

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 2005 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 2005 ha sido de 421.246 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.

La creación de empleo de este año 2005 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 2005 ha sido, como media, de 62.038 personas, cifra que supone un incremento del 34,3% respecto del año pasado. Por otra parte, en relación a la tasa de paro, debe decirse que durante el año 2005 se ha situado en el 7,3% de media: 1,9 puntos por debajo de la tasa del 2004. En el ranking por comunidades autónomas, las Islas Baleares se sitúan en la sexta 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 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 2005 en número de expedientes tramitados es de 5.513. Todos, menos un arbitraje, son de conciliación / mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 528 expedientes, es decir, un 10,59%, porcentaje prácticamente igual 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 10,4%.

La recaudación líquida de la Seguridad Social en las Islas Baleares durante el ejercicio 2005 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 2005 es de 155.317, 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 553,12 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, por provincias del arco mediterráneo, sólo se sitúan por encima de las Baleares: Barcelona, Valencia, Málaga y Tarragona.

La pensión media de Mallorca es de 556, 43 euros; la de Menorca, de 568,23 euros; la de Ibiza, de 539,42 euros y la de Formentera, de 476.44 euros.

La media mensual de las pensiones de jubilación es de 616,21 euros; la de las pensiones de viudedad, de 408,88 euros; la de las de incapacidad permanente, de 642,31 euros; la de las de orfandad, de 238,81 euros, y las a favor de familiares, de 261,55 euros.

El importe anual de los subsidios ha sido de 114,3 millones de euros, con un incremento en relación con el año anterior del 7,5%.

En cuanto a la protección por desempleo, el gasto relativo a las prestaciones por desempleo es de 368,7 millones de euros (61.447 millones de pesetas), cifra que supone una variación del 2,7%. Ha aumentado el número de beneficiarios (13%) y por otra parte, durante el ejercicio 2005 también ha aumentado la cotización de la Seguridad Social un 3,06%, de manera que se ha llegado a una cuantía total de 102,7 millones de euros (17.116 millones de pesetas).

1. MERCADO DE TRABAJO

RESUMEN

El número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo del 2005 ha sido de 421.246 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.

La creación de empleo de este año 2005 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 ha sido de media a lo largo del 2005, de 62.038 personas, cifra que supone un incremento del 34,3% respecto del año pasado. Por otra parte, en relación con la tasa de paro, debe decirse que durante el año 2005 se ha situado en el 7,3% de media: 1,9 puntos por debajo de la tasa de paro del 2004. En el ranking por comunidades autónomas, las Islas Baleares se sitúan en la sexta 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 positiva respecto a 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 2005 el número de expedientes tramitados es de 5.513. Todos, excepto un arbitraje, son de conciliación/mediación. Globalmente considerada, la actividad del TAMIB se ha incrementado en 528 expedientes, es decir, un 10,59%, porcentaje prácticamente igual 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 10,4 %.

1.1. PANORAMA GENERAL DE LA OCUPACIÓN

Realizamos el análisis del empleo del año 2005 sobre la base de la información que se ha podido extraer de la estadística de afiliación a la Seguridad Social (TGSS) y de la encuesta de población activa (INE-EPA)¹. También incluimos en este apartado un análisis de la evolución que en el año 2005 han experimentado los índices de calidad del trabajo (ICT), tanto para Baleares como para el resto de comunidades autónomas.

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 2005, ha sido de 421.246 personas. Estos resultados son los mejores que se han dado hasta ahora, ya que nunca en toda la historia de la serie había habido tantas personas cotizando en nuestras islas. En comparación con los datos del 2004, se ha producido un aumento de 21.968 trabajadores ocupados, hecho que, en términos porcentuales, equivale a un 5,5% de incremento.

En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que se da un incremento en todos los sectores económicos. 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, este último año es el sector que ha liderado el mayor crecimiento en términos de ocupación (9,1%). En cuanto a la agricultura y la industria, la tendencia bajista de la última década en relación a la creación de empleo, ha dado un vuelco en el último año. Así, el sector industrial ha crecido respecto del año pasado en un 0,6%, cifra que, aún siendo 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 que se iba produciendo cada año se ha visto invertida en favor de un crecimiento del 2,2% en este último año. Todo esto confirma que la creación de empleo del año 2005 no se ha concentrado en un único sector, y que en el aumento de población afiliada se han visto implicados todos los sectores económicos (en este hecho tiene mucha incidencia la regularización de trabajadores extranjeros) (Ver el cuadro II-1.)

El sector servicios es el segundo sector con el aumento más importante (un 5,5%). Las actividades más dinámicas del sector servicios, las que más han crecido en términos relativos, son las actividades de saneamiento público (12,4%), las actividades informáticas (10,8%) y las actividades inmobiliarias (10,2%). También debemos remarcar que la actividad hotelera ha crecido el 3,4%, mientras que el año pasado había registrado un imperceptible aumento del 0,3% en el número de trabajadores. Es decir, las dos actividades pilares de la economía balear (construcción y hostelería) presentan síntomas de reactivación después de un año de estancamiento. (Ver el cuadro II-2.)

Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, podemos señalar que el 77% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 18,9%, proporciones que se mantienen respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores –el 4%– se clasifican dentro de los regímenes especiales).

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

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 la inversa de la del año anterior, cuando el mayor incremento se produjo en la isla de Menorca y el menor, en las islas de Ibiza y Formentera. (Ver el cuadro II-3.)

Otro análisis que es necesario hacer es el de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tienen. La población ocupada extranjera registró una cifra de 62.038 trabajadores de alta, cosa que supone un 14,7% del conjunto de trabajadores de alta en la Seguridad Social. En relación con el año anterior, se ha registrado un crecimiento de 15.861 trabajadores, hecho que ha significado un aumento en términos relativos del 34,3%. La distribución de los trabajadores extranjeros según la zona de procedencia ha ido variando a lo largo de los años. Si en el año 2001 el peso de los trabajadores de la UE era del 58,7% (18.598) y el de los trabajadores de fuera de la UE, del 41,3% (13.906), en el año 2005 se ha invertido el peso de estos dos colectivos: un 62,4% de los trabajadores extranjeros son de fuera de la UE (38.736) y un 37,6 son de trabajadores europeos (23.301).

Mientras que en años anteriores se apreciaba que durante los meses de mayor empleo (junio, julio y agosto) el peso de los trabajadores extranjeros de países de la UE era mayor que la de los extranjeros de fuera de la UE, en el año 2005 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 1. Este comportamiento se explica por la especialización de nuestra región en la actividad turística, fuertemente estacional y con unas necesidades específicas de mano de obra. (Ver el cuadro II-4 y el gráfico II-1.)

Según la nacionalidad, como se refleja en los cuadros 5A y 5B, podemos señalar que dentro del grupo de países que pertenecen a la Unión Europea los que aportan más mano de obra a nuestra región son, en primer lugar, Alemania (que aporta el 33,6% de los trabajadores de la Unión y el 12,6% del total de afiliados extranjeros), seguido del Reino Unido (el 23,2% y el 8,7%, respectivamente) e Italia (el 17% y el 6,4%, respectivamente); porcentajes de participación que han ido un poco a la baja respecto de los años anteriores. De estos trabajadores extranjeros, procedentes de la Unión Europea, el 63,5% cotizan en el régimen general, y el 35% son autónomos, lo cual nos muestra la poca significación que tienen en el resto de regímenes: el agrario, el del mar o el del hogar. (Ver el cuadro II-5A.)

Por otro lado, el colectivo de trabajadores extranjeros afiliados que no pertenecen a 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 el segundo en cuanto al conjunto de países, por detrás de Alemania (aporta el 19 % de los trabajadores de fuera de la Unión Europea y el 11,9% del total de afiliados extranjeros). Lo siguen en orden de importancia Marruecos (el 16,7% y el 10,4%, respectivamente) y Colombia (el 10,8% y el 6,7% respectivamente). (Ver el cuadro II-5B.)

Respecto de los trabajadores de fuera de la Unión Europea, a pesar de que el 73,7% cotiza en el régimen general de la Seguridad Social y el 5,8% son autónomos, es destacable la presencia de este colectivo en otras actividades, concretamente en los

régimenes especiales. En el régimen especial de empleados del hogar se encuentran afiliados el 17,5% de estos trabajadores, de los cuales el 45,7% provienen de Ecuador o Colombia. De esta manera se puede constatar que gran parte de los nuevos trabajadores llegados de Sudamérica, se dedican al trabajo doméstico. Otro régimen donde este colectivo de extranjeros de fuera de la Unión es representativo es el agrario, en el que encontramos ciento cuarenta y nueve afiliados más que en el año 2004.

Si se tiene en cuenta el período 2001-2005, se han creado 28.594 nuevas afiliaciones que corresponden a personas extranjeras (un aumento del 85,5%), mientras que para el colectivo de trabajadores nacionales el incremento es de 8.340 puestos de trabajo (un 2,4%).

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 6.240 trabajadores respecto del año 2001; Colombia, en 3.508, y Argentina, en 3.157. Los países del Este, como Bulgaria i Rumania (con más de 1.000 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 llevado a cabo por el Gobierno central durante el año 2005. Como la inmigración tiene un componente básicamente sociolaboral, este proceso pretende ordenar los flujos migratorios hacia España teniendo en consideración la realidad de la situación irregular de miles de personas en el país y las necesidades del mercado de trabajo. Así, se pudieron acoger al proceso de normalización los trabajadores y trabajadoras extranjeros que se encontraban en España desde hacía como mínimo seis meses y que tenían una oferta de trabajo de duración igual o superior a los seis meses.

El resultado de este proceso ha sido de 573.270 autorizaciones de residencia y trabajo en el conjunto del Estado (en fecha 30 de diciembre de 2005) y, 19.158 de éstas, en las Islas Baleares. Estas autorizaciones se traducen en posteriores altas en el fichero general de afiliación a la Seguridad Social y, por tanto, tienen un impacto importante en el empleo registrado en las Islas y en el conjunto del Estado dentro de este último año.

1.1.2. ANALISIS DE LA ENCUESTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA²

Según los datos que ofrece la encuesta de población activa (EPA), la población ocupada en nuestras islas en el año 2005 es de 468.052 personas. Esta cifra representa un incremento de 19.277 efectivos laborales. Este hecho, en términos relativos, supone el 4,3%, lo que confirma una tendencia al alza. (Ver el cuadro II-6.)

Por sectores de actividad, cabe señalar que el sector industrial y agrícola experimentan un descenso en el número de personas ocupadas, un 3,5% y un

² El año 2005 la EPA refleja una serie de modificaciones que se han iniciado en años anteriores. Las causas de estos cambios son: la adecuación a la realidad demográfica y laboral de España, atendiendo principalmente al aumento del número de extranjeros residentes; la incorporación de la nueva normativa, europea que sigue las pautas de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), y la introducción de mejoras en el método de recogida de datos. Además, se actualiza el diseño de la encuesta porque ya se tienen los resultados definitivos del censo de población del 2001.

3,1% respectivamente. Respecto del sector de la construcción, consolida la recuperación de personas ocupadas después de la tendencia decreciente de los años pasados, con un aumento del 8,4%. 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-7.)

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 2005 las Islas Baleares presentaban una tasa de actividad³ del 62,7%, la más alta del territorio nacional, de la misma manera que en los últimos años. De todos modos, debemos señalar que la tasa de actividad ha descendido respecto del 2004: en concreto, presenta 0,4 puntos menos. Este descenso de la tasa de actividad –muy por encima de la tasa del resto del Estado– se explica por el aumento de la población en edad de trabajar (población potencialmente activa) que ha producido el fenómeno migratorio, superior al crecimiento de la población activa. Es decir, la población inactiva, con un incremento del 3,9% en comparación con el 2004, ha aumentado más que la población activa, que ha crecido en un 2,2%. Esto repercute en una reducción de la tasa de actividad, circunstancia que no significa una reducción en el número de activos, que, como hemos dicho, ha aumentado un 2,2%.

En el año 2005 se da un descenso tanto en la tasa de actividad femenina como en la masculina. Este año la tasa de actividad femenina ha sido de un 53,2%, 6,7 puntos por encima de la media estatal. Por tanto, este dato nos confirma que en las Islas Baleares tenemos la tasa de actividad femenina más alta del estado. 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 a la masculina, la tasa de actividad masculina (del 72,4% el año 2005) todavía se sitúa muy por encima de la femenina. Uno de los motivos que contribuyen a esta alta tasa de actividad es la incorporación de trabajadores jóvenes (de dieciséis a diecinueve años) al mercado de trabajo. En cuanto a este colectivo, la tasa es 10,2 puntos por encima de la media nacional. (Ver los cuadros II-8 y II-10.)

De acuerdo con lo anterior, este último año la tasa de empleo de las Islas Baleares también ha sido la más alta del Estado, de un 58,2%. Supone un incremento de 0,8 puntos respecto del 2004. Un análisis por sexos nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de empleo se ha incrementado 1,2 puntos en relación con la que había en el año 2004. Este incremento afecta especialmente al colectivo de edades comprendidas entre los veinte y los veinticuatro años, que ha aumentado en 3,5 puntos su tasa de empleo, la cual se sitúa 8,5 puntos por encima de la media nacional. En el caso de las mujeres, la tasa de empleo ha aumentado 0,4 puntos respecto del año pasado y el colectivo que ha mostrado un comportamiento más dinámico ha sido el de mayores de cincuenta y cinco años (un punto más). Las Baleares han pasado de ser la primera comunidad autónoma con la tasa de empleo femenino más alta del Estado a ser la segunda, por detrás de Madrid (49%), a pesar del aumento de la tasa de empleo en relación al año anterior (47,5 en el año 2004 a 47,9 en el año 2005). (Ver los cuadros II-9 y II-10.)

³ Tasa de actividad entendida como la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

Por otro lado, la tasa de desempleo se ha situado en el 7,3% de media durante el año 2005, 1,9 puntos por debajo de la tasa de desempleo de 2004. Se sitúa 1,9 puntos por debajo de la tasa de desempleo en el ámbito nacional, que es del 9,2%. Las Islas Baleares se sitúan en sexta posición en cuanto a la tasa de desempleo más baja en el ranking por comunidades autónomas durante el 2005. Por sexos, la tasa de desempleo masculina ha experimentado un descenso de 2,3 puntos, mientras que la tasa femenina ha registrado un descenso de 1,3 puntos, y se ha situado, así, en el 10%. Llama la atención que en el tramo de edad de los dieciséis a los diecinueve años la tasa de desempleo de Baleares es del 36,2%, siete puntos por encima de la media nacional, y es la tercera tasa más alta en el conjunto de comunidades autónomas. (Ver los cuadros II-10 y II-11.)

Si examinamos las diferencias de paro entre sexos vemos que las Islas Baleares han bajado muchas posiciones respecto de años anteriores. Así, mientras que el año pasado las Baleares eran la comunidad autónoma donde la diferencia entre la tasa femenina y la masculina era más baja, en el año 2005 han pasado a ocupar la onceava posición (con una diferencia de 1,92 puntos). Esto se debe a que la tasa de paro masculina ha descendido mucho más que la femenina, y ésta prácticamente es el doble que la masculina. Ocupan las primeras posiciones las comunidades de Madrid, Cataluña y Canarias; en el otro extremo encontramos comunidades como Castilla-la Mancha, La Rioja o Castilla y León, donde la tasa de desempleo femenina es alrededor de tres veces la tasa de desempleo masculina. (Ver el gráfico II-2).

Si miramos los tramos de edad, tenemos que destacar el aumento de las tasas de desempleo en el colectivo más joven. Así, aumenta 5,2 puntos en el tramo de edad de los dieciséis a los diecinueve años. Este aumento se atribuye al colectivo femenino, dado que la tasa de desempleo en el tramo más joven baja 3,1 puntos en el caso de los hombres. Por otro lado, la tasa de desempleo desciende en el resto de tramos de edad.

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-11, en los meses centrales del verano la tasa de paro (del 5,01%) 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 región, es destacable el descenso de la tasa de paro durante todos los trimestres de 2005 respecto del 2004. (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.

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 comporta analizar 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 con relación al trabajo que desarrolla, la

evaluación subjetiva que hace el trabajador de su labor o las características del entorno laboral⁴.

Este trabajo supuso tener en cuenta unos indicadores elaborados por la Comisión Europea. La batería de indicadores que ha propuesto dicha Comisión 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-12.)

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, con las ponderaciones correspondientes da lugar finalmente a la ordenación de las diversas 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 lugar 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 en 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 región 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 región y la calidad laboral no es decisiva. 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-13.)

⁴ 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.

Así pues, una vez obtenido el ranking de comunidades autónomas en cada una de las dimensiones que aquí consideradas, se han aplicado las ponderaciones señaladas para obtener una nueva ordenación de las regiones que corresponde, finalmente, a la ordenación según la medida de calidad del trabajo. (Ver el cuadro II-14).

El análisis que hacemos 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 región y también aquellos puntos donde Baleares muestra una situación más débil. Estos últimos sirven para identificar las áreas a las que deben dedicarse más recursos y esfuerzos con vistas a conseguir un mercado de trabajo de más calidad⁵.

Los puntos fuertes – es decir, aquellas variables en las que Baleares está 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:

- Con relación a la igualdad de género, Baleares muestra una situación relativamente más igualitaria entre hombres y mujeres en todas las variables que se han analizado. Así pues, nuestra comunidad ocupa la primera posición en el ranking en cuanto a la media de los indicadores de igualdad de género.
- Las variables relacionadas con el entorno laboral históricamente son favorables para las Islas Baleares, sobretodo las que hacen referencia a la tasa de actividad, de ocupación juvenil, de paro y de paro de larga duración. En cambio, la tasa de paro juvenil, aún habiendo mejorado respecto del 2003, supone que las Baleares ocupen la sexta posición durante el año 2004.
- También los indicadores que definen el nivel de bienestar de nuestra región dan un balance positivo para Baleares, ya que en todos nos situamos en la primera posición, a excepción del PIB per cápita en el que Baleares se sitúa en la quinta posición.

En cambio, se han podido identificar otros indicadores en los que las Islas Baleares 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:

- Con relación a las condiciones de trabajo, Baleares se caracteriza por ser la región con el índice de incidencia de accidentes laborales más alto y, por lo tanto, ocupa un año más la última posición en el ranking por comunidades

⁵ 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.

autónomas. Durante el año 2004, en cuanto a la tasa de temporalidad, hemos pasado de la novena posición durante el 2003 a la décima posición en 2004; en la tasa de parcialidad involuntaria, se ha pasado de la quinta posición a la decimotercera el año 2004 y, en cuanto al grado de satisfacción en el trabajo, hemos pasado de ocupar la cuarta posición durante el 2003 a la octava en 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 Islas 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 ocupados 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. Sin embargo, Baleares gana posiciones respecto a 2003, y pasa de ocupar la doceava posición durante 2003 a la décima en 2004.
- Respecto de la productividad durante el 2004, las Islas Baleares también registraron un descenso del PIB por persona ocupada, lo que sitúa a las Islas en la decimotercera posición en el ranking por comunidades autónomas.

Hay que destacar que, si comparamos los rankings de las comunidades autónomas, las Islas Baleares ocupan una buena posición (Ver el cuadro II-14). En efecto, esta comparación nos muestra que, en los cuatro escenarios definidos, las Islas encabezan el ranking en el escenario base, en el escenario innovador y en el 2004, como novedad, también en el escenario intermedio. En cuanto al escenario tradicional, Baleares pierde unas cuantas posiciones y se sitúa en la sexta. Esto se debe a que en este escenario se da mucho peso a las condiciones en el lugar de trabajo, los salarios y al entorno laboral, dimensiones en las que las Islas no lideran las mejores posiciones del ranking.

1.1.5. INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO (EEE)

Los indicadores de evaluación que figuran en el cuadro II-15 nos indican la necesidad de hacer un esfuerzo para mejorar los indicadores de empleo y de paro, aunque, en general, estos indicadores muestran una posición relativa mejor en Baleares 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 conseguir los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo (EEE).

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-15.)

1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO

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

1.2.1. EL EMPLEO POR SITUACIONES LABORALES

Según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la encuesta de población activa (EPA), del total de 468.100 trabajadores ocupados en el año 2005, 381.800 fueron asalariados, cifra que supone el 81,6% del total de personas ocupadas en nuestras islas. Este porcentaje es similar al del año anterior, aunque cabe remarcar un aumento del 7,4% en el colectivo de asalariados en el sector público, mientras que los del sector privado aumentan un 5,8%. En el caso de los trabajadores ocupados por cuenta propia, el número de los que trabajan en la categoría de ocupadores se ha situado en las 31.200 personas, lo que supone una reducción del 8,5% respecto del año 2004, mientras que los empresarios sin asalariados son 50.600 personas, es decir, se produce un incremento del 0,8% respecto del año pasado.(Ver el cuadro II-16.)

1.2.2. LA TEMPORALIDAD

El 32,6% del total de asalariados tuvo un contrato temporal, porcentaje que representa un incremento de 1,4 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-4. Las Islas Baleares se sitúan todavía 0,7 puntos por debajo de la media estatal de temporalidad, a pesar de que cada año se va reduciendo la diferencia. (Ver el cuadro II-17 y el gráfico II-4.)

Respecto de las posibles diferencias entre sexos, se observa que las mujeres (32,8%) presentan una tasa de temporalidad más elevada que los hombres (32,8%). Esta circunstancia es nueva, ya que hasta el año pasado eran los hombres los que mostraban una tasa de temporalidad más alta. Pero debe remarcar que ya durante el año 2004 la tasa de temporalidad femenina había aumentado casi dos puntos (para el año 2005 el aumento es de 2,4 puntos), y por este motivo este año se sitúa por encima de la de los hombres (un aumento de 0,3 puntos). (Ver el cuadro II-18.)

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa de temporalidad en la jornada parcial es casi dieciséis puntos más elevada que la existente en el caso de los trabajadores a jornada completa. Comparando los resultados de este año con los de años anteriores, hay que decir que, si bien la tasa de temporalidad ha aumentado en ambos tipos de contratos, es especialmente en los de jornada parcial donde el aumento es más

evidente, ya que en relación al año 2001 ésta se sitúa casi un punto por encima de la registrada este año. (Ver el cuadro II-19.)

Un análisis de la temporalidad por grupos de edad nos muestra que las tasas más elevadas de temporalidad 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 los dieciséis y los diecinueve años, que tiene la tasa más elevada, como se refleja en el gráfico II-5. (Ver el gráfico II-5.)

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

En el 2005 el número de personas ocupadas a jornada completa aumenta, de manera que hay 9.464 ocupados más que el año 2004 (un 2,3% más que el año anterior). Este aumento se da principalmente en el colectivo masculino, en el que el incremento es del 3,2%, frente a un aumento del colectivo femenino del 0,9%.

En cuanto a los ocupados a jornada parcial, el aumento respecto del año anterior es del orden de un 22,6% de media anual. Dentro de este grupo cabe señalar que, en cuanto a las mujeres, el número de mujeres ocupadas a jornada parcial ha aumentado durante el año pasado, ya que hay 5.233 ocupadas a jornada parcial más. A pesar del aumento de las mujeres ocupadas a jornada parcial, el mayor aumento se da entre el colectivo masculino, en el que el empleo a tiempo parcial se incrementó el 61,7 %.

Si sólo hacemos referencia a los ocupados asalariados, estos porcentajes varían parcialmente. Dentro del total de ocupados asalariados a jornada completa los hombres tienen un aumento del 5,9%, mientras que las mujeres incrementan su ocupación un 1,2%. En cuanto a los ocupados asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino evidentemente es el que registra mayor incremento en el número de asalariados, de un 87,4%, y también el colectivo femenino aumenta en cuanto al número de trabajadoras asalariadas, aunque en menor grado, un 14,4%.

A pesar de que los datos anteriores ponen de manifiesto el fuerte incremento de hombres ocupados a jornada parcial, decir que la presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 8,8% respecto del total de trabajadores ocupados y el 9,3% respecto del total de asalariados) es mayor que la de los hombres (con el 2,6% y el 3,4% respectivamente). Por otra parte, en el trabajo a tiempo completo, la mayor ocupación se da entre el colectivo masculino (Ver el cuadro II-20.)

A continuación se analiza la evolución a lo largo de este último año de las personas ocupadas y, dentro de éstas, de las asalariadas, en relación con el sector de actividad y con el sexo. En el cuadro II-21 se observa que un 93,7% del total de mujeres ocupadas lo está en el sector servicios, mientras que para los hombres la cifra es del 60,2%. 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 referencia al sector de la construcción, como es habitual, la presencia masculina es mucho más importante (un 96,6% del total de ocupados en la construcción). En el sector industrial, donde la ocupación ha disminuido respecto del 2004, es destacable que el porcentaje de hombres ocupados es notablemente superior al de las mujeres en cualquiera de los regímenes. Finalmente, el sector agrario y pesquero, ve reducir sus efectivos en cuanto al total, tanto de trabajadores ocupados como asalariados.

Para concluir, y como resumen, el 2,8% del número de total de hombres ocupados trabaja en la agricultura; el 11% en la industria; el 26% en la construcción y el 60,6%, en el sector servicios. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 0,8% en la agricultura, del 4,2% en la industria, del 1,3% en la construcción y del 93,7% en los servicios. (Ver el cuadro II-21.)

1.2.4. EL PARO REGISTRADO, LAS DEMANDAS DE EMPLEO Y LAS COLOCACIONES REGISTRADAS

El paro registrado en el año 2005 es un dato que merece especial atención. El año 2005 ha supuesto la entrada en funcionamiento del nuevo sistema de información estadística para los servicios públicos de ocupación: el llamado SISPE. Se ha implantado una nueva metodología de recuento de las personas paradas inscritas en las oficinas de empleo, con el objetivo de ajustar y homogeneizar el concepto de paro registrado en el conjunto de la Unión Europea, siguiendo las recomendaciones que ha realizado la Eurostat (Oficina de Estadística de la Unión Europea). El SISPE, que entró en funcionamiento el 3 de mayo de 2005 y que sustituyó el antiguo sistema SILE, permite integrar la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que llevan a cabo los servicios públicos de ocupación, el estatal y los autonómicos, en relación con la elaboración de estadísticas. La implantación del SISPE representa una clara mejoría en la forma de medir el paro que se registra.

La definición anterior de paro registrado fue establecida por una orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1985. Así, de acuerdo con la Orden, el paro registrado incluye a las personas que tienen demandas pendientes de satisfacer el último día del mes en las oficinas del INEM y excluye a los demandantes de empleo sin colocar este último día mensual, que se encuentren en las situaciones siguientes: demandantes ocupados, demandantes sin disponibilidad inmediata para trabajar o en alguna situación incompatible, demandantes que solicitan un trabajo de características específicas y, finalmente, trabajadores eventuales agrarios beneficiarios del subsidio especial por desempleo. También se excluyeron del cómputo de paro registrado los grupos siguientes: extranjeros, demandantes que tienen suspendida la demanda y demandantes en el período de inactividad de un contrato laboral fijo discontinuo.

El SISPE basa las novedades estadísticas en estos motivos: se han alterado las condiciones de aplicación de la definición, lo que, en muchos casos, ha ido sesgando al alza el número de personas excluidas; también se han añadido algunos colectivos excluidos no previstos explícitamente en el Orden de 1985 y finalmente, se ha cambiado la aplicación operativa de la definición de paro registrado. Estas variaciones, que no significan ningún aumento real del paro registrado, sino únicamente una mejora de la información que se utiliza para la elaboración estadística del paro registrado, se deben a tres causas principales: la actualización y comprobación de las claves utilizadas para

clasificar a los demandantes de ocupación, el cruce con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social como fuente exclusiva de información y la consideración de los demandantes de nacionalidad extranjera como parados registrados.

A pesar de que este nuevo sistema supone incorporar un mayor número de personas en situación de desempleo, en las Islas Baleares el año 2005 se cerró con 38.340 personas desocupadas, cifra que supone un descenso en términos absolutos de 987 personas respecto del año anterior y en términos relativos del 2,5%. Un 54,9% son mujeres y el 45,1% restante son hombres. El paro femenino ha aumentado ligeramente, el 0,2%, mientras que los hombres experimentan un importante descenso del 5,6%.

Si nos fijamos en el gráfico II-6, 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 este año que se da 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 2005 el número de desempleados se reduce un 19,02% respecto del 2004 (se pasa de los 44.950 parados a los 36.400, es decir, hay 8.550 parados menos que el año pasado). Si utilizamos como fuente la simulación retrospectiva de paro registrado con los criterios SISPE, también se da un descenso del orden del 2,51% en relación con el año 2004. Según esta fuente, este año se han registrado 38.340 desempleados, frente a los 39.327 del año anterior. (Ver el gráfico II-6)

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 de 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 2005 se cerró en las Islas Baleares, como hemos dicho, con un total de 38.340 personas, de las cuales 6.452 eran extranjeras, cosa que, en términos relativos, implica un 16,8% del total de paro que se ha registrado en las Islas.

Las Islas Baleares es una de las comunidades autónomas con la proporción más elevada de trabajadores extranjeros sobre el total de personas desempleadas del Estado. En el mes de enero de 2006 las Islas Baleares, con un 21,1% 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 7,4%. Del total de trabajadores y trabajadoras extranjeros en situación de desempleo, 2.266 proceden de países extranjeros de la Unión Europea, lo que, en términos relativos, representa un 35,1%. El resto, 4.186, procede de países de fuera de la Unión Europea y representa el 64,9% del total de extranjeros desempleado.

Por otra parte, las demandas de trabajo siguen la tendencia decreciente iniciada el año 2004. En concreto, se da un descenso del 2,2%. 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-7.)

1.2.5. LA CONTRATACIÓN

La contratación realizada el año 2005 sigue en la misma línea de crecimiento que se inició en el año 2004, ya que existe un aumento en la contratación: en concreto, se registran 23.655 contratos más que en el 2004, lo que, en términos relativos, supone un incremento del 6,2%. El 10,8% de los 405.417 contratos registrados fueron contratos indefinidos y el 89,2% de carácter temporal. No obstante el peso de la contratación temporal, es interesante señalar que el número de contratos indefinidos aumenta un 9% respecto de los que se suscribieron a lo largo del 2004, y los de duración determinada aumentan un 4,9% (cuatro puntos por debajo de los indefinidos).

Por otra lado, el 57,9% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo y el 42,1%, contratos a tiempo parcial. Los contratos indefinidos a tiempo completo son los que más han aumentado (14,04%) respecto de los contratos de este tipo registrados el año 2004. No todas las modalidades contractuales registran un incremento respecto del año anterior: tenemos que destacar, sobretodo, el descenso de los contratos a personas con discapacidad (un descenso de más del 10%) y el de los contratos formativos (en todas sus modalidades), que se reducen en un 2,6 % respecto del año 2004.

Así mismo, de entre los contratos temporales registrados en el 2005 –más de la mitad de los cuales hay que señalar que tienen una duración inferior a los tres meses–, el 77,4% (279.956) son contratos a tiempo completo.

Dentro del grupo de contratos temporales cabe destacar la importancia, por volumen, de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que son 171.006 (el 47,3%), y de los de obra y servicio, que suman 85.164 contratos (el 23,5%).

Los contratos formativos registrados en el año 2005 –que únicamente representan el 0,7% del total de contratos– tienen un volumen muy similar a los del año anterior: 3.028, ciento ocho menos que el año anterior, que se registraron 3.109. (Ver el cuadro II-22.)

Las ocupaciones más contratadas son la de personal de limpieza, que este año 2005 registra un total de 51.174 contratos (el 12,6% del total de la contratación), seguida de la ocupación de camareros y barmans (46.686 contratos, el 11,5%) y de albañiles (32.435 contratos, el 8%). Por lo tanto, el 32,1% de los contratos formalizados se concentran en estas tres ocupaciones. Los contratos registrados de albañiles suponen el 8% del total de contratos registrados, 0,7 puntos menos que el año pasado. Por otro lado, los contratos de peones de la construcción representan el 6,3% del total de la contratación, medio punto más que en el año 2004. (Ver el cuadro II-23.)

La contratación a través de empresas de trabajo temporal nos muestra desde el año 2004 una tendencia a la baja⁶. Así pues, este año se han registrado 4.410 contratos a través de empresas de trabajo temporal, de manera que en relación al año pasado se da un descenso en términos absolutos de 1.084 contratos. Esto en términos relativos presenta un descenso del 19,7%. Lo más destacado es el aumento en los contratos eventuales que, respecto del total de contratos que han formalizado las ETT, representan el 84,7%. (Ver el cuadro II-24)

Antes de entrar a analizar la contratación de los trabajadores extranjeros, cabe prestar atención a la composición demográfica de este colectivo que ha variado significativamente en los últimos años, como constatan los datos que hacen referencia al continente de procedencia. Si comparamos los datos relativos al peso de los extranjeros para el año 1998 y para el año 2005, observamos que el peso de los extranjeros procedentes de la Unión Europea ha disminuido: han pasado de representar el 76% del total de la población extranjera al 47,1%. Por otra parte, el continente que ha experimentado el incremento más importante ha sido América del Sur, que actualmente representa el 32% del total de extranjeros. Por tanto, el impacto en el mercado de trabajo varía según los países emisores y las características sociodemográficas de los recién llegados a las Islas.

Las Islas Baleares son la comunidad autónoma con el porcentaje más grande de población extranjera, con un 15,9%, seguida de Madrid (13,1%) y de la Comunidad Valenciana (12,4%), y se sitúan a más de 7 puntos por encima de la media estatal, donde el peso es del 8,5%. El total de trabajadores extranjeros de alta en la Seguridad Social en las Islas Baleares a lo largo del año 2005 fue de 62.038 personas, cifra que recoge la importancia del proceso de regularización en nuestras islas, y que a la vez demuestra un incremento importante año tras año⁷, tanto en el número de trabajadores extranjeros de alta como en el número de contratos formalizados. Durante el año 2005 se registraron en las Islas Baleares un total de 103.613 contratos relativos a trabajadores extranjeros, lo que supone casi el 26% del total de contratos registrados con el centro de trabajo en Baleares. En referencia a los contratos a personas extranjeras, un 71,8% correspondió a trabajadores de fuera de la UE y el resto, un 28,2%, a trabajadores europeos.

Así pues, en relación al año 2004, hay un incremento en términos absolutos de 24.755 contratos de trabajadores extranjeros, lo que, en términos relativos, supone un aumento del 31,4%. Son los trabajadores de fuera de la Unión Europea los que registran el crecimiento más elevado –con un 45,8%–, ya que la contratación de trabajadores europeos crece sólo un 5%.

Tanto es así, que en nuestra comunidad el mayor porcentaje de contratos se ha formalizado con trabajadores procedentes del Caribe y de América central y del sur. Concretamente hablamos de un 38,1% respecto del total de contratos registrados a trabajadores extranjeros (39.446 contratos registrados a trabajadores de esta zona). En segundo lugar encontramos los trabajadores procedentes de la Unión Europea, con 29.247 contratos (un 28,2%) y en tercer lugar, los trabajadores del continente africano con el 22,2% de los contratos (de éstos el 61,1% de los contratos corresponde a trabajadores marroquíes). Para el conjunto de España, también son los trabajadores

⁶ Los datos son provisionales. La estadística anual actualmente no está cerrada.

⁷ Sobre la evolución de los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, ver el apartado 1.1.1.

provenientes del Caribe y de América central y del sur los que registran el mayor volumen de contratación – concretamente el 30,8% de los contratos–, seguidos de los trabajadores del continente africano– con un 29%– y, finalmente, los trabajadores de la Unión Europea– con un 13,3%. (Ver el cuadro II-25.)

1.2.6. LA EXTINCIÓN Y LOS DESPIDOS

En el año 2005 el número de trabajadores afectados por medidas de extinción en expedientes de regulación de empleo autorizados ha sido de 301, lo que supone una reducción del 35,40% respecto del año 2004. Como se puede apreciar en el gráfico II-8, sigue una clara tendencia decreciente que se inició en el año 2002. (Ver el gráfico II-8).

Las conciliaciones individuales en materia de despido, tramitadas ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), experimentaron una fuerte reducción a lo largo del 2005. Este proceso decreciente se inició en el 2002 cuando el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) empezó a asumir la conciliación individual. Pero fue el día 12 de enero de 2005, con la firma del segundo Acuerdo interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, cuando se produjo el traspaso de la actividad del SMAC hacia este órgano. En efecto, el artículo 5.1 del Acuerdo interprofesional determina que es de cumplimiento obligado por todas las empresas y los trabajadores de las Islas Baleares. Así mismo, el artículo 6 dispone que “con carácter preceptivo” se tiene que someter al TAMIB “Cualquier tipo de conflicto jurídicolaboral, individual o plural, en el que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan comportar la extinción de la relación laboral”. Esta circunstancia ha reducido la actividad del SMAC a un nivel simbólico, de manera que, según los datos de la Consejería de Trabajo y Formación, se han tramitado 20 expedientes en la materia. (Ver el gráfico II-9.)

1.2.7. LAS ACCIONES FORMATIVAS Y LA OCUPACIÓN

En este apartado hacemos referencia a las acciones formativas dedicadas a los trabajadores en situación de desempleo. Durante el año 2005, no se dedicaron a este colectivo de trabajadores fondos del objetivo 3, que persigue la creación de empleo, al mismo tiempo que mantiene las directrices de crecimiento de la ocupación y la reducción del paro.

En cambio, se han arbitrado Planes de formación ocupacional del Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), los cuales se han basado en la dedicación de los fondos procedentes del Plan nacional de formación e inserción profesional (Plan FIP) y en la activación de un Plan de formación ocupacional complementario del Plan FIP, que se financia con fondos propios de la comunidad autónoma. Las especialidades a las cuales se han dedicado los cursos de formación del fondo del Plan FIP son la obtención de certificados de profesionalidad, la realización de acciones transversales (idiomas, informática, etc.), el uso de tecnologías de la información, la comunicación y otros. (Ver el cuadro II-26.)

Por lo que respecta al Fondo complementario de la comunidad autónoma va destinado a subvencionar los cursos de formación dirigidos a personas desocupadas para favorecer su cualificación profesional, identificando colectivos prioritarios a los cuales queda destinada la programación: adultos, desocupados (prioritariamente mayores de 45 años),

jóvenes desocupados (prioritariamente menores de 25 años), mujeres desempleadas, personas discapacitadas y colectivos con riesgo de exclusión social. Las actuaciones de formación se adjudican distinguiendo entidades firmantes de contratos programa y colaboradores no firmantes. (Ver el cuadro II-27.)

En el año 2005, el SOIB destinó 13.063.799,71 euros a la formación y cualificación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del SOIB. En total, para el año 2005, se adjudicaron 781 cursos dirigidos a 9.372 beneficiarios. (Ver el cuadro II-28.)

En cuanto a la Dirección General de Formación, durante el año 2005 y dentro del Plan Formación de formación continua dirigido a personas ocupadas, podemos distinguir:

- Una convocatoria dirigida a entidades firmantes de contrato programa año 2005, financiada con fondos propios del Gobierno de la CAIB y aprobada con un importe adjudicado de 3.943.235,64 euros, con un total de 10.010 beneficiarios y 715 cursos; en la que destacan actuaciones de formación dirigidas a personas ocupadas, formación para aumentar la capacidad en la gestión empresarial, la formación dirigida a mujeres ocupadas para favorecer su promoción laboral y el acceso a funciones directivas, y la formación para promover la investigación y el desarrollo tecnológico.
- Una convocatoria dirigida a los centros colaboradores no firmantes de contrato programa año 2005, con un importe adjudicado de 1.984.064,62 euros, con un total de 2.156 beneficiarios y 154 cursos; convocatoria en la que destaca el eje 2 dedicado a la “Formación y soporte para crear empresas”, el eje 5 de “Formación de calidad de investigadores y técnicos” y el eje 6 destinado a las “Acciones formativas que fomenten el acceso de las trabajadoras a funciones directivas y favorezcan la formación profesional, dirigidas a mujeres en situación activa”.

1.3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar analizamos comparativamente la negociación colectiva de las Islas Baleares en relación con las otras comunidades autónomas y, a continuación, especificamos las principales 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 Islas Baleares se hace teniendo en cuenta los datos de registro de convenios que centraliza estadísticamente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El cuadro II-29 se debe considerar como una “foto fija” de los convenios que se han registrado durante el año 2005 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 2005 se han negociado, se han formalizado o se han registrado muchos o pocos convenios colectivos en las Islas Baleares y si son un número igual, inferior o superior al correspondiente al año 2004. El cuadro no nos indica, sin embargo, el número total de convenios colectivos negociados, formalizados y registrados que tienen vigencia efectiva durante el año 2005. 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 2004⁸, vemos que el total de convenios registrados en el 2005 es de setenta y cinco, mientras que en el 2004 fue de setenta y dos. Así mismo, cincuenta y siete convenios del total registrado en el 2005 son de empresa, mientras que dieciocho son de otro ámbito, a diferencia del año pasado, que eran, respectivamente, cincuenta y cinco y diecisiete. Esto nos demuestra que durante el año 2005 el número de convenios registrados ha aumentado en tres unidades respecto del año 2004, y que este número de convenios es inferior a la media estatal, ya que significa el 1,5% del total de convenios suscritos y registrados en el conjunto de España (igual que en el año 2004). (Ver el cuadro II-29.)

1.3.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ISLAS BALEARES

En el año 2005 en las Islas Baleares hay noventa y nueve convenios colectivos propios, es decir, convenios que se han negociado y se han cerrado en nuestra comunidad y que están vigentes durante este año, con independencia del inicio de la vigencia⁹. Estos pactos afectan aproximadamente a 50.000 empresas y a más de 220.220 trabajadores (en diciembre del 2005). Veinticinco de éstos son convenios de sector y setenta y cuatro, de empresa. En el resto del Estado el total de convenios cerrados es de 4.842, 3.605 de los cuales son de empresa.

En los cuadros II-30 y II-31 se hacen constar todos los convenios colectivos de las Islas Baleares y se separan los de ámbito superior a la empresa (cuadro II-30) de los de ámbito empresarial o inferior (cuadro II-31). Como podemos ver, se expresa la vigencia del convenio, la fecha en que se publicó en el BOIB, el número de BOIB, el número de trabajadores y empresas a los que afecta, la jornada y el incremento de retribución.

En todo caso, hay que señalar que la cobertura real de la negociación colectiva en nuestra comunidad es notablemente superior a la que reflejan los convenios autonómicos. Es así especialmente, porque actividades que llegan a un gran número de trabajadores y que afectan a muchas empresas están cubiertas por 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, los seguros, 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, la seguridad privada y las mutuas de accidentes de trabajo. Se han de añadir a estos convenios sectoriales los convenios de

⁸ El cuadro II-29 de la memoria del CES del 2004, p.351.

⁹ 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.

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, sobresale el de la hostelería, ya que es el que tiene un campo de aplicación personal más amplio: se aplica aproximadamente a 80.000 trabajadores y afecta a 17.000 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 40.000 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 4.000 y 6.000 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 convenio colectivo que regula el sector del metal.

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-30 y II-31 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 Islas Baleares ha sido en el año 2005 del 3,46%, el cual se expresa en el cuadro II-29.

b) Jornada

En las Islas Baleares para fijar la jornada ordinaria se usan indistintamente el módulo semanal y el anual y, a veces, ambos en un mismo convenio. Concretamente, el 16,7% del total de convenios sectoriales establece la jornada máxima en términos semanales; el 25% lo hace en términos anuales, y el 58,33% restante utiliza el módulo semanal y anual. La jornada anual media pactada se ha fijado en 1.606,51 horas y la jornada media en cómputo semanal, en 39,65 horas.

1.4. LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB

Como se ha dicho, el 12 de enero del 2005, la CAEB, CCOO y UGT firmaron un nuevo acuerdo de renovación y potenciación del TAMIB, que se publicó en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* de 3 febrero del 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 sustitución del SMAC se convierte en un pacto que se desarrolla durante el año 2005.

La actividad del TAMIB a lo largo del 2005 ha sido importante y ha superado la que llevó a cabo el año pasado. El número total de expedientes tramitados en el 2005 –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 5.513 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 528 expedientes, es decir, el 10,59%. De estos expedientes, 5.452 corresponden a conflictos laborales individuales y 60, a conflictos colectivos, frente a los datos del 2004 que nos informaban de la realización de 4.923 procedimientos individuales y 61 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. Pues bien, durante el año 2005 se han tramitado efectivamente 3.374 expedientes (el 61,21% del total), 1.872 de los cuales han terminado con acuerdo – es decir, el 33,96%–, y el 27,24%, sin acuerdo.

Los procedimientos de mediación en Mallorca han sido 4.501, un 11,87% más que en el 2004, año en el que se habían tramitado 4.024 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 2.827 solicitudes, un 89,40%, y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivo) 1.674, es decir, el 37,19%. Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 56,59% se

resolvieron con acuerdo y el 43,40% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes, 4.446 son conflictos individuales y 55 son colectivos. (Ver el gráfico II-10.)

En Menorca se han llevado a cabo 301 procedimientos de mediación, un 19,30% menos que en el 2004, año en el que se habían tramitado 373 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 191 solicitudes –el 63,45%–, y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 110, es decir, el 36,54%. Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 50,78% se resolvieron con acuerdo y el 49,21% acabaron sin acuerdo. De los 301 expedientes abiertos en Menorca, 298 corresponden a conflictos individuales y tres a cuestiones colectivas (Ver el gráfico II-11.)

En el caso de Ibiza y Formentera, se tramitaron 710 expedientes, cifra que representa un incremento del 20,75% respecto de la actividad realizada en el año 2004, cuando se llegó a la cifra de 588 expedientes. Del total de expedientes, se han tramitado de manera efectiva (con acuerdo o sin acuerdo) 349 solicitudes –el 49,15%– y no han tenido tramitación efectiva (intentado sin efecto o archivado) 361 –es decir, el 50,84%–. Un análisis de los expedientes efectivamente tramitados, según el resultado de la actividad de conciliación/mediación, nos muestra que el 48,71% se resolvieron con acuerdo y el 51,28% acabaron sin acuerdo. Del total de expedientes abiertos en Ibiza, 708 corresponden a conflictos individuales y dos, a cuestiones colectivas. (Ver el gráfico II-12.)

Aparte de esta función de resolución de conflictos, se debe decir que este órgano se considera durante el año 2005 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, las oficinas y despachos, la marroquinería, los establecimientos sanitarios de hospitalización 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.

Para terminar, hay que destacarse que durante el año 2005 el TAMIB, como hemos dicho, ha continuado dando los pasos oportunos con el fin de ser el único ámbito de solución de los conflictos laborales, lo que le convierte en el primer órgano de solución autónoma de conflictos laborales en toda España que asume esta función. Este hecho consolidará todavía más su presencia y la importancia de sus funciones.

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 conseguir 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 2005, 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 NORMATIVO 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 la materia de la prevención de riesgos laborales es 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 (LPRL), 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 Islas Baleares –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 –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, se debe tener 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 Islas Baleares –incluyendo 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 2005 toda una serie de actividades que se incluyen en los cuadros II-32, II-33, II-34 y II-35.

1.5.3.2. LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LAS ISLAS BALEARES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley Ordenadora de la Inspección 42/1997, de 14 de noviembre, 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 Islas Baleares 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 Islas Baleares, 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-36.)

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 a raíz de las actuaciones inspectoras.

1.5.4. LA ACTIVIDAD PRIVADA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.5.4.1. LOS 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: de 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 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 y, por ello, en la Memoria del 2004 no pudimos ofrecer objetivamente información en cuanto a esta actividad en las Islas Baleares. No obstante esto, en la presente Memoria, ofrecemos una muestra amplia de parte de las MATMPSS con implantación en las Islas Baleares¹⁰, lo que aporta una imagen clara de la gran importancia de la actividad preventiva que desarrollan las mencionadas mutuas. (Ver el cuadro II-37.)

1.5.4.2. LOS GABINETES DE PREVENCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

En este apartado veremos la actividad preventiva que ejecutan la CAEB, CCOO y UGT a través de sus gabinetes de prevención y explicaremos 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 2005 se debe destacar lo siguiente:

1. Asesoramiento y asistencia técnica en la prevención de riesgos laborales. Se han atendido un total de 224 consultas de empresas, a las cuales se ha informado y se ha dado asesoramiento y asistencia técnica en materia de seguridad y salud laboral. En

¹⁰ 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.

tres años el número de consultas que han realizado las empresas en esta materia se ha incrementado un 120%. (Ver el cuadro II-38.)

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 60 sesiones sobre diferentes temáticas específicas de seguridad y salud laboral, con un total de 1.646 asistentes en el conjunto de las islas. De todas estas acciones cabe destacar el I Fórum de Primeros Auxilios en la Empresa, celebrado los días 28 y 29 de abril de 2005. Fue un encuentro organizado con el objetivo de dar a conocer a las empresas la legislación aplicable en materia de primeros auxilios y de explicar cómo ofrecer una atención adecuada en situaciones de emergencia. También han tenido lugar las siguientes jornadas: “Análisis de las actuaciones y responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo”, “Servicios de Prevención Ajenos: Todo lo que la empresa ha de saber”, y “Planes de emergencia en edificios singulares”. Se han realizado nueve cursos básicos de prevención de riesgos laborales y catorce cursos de especialización sobre temáticas concretas de salud laboral.
4. Campaña publicitaria de promoción de la cultura preventiva. Con el objeto de sensibilizar a los empresarios y a los trabajadores se ha realizado una campaña en vallas publicitarias, con el eslogan “En tu empresa, cúrate en salud”: también en la radio, con el eslogan “No se la juegue”. Finalmente, se ha colaborado con el Departamento de Comunicación de la CAEB en la publicación bimensual del espacio *Seguridad y Salud Laboral*, en la revista *Empresa Balear*, dedicado a artículos en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras (CCOO).** Las actividades que ha llevado a cabo la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de las Islas Baleares en el año 2005 son las siguientes:

1. Asesoramiento técnico sindical en salud laboral de la Confederación Sindical de CCOO de las Islas Baleares. 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. (Ver el cuadro II-39.) 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 a través de acuerdos con las empresas, las mutuas y los servicios de prevención, especialmente en las pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, en las de mayor siniestralidad. Finalmente, han atendido un total de 192 consultas de delegados de prevención –la gran

mayoría, 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.

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 (finaliza en junio de 2006).
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). Se han llevado a cabo durante el 2005 seis cursos, pero para el año 2006 se han previsto más. Finalmente, en cuanto a la información de los trabajadores sobre las MATEPSS, se han editado 15.000 trípticos informativos.

- **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 elaboración de un documento sobre acoso laboral o *mobbing*.
2. Sesiones divulgativas para delegados de prevención. Pretenden ofrecer y actualizar los conocimientos en materia preventiva de los trabajadores, delegados de prevención y cuadros sindicales, así como potenciar habilidades y recoger las inquietudes, dudas y sugerencias que puedan ser aportadas. A lo largo del 2005 se han llevado a cabo trece sesiones informativas dirigidas a los delegados de prevención y a los responsables de departamento de las diferentes federaciones de UGT-Islas Baleares. Algunos ejemplos son una charla sobre prevención de riesgos profesionales en el sector educativo y otra sobre prevención en el sector del comercio.

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 infracciones en relación al *mobbing*, el plan de prevención, 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-40.)
- **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 2005 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; 344 consultas en el total de las islas).
 - b) Campañas preventivas, jornadas divulgativas y seminarios (para el fomento, la aplicación y la promoción de la LPRL).
 - 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; un total de 14).

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 islas¹¹. La materia, como ya se ha dicho en el marco del CES¹², 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 51% de los convenios colectivos vigentes en las Islas Baleares durante el 2005 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.

¹¹ La fuente para obtener de los datos son los convenios colectivos integrados en los cuadros II-30 y II-31.

¹² Véase *La negociación colectiva en las Islas Baleares. Informe. Estudio técnico*, publicado por el Consejo Económico y Social de las Islas Baleares que contiene el estudio que elaboró C. Riera Vayreda, (Palma, 2004).

En referencia a la protección de la salud, es una materia considerada en el 96,4% de los convenios sectoriales. El 56% 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 30,2% 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 88,2% 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 67,2% de los convenios colectivos sectoriales regulan las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, el 63,2% 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 18,5% de los convenios prevén un plus o complementos por llevar a cabo determinados trabajos.

En materia de incapacidad temporal, el 88,92% 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 54,6% de los convenios de ámbito empresarial prevé la presencia de delegados de prevención y de comités de seguridad y salud. El 93,6% contiene regulación en materia de salud laboral y prevención; el 78,4% reglamenta el tema del vestuario y la ropa de trabajo; el 75% hace referencia a los seguros de accidente y el 66,9% recoge, como medida para la vigilancia de la salud, las revisiones médicas y los servicios de medicina preventiva.

1.5.6. LA SINIESTRALIDAD LABORAL

En nuestra comunidad autónoma durante el año 2005 se produjeron 26.571 accidentes de trabajo y el número total de éstos durante la jornada laboral aumentó un 10,4%. (Ver el cuadro II-41.)

Si examinamos detalladamente como está formado en número total de accidentes de trabajo, podemos ver lo siguiente:

- El 99,02% del total de accidentes de trabajo son accidentes leves (porcentaje que equivale a 26.313 accidentes leves). En el 2004 se habían producido 24.217 accidentes de este tipo, lo que supone 2.096 accidentes leves más.

- Los 243 accidentes de trabajo graves son el 0,91% del total de accidentes que se han producido. En el 2004 hubo 230 accidentes, es decir, trece accidentes graves más que el año pasado.
- En el 2005 se han producido quince accidentes mortales¹³, es decir, tres menos de los que hubo en el 2004, que se cerró con dieciocho accidentes de este tipo.

Un análisis de la siniestralidad laboral por comunidades autónomas nos muestra que las Islas Baleares 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 Islas Baleares presentan el mayor índice de siniestralidad de accidentes leves: 17,85 puntos por encima de la media española. (Ver el cuadro II-42.)

La evolución de la incidencia de accidentes durante la jornada de trabajo en relación con los accidentes leves en las Islas Baleares durante el 2005 ha aumentado respecto del año anterior, ya que esta incidencia ha sido 3,62 puntos superior, y 2,51 puntos inferior respecto de las cifras que se registraron en el 2003¹⁴. Si observamos en el gráfico II-13 la evolución de este tipo de accidente, que es el mayoritario, se puede constatar esta tendencia. (Ver el gráfico II-13.)

En el caso de los accidentes considerados graves también, en el año 2005 se ha producido un aumento en el número de accidentes, concretamente 0,02 puntos más que en el año 2004. En el gráfico II-14 se observa la evolución histórica y la tendencia de este indicador de siniestralidad. (Ver el cuadro II-14).

Por lo que respecta a los accidentes mortales, en el año 2005, como ya hemos dicho, murieron quince trabajadores en accidentes laborales, tres menos que en el año 2004. La evolución de los accidentes mortales queda patente en el gráfico II-15. (Ver el gráfico II-15.)

Las Islas Baleares en el año 2005 tienen, como ocurrió en el 2004, un índice de incidencia de la siniestralidad laboral (número de accidentes de trabajo por cada mil trabajadores) muy alto, del 79,05. El número de accidentes en relación con las personas ocupadas fue de 2,61 puntos superior respecto del año 2004.

Este índice de incidencia por sectores de actividad ha sido menor en el caso de los servicios, que ha disminuido respecto del año 2004 un 0,18; y mayor respecto de los sectores de la construcción, la industria y el sector agrario. El índice de incidencia ha aumentado un 0,27 en el caso de la construcción, un 0,72 en el caso de la industria y un 1,62 en el sector agrario.

La distribución de los accidentes por sectores económicos muestra una fuerte concentración en el sector servicios, sector que da trabajo al 75% de los trabajadores registrados en Baleares. Del total de accidentes de trabajo, el 57,47% tuvieron lugar en trabajos relacionados con el sector servicios; un 29,64 % se dieron en la construcción; un 11,15% en la industria; y, finalmente, el 1,72% restante se produjo en el sector

¹³ Las circunstancias de estos accidentes según la DGSL son las siguientes: tres infartos en el lugar de trabajo, cuatro accidentes de tráfico, una asfixia, dos aplastamientos, tres accidentes relacionados con el hecho de haber quedado atrapados, y finalmente, un accidente se produjo manipulando tablas de mármol y otro tuvo como causa un golpe en la cabeza al caer de una embarcación.

¹⁴ Los datos se ofrecen en puntos porcentuales.

agrario¹⁵. Esta distribución de accidentes por sectores de actividad se corresponde con la distribución del empleo en nuestra economía, muy terciarizada, con un fuerte peso de la construcción, con una industria escasa y un sector agrícola mínimo. (Ver el gráfico II-16.)

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica que ha aumentado durante el 2005 en las Islas de Menorca e Ibiza, concretamente del 15% y del 4,4%, respectivamente –268 y 122 accidentes más que en el 2004–, y con un aumento del 10,8% en Mallorca –concretamente 2.106 accidentes más¹⁶. (Ver el cuadro II-43 y el addenda.)

¹⁵ Estos datos se calculan a partir de la obtención de un índice de incidencia de cada uno de los sectores.

¹⁶ Por problemas de vuelco de datos estadísticos la periodificación puede estar distorsionada.