados y la adecuación de sus capacidades a las tareas que deben desarrollar, con el fin de ofrecer una orientación adecuada a la formación recibida. Los técnicos que han llevado a cabo esta acción han realizado visitas a todos los delegados de prevención y les han advertido de los riesgos, una vez que se conocen realmente las situaciones en materia de salud laboral de las empresas. También han colaborado en la formación y en el asesoramiento de los trabajadores, especialmente en las pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, en las de mayor siniestralidad. Finalmente, han atendido un total de 536 consultas de trabajadores, buena parte de los cuales han sido delegados de prevención, sobretodo, en Palma. En cuanto a los cambios que se han observado después de la actuación, cabe destacar una mejora de los derechos de representación y de las funciones de los delegados de prevención, un incremento de las actividades preventivas y la eliminación o disminución de algunos riesgos. (Ver el cuadro II-42.)
2. Proyecto de asesoramiento técnico sindical a delegados de prevención y trabajadores para fomentar la participación de éstos en la gestión de la prevención de riesgos laborales en el sector del calzado y en el de la agricultura.
3. Proyecto de desarrollo de dos acciones complementarias: la formación a trabajadores y delegados de prevención en cuanto a la problemática existente respecto de las lesiones osteomusculares y la información sobre los principales aspectos relacionados con las mutuas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS).
4. Proyecto de detección, sensibilización e información sobre riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo de los sectores de la banca, los seguros y las mutuas en Baleares.
  - **UGT y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.** Desde la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la acción de asistencia técnica se compone de una serie de actuaciones parciales que contribuyen al objetivo global de dar asesoramiento, orientar y proporcionar soporte técnico a los delegados de prevención, de la forma que describimos a continuación:

1. Elaboración de material divulgativo para delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud. Cabe destacar, por una parte, la elaboración y difusión de la revista *Prevención y Salud Laboral*, gaceta informativa en materia de seguridad, salud y medio ambiente, y, por otra parte, las reuniones sectoriales mantenidas con los delegados de prevención, con la finalidad de facilitarles información específica en el ámbito de su sector en materia de prevención de riesgos laborales y también para recoger sus inquietudes. A través de esta acción se ha detectado una mayor sensibilización de los delegados de prevención sobre la importancia que la Ley y las normas de desarrollo les encomiendan. Otros ejemplos de material divulgativo son la elaboración en formato Power Point de un estudio sobre los distintos factores de organización del trabajo que pueden dañar la salud si no son controlados adecuadamente y la preparación de un documento sobre acoso laboral o *mobbing*.
2. Sesiones divulgativas para delegados de prevención, así como sesiones informativas de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención. Pretenden ofrecer a los trabajadores, a los delegados de prevención y cuadros sindicales conocimientos en materia preventiva y actualizar esta información, así como potenciar habilidades y recoger las inquietudes, dudas y sugerencias que puedan ser aportadas. A lo largo del 2006 se han llevado a cabo doce sesiones informativas dirigidas a los delegados de prevención y a los responsables de departamento de las diferentes federaciones de UGT-Illes Balears. Algunos ejemplos son una charla sobre salud laboral y género, y otra sobre prevención de riesgos laborales en el sector de las artes gráficas.
3. Atención de consultas puntuales y asesoramiento técnico a delegados de prevención y cuadros sindicales. Esta última acción se divide en subáreas temáticas en función de los aspectos en los que se ha visto más necesaria la intervención del gabinete. Se ha realizado una asistencia técnica a delegados en materias como la planificación de la acción preventiva, la realización y revisión de evaluaciones de riesgos o las visitas de revisión de medidas preventivas. En cuanto a las consultas, se centraron principalmente en aspectos normativos, con especial referencia a la forma de denunciar situaciones que suponen una infracción sobre la vigilancia de la salud, el plan de prevención, el *mobbing*, etc. A consecuencia de estas consultas se han elaborado protocolos frente a agresiones sufridas por trabajadores en centros sociosanitarios y procedimientos de prevención y actuación frente a casos de acoso psicológico en el trabajo. (Ver el cuadro II-43.)
  - **PIMEB.** En cuanto a la Pequeña y Mediana Empresa de Baleares (PIMEB), las acciones en esta materia están documentadas por islas. Las actuaciones llevadas a cabo en cada isla durante el 2006 se pueden incluir en las áreas de actuación siguientes:
    - a) Asesoramiento y asistencia técnica en todas las materias relacionadas con la prevención (organización y planificación).

- b) Campañas preventivas, jornadas divulgativas y seminarios (para el fomento, la aplicación y la promoción de la Ley de prevención de riesgos laborales).
- c) Análisis de necesidades formativas y articulación de acciones formativas para los empresarios y los trabajadores (reuniones entre empresarios, trabajadores y gabinetes para integrar la prevención en las empresas).

#### 1.5.5. 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 islas<sup>10</sup>. La materia, como ya se ha dicho en el marco del CES<sup>11</sup>, 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 53% de los convenios colectivos vigentes en las Illes Balears durante el 2006 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 97,6% de los convenios sectoriales. El 57% 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 33,2% 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 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 87,6% 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 68,1% 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.

---

<sup>10</sup> La fuente para obtener de los datos son los convenios colectivos integrados en los cuadros II-33 y II-34.

<sup>11</sup> Véase *La negociación colectiva en las Islas Baleares. 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).

Por otra parte, el 65,5% 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 18,7% de los convenios prevén un plus o complementos por llevar a cabo determinados trabajos.

En materia de incapacidad temporal, el 89,83% 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 57,6% de los convenios de ámbito empresarial prevé la presencia de delegados de prevención y de comités de seguridad y salud. El 95,2% contiene regulación en materia de salud laboral y prevención; el 81,3% reglamenta el tema del vestuario y la ropa de trabajo; el 78,1% hace referencia a los seguros de accidente, y el 72,7% recoge, como medida para la vigilancia de la salud, las revisiones médicas y los servicios de medicina preventiva.

## **1.6. LA SINIESTRALIDAD LABORAL**

En nuestra comunidad autónoma durante el año 2006 se produjeron 27.934 accidentes de trabajo en jornada laboral, lo que supone un aumento del 5,1%. (Ver el cuadro II-44.)

Examinamos detalladamente el número total de accidentes de trabajo:

- En el año 2006 se han producido 27.710 accidentes leves, que suponen el 99,2% del total de accidentes de trabajo en las Illes Balears. En el año 2005 se produjeron 26.313 accidentes leves. Por lo tanto, el año 2006 el número de accidentes leves se ha incrementado en 1.397.
- Durante el 2006 se han producido 213 accidentes graves, que suponen el 0,8% del total de accidentes. En el 2005 hubo 243 accidentes de este tipo, lo que significa que en el año 2006 ha habido 30 accidentes graves menos.
- Finalmente, respecto de los accidentes mortales, se han producido 11<sup>12</sup>. Respecto del año 2005, que hubo 15, supone 4 accidentes menos.

En un análisis más concreto de los accidentes de trabajo según la lesión, podemos observar que en los accidentes de trabajo graves sufridos por trabajadores pertenecientes al régimen general, destacan las fracturas de huesos, con un total de 94 accidentes durante el 2006, mientras que 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. (Ver el cuadro A II-5.)

---

<sup>12</sup> Las circunstancias de estos accidentes, según la DGSL, son las siguientes: tres infartos en el lugar de trabajo, seis por caída o aplastamiento, uno por atropello y otro a causa de un golpe de calor.

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: 18,5 puntos por encima de la media española. (Ver el cuadro II-45.)

La evolución de la incidencia de accidentes durante la jornada de trabajo en relación con los accidentes leves en las Illes Balears durante el 2006 ha aumentado ligeramente respecto del año anterior, ya que esta incidencia ha sido 0,03 puntos superior. Si observamos en el gráfico II-12 la evolución de este tipo de accidentes, que es el mayoritario, se puede constatar esta tendencia. (Ver el gráfico II-12.)

Así mismo, en el caso de los accidentes considerados graves, en el año 2006 se ha producido un descenso en el número de accidentes, concretamente 0,12 puntos menos que en el año 2005. En el gráfico II-13 se observa la evolución histórica y la tendencia de este indicador de siniestralidad. (Ver el gráfico II-13).

Por lo que respecta a los accidentes mortales, en el año 2006, como ya hemos dicho, murieron once trabajadores en accidentes laborales, cuatro menos que en el año 2005. La evolución de los accidentes mortales queda patente en el gráfico correspondiente. (Ver el gráfico II-14.)

Las Illes Balears, en el año 2006, como ya ocurriera en el año 2005, presentan un índice de incidencia de la siniestralidad laboral (número de accidentes de trabajo por cada mil trabajadores) muy alto, del 78,77. No obstante esto, el número de accidentes en relación con las personas ocupadas fue 0,10 puntos inferior respecto del año 2005.

Por sectores de actividad, el índice de incidencia ha sido menor en el caso de los servicios, que ha disminuido respecto del año 2005 (-0,98 puntos). También ha bajado en el sector agrario (-0,19 puntos) y en la construcción (-1,59 puntos). El índice de incidencia ha aumentado 3,46 puntos en el caso del sector industrial.

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 56,5% tuvieron lugar en trabajos relacionados con el sector servicios; un 30,9% se produjeron en la construcción; un 11,1% en la industria; y, finalmente, el 1,5% 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. (Ver el gráfico II-15.)

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica que han aumentado durante el 2006 en las Islas de Mallorca e Ibiza y Formentera, concretamente con incrementos del 4,1% y del 18,9%, respectivamente (887 y 541 accidentes

más que en el 2005), y con un descenso del 3,2% en Menoría (concretamente 65 accidentes menos). (Ver el cuadro II-46 y el addenda II-2, II-3 y II-4.)

A continuación, en relación al perfil personal del trabajador accidentado, según los datos analizados se observa que prácticamente el 47% de los accidentes se registraron en trabajadores con una edad comprendida entre los 20 y los 35 años. Por género, las tres cuartas partes de los accidentes se produjeron entre el colectivo masculino, concretamente un 75,2%, en contraposición al 24,8% que se registra en el caso de las mujeres. (Ver el gráfico A II-4.)

Según el país de procedencia, los datos del 2006 constatan un aumento considerable de trabajadores extranjeros que han sufrido un accidente laboral. Este crecimiento de la siniestralidad laboral en este colectivo es paralelo a la incorporación masiva de trabajadores extranjeros en nuestro mercado de trabajo. Siendo esto así, este año el porcentaje de trabajadores extranjeros que han registrado un accidente ha sido del 17,4% (4,6 puntos más que el año 2005) y el porcentaje de trabajadores de nacionalidad española ha sido del 82,6%.

En relación a las condiciones del puesto de trabajo, decir que el 60,3% de los trabajadores accidentados hacía menos de un año que trabajaba en la empresa (un 47% sobre el total de trabajadores accidentados hacía menos de medio año que trabajaba en la empresa). Si nos fijamos en la relación contractual de los trabajadores, también se observa que un 56,2% de los trabajadores accidentados tenía un contrato temporal (estos datos confirman que una mayor eventualidad y rotación en la ocupación puede afectar directamente la seguridad en el trabajo). En cuanto a las características de la empresa, las que tienen un tamaño comprendido entre los 6 y los 25 trabajadores son las que han registrado un mayor porcentaje de accidentes: un 30,7%. Estos datos reflejan la estructura empresarial de las Illes Balears, donde un porcentaje muy elevado está compuesto por pequeñas empresas (alrededor de un 9,5% de las empresas tiene menos de 9 trabajadores). (Ver el gráfico A II-5.)

La mayoría de los accidentes registrados se han producido en zonas de obras y de construcción (el 27,4%), y también en lugares donde se desarrollan actividades de servicios, como son oficinas y zonas de ocio (el 27%). Esta distribución pone en evidencia una vez más la especialización productiva de nuestro modelo productivo, que se caracteriza por una fuerte concentración de población ocupada en la actividad turística y el sector de la construcción.

Ya por último, en relación con la parte del cuerpo lesionada, los miembros superiores son los que registran un porcentaje más elevado de accidentes, en concreto el 34%, seguidos de los miembros inferiores (27,5%) y, en tercer lugar, la espalda-columna y las vértebras dorsolumbares (20,5%). De hecho, los dos tipos de lesiones más frecuentes son las dislocaciones y torceduras, que representan el 47,9%, así como las heridas y lesiones superficiales, que suponen el 28,7%. (Ver el gráfico A II-6.)