

l'encàrrec de dinamitzar l'emprenedoria i les noves oportunitats d'ocupació. Amb les set noves incorporacions de l'any 2018 ja sumen 50 professionals finançats pel SOIB amb cobertura per a la majoria de municipis de les Balears.

L'IDI també desenvolupa el programa Impuls a les Capacitats Emprenedores (ICAPE), que consisteix a organitzar jornades formatives per fomentar l'emprenedoria i l'autoocupació en el sistema educatiu, fonamentalment, per als alumnes de secundària i a la formació professional per a l'ocupació. El nombre de participants l'any 2018 ha estat de 2.838, una quantitat lleugerament per sota de l'any anterior (hi ha una reducció del 15,68 % respecte de l'any 2017).

El foment de l'ocupació autònoma mitjançant subvenció a persones desocupades ha beneficiat 350 persones l'any 2018, mentre que 150 han rebut una subvenció per incorporar-se en alguna cooperativa de les

Balears o societat laboral de les Balears. En ambdós casos, el nombre de subvencions és molts més elevat que els anys anteriors, ja que el nombre de subvencions pel foment de l'ocupació autònoma ha estat de 247, i el d'incorporació a cooperatives, només de 21 l'any 2017.

4.

LES RELACIONS LABORALS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de les condicions de treball que impliquen els convenis col·lectius a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, com a tot el territori nacional, es desenvolupa en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea i pel legislador estatal.

QUADRE II-51. ACTUACIONS EN AUTOCUPACIÓ, EMPRENEDORIA I ECONOMIA SOCIAL

	2016	2017	2018
Actuacions	3.882	3.965	4.031
Informació des del servei d'orientació del SOIB	354	52	56
Servei d'assessorament especialitzat en emprenedoria des de l'IDI	286	279	637
Jornades ICAPE	3.004	3.366	2838
Ajuts als autònoms per a l'inici de l'activitat emprenedora des de la DGT	221	247	350
Ajuts a la incorporació de socis en cooperatives/economia social des de la DGT	17	21	150

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

Des de l'any 2017 la política social comunitària està presidida pel Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), un instrument no coercitiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017. La finalitat del PIEDS és impulsar la política social comunitària amb alternatives viables a les polítiques d'austeritat activades després de la crisi econòmica.

La Recomanació (UE) 2017/761, de la Comissió, sobre el PIEDS, dissenya diversos eixos —igualtat d'oportunitats i d'accés al mercat laboral; condicions de treball justes, i protecció i inclusió social— i recalca el paper de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns amb vista a possibilitar la flexibilitat necessària perquè les empreses es puguin adaptar amb rapidesa als canvis del context econòmic.

En aquest sentit, la normativa comunitària establir en l'àmbit de la política social és la directiva. Atès que hi ha la proscripció d'adoptar directives en matèria de sindicació i remuneracions, les que tenen un paper més incisiu a l'hora de delimitar el radi d'acció de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns tracten de condicions laborals.

És paradigmàtica la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, ja que posa en relleu la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular al detall tots els aspectes essencials de les condicions de treball vitals per a l'empresa. De fet, aquesta directiva va ser, precisament, la que va servir de base al Tribunal de Justícia de la

Unió Europea per decidir en la recent sentència de 14 de maig de 2019 (assumppte C-55/19) que el registre de la jornada laboral diària de cada treballador s'ha de considerar obligatori per a les empreses, ja que es tracta d'una garantia indispensable per assegurar el compliment dels límits legals del temps de treball. Aquesta interpretació garantista té el seu origen en la vinculació que s'ha establert tradicionalment, des d'un punt de vista europeu, entre el respecte als temps màxims de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

De la mateixa manera, hi ha moltes altres directives en matèria de política social que també contenen al·lusions importants a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes, la Directiva 2006/54/CE anima els estats a fomentar normes de treball flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, i fa una crida als interlocutors socials perquè incloguin normes antidiscriminatòries en els convenis col·lectius que negocien.

L'any 2019 es va continuar aprofundint en aquesta mateixa línia per mitjà de l'aprovació de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE, del Consell.

A més a més, també hem de recórrer a la normativa comunitària en el camp de la durada del contracte de treball, el temps de feina en activitats especials, el comitè d'empresa europeu o els drets d'infor-

mació i consulta en empreses i grups de dimensió comunitària. En aquest darrer àmbit, la contractació laboral ja s'ha vist afectada per la nova Directiva (UE) 2019/1152, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsible a la Unió Europea, que aviat ha de ser transposada a la nostra normativa interna.

A més de la política social, la política d'ocupació és un altre àmbit material d'exercici de les competències comunitàries amb rellevància des del punt de vista de la dinàmica dels convenis col·lectius. Segons consta en el web de la Comissió Europea²², l'Estratègia europea d'ocupació, de 1997, té la finalitat de crear ocupació de qualitat a la Unió Europea. Actualment forma part de l'estratègia de creixement Europa 2020 i s'executa mitjançant l'anomenat Semestre Europeu, procediment previst per coordinar anualment les polítiques econòmiques i d'ocupació de la Unió Europea i dels estats membres.

La Unió Europea aposta en aquest terreny per una normativa més admonitòria que no vinculant, formalitzada per mitjà d'orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres, les quals, a més, constitueixen la primera de les quatre fases que estructuraven el Semestre Europeu per marcar les prioritats i els objectius comuns en la matèria.

En aquest context s'emmarca la Recomanació del Consell, de 15 de febrer de 2016, sobre la integració dels aturats de

llarga durada en el mercat laboral, que tenia per objectius: a) el foment de «la inscripció dels sol·licitants de feina en un servei d'ocupació i una major orientació cap al mercat laboral de les mesures d'integració»; b) la garantia d'oferir «als aturats inscrits de llarga durada inscripcions i orientacions individuals i detallades», i c) la informació «sobre les ofertes de feina i l'ajuda disponible en els diferents sectors de l'economia».

Tot i el seu caràcter no vinculant, l'esmentada norma va tenir efectes tan importants sobre les polítiques nacionals com el pla Reincorpora't, adoptat pel Consell de Ministres de 5 d'abril de 2019 com un instrument destinat a la prevenció i reducció de l'atur de llarga durada. Aquesta iniciativa nacional comparteix arrels comunitàries amb unes altres de similar transcendència que s'aprovaron el mateix any, com ara el Pla de Xoc per l'Ocupació Jove 2019-2021, en el qual s'enforteix el compromís amb la formació integral i amb la qualificació de les persones joves i que impulsa les actuacions recollides a la Recomanació del Consell de 22 d'abril de 2013 sobre l'establiment de la garantia juvenil.

Pel que fa al nostre ordenament intern, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions laborals és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET). Durant l'any 2019, la Llei de l'estatut dels treballadors ha estat objecte de modificacions, introduïdes en dues vegades pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre

22. <http://ec.europa.eu/europa/press/press.do?cat=main&langId=es>

dones i homes a la feina i l'ocupació, i pel Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

El primer reial decret fa una revisió integral del text estatuari des de la perspectiva de gènere, la qual cosa suposa nombroses alteracions al llarg de tot l'articulat. Així, es pot destacar que s'afegeix un nou apartat a l'article 9 indicant que «en cas de nul·litat per discriminació salarial per raons de sexe, el treballador tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor» i es modifiquen: a) la lletra d de l'article 12.4., relatiu al contracte a temps parcial, incidint en la necessitat de garantir «en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes»; b) l'article 14, relatiu al període de prova, tipificant expressament la nul·litat de la resolució del contracte de treball a instància empresarial per raó d'embaràs; c) l'article 22.3, relatiu als criteris que han d'orientar la definició dels grups professionals, disposant que aquests han d'estar «basats en un anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions»; d) l'article 37.4, relatiu al permís de lactància, disposant el seu caràcter intransferible i la possible extensió del seu període de gaudi fins que el lactant compleixi dotze mesos, i e) l'article 53.4, relatiu a la nul·litat de l'acomiadament posterior al part, ampliant aquesta garantia fins als dotze mesos posteriors a la data del naixement.

Així mateix, i al marge de les variacions anteriors, és necessari tractar amb més profunditat les que es poden considerar les

tres principals mesures d'aquesta norma. La primera és la introducció —a l'article 28— d'una definició del que s'ha d'entendre per «treball d'igual valor» a efectes d'identificar una possible discriminació salarial i una obligació empresarial de dur un registre dels valors salarials mitjans de la plantilla desagregats per sexes, al qual han de tenir accés els representants dels treballadors i que ha de contenir una justificació raonable de les diferències salarials, en cas que s'hi reflecteixin divergències que superin el 25 %.

La segona és la nova configuració legal del dret a l'adaptació de la jornada de treball de l'article 34.8., que regula el dret dels treballadors a sol·licitar les adaptacions de distribució i duració de la jornada de treball que siguin «raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa».

Finalment, s'estipula en la disposició transitòria tretzena el règim transitori per l'aplicació progressiva de l'article 48, conforme al que s'ha d'arribar, a l'any 2021 a l'equiparació del període de suspensió del contracte de treball al que tenen dret ambdós progenitors en el cas de naixement.

El segon reial decret pel qual el 2019 es modifica l'Estatut dels treballadors té com a principal conseqüència la introducció, a l'article 34.9., de la ja referida obligació empresarial de registrar diàriament la jornada de treball efectiva dels treballadors. Aquesta novació normativa tanca la polèmica jurisprudencial que s'havia suscitat entre les sales socials de l'Audiència Nacional i del Tribunal Suprem i s'avança a

la ja esmentada sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

Així, es vincula amb caràcter general les empreses a garantir el registre diari de jornada que «ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada laboral de cada persona treballadora». La forma en què s'organitzi el registre de jornada s'ha de regular en la negociació col·lectiva o acord d'empresa i, en el seu defecte, per «decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors de l'empresa». De la mateixa manera, l'empresa ha de conservar els registres durant quatre anys i mantenir-los a disposició dels treballadors, els seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Dels tres títols que estructuraven la Llei de l'estatut dels treballadors, el primer es dedica a la relació individual de treball, i el darrer, al règim jurídic quant al dret a la negociació col·lectiva. En aquestes condicions, interessa manifestar que la flexibilitat interna suggerida des de diverses instàncies com a fórmula perquè les nostres empreses siguin competitives i puguin crear ocupació estable o de qualitat, només es pot materialitzar en la pràctica de les relacions laborals de la CAIB si els convenis col·lectius tracten detalladament del règim jurídic de les condicions laborals, així com de l'organització mateixa de la feina a l'empresa.

Aquesta necessitat és ben present en la Llei de l'estatut dels treballadors, que, per una part, inclou en el títol primer les oportunes obertures d'espais normatius a la funció reguladora dels convenis col·lectius (especialment pel que fa a la classificació

professional; la contractació de durada determinada, a temps parcial i fixa discontinua; els drets de promoció i formació a la feina; el temps de feina i la prestació salarial...) i les crides conseqüents als negociadors perquè no es descuidin totes aquestes matèries i es preocupin perquè es tractin en els convenis col·lectius; per una altra part, proporciona en el títol tercer regles sobre l'estructura i la mateixa dinàmica de la negociació col·lectiva.

4.2.

NOVES FORMES DE TREBALL. EL COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ LABORAL I L'ACTUACIÓ INSPECTORA A LA CAIB

4.2.1. NOVES FORMES DE TREBALL A LA CAIB

D'acord amb les estadístiques anuals de les Illes Balears que elabora l'Observatori del Treball de les Illes Balears²³, el 2019 el nombre de persones afiliades al règim especial de treballador autònoms (RETA) oscil·la entre les 87.747 el mes de gener i les 96.183 el mes de maig. En les memòries corresponents als anys 2017 i 2018 ja es va posar de manifest la importància del treball autònom en el teixit productiu de les nostres illes, que guanya força i conviu amb la forma de treball prototípica en les economies de capitalisme avançat, el treball subordinat o per compte d'altri.

23. http://www.aib.es/ib/es/ib/observatori/treball/illes_balears_23555/

També s'hi explicava que la figura del treball autònom queda associada a la problemàtica de la fugida del dret del treball per escapar de la legislació laboral i aplicar en el seu lloc la legislació comuna dels contractes, amb tot el que això implica des de la perspectiva de poder eludir indegudament pagaments laborals i pagaments al sistema públic de la Seguretat Social, i, així mateix, obtenir beneficis provinents de règims tributaris més favorables.

El treball autònom és una realitat a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que a un nivell més general també està connectat amb l'auge que experimenten models actuals d'activitat econòmica que s'han anomenat d'«economia col·laborativa», basats en formes d'ocupació caracteritzades per treballar a través de plataformes virtuals, pròpies de societats amb una forta presència de les tecnologies de la informació i comunicació en què dispositius digitals com tauletes i telèfons intel·ligents fan possible connectar el prestador d'un servei amb els seus usuaris per canalitzar el desenvolupament de l'activitat empresarial.

A l'àmbit estatal, el 2019 és l'any de l'eclosió d'una vertadera batalla judicial sobre la consideració de les persones físiques per mitjà de les quals aquestes plataformes presten els seus serveis com a treballadors per compte d'altri o com a treballadors autònoms, que han d'estar d'alta en el RETA. A falta del pronunciament del Tribunal Suprem (i, en diverses ocasions, com resultat d'una actuació sancionadora prèvia per part de la Inspecció de Treball), els Tribunals Superiors de Justícia de Catalunya, Astúries

i Madrid²⁴ —en aquest cas per una sentència dictada en Ple corregint-ne una d'anterior de secció quarta en el sentit contrari— qualificaren els repartidors de l'empresa Glovo (la propietària de la infraestructura digital per mitjà de la qual s'organitza l'encàrrec i l'entrega de productes a domicili) com a treballadors per compte d'altri.

Pel que fa a la nostra comunitat autònoma, en concret, l'any 2019 també ha estat un any de novetats en el que respecta al tractament jurídic de l'economia col·laborativa o l'economia de les plataformes, tant en el sector del repartiment com en el del transport de persones.

D'una banda, després de l'arribada a les illes els anys 2017 i 2018, respectivament, d'empreses tan representatives del sector del repartiment de menjar i altres estris com la mateixa Glovo i Deliveroo, la controvèrsia jurídica suscitada en els tribunals sobre la consideració dels repartidors com a treballadors per compte d'altri ja ha tingut els seus primers efectes, resultant en una acta de la Inspecció de Treball dictada a finals del 2019 en què s'exigeix a la primera que inclogui en la seva plantilla com a treballadors indefinits els seus 361 *riders* de l'illa de Mallorca.

24. Sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries de 25/07/2019 (Rec. núm. 1143/2019), del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 27/11/2019 (Rec. núm. 588/2019) i del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 21/02/2020 (Rec. núm. 5613/2019).

4.2.2. COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ LABORAL I ACTUACIÓ INSPECTORA A LA CAIB

El 2018 el Govern espanyol va posar en marxa el Pla Director per un Treball Digne,²⁵ amb l'objectiu explícit de «recuperar drets laborals i millorar la qualitat de l'ocupació» i funcionant com a «eina, des de les competències de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), per afrontar els problemes més greus del nostre mercat laboral en l'actual etapa de sortida de la darrera crisi econòmica».

Aquest pla manté la vigència l'any 2019 i, en el seu desenvolupament, s'adopten, per mitjà de la Instrucció 4/2019, de 7 d'agost de 2019, de la Direcció de l'Organisme d'Estat d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, dos plans de xoc contra la temporalitat fraudulenta i contra els abusos de la contractació a temps parcial. En relació amb l'anterior, cal mencionar l'adopció, mitjançant la Resolució de 29 d'abril de 2019, de la Secretaria General Tècnica, del segon conveni entre l'Organisme Autònom Estatal d'Inspecció de Treball i Seguretat Social i la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de lluita contra el treball no declarat, l'ocupació irregular, frau a la Seguretat Social i en matèria de formació professional per l'ocupació.

Aquest acord, hereu d'altres similars que se celebren des del 2014, preveu el desplaçament temporal a les Illes Balears d'ins-

pectors i subinspectors d'altres territoris de l'Estat, amb el propòsit de reforçar les activitats inspectores que han de comportar la consecució dels objectius principals del pla director, a més del compliment normatiu en matèries com el treball no declarat, les cotitzacions a la Seguretat Social o el destí de les ajudes i subvencions pel foment de l'ocupació i formació professional. En concret, durant els mesos de temporada alta del 2019 s'han desplaçat a la CAIB un total de 32 inspectors, dels quals 16 s'han destinat a Mallorca, sis a Menorca, vuit a Eivissa i dos a Formentera.

A les Illes Balears es reedita des del 2015 el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral com a resultat del compromís polític assumit després de les eleccions al Parlament balear del 24 de maig de 2015²⁶, per la qual cosa que es calcula que, entre aquell any i el 2019, uns 30.700 treballadors de la CAIB van han vist millorades les seves condicions laborals per la transformació dels seus contractes temporals en contractes indefinits i/o per l'ampliació de les seves jornades laborals.

Segons recull el document *Resultats de lluita contra la precarietat en el treball*²⁷, es calcula que el 2019, conjugant els efectes directes del Pla de Lluita i els seus efectes dissuasius, 6.744 treballadors gaudeixen de contractes laborals de major qualitat. En la seva execució, s'han dut

25. Resolució de 27 de juliol de 2018, de la Subsecretaria del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 27 de juliol de 2018, pel qual s'aprova el Pla Director per un Treball Digne 2018-2019-2020 (BOE 28/07/2018).

26. *Vid.*, Acord de Governabilitat per a les Illes Balears (#AcordspelCanvi: un Govern al servei de la gent), on la seva primera línia («Un nou temps per a la gent: primer, el rescat de la ciutadania») planteja la creació de polítiques transversals per a la creació de feina estable i digna en horaris i en remuneracions.

27. <http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?codi=4010626&lang=es&coduo=2390298>.

a terme 1.328 visites a centres de treball de les Illes Balears que han donat lloc a 1.302 actuacions d'inspecció. Les actuacions directes de la inspecció han permès la conversió de 3.500 contractes laborals temporals en indefinits (un 48,3 % dels revisats), l'allargament de la jornada de treball en 232 casos (un 10,3 % dels revisats) i l'aflorament de 280 contractes laborals no donats d'alta a la Seguretat Social. Pel que fa als procediments sancionadors, en temporada alta s'iniciaren un total de 93 expedients que afectaven 120 treballadors.

Al marge de l'anterior, val la pena fer especial referència, com a novetat suscitada arran del ja esmentat Reial decret llei 8/2019, que per primera vegada s'ha dut a terme una activitat específica de control del registre de la jornada laboral dels treballadors. D'acord amb el mateix document, la inspecció ha comprovat en 650 centres de treball que l'empresa hagués disposat el registre de jornada obligatori, la qual cosa ha donat lloc a 151 requeriments.

4.3.

DESCRIPCIÓ DE L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LA CAIB

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant l'any 2019 es fa proporcionant una foto fixa dels convenis i altres acords col·lectius derivats publicats al *Butlletí oficial de les Illes Balears* (BOIB) en aquesta anualitat. A continuació, s'agafa el referent del «IV Acord

per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2018-2019-2020»²⁸ per comprovar fins a quin punt les indicacions de l'acord, que tenen naturalesa exclusivament obligacional —no normativa (apartat 2 de l'acta de firma del quart acord)—, han començat a ser assumides pels negociadors dels convenis col·lectius de la nostra comunitat en els corresponents processos finalitzats l'any 2019.

Els dos darrers apartats es dediquen a examinar el tractament que fan els nostres convenis col·lectius, d'una banda, de la qüestió referent a les noves tecnologies, intentant extreure pautes concernents a assumptes actuals, com la problemàtica de la racionalització d'horaris, el teletreball o el dret a la desconnexió digital, i, d'altra banda, de l'acord sobre l'organització del registre obligatori de jornada que es realitza segons l'article 34.9. de l'Estatut dels treballadors, indicant que «mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu defecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors a l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada».

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2019

Al BOIB de l'any 2019 s'han publicat 23 convenis col·lectius —per sota dels 28 que es van publicar l'any 2018 i per sobre dels 19 de l'any 2017—. De tots aquests convenis, set són de caràcter sectorial (ne-

28. BOE de 18 de juliol de 2018.

teja d'edificis i locals; indústries del forn i pastisseria; derivats del ciment; comerç; exhibició cinematogràfica; transport discrecional i turístic de viatgers per carretera, i establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència), mentre que el 2018 foren sis.

No es va publicar, en canvi, cap conveni col·lectiu de grup d'empreses, tipologia que sí que apareix reflectida a l'edició anterior d'aquesta memòria. Dels altres convenis, onze són d'aplicació a empreses privades (Casino de Mallorca, Foodzilla, Globalia Mantenimiento Aeronáutico, Ferrocarril de Sóller, Irubus, Dornier, Astilleros de Mallorca, Limpiezas Urbanas de Mallorca, Club de Mar Mallorca i Nartha Serveis i Management Empresarial). D'aquests, interessa deixar apuntat que tres se signen en aplicació de l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, pel qual les seves disposicions tenen preferència aplicativa en algunes matèries determinades, sobre convenis d'àmbit superior.

Així mateix, es publica un conveni relatiu als centres de treball de les Illes Balears d'una empresa (Rey Sol) que té una implantació geogràfica més ampla. En relació amb la resta, el 2019 no s'ha publicat cap conveni col·lectiu corresponent a un organisme públic, però sí cinc convenis d'entitats que formen part del sector públic instrumental de la CAIB (Calvià 2000, Fundació Pilar i Joan Miró, Institut Superior d'Emergències, Funerària Municipal i Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma).

Al marge d'aquesta llista de convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lec-

tiva a la CAIB el 2019 s'ha traduït també en una sèrie de pràctiques de negociació clàssiques, que estan ben arrelades en el dia a dia de la negociació col·lectiva. A més de les actes genèriques tant de les comissions paritàries (personal laboral de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal, Reforma Juvenil i Protecció de Menors), com de comissions negociadores de convenis col·lectius (sector de lloguer de vehicles sense conductor, sector de l'hostaleria, Limpiezas Candor), aquestes pràctiques inclouen actes de constitució de la comissió paritària del conveni (sector de la hostaleria, sector de les bugaderies i tintorereries, sector del transport regular de viatgers per carretera), actes d'actualitzacions salarials de convenis en vigor (Perlas Orquídea, Mallorca Pearls Center, Limpiezas Sayago, sector de la construcció), diverses adequacions interanuals del calendari laboral (sector de la indústria de la fusta i del moble, sector dels derivats del ciment, sector de la construcció), modificacions puntuals de determinats articles de convenis col·lectius en vigor (personal laboral de l'Ajuntament d'Alaró, personal laboral de l'Ajuntament de Son Servera, personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor) i acords d'adhesió de dues entitats a un conveni col·lectiu que, en principi, no els seria d'aplicació (adhesió de la societat mercantil pública Gestió d'Emergències de les Illes Balears i de la Fundació per a l'Esport Balear al Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB i adhesió de l'empresa Puerto Deportivo Botafoch al Conveni col·lectiu d'instal·lacions esportives i gimnasos).

4.3.2. LES PAUTES DEL IV ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2019

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

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

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

a les comissions paritàries i a la resolució autònoma de conflictes.

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

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

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

Doncs bé, tots els convenis col·lectius publicats al BOIB l'any 2019 fan referència a la qüestió de la revisió salarial, però de diverses maneres. En primer lloc, es pot considerar que només sis dels 23 convenis analitzats —tres d'àmbit empresarial i tres d'àmbit sectorial— se subscriuen a les indicacions de l'acord preveient increments salarials que oscil·len entre el 2 % i el 3 %.

Així i tot, ignoren generalment el fet que part d'aquest increment hauria de tenir un component variable que s'hauria de calcular d'acord amb uns criteris quantificables prèviament acordats per les parts. L'únic que compleix aquesta part de la recomanació és el conveni del sector de l'exhibició cinematogràfica, en el qual s'acorda un increment salarial que depèn del compliment de l'objectiu d'incrementar els espectadors en un 2 % respecte de l'any anterior.

Uns altres sis convenis, tots de caràcter empresarial, són de vigència anual i, per tant, a les taules salarials que fixen no s'hi reflecteixen les variacions salarials interanuals. Entre els convenis col·lectius del sector públic, és habitual que remetin a la consulta de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, a la qual queden vinculades les variacions retributives, i, en aquest cas, en són dos.

Per altra banda, en l'àmbit de la neteja, tant sectorial com empresarial, es preveuen increments interanuals superiors que arriben fins al 4 % i el 5 %. També en el sector del transport discrecional i turístic de viatgers de carretera es preveu algun increment interanual que arriba fins al 4 %. Respecte a la resta, un conveni empresarial preveu un increment de només

l'1 %, quatre convenis empresarials fan dependre l'increment salarial de l'IPC i el conveni del sector del ciment ho vincula a l'evolució del consum de ciment publicat per l'INE.

En referència a la dinàmica de la renovació i actualització dels convenis col·lectius, el sisè punt de l'acord incideix en la necessitat d'articular «regles sobre la vigència, la ultraactivitat i el procediment sancionador», subratllant que els convenis han de mantenir la vigència durant el període d'ultraactivitat, que és el temps que transcorre entre la denúncia del conveni i l'entrada en vigor del successiu conveni que el substitueix o d'un laude arbitral equivalent.

En principi, l'article 86.3.4. ET estableix que els convenis col·lectius s'han de mantenir vigents durant el primer any del període d'ultraactivitat, però l'acord incentiva l'ampliació d'aquest període, fent prevaldre la bona fe negocial i propiciant la innovació en els continguts dels convenis col·lectius, amb el teló de fons del recurs als sistemes de resolució extrajudicial de conflictes per dirimir-hi, en l'àmbit estatal o autonòmic, tots aquells problemes inherents a les situacions de bloqueig de les conversacions.

Una àmplia majoria dels convenis col·lectius publicats al BOIB el 2019, deu d'àmbit empresarial i quatre d'àmbit sectorial, s'ajusten a les indicacions de l'acord quan estableixen una clàusula expressa sobre la ultraactivitat indefinida, per la qual els convenis col·lectius denunciats s'han de mantenir en vigor fins que se n'aconsegueixi pactar un de nou. Tot i així, en bastants casos s'especifica que la prolongació

del conveni s'acorda sense perjudici de la pèrdua de vigència de les seves clàusules obligacionals i en alguns també es preveuen disposicions que regulen un règim salarial específic que ha de ser d'aplicació durant aquell període.

Uns altres quatre convenis col·lectius, tres d'empresarials i un de sectorial, o bé confirmen expressament que s'aplica la regulació legal (termini màxim d'un any d'ultraactivitat garantida) o bé deixen de regular aquest aspecte i, per tant, confirmen implícitament l'aplicació de tal regulació legal, que té caràcter supletori.

Per la seva banda, dos convenis col·lectius, un d'empresarial i un de sectorial, estableixen que han de tenir una vigència temporal de 18 mesos dins del període d'ultraactivitat, mentre que un altre de caràcter empresarial amplia aquest període a 30 mesos.

Per acabar, un conveni empresarial i un de sectorial incorporen previsions concretes aplicables després de la denúncia del conveni per assegurar que la comissió negociadora del nou conveni es constitueix amb rapidesa i que ambdues parts estableixen un calendari o pla de negociació que haurà de dur, idealment, a la firma d'un nou text.

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

La Comissió Europea indica en el seu document de reflexió sobre la dimensió social d'Europa: «La vida laboral s'està transformant radicalment per l'efecte combinat

del progrés tecnològic, de la globalització i de l'expansió del sector de serveis. De fet, sectors sencers de l'economia estan sent reconfigurats mitjançant l'economia col·laborativa i les plataformes en línia. La mà d'obra ha de fer front a un ritme de canvi accelerat per adquirir noves competències, ajustar-se a nous models de negoci o adaptar-se a les canviants preferències dels consumidors. Per alguns, aquests canvis representen oportunitats sense precedents i formes de treball més flexibles gràcies a la utilització d'eines digitals, així com a la creixent importància dels horaris flexibles i del teletreball. Per altres, són una font d'inseguretat.»²⁹

L'Acord marc europeu sobre teletreball, signat el juliol del 2002 pels interlocutors socials europeus, va marcar el punt de partida del tractament d'aquesta temàtica en els ordenaments jurídics nacionals. En la nostra legislació, va fer falta esperar fins a la reforma de l'any 2012 per tenir una regulació legal expressa d'aquesta forma de treball, a l'article 13 ET. En aquestes condicions, la pràctica de la negociació col·lectiva a la CAIB de l'any 2019 posa en relleu que el teletreball dista molt de ser un contingut habitual dels convenis col·lectius. De fet, cap dels convenis col·lectius publicats l'any 2019 inclou alguna referència a aquesta forma de treball, com tampoc ho feren abans els de l'any 2018. Per trobar alguna regulació expressa al règim específicament aplicable al teletreball en un sol conveni col·lectiu balear ens hem de remuntar a l'any 2017.

29. https://ec.europa.eu/commis on/6 te6 beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_es.pdf

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

Una dada que cal destacar sobre aquesta matèria és que la majoria dels convenis col·lectius de les illes es negocien d'esquena al fet tecnològic, sense tenir-lo en compte. Així, només nou dels 23 convenis col·lectius analitzats hi fan algun tipus de menció. D'entre aquests, quatre convenis col·lectius (tres empresarials i un sectorial) es marquen l'adaptació als canvis motivats pels processos d'innovació tecnològica com un dels objectius dels plans de formació que han d'oferir als seus treballadors.

Així mateix, quatre convenis tracten aquesta qüestió des d'una perspectiva eminentment disciplinària; d'una banda, es tipifica com a sancionable la utilització dels mitjans informàtics de l'empresa amb finalitats personals, i, d'altra banda, es preveu també la imposició de sancions als treballadors que facin un ús indegut dels seus propis dispositius personals durant la jornada de treball, desatenent les seves obligacions laborals, sobretot en casos en què es posi en perill la seguretat de les persones.

Com a excepció destacable s'ha de fer referència al conveni de l'empresa Nart-ha, en el qual es fa una regulació modèlica i molt més sistemàtica de les anteriors qüestions; conté un «codi d'utilització dels mitjans tecnològics de l'empresa» en què es detalla com han d'utilitzar els treballadors els mitjans de l'empresari o dels seus clients i la manera en la qual l'empresa pot establir controls per comprovar el compliment d'aquests criteris.

Per la seva banda, un altre conveni col·lectiu empresarial preveu que, davant l'ampliació d'activitats a què poden donar lloc les noves tecnologies, si algun treballador té dificultats per adaptar-s'hi, l'empresa es compromet a procurar mantenir-lo en les seves activitats, si és possible. A un darrer conveni empresarial es preveu també una clàusula singular, referent a la seguretat informàtica, en què s'estipula que els treballadors han de ser responsables en l'ús de les seves claus d'accés al sistema informàtic de l'empresa i que cap altra persona en pot tenir coneixement.

En molt directa connexió amb l'anterior, finalment, es tracta el paper que el conveni

col·lectiu pot desenvolupar com a instrument per aconseguir una racionalització dels horaris dels treballadors, tant pel que respecta a la facilitació de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, com al compliment dels límits legals en matèria de temps de treball i de garantia de la deguda retribució i cotització de les hores extres. Sobre la primera de les funcions anteriors, l'article 88 de la LOPDGDD estableix que els treballadors «tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar» i es remet a la negociació col·lectiva per la concreció de les modalitats d'exercici d'aquest dret. Així i tot, ni els convenis analitzats en l'edició anterior d'aquesta memòria ni els de l'any 2019 contenen cap tipus de previsió d'aquesta naturalesa, dirigides a conformar el règim jurídic del dret legal del treballador a la desconexió digital.

Sobre la segona funció, el ja esmentat article 34.9. ET, que obliga a la garantia d'un registre de la jornada diària dels treballadors, també remet a la negociació col·lectiva per regular l'organització que ha de fer-ne l'empresa. Com que aquesta obligació va entrar en vigor el 12 de maig i molts dels convenis publicats es van negociar abans d'aquest moment, és comprensible que la majoria no hi facin referència. Tot i així, es pot pensar que el registre de la jornada diària no era una pràctica completament desconeguda als centres de treball balears; per exemple, perquè sis convenis col·lectius d'àmbit empresarial disposen com a falta greu o molt greu simular la presència d'un altre treballador registrant

per ell la seva assistència a la fitxa de control corresponent, i un altre disposa expressament que no tindrà la consideració de temps de treball el dedicat al fitxatge.

Els convenis que sí que regulen específicament el registre de la jornada diària de treball són tres: dos d'àmbit sectorial i un d'empresarial. El primer és el conveni del sector de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera, un àmbit en què el registre del temps de treball ja era obligatori des del 2007, d'acord amb el que disposa el Real decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, i on s'acull expressament l'ampliació de l'obligació de registre a tots els vehicles, també els que no tenien l'obligació de dur tacògraf, mitjançant una llibreta de control.

El conveni sectorial del comerç també preveu que el registre de jornada es durà a terme per mitjà d'un sistema analògic (un full de firmes), en el cas de les empreses de menys de 50 treballadors. En canvi, per a les empreses de més de 50 treballadors es preveu que l'empresari pugui escollir entre diferents sistemes, com ara el rellotge mecànic, el rellotge electrònic, un sistema de PIN personal, de reconeixement de les empremtes dactilars o de reconeixement facial.

Finalment, el conveni de l'empresa Nart ha té les particularitats d'establir que només es consideren hores extraordinàries aquelles expressament autoritzades per l'empresa i de disposar que el registre de jornada es durà a terme «mitjançant un telèfon mòbil i un adhesiu amb un codi QR que s'ha de col·locar en cada centre de treball», possibilitant expressament que

s'utilitzi per a aquesta finalitat el telèfon mòbil personal de cada treballador.

4.4.

LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

Una anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el 2019 pot ser la que s'efectua distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions³⁰, el total d'assumptes judicials de caràcter laboral resolts a les Balears durant el 2019 va ser de 6.510 (similar a les dades d'anys anteriors, però lleugerament superior: 6.454 el 2018 i 6.342 el 2017), una quantitat que representa només l'1,92 % de processos iniciats a tot l'Estat espanyol en el mateix període.

Entre aquests casos, va haver-hi 13 conflictes col·lectius (havien estat 30 el 2018), 1.486 controvèrsies en matèria de Seguretat Social (l'any anterior n'eren 1.592) i 2.891 reclamacions derivades del contracte de treball (menys que els 2.878 del 2018), dels quals 2.120 eren acomiadaments.

30. Estadística d'assumptes judicials socials, Gener-Desembre 2019, <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

D'acord amb la informació obrant en la base de dades oficial del Centre de Documentació Judicial del Consell General del Poder Judicial (CENDOJ), la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears ha dictat l'any 2019 un total de 404 sentències, menys que les 550 dictades l'any 2018 o les 554 de l'any 2017.

D'acord amb els descriptors que utilitza el CENDOJ, l'any 2019 poc més del 35 % d'aquests processos tracten sobre qüestions relatives a la relació individual de treball, gairebé un 60 % són casos relatius a prestacions de Seguretat Social i el 5 % restant són assumptes referits a la relació col·lectiva de treball (impugnació de convenis col·lectius, pèrdua de vigència, vagues i conflictes col·lectius), a sancions administratives per incompliments de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals o matèries de caràcter essencialment procesal com ara l'admissibilitat del recurs de suplicació plantejat en contra de la resolució de la sentència del jutjat social.

Si es desgranen les dades anteriors en supòsits més concrets, obtenim que, pel que fa als casos judicials sobre la relació individual de treball, els més abundants són els relatius a les reclamacions de quantitat, que en constitueixen el 15 %. Els segueixen els procediments per acomiadaments o altres sancions disciplinàries, que són un 7 % i, per darrere, les resolucions de contractes temporals i els acomiadaments col·lectius i per causes objectives, cada un amb un 5 % aproximat del total.

En percentatges menys significatius, la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears també ha dictat sentèn-

cies referides a altres resolucions contractuals com antiguitat, triennis, vacances, assetjament laboral, excedències, mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball, classificació professional, descentralització productiva, Fogasa, salaris de tramitació i infraccions i sancions administratives.

Pel que fa als processos en matèria de seguretat social, com ja s'ha posat de manifest en altres anys, la temàtica estel·lar és la protecció de la incapacitat temporal, sobre la qual s'han dictat al voltant del 30 % del total de sentències. Assumptes referits a la protecció per l'atur ocupen aproximadament un 6 % dels casos totals, un 10 % són sentències dictades en processos genèrics sobre accidents de treball i/o malalties professionals, i un altre 5 % fa referència a la protecció de la incapacitat permanent.

La protecció de la jubilació és relativament poc debatuda el 2019, com també ho són les prestacions no contributives, que només ocupen un 3 % del total. La resta de sentències, finalment, donen lloc a percentatges menys significatius i comprenen les millores en l'acció protectora del sistema públic de Seguretat Social, la maternitat, la viudetat, l'orfanat, els complements de mínims i la protecció per fill a càrrec.

4.4.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a continuació s'exposen les característiques que se'n desprenen a partir del recurs a vagues per

part dels representants dels treballadors. Al respecte, es pot afirmar que, d'acord amb les dades provisionals subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social³¹, durant el 2019 s'han plantejat deu vagues a l'àmbit territorial de la CAIB, dues menys que l'any anterior i onze menys que l'any 2017. És significatiu el fet que aquesta dada representa el mínim registrat des de l'any 2012, en què només es convocaren sis vagues. Les jornades no treballades per aquest motiu ascendeixen a 4.912 i els treballadors que han exercit aquest dret fonamental són un total de 3.005.

5.

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

El 2019 s'han registrat 21.707 accidents en jornada de treball amb baixa a les Illes Balears, segons es desprèn de les dades provisionals de la Direcció General de Treball i Salut Laboral. Es tracta del setè any consecutiu en què augmenta el nombre d'accidents, en aquest cas amb un increment del 5,3 % respecte a les dades del 2018.

La major part dels accidents registrats a les Illes Balears el 2019 són de caràcter lleu (99,5 %), un 0,5 % són greus i els mortals just representen el 0,01 % (7 accidents). En termes absoluts i respecte al 2018, com s'ha dit, el nombre d'accidents ha augmentat, tant en el cas dels lleus com dels greus, un 5,2 % els primers i un 4,0 % els

31. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>