

4

LES RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de les condicions de treball que impliquen els convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, es desenvolupa en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea, pel legislador estatal i, en un grau més baix, pels executius autonòmics.

4.1.1. MARC EUROPEU

A escala europea, des de l'any 2017 i fins al 2025, la política social comunitària està regida pel Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), un marc no imperatiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017, que estipula vint principis fonamentals de l'Europa social i orienta l'elaboració de la normativa social europea durant aquest període. Dins les iniciatives sota aquest marc, es troben l'elaboració d'una ruta per a l'aplicació del PIEDS, la promoció del diàleg social i la cooperació entre els estats membres en qüestions de polítiques socials, la promoció de la igualtat de gènere i la no-discriminació en el lloc de treball, i l'impuls de millores en les condicions de treball i

de vida de les persones treballadores migrants.

L'any 2024, l'actuació de la Unió Europea en el marc del PIEDS i en matèria d'ocupació es concretà en l'adopció de la Decisió (UE) 2024/3134 del Consell, de 2 de desembre de 2024, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres. Aquest acte estableix un conjunt de directrius per guiar els estats membres en el disseny i la implementació de les seves polítiques laborals, d'acord amb els objectius de l'Estratègia europea per a l'ocupació i el mateix PIEDS. Les orientacions tenen com a objectiu principal impulsar la creació d'ocupació de qualitat, garantir la inclusió social i la igualtat d'oportunitats, i millorar el funcionament dels mercats laborals en un context de transició digital i ecològica. Per aconseguir-ho, la Decisió recull recomanacions específiques en matèria d'increment de la demanda de mà d'obra, millora de l'accés al mercat de treball, foment de la formació contínua i reforç del diàleg social. D'aquesta manera, es reforça una vegada més la coordinació entre els estats membres i la Comissió Europea en l'àmbit de l'ocupació, per promoure el seguiment i l'avaluació de les polítiques laborals en l'àmbit europeu per garantir més cohesió social i un creixement sostenible dins la Unió.

També l'any 2024, i en el context del PIEDS, es varen adoptar algunes directives relle-

vants en l'àmbit social, com ara la Directiva (UE) 2024/2841 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2024, que estableix la targeta europea de discapacitat i la targeta europea d'estacionament per a persones amb discapacitat, amb l'objectiu de facilitar la lliure circulació i garantir la igualtat d'accés a condicions especials o tracte preferent i harmonitzat en tots els estats membres. I, en matèria migratòria, s'aprovà la Directiva (UE) 2024/1233 del Parlament Europeu i del Consell, de 24 d'abril de 2024, que estableix un procediment únic de sol·licitud per a l'obtenció d'un permís unificat que autoritza els nacionals de tercers països a residir i treballar en el territori d'un estat membre, així com un conjunt comú de drets per als treballadors i treballadores de tercers països que resideixen legalment a la Unió.

Tot i així, l'activitat legislativa de la Unió Europea amb més impacte en l'àmbit de les relacions laborals que es va adoptar l'any 2024 té a veure amb les normes que han entrat a regular els programes informàtics que fan ús de la intel·ligència artificial i les plataformes digitals de treball. D'una banda, es va aprovar el Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial i pel qual es modifiquen els reglaments (CE) núm. 300/2008, (UE) núm. 167/2013, (UE) núm. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144, i les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828. Aquest Reglament regula, entre altres qüestions, els sistemes d'intel·ligència artificial emprats en la gestió de recursos humans, incloent-hi, per exemple, els processos de contractació, l'assignació de

tasques, l'avaluació del rendiment de les persones treballadores i la presa de decisions sobre promocions o acomiadaments. També classifica els sistemes d'intel·ligència artificial segons el nivell de risc, i prohibeix aquells amb risc inacceptable i imposa requisits estrictes als sistemes considerats d'alt risc que poden afectar la seguretat i els drets dels treballadors i treballadores. En aquesta línia, obliga les empreses a aplicar mesures de transparència i de supervisió humana de certes decisions per garantir un ús ètic i no discriminatori de la gestió algorítmica. A més a més, el Reglament també reforça la protecció de les dades personals de les persones treballadores i preveu sancions considerablement elevades en cas d'incompliment.

Quasi al mateix temps, s'adoptà també la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2024, relativa a la millora de les condicions laborals en el treball a les plataformes. La novetat principal que introdueix aquesta norma és que estableix criteris comuns en l'àmbit europeu per determinar el caràcter laboral de les persones que presten serveis per a plataformes digitals de treball. A més, estableix, d'una banda, drets individuals específics per protegir aquests treballadors i treballadores davant de la gestió algorítmica de la seva feina, que inclouen la informació sobre els programes informàtics que empra l'empresa, la supervisió humana de certes decisions especialment transcendents i la prohibició de tractar certes dades personals dels treballadors i treballadores. D'altra banda, la directiva fixa també drets laborals col·lectius, com ara un exhaustiu dret d'informació dels representants dels treballadors sobre els sistemes de gestió algorítmica o un dret d'assessorament ex-

pert en matèria tecnològica que els faciliti la defensa dels drets i els interessos dels treballadors i treballadores.

4.1.2. MARC NACIONAL

Pel que fa al nostre ordenament intern, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions laborals és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET). Durant l'any 2024, la Llei de l'Estatut dels treballadors va ser objecte de diverses modificacions introduïdes per diferents disposicions amb rang de llei, encara que l'activitat legislativa a escala nacional va disminuir respecte de les anualitats examinades a les memòries anteriors.

En primer lloc, el Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell, (i) va permetre l'acumulació de les hores retribuïdes de lactància en jornades completes, sense necessitat que aquesta possibilitat estàs expressament autoritzada en el conveni

col·lectiu aplicable, (ii) va oferir prioritat d'aplicació als convenis col·lectius d'àmbit autonòmic sobre convenis col·lectius sectorials estatals, si el seu contingut fos més beneficiós, i (iii) va regular les eleccions sindicals per a la composició d'òrgans de representació de persones artistes.

En segon lloc, la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes va introduir distintes modificacions per promoure la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, i va establir l'obligació que les organitzacions empresarials més representatives garantissin un repartiment paritari per sexes dels membres dels seus òrgans de representació, govern i administració. També es van introduir tota una sèrie de modificacions per permetre l'adaptació de la feina de les víctimes de violència sexual a la seva situació d'especial vulnerabilitat laboral, i facilitar-los l'exercici del dret a la reducció de la jornada, un dret preferent al trasllat, el dret a la suspensió i extinció del contracte, així com una garantia d'indemnitat específica enfront de l'exercici dels drets anteriors, que comporta la nul·litat automàtica del seu acomiadament.

En tercer lloc, cal esmentar el Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, pel qual s'adopten mesures urgents complementàries en el marc del Pla de resposta immediata, reconstrucció i relançament davant dels danys causats per la depressió aïllada en nivells alts (DANA) en diferents municipis entre el 28 d'octubre i el 4 de novembre de 2024. Aquesta norma va incorporar un nou dret laboral anomenat *permís climàtic*, que és un permís retribuït de fins a quatre dies per a persones treballadores afecta-

1. Resolució de 29 de novembre de 2021 de la Secretaria d'Estat d'Ocupació i Economia Social, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 16 de novembre de 2021, pel qual s'aprova el Pla estratègic de la inspecció de treball i seguretat social 2021-2033 (BOE 3/12/2021).

des per fenòmens meteorològics adversos. També va introduir el deure de pactar en la negociació col·lectiva protocols d'actuació que recullin mesures de prevenció de riscos específicament referides a la resposta davant catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos.

Al marge de les modificacions de l'Estatut dels treballadors, en el camp laboral en general, també pot fer-se referència al Reial decret 893/2024, de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i la salut en l'àmbit del servei de la llar familiar. Aquesta norma segueix la línia del Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de seguretat social de les persones treballadores al servei de la llar en el camí cap a l'apropament dels seus drets amb la resta de població treballadora. Així, obliga l'empresari a fer una avaluació inicial de riscos, a proporcionar equips de treball adequats i equips de protecció individual, a informar i formar la persona treballadora sobre les mesures de seguretat adients, a la vigilància de la seva salut i a prevenir específicament la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral.

4.2.

COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ LABORAL I IMPACTE DE L'ÚS DE LES NOVES TECNOLOGIES

El 2024 va finalitzar la vigència del Pla estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2021, 2022 i 2023, «Cap a

un nou model d'inspecció de treball i seguretat social»¹, i també de la Resolució de l'1 de juny de 2023, de la Secretaria General Tècnica, per la qual es publica el IV Conveni entre l'organisme autònom estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social i la comunitat autònoma de les Illes Balears, en matèria de lluita contra el treball no declarat, l'ocupació irregular, el frau a la Seguretat Social i formació professional per a l'ocupació. El canvi de Govern suposà l'eliminació del Pla de lluita contra la precarietat laboral, que s'havia reeditat des de l'any 2015, i que suposà, al mateix temps, l'eliminació del reforç extraordinari d'inspectors de treball que es produïa durant la temporada turística amb la incorporació d'inspectors provinents d'altres comunitats autònomes.

Per a la campanya anual de la inspecció de treball, es van planificar com a accions principals el control en el frau en la contractació (contractes temporals i a temps parcial) i el control de la contractació de fixos discontinus. A més, es va preveure més supervisió del control de les condicions salarials, especialment centrades en l'àmbit de l'hostaleria.

Pel que fa als resultats de l'actuació inspectora, destaca la vigilància sobre les persones treballadores fixes-discontinues. Segons dades relatives al període comprès entre el mes d'octubre de 2023 i el mes de setembre del 2024, es van revisar, a través de la campanya ordinària que comprenia 466 actuacions inspectores, 1.733 contractes fixos discontinus, dels quals 740 varen convertir-se en fixos ordinaris. A aquestes activitats, s'hi van sumar les corresponents al Pla de xoc per a la lluita contra el frau en la contractació que va activar a partir del

mes de gener el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Aquesta campanya extraordinària va consistir en l'enviament de comunicacions a 1.195 empreses de les Illes Balears, que van suposar la conversió de 1.229 contractes fixos discontinus a contractes fixos ordinaris.

Pel que fa a l'impacte de l'ús de les noves tecnologies en les relacions laborals, cal destacar una vegada més l'informe anual de l'Observatori Balear de la Societat de la Informació². L'informe ofereix una visió de les tendències digitals a les empreses de les Illes Balears, en què destaca diversos aspectes rellevants des del punt de vista de les relacions laborals i tenint en compte les particularitats de les petites i mitjanes empreses. La dada que crida més l'atenció és el creixement de l'ús de tecnologies d'intel·ligència artificial, que ha passat d'un 6,2 % d'empreses de deu persones treballadores o més el 2023 a un 10,15 % el 2024. L'ús d'aquesta tecnologia ha crescut sobretot en el sector dels serveis, i a les nostres empreses s'empra sobretot per a l'anàlisi de llenguatge escrit i per a la generació de text i veu. Pel que fa a la millora de les competències digitals dels treballadors i treballadores, només el 10,92 % de les empreses de les Illes Balears tenen especialistes en tecnologia, la qual cosa ens situa per davall de la mitjana estatal del 15,67 %. Tot i així, s'ha d'admetre que ha millorat l'aspecte formatiu, ja que ha augmentat el nombre d'empreses que han ofert formació digital als seus treballadors fins

a arribar a un 12,91 %. També ha crescut el teletreball, i ha passat del 22,9 % que es registrava el 2023 a un 28 % el 2024, en referència a les empreses balears que permeten aquesta modalitat de prestació de serveis a distància, però encara es troba molt per davall de la mitjana nacional, que se situa en el 37,45 %. La mitjana de dies a la setmana que es permet teletreballar és de 2,3 enfront dels 2,37 de la mitjana espanyola.

4.3.

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

Per descriure l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB l'any 2024 s'han utilitzat els convenis col·lectius i altres acords de naturalesa col·lectiva publicats al BOIB al llarg d'aquesta anualitat. Tots aquests acords s'han negociat estant vigent, des de l'1 de juny de 2023, el V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (V AENC), signat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, de conformitat amb l'article 83.2 ET, publicat al BOE núm. 129 de 31 de maig de 2023. Aquest acord nacional interprofessional, des de la seva eficàcia obligacional, ha de guiar, sense menyscabament de l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores dels convenis col·lectius en tots els àmbits geogràfics i/o funcionals, l'esdevenir de les relacions laborals al llarg i ample del territori estatal durant el trienni ja iniciat 2023-2025.

A l'esmentat V AENC, els nostres agents socials més representatius en el panorama

2. Fundació BIT: «Obsímetre 40: Resum de dades anuals d'implementació i ús de TIC a les PIMES de les Illes Balears 2024» (2024). Disponible en línia: <https://www.fundaciobit.org/wp-content/uploads/2025/02/40.-Obsimetre-dades-empreses-2024-2.pdf>.

ma estatal coincideixen a afirmar que els primers resultats de la reforma laboral efectuada mitjançant el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, apunten a un encert en les mesures adoptades, perquè estan contribuint a erradicar certes patologies del mercat de treball, que es refereixen en especial a l'alta temporalitat, amb la qual cosa s'ha enfortit de resultes d'aquesta reforma el paper de la negociació col·lectiva. No obstant això, s'ha de veure quin desenvolupament han tingut les mesures que preveu l'Acord per part dels agents socials de la CAIB.

Efectivament, el V AENC duu a terme un diagnòstic del nostre mercat de treball amb la voluntat d'oferir línies d'actuació als nostres convenis col·lectius que contribueixin a afrontar importants reptes que amenacen el necessari procés de desenvolupament econòmic basat en la generalització de l'ocupació de qualitat. Concretament, diversos capítols del V AENC orienten els agents negociadors dels convenis col·lectius cap a àmbits d'actuació concrets en els termes següents:

En el preàmbul del V AENC, entre els continguts, destaca, en primer lloc, el recordatori de les concretes matèries referides a ocupació i contractació que el Reial decret llei 32/2021 va remetre per al seu desenvolupament a la negociació col·lectiva a fi de consolidar, des de la pràctica negociadora, els objectius d'estabilitat en l'ocupació que perseguia. En aquesta línia, el capítol II, «De la negociació col·lectiva», subratlla el ferm propòsit d'impulsar la negociació col·lectiva fomentant l'obertura de noves

unitats de negociació i l'ampliació de les existents i, el capítol III, se centra en la matèria d'ocupació i contractació.

Donada, per tant, la importància que els nostres interlocutors socials més representatius a escala estatal atribueixen a la dinàmica aplicadora de les vigents modalitats de contractació laboral, aquest és el fil conductor específic de l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant el 2024, anàlisi continuista i complementària del desenvolupat en la darrera edició d'aquesta.

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2024

Els convenis col·lectius publicats al BOIB l'any 2024 han estat només onze, catorze menys que el 2023, que ja va suposar una davallada considerable respecte del 2022 (el 2022 es negociaren 34 convenis col·lectius, mentre que el 2023 en negociaren 25). S'ha de tenir en compte que abans del parèntesi negociador que va suposar la pandèmia (anys 2020/2021), el 2019 es negociaren 23 convenis col·lectius i 28 el 2018.

Atesos els seus àmbits funcionals, es diferencia la tipologia de convenis col·lectius següent:

Tres convenis col·lectius sectorials (sis convenis col·lectius el 2023 i vuit el 2022): Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears (2022-2026), que, a pesar de ser negociat el 2024, té una eficàcia retroactiva³; Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i tu-

ristic de viatgers per carretera de les Illes Balears (2024-2026)⁴; i Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment de les Illes Balears (2021-2024)⁵ que, tot i ser negociat el 2024, té una vigència retroactiva i fins al 31 de desembre de 2024.

Vuit convenis col·lectius d'empresa: XIV Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (2023-2024)⁶; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA (2022)⁷, ja derogat pel conveni col·lectiu de 2023 de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA⁸; Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx (2024-2029)⁹; Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA (2023-2025)¹⁰; Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (2024-2025)¹¹; Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (2023-2025)¹²; Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA¹³, amb una durada

prevista fins al 31 de desembre de 2025; i Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia (2023-2025)¹⁴.

A diferència del 2023, no hi ha cap conveni col·lectiu negociat en el marc de contractes o concessions administratives (el 2023 n'hi va haver dos).

Pel que fa al personal d'administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental, només s'ha trobat un instrument (vuit convenis col·lectius el 2023): l'Acord mixt sobre les condicions de treball de l'Ajuntament d'Andratx¹⁵, que regula les condicions del personal funcionari, de l'eventual, d'habilitat nacional i del personal laboral tant fix com temporal. Dins aquest àmbit, el que s'ha publicat al BOIB de 2024 es redueix bàsicament a acords de modificació d'instruments en vigor: modificació del conveni col·lectiu del personal laboral per incloure una clàusula per poder dur a terme cridades urgents mitjançant el SOIB¹⁶; modificació de l'article 20.6 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Josep de sa Talaia¹⁷, que es torna a modificar dins el mateix any¹⁸; modificació dels articles 23 i 60 del Pacte de funcionaris de l'Ajuntament de Sant Josep de sa Talaia¹⁹, que modifica de nou l'article 23 de l'esmentat pacte de funcionaris²⁰; mo-

3. BOIB núm. 28, de 24 de febrer de 2024, amb correcció d'errades publicades al BOIB núm. 158, de 5 de desembre de 2024.

4. BOIB núm. 49, de 13 d'abril de 2024.

5. BOIB núm. 98, de 25 de juliol de 2024.

6. BOIB núm. 19, de 8 de febrer de 2024.

7. BOIB núm. 133, de 10 d'octubre de 2024.

8. BOIB núm. 11, de 23 de gener de 2025.

9. BOIB núm. 56, de 27 d'abril de 2024.

10. BOIB núm. 56, de 27 d'abril de 2024.

11. BOIB núm. 69, de 25 de maig de 2024.

12. BOIB núm. 146, de 7 de novembre de 2024, amb correcció d'errades publicades al BOIB núm. 148, de 12 de novembre de 2025.

13. BOIB núm. 153, de 23 de novembre de 2024.

14. BOIB núm. 158, de 5 de desembre de 2024.

15. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

16. BOIB núm. 15, de 30 de gener de 2024.

17. BOIB núm. 9, de maig de 2024.

18. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

19. BOIB núm. 61, de 9 de maig de 2024.

20. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

dificació de l'Acord de la mesa general de negociació del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Bunyola²¹; i modificació de les taules salarials del personal funcionari de l'Ajuntament de sa Pobla²².

El 2024 se signen, tal com va succeir el 2023, dos acords d'adhesió: Acord d'adhesió del personal de l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (AETIB) al V Conveni col·lectiu del personal laboral de la CAIB,²³ i Acord d'adhesió del personal de l'Institut Balear de la Joventut (IBJOVE), també al V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la CAIB²⁴.

Juntament amb aquests convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB el 2024 també està caracteritzat, d'acord amb la tònica de memòries anteriors, per l'existència d'una àmplia gamma de pràctiques clàssiques de negociació col·lectiva, les quals prenen la forma d'actes aprovats pels òrgans d'administració del conveni col·lectiu. Es tracta, en concret, de les tipologies d'actes següents:

a) Tres actes de constitució de comissions paritàries: acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears (2024-2025)²⁵; acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu

sectorial de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears²⁶; i acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni de tintorereries i bugaderies de la CAIB²⁷.

b) Set actes de comissions paritàries: acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears²⁸; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la neteja viària i recollida domiciliària de fems, neteja de platges, tractament i eliminació de residus, recollida selectiva, punts verds, deixalleries, punts nets i plantes de reciclatge²⁹; acta núm. 3 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector dels transports regulars de viatgers de les Balears³⁰; acta núm. 2 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de les Balears; acta núm. 5 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears³¹; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears³²; i acta núm. 2 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de transport discrecional de viatgers per carretera de la CAIB³³.

21. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

22. BOIB núm. 87, de 2 de juliol de 2024.

23. BOIB núm. 161, de 12 de desembre de 2024.

24. BOIB núm. 122, de 17 de setembre de 2024.

25. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

26. BOIB núm. 119, de 10 de setembre de 2024.

27. BOIB núm. 121, de 14 de setembre de 2024.

28. BOIB núm. 31, de 2 de març de 2024.

29. BOIB núm. 55, de 25 d'abril de 2024.

30. BOIB núm. 72, de 30 de maig de 2024.

31. BOIB núm. 110, de 22 d'agost de 2024.

32. BOIB núm. 124, de 21 de setembre de 2004.

33. BOIB núm. 127, de 26 de setembre de 2024.

c) Un cas específic és el de l'aprovació mitjançant acord sectorial en matèria salarial d'empreses incloses dins l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu sectorial. Es tracta, d'una banda, de l'acta de l'acord sectorial de la comissió negociadora en matèria salarial per als centres especials d'ocupació i els centres d'atenció especialitzada de les Illes Balears³⁴; i, de l'altra, de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat de l'illa d'Eivissa³⁵.

d) Pel que fa a les revisions salarials de caràcter anual, principalment es fan mitjançant actes de les comissions paritàries corresponents: acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial per a l'activitat d'arrendament de vehicles amb conductor de la CAIB³⁶; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2022³⁷; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2021³⁸; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2020³⁹; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la vigilància aquàtica i socorrista de les Illes Balears⁴⁰; acta de la

Comissió Paritària del conveni col·lectiu del sector de la vigilància aquàtica i socorrista de les Illes Balears⁴¹; i acta d'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears (2025-2027)⁴².

No obstant això, qualcunes revisions salarials s'han efectuat a través d'actes de les comissions negociadores respectives. És el cas de l'acta d'actualització del complement específic per al personal complementari, d'administració i serveis dels centres d'educació especial concertats de les Illes Balears⁴³; l'acta de la comissió negociadora per la qual s'aproven les taules salarials per als anys 2024 i 2025 del Conveni col·lectiu sectorial del comerç de les Illes Balears⁴⁴; i l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Real Club Nàutic de Palma⁴⁵.

e) Tres actes d'aprovació de calendari laboral: acta de la Comissió Paritària per a l'aprovació del calendari laboral de 2024 del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i del moble de les Illes Balears⁴⁶; acta de la Comissió Paritària per a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2024 del Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Ba-

34. BOIB núm. 62, d'11 de maig de 2024.

35. BOIB núm. 78, d'11 de juny de 2024.

36. BOIB núm. 107, de 15 d'agost de 2024.

37. BOIB núm. 114, de 31 d'agost de 2024.

38. BOIB núm. 115, de 3 de setembre de 2024.

39. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

40. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

41. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

42. BOIB núm. 125, de 24 de setembre de 2024, amb correcció d'errades publicada al BOIB núm. 130, de 3 d'octubre de 2024.

43. BOIB núm. 58, de 2 de maig de 2024.

44. BOIB núm. 74, d'1 de maig de 2024.

45. BOIB núm. 139, de 24 d'octubre de 2024.

46. BOIB núm. 19, de 8 de febrer de 2024.

lears⁴⁷; i acta de la comissió negociadora per a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears⁴⁸.

Per acabar, tot i no ser un instrument negociat, cal fer esment de la STSJ de les Illes Balears 92/2024, de 26 de febrer⁴⁹, que anul·la l'article 8.6 i el darrer paràgraf de l'article 17 del XVI Conveni col·lectiu del sector de l'hoteleria de les Illes Balears⁵⁰. Els dos articles fan referència a les vacances i, bàsicament, la sentència el que fa és impedir que el període de gaudi de les vacances es pugui fixar unilateralment per l'ocupadora i que es fixi una antelació de només cinc dies de preavis a les persones treballadores per conèixer el període esmentat.

4.3.2. DESENVOLUPAMENT CONVENCIONAL DE LES REMISSIONS LEGALS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE MODALITATS DE CONTRACTACIÓ LABORAL

En matèria d'ocupació i contractació, el V AENC (C III) inclou, d'una banda, directrius aplicables a les modalitats de contractació i, d'altra banda, directrius aplicables a la contractació de joves i persones en processos de qualificació. Aquest apartat de la memòria se centra en el desenvolupament

convencional de les primeres directrius, que al seu torn es desdoblen per incidir de forma particularitzada en els extrems següents: a) Període de prova; b) Contracte de durada determinada; c) Contracte fix discontinu; d) Contracte a temps parcial.

A. Període de prova

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la durada d'aquest període s'ha de fixar atenent que la finalitat és facilitar el mutu coneixement de les parts contractants i també la idoneïtat del treballador i les seves aptituds, així com la seva adequació a les perspectives de desenvolupament professional i a la demanda de les seves qualificacions en l'organització de l'empresa, i s'han de realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

Dels onze convenis col·lectius publicats el 2024, quasi la meitat, és a dir, cinc, no inclouen cap desenvolupament convencional de l'article 14 de l'ET⁵¹. Dos convenis col·lectius milloren el règim legal de la durada del període de prova: un estableix directament un període de prova únic de dos mesos com a màxim sense distingir en funció de la qualificació del treballador⁵²; i l'altre, si bé manté la distinció entre treballadors tècnics titulats (sis mesos com

47. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

48. BOIB núm. 161, de 12 de desembre de 2024, corregida per l'acta de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears publicada al BOIB núm. 169, de 24 de desembre de 2024.

49. BOIB núm. 107, de 15 d'agost de 2024.

50. BOIB núm. 22 d'abril de 2023.

51. Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment; Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx; Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA, i Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia. Mantenimiento Aeronáutico SLU.

52. Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (art. 22.3).

a màxim) i la resta de treballadors (dos mesos com a màxim), no recull la regla específica de la durada màxima de tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats en empreses de manco de 25 treballadors⁵³.

Altres convenis col·lectius modulen la durada màxima del període de prova respecte de la que preveu l'ET. Un manté el període de sis mesos per als tècnics titulats i distingeix entre ocupats (nivells III, tres mesos; nivells VI a X, dos mesos; resta de personal, quinze dies naturals) i personal operari (encarregats i capatassos, un mes, i resta de personal, quinze dies naturals)⁵⁴. Altres estableixen una durada màxima per als grups superiors de sis mesos i, per a la resta, de tres mesos⁵⁵.

Pel que fa a la durada màxima del període de prova en els supòsits de contractació temporal, només un preveu que, en els casos de contractes per circumstàncies de la producció, el període de prova no podrà ser superior als 40 dies naturals per als diplomats i titulats superiors, i als 15 dies naturals per a la resta de personal⁵⁶.

L'article 14 de l'ET disposa que determinades situacions suspensives del contracte interrompen el còmput del període

de prova només si es produeix un acord entre les parts. No obstant això, dos convenis col·lectius opten directament per la interrupció⁵⁷.

La normativa estatutària preveu la nul·litat del període de prova quan la persona treballadora hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa sota qualsevol modalitat de contractació (article 14). Doncs bé, hi ha un conveni col·lectiu que preveu una excepció a aquesta regla sense cap tipus de justificació. Concretament, diu que es pot imposar un nou període de prova quan la darrera contractació hagués estat amb una anterioritat a dos anys⁵⁸.

Encara que el desistiment durant el període de prova, segons l'article 14 de l'ET, no exigeix cap tipus de justificació ni de formalitat, un conveni col·lectiu estableix la necessitat de redactar un informe justificatiu que motivi la decisió d'entendre no superat el període de prova, i cal haver donat audiència prèvia a la persona treballadora⁵⁹.

Finalment, encara que no sigui pròpiament un període de prova, hi ha un conveni col·lectiu que preveu un període en cas de mobilitat funcional del personal en règim de torns de 24 hores quan sol·liciti un canvi de lloc de feina. En aquest cas,

53. Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca SA (art. 49).

54. Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears (art. 10).

55. Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA (art. 7) i Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

56. Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (art. 15).

57. Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia SA (art. 7) i Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

58. Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (art. 22.3).

59. Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

si la persona treballadora no supera el període esmentat, retornarà al seu lloc d'origen⁶⁰.

B. Contracte de durada determinada

El V AENC estableix un repartiment de papers entre convenis col·lectius de diferent àmbit i naturalesa, i, al seu torn, fonamenta les diferents crides a la negociació col·lectiva que es contenen en l'articulat. En aquest sentit, el V AENC distingeix entre funcions atribuïdes als convenis o acords col·lectius, als convenis col·lectius i als convenis sectorials.

A) Respecte dels convenis o acords col·lectius, el V AENC disposa que aquests, seguint el que estableix l'article 15.7 ET, han d'acordar, si escau, mitjans diferents de l'anunci públic que garanteixin la transmissió d'informació sobre l'existència de llocs de treball permanents vacants als quals puguin optar les persones amb contractes de durada determinada. En l'annualitat de 2024, no hi ha convenis o acords col·lectius adoptats a la CAIB que desenvolupin aquesta directriu.

B) En relació amb els convenis col·lectius, el V AENC incideix en tres plans:

1r. Establiment de la durada del contracte de substitució per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, amb el límit de tres mesos (article 15.3 ET). La pauta generalitzada en tots els convenis col·lectius publicats al BOIB el 2023 és ometre qualsevol tipus de desenvolupament.

2n. Establiment de plans i criteris de reducció de la temporalitat (article 15.8 ET). El criteri que novament s'aprecia de manera àmpliament generalitzada en la negociació col·lectiva balear del 2024 és deixar d'emprendre el desenvolupament d'aquest extrem. Només el conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB estableix una mitjana mínima de plantilla fixa o fixa discontinua (article 23). Concretament, en centres de més de deu persones treballadores, el 80 %, com a mínim, de la plantilla ha de ser fixa o fixa discontinua, així que com a màxim el 20 % de la plantilla pot ser eventual. Ara bé, queden exceptuades d'aquest règim totes les empreses durant els tres primers anys d'inici de les seves activitats.

3r. Establiment de mesures per facilitar l'accés efectiu a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació (article 15.8 ET). Cap conveni col·lectiu ha desenvolupat aquest tipus de mesures.

C) Pel que fa als convenis sectorials, el V AENC recorda que, segons l'article 15.2 de l'ET, aquests convenis poden ampliar fins a un màxim d'un any la durada legal de sis mesos del contracte temporal per circumstàncies de la producció derivades d'un increment ocasional i imprevisible de l'activitat o oscil·lacions d'aquesta. Només el conveni col·lectiu del sector transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22) disposa, d'acord amb la normativa estatutària anterior, que la durada dels contractes de durada determinada —els de circumstàncies de la producció— podrà ser de

60. Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 22).

fins a nou mesos, dins un període de dotze mesos, llevat del cas dels contractes a temps parcial, que no podran excedir una durada de sis mesos. D'altra banda, tot i no ser un conveni sectorial i, per tant, no estar habilitat per l'article 15.2 de l'ET, el conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 15) preveu que els contractes per circumstàncies de la producció podran tenir una durada màxima de fins a un any.

En aquest terreny de la contractació de durada determinada, cal destacar el Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA que, atesa la seva particularitat d'empresa pública en matèria de contractació de personal laboral, indica que l'oferta d'ocupació ha de complir els principis de mèrit, capacitat, lliure concurrència i publicitat. A més, les places a cobrir de caràcter temporal, a més de regir-se pels principis esmentats, també han de regir-se pels de celeritat i excepcionalitat, i respectar els llindars de temporalitat establerts legalment i reglamentàriament (article 28).

C. Contracte fix discontinu

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la potenciació del contracte fix discontinu, que es va dur a terme per mitjà del Reial decret llei 32/2021, va tenir per finalitat afavorir l'estabilitat en l'ocupació i obrir aquesta forma de contractació per a quan hi hagi intermitència i recurrència en els treballs. Des d'aquesta lògica, el V AENC recomana desenvolupar a través dels convenis col·lectius tota la virtualitat d'aquest contracte, i regular els aspectes que permetin

una millor adaptació a les necessitats dels treballadors, dels sectors i de les empreses. Amb la mira posada en aquest objectiu, el V AENC diferencia novament en funció de la naturalesa i l'àmbit sectorial dels convenis col·lectius que són objecte de crida legal per part de l'article 16 de l'ET als convenis col·lectius sectorials i, finalment, convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, acords d'empresa.

Un aspecte destacable dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant l'anualitat del 2024 és que dels onze publicats, quatre ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim d'aquest contracte⁶¹.

Altres convenis col·lectius només preveuen la contractació de fixos discontinus en qualcun dels casos que preveu l'article 16 de l'ET. És el supòsit del Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB, que tan sols recull la contractació d'aquest personal quan es tracti de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada (article 22). També el del Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca SA, que preveu la possibilitat de contractar plantilla fixa discontinua en els casos de treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu (article 7). Una fórmula més àmplia i, per tant, una mica més ajustada a l'article 16 de l'ET, és la del

61. Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA, i Conveni col·lectiu de l'empresa Setexaparki, SA.

Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Manenimiento Aeronáutico SLU (article 9), que permet la contractació d'aquest tipus de personal per dur a terme treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per al desenvolupament d'aquells treballs que no tinguin tal naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, siguin determinats o indeterminats.

Segons el V AENC, els convenis col·lectius i acords d'empresa subsidiaris han d'establir criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida, tenint present que, en tot cas, aquesta haurà de fer-se per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància fefaent de la notificació (article 16.3 ET). Doncs bé, la regulació de la crida només ha estat desenvolupada per dos dels set convenis col·lectius que contenen alguna al·lusió al contracte fix discontinu. D'una banda, el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB, a l'article 22, empra el criteri de l'antiguitat o la data d'incorporació a l'empresa per establir l'ordre de crida, tant en el sentit d'ingrés com, si s'aplica en ordre invers, a la finalització del període d'activitat. Pel que fa a l'antelació adequada a la qual fa referència l'article 16 de l'ET, només s'indica que, en els casos en què la persona treballadora no resideixi a l'illa on estigui ubicat el centre de treball o es trobi fent feina en una altra empresa, la crida s'ha de dur a terme amb almanco 72 hores d'antelació. Així mateix, afegeix que, si per raons de demanda imprevista de serveis, l'empresa no pogués complir amb el termini l'esmentat, haurà de preavisar la persona treballadora igual-

ment i, si aquesta no es pogués incorporar, l'empresa podrà cridar la següent persona treballadora a l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret a tornar a ser convocada a la crida següent. Finalment, aquest conveni col·lectiu estableix uns models de comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes d'aquest personal. Pel que fa a les conseqüències de la falta de la crida escrita o la interrupció d'un contracte fix discontinu estant una persona contractada com a eventual pel mateix centre de treball i les mateixes funcions professionals, expressament es preveu la nul·litat de tal decisió i la consegüent readmissió al lloc de feina, sense perjudici de poder donar per extingit el contracte, de conformitat amb els articles 51, 52 i 54 de l'ET. I, d'altra banda, el Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (article 9) també instaura el criteri de l'antiguitat o la data d'incorporació a l'empresa per establir l'ordre de crida, tant en el sentit d'ingrés com, si s'aplica en ordre invers, a la finalització del període d'activitat. No obstant això, estableix una excepció: quan l'empresa necessiti personal qualificat i amb funcions específiques per a cada un dels diferents serveis i/o activitat, i no li sigui possible respectar l'ordre d'antiguitat, és possible efectuar la crida del nombre imprescindible del personal esmentat.

Els convenis col·lectius sectorials, tal com recorda el V AENC, s'encarreguen de desenvolupar els extrems següents: 1. Termini màxim d'inactivitat entre contractes i sub-contractes, quan el contracte fix discontinu es justifiqui per la formalització de negoci d'aquestes característiques (article 16.4 ET); 2. Borsa sectorial d'ocupació (ar-

ticle 16.5 ET); 3. Subscripció del contracte a temps parcial quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin (article 16.5 ET); 4. Cens anual del personal fix discontinu (article 16.5 ET), i 5. Si escau, període mínim de crida anual i quantia per a fi de crida, quan aquest coincideixi amb la terminació de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida (article 16.5 ET).

1r. Respecte de l'establiment del termini màxim d'inactivitat entre contractes, cal assenyalar que cap dels convenis col·lectius recullen el supòsit del contracte fix discontinu per desenvolupar treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, tot i ser previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa. En conseqüència, cap conveni col·lectiu s'ocupa d'aquest extrem.

2n. Així mateix, la borsa sectorial d'ocupació és un contingut inexistent en els convenis col·lectius publicats al BOIB durant l'annualitat del 2024.

3r. La possibilitat de subscriure contractes a temps parcial en la modalitat contractual fixa discontinua reservada tant per llei (article 16.5 ET) com pel V AENC a convenis col·lectius sectorials, es reconeix al Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22), però també a tres convenis col·lectius que no són sectorials, sinó d'empresa. És el cas del XV Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca SA (article 9), Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx (DA 4a) i Conveni col·lectiu

de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 16).

4t. El cens anual de personal fix discontinu és un contingut inexistent en els convenis col·lectius de la CAIB de 2024. No obstant això, el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22) preveu que les empreses han d'elaborar anualment un únic escalafó específic per al personal de conducció fix de treballs discontinus, en el qual ha de figurar el nom, els llinatges i l'antiguitat, als efectes de la crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

5è. Períodes mínims d'ocupació garantida. A diferència d'altres anys, cap dels convenis col·lectius analitzats reconeixen un període d'aquestes característiques.

Quant al paper dels convenis col·lectius sectorials o, si no pot ser, acords d'empresa, el V AENC preveu que aquesta negociació col·lectiva ha d'establir els procediments per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària en indefinit ordinari (article 16.7 ET). En la pràctica de la CAIB, en relació amb la promoció de la contractació fixa ordinària, només el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB s'encarrega d'aquesta qüestió. D'una banda, l'article 22 estableix que, per cobrir vacants de treballador o treballadora fixa ordinària, tindrà preferència la persona treballadora fixa discontinua més antiga, amb la finalitat de cobrir la mitjana de plantilla fixa o discontinua, tal com s'explicarà més en-

davant. D'altra banda, l'article 26, relatiu a l'extinció del contracte a l'edat legal de jubilació, preveu que aquesta pot ser obligatòria si, entre altres requisits, es transforma un contracte fix discontinu en un de fix ordinari.

Finalment, cal destacar que, tot i que no estigui previst expressament al V AENC, per una part, el Conveni col·lectiu de Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (article 9) conté el compromís empresarial que no hi hagi més d'un 30 % del total de la plantilla contractada mitjançant contractes fixos discontinus i, per una altra, el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7) regula la possibilitat que el personal fix discontinu i a temps parcial indefinit pugui ser contractat com a interí, per substituir personal amb dret a la reserva del lloc de feina. En aquest cas, el temps treballat es computa com a temps de serveis, tot i que es manté el règim jurídic de la relació fixa discontinua o a temps parcial indefinida.

D. Contracte a temps parcial

El V AENC subratlla que el contracte a temps parcial resulta una peça important de tot sistema de contractació que genera estabilitat, perquè constitueix una eina adequada per atendre les necessitats de flexibilitat dels treballadors i de les empreses. Perquè aquest contracte pugui complir adequadament la finalitat, els convenis col·lectius han d'assumir i desenvolupar les crides legals següents: 1r) Ampliar, si escau, el nombre d'interrupcions en la jornada, quan aquesta es dugui a terme de forma partida (article 12.4.b ET). 2n) Procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a

temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball (article 12.4.e ET). 3r) Mesures per facilitar l'accés efectiu a la formació professional contínua (article 12.4.f ET). 4t) Percentatge màxim d'hores complementàries, sense excedir el 60 % de les hores ordinàries contractades ni ser inferior al 30 % (article 12.5.c ET). 5è) Termini de preavís de realització d'hores complementàries (article 12.5.d ET). 6è) Percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense superar el 30 % de les hores ordinàries contractades (article 12.5.g ET).

Igual que succeïa amb el contracte fix discontinu, bona part convenis col·lectius publicats a la CAIB el 2024 ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim legal del contracte a temps parcial⁶². Per la seva banda, l'anàlisi dels desenvolupaments convencionals dels punts o aspectes referenciats en el V AENC ofereix els resultats següents:

62. Conveni col·lectiu sectorial d'arrendament de vehicles amb conductor; Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa; Conveni col·lectiu del Patronat de Música de l'Ajuntament d'Eivissa; Conveni col·lectiu de l'empresa Cobega Embotellador, SLU; Conveni col·lectiu de l'empresa Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear, SA; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Felanitx; Conveni col·lectiu de l'empresa Fundació Teatre Principal de Palma; Conveni col·lectiu de l'empresa Gestió Sanitària i Assistencial de les Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa Irubus SAU; Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Municipals de Santanyí SLU; Conveni col·lectiu sectorial de vigilància aquàtica i socorrisme, i Conveni col·lectiu del sector de tintorereries i bugaderies de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

1r. Cap conveni col·lectiu balear amplia a més d'una el nombre d'interrupcions en la jornada partida dels treballadors a temps parcial.

2n. El procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball, és, així mateix, un contingut que no ha desenvolupat cap conveni el 2024.

3r. Al BOIB, el 2024 hi apareix només un conveni col·lectiu que incorpora mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial de la CAIB a la formació professional contínua. És el cas del Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 7), que indica que, amb la finalitat de consolidar i perfeccionar els coneixements adquirits, el personal contractat a temps complet i amb una antiguitat d'almanco dos anys disposarà d'un crèdit per a la formació de 30 hores, i el personal a temps parcial disposarà d'aquest mateix dret en proporció a la jornada que tengui pactada.

4t. El percentatge màxim d'hores complementàries és un contingut present només en un conveni col·lectiu de la CAIB el 2024. Efectivament, el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7.3) preveu la realització d'hores complementàries, i amplia el percentatge fins al 60 % que permet la llei (article 12.5 ET), amb la garantia relativa que la suma de les hores ordinàries i complementàries no poden excedir del límit legal del treball a temps parcial (article 12.1 ET). Segons el conveni esmentat, aquestes hores com-

plementàries van destinades a absorbir la demanda més elevada de feina que es produeix durant els ponts festius, esdeveniments extraordinaris, com congressos, banquets, celebracions, etc., absències imprevistes de personal i per adequar la distribució del treball durant la setmana.

5è. Pel que fa al termini de preavis per a la realització d'hores complementàries que, en virtut de l'article 15.5 de l'ET, ha de ser com a mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini inferior, cal destacar que el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7.3) instaura un termini inferior de 48 hores.

6è. El percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, que no pot excedir el 30 % de les hores ordinàries contractades, no apareix regulat en cap conveni col·lectiu.

4.4.

CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

L'anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB el 2023 s'efectuarà distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri de Treball i Economia Social⁶³, el total d'assumpes judicials de caràcter

63. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/AJS/welcome.htm#.

laboral resolta a les Illes Balears el 2024 per part dels jutjats socials va ser de 7.204.

Entre aquests casos, hi va haver 20 conflictes col·lectius i 1.904 controvèrsies en matèria de seguretat social. Pel que fa als assumptes individuals, 2.910 van consistir en reclamacions derivades del contracte de treball i 2.370 varen ser reclamacions per acomiadaments. De tots aquests assumptes individuals resolta en matèria d'acomiadaments que van arribar als tribunals, només un total de 439 varen ser resolta per sentència favorable al treballador, sigui de manera total o parcial, i van afectar 534 treballadors.

De les 2.370 reclamacions per acomiadaments, 1.156 es van resoldre en conciliació judicial, sense necessitat d'arribar a celebrar el judici. Els treballadors afectats per aquestes conciliacions van ser 1.423. En el cas dels acomiadaments resolta per sentència favorable al treballador, la quantia mitjana reconeguda va ser de 9.577 €; mentre que en els supòsits resolta per conciliació, la quantia mitjana reconeguda per treballador va ser bastant inferior, concretament de 4.545,10 €.

Sigui com sigui, les dues quanties mitjanes reconegudes són bastant per sota de les quanties mitjanes reconegudes a escala estatal. En efecte, comparant les quanties mitjanes reconegudes als treballadors de les Illes Balears amb les d'altres territoris, resulta que en el cas de la quantia mitjana reconeguda per sentència (9.577 €) va ser la sisena més baixa, per darrere de Ceuta i Melilla (4.881,10 €), Extremadura (8.209,50 €), Andalusia (8.407,90 €), Canàries (8.508,40 €) i Castella i Lleó

(8.663,30 €). La més alta va ser la de la Comunitat Foral de Navarra (16.163,90 €). En el cas de la quantia mitjana reconeguda en conciliació (4.545,10 €), va ser la tercera més baixa, per darrere de Ceuta i Melilla (1.935,50 €) i Cantàbria (3.496,40 €), i la més alta correspon a la Comunitat Foral de Navarra (13.858,90 €).

Atès que les indemnitzacions per acomiadament prenen com a referència tant el salari dels treballadors com la seva antiguitat, aquestes xifres deixen palès un any més que el nostre mercat de treball pateix certa precarietat, ja sigui perquè els salaris no són alts, ja sigui perquè l'antiguitat dels treballadors és curta.

4.4.2. CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

L'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB s'examina considerant tant els assumptes resolta pel TAMIB, com les vagues convocades dins l'àmbit autonòmic.

A) L'activitat del TAMIB

Atesa la manca d'informació de l'any 2024 relativa a l'activitat del TAMIB, aquest apartat es remet a la memòria de 2023.

B) Dinàmica de les vagues

D'acord amb les dades subministrades per la Direcció General de Treball i Salut⁶⁴, al llarg de 2024 es convocaren 36 vagues, 2 més que el 2023 i 16 més que el 2022.

64. Vegeu <https://www.caib.es/sites/relacionslaborals/f/495221>.

En tot cas, 32 d'aquestes vagues es desconvocaren abans d'iniciar-se, 2 varen ser anul·lades i desistides i només 2 es duqueren a terme el 2024. Dissortadament, les dades manejades pel Ministeri de Treball i Economia Social⁶⁵ més actualitzades

fan referència a l'any 2023. Segons aquestes, a les Illes Balears hi va haver un total de 2.525 participants en vagues, i 5.621 jornades no treballades. No consta cap tancament patronal.

65. Vegeu Ministeri de Treball i Economia Social. Estadístiques de vagues i tancaments patronals. Disponible a: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm#.

REQUADRE II-1.

GÈNERE, CONCILIACIÓ I MERCAT DE TREBALL: LA LLEI DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LES ILLES BALEARS

MARIA ÀNGELS AGUILÓ BOSCH
CCOO Illes Balears.

Les bretxes de gènere a l'entorn laboral són una realitat arreu del món, de la qual les Illes Balears no s'escapa. Les xifres demostren els desavantatges que tenen les dones a l'hora de desenvolupar la seva vida professional.

A la nostra comunitat autònoma, les discriminacions són evidents. La bretxa salarial se situa en el 14,01 %¹ segons les dades de l'Agència Tributària del 2023, però les desigualtats van més enllà. La bretxa en la taxa d'ocupació s'amplia fins a l'11,73 a la franja de 35 a 44 anys, edat

de criança dels infants; 23 de cada 100 contractes femenins són a temps parcial i només 12 de cada 100 en els homes. Ocupar llocs de responsabilitat continua essent més difícil per a les dones (només el 37,56 % dels contractes de direcció i gerència és per a dones)²

És igual de manifesta la fractura vinculada a la conciliació, la maternitat i l'anomenada *economia de les cures*. La conciliació entre la vida personal, laboral i familiar és un problema que sol representar un fre per a la carrera professional de les dones; el 47 % de les dones fa canvis en la seva vida laboral quan és mare, en comparació al 8 % d'homes³.

Aquestes desigualtats venen provocades essencialment pel fet que les dones ocupen les tasques de cures en l'entorn familiar i han de sacrificar, en molts casos, la seva carrera professional per aquesta qüestió. El 70 % de persones inactives a

1. Càlculs fets segons les dades de l'Agència Tributària per al 2023.

2. Dades d'Íbestat.

3. Dades de l'informe de l'Observatori de la dona professional d'Espanya.

les Illes Balears el 2024 per dedicació a les tasques de la llar són dones⁴. Per tant, fixar-se en els serveis de cures i d'atenció als infants i persones amb discapacitat o dependència sembla fonamental per poder assolir una conciliació vertadera i igualitària.

És evident que treballar per una conciliació de la vida personal, laboral i familiar millor, lligada al progrés de la corresponsabilitat i la lluita per la igualtat de gènere en l'entorn laboral a les Illes Balears, és imprescindible. Una llei orientada a treballar aquests tres aspectes obriria una oportunitat per a la millora dels drets de les persones treballadores i l'inici d'un camí que ha de conduir cap a una societat més justa i igualitària.

Per altra banda, cal tenir en compte que la legislació espanyola vigent recull mesures per a la promoció de la igualtat en l'àmbit laboral amb l'obligatorietat de posar en marxa plans d'igualtat en aquelles empreses que tenen cinquanta persones treballadores o més. Els plans d'igualtat suposen una eina molt valuosa pel sindicat, ja que en aquest espai no només es fa una fotografia de la realitat dintre de l'empresa, sinó que també es negocien mesures per poder assolir justícia de gènere més elevada, i que, en molts casos, fomenten la corresponsabilitat i faciliten la conciliació.

Per tot això, al sindicat pensem que és un encert plantejar una llei de conciliació que posi en relleu la necessitat d'establir normes i aporti solucions en aquesta ma-

tèria, tot i que encara no se'n coneix la redacció definitiva. La proposició de llei es troba en tràmit parlamentari i, per tant, pot patir certes modificacions o, fins i tot, no aprovar-se.

Pel que es coneix fins ara, es pot ressaltar positivament el fet que, en la seva exposició de motius, s'esmenta la voluntat i necessitat de fomentar la corresponsabilitat i reduir les distintes bretxes de gènere. A més, exposa l'exigència de planificar de forma periòdica, en l'àmbit autonòmic i local, les actuacions i les mesures concretes a posar en pràctica, partint d'un estudi de diagnòstic per conèixer la situació de partida i amb la finalitat de fixar-ne els objectius a assolir. No obstant això, és important concretar que aquests plans haurien d'incloure una avaluació del pla anterior, indicadors de referència consensuats, una planificació de referència i una memòria pressupostària.

Per altra banda, i de forma generalitzada, aquesta llei hauria d'incidir en l'eliminació de distintes bretxes de gènere en l'entorn laboral i no limitar-se únicament a l'aspecte salarial. Cal abordar el fet que la definició de bretxa salarial no s'ha de referir al salari per hora. La utilització del salari per hora com a base per calcular la bretxa salarial entre homes i dones pot emmascarar també diferències sobre les quals no es porta un control específic, com les pagues extra, els complements per rendiment o les remuneracions especials en temporades concretes⁵. Els

4. Dades d'Ílbestat.

5. Comissió Europea (2014). *Com combatre la bretxa salarial entre homes i dones a la Unió Europea*.

complements salarials no són la part més important del salari, però sí que concen-tren una part molt rellevant de la bretxa salarial entre homes i dones⁶.

És positiu el fet que el document inclogui un article dedicat exclusivament a la sensibilització destinada a conscienciar sobre la necessitat d'una societat més igualitària i corresponsable. En aquest sentit, trobem a faltar mesures específiques de sensibilització referides a la universalització de l'ètica de la cura i la corresponsabilitat, campanyes dirigides especialment als homes i programes específics per a joves o gent gran.

En l'àmbit privat també s'inclouen mesures, però no van més enllà de potenciar els plans d'igualtat. Respecte d'això, s'ha d'assegurar que les comissions de seguiment serveixin realment per avaluar el desplegament i funcionament de les mesures establertes per tal de corregir-les en cas de necessitat. A més, de cap manera s'ha d'incloure el càlcul de la productivitat en les mesures de conciliació, tal com proposa l'esborrany estudiat.

Ens sembla fonamental que la llei incorpori algunes mesures que segons CCOO són imprescindibles, però cal anar més enllà i ser més ambiciosos. Per exemple, s'ha de profunditzar en la necessitat de millora dels serveis dedicats a l'atenció de la infància i de les persones amb dependència facilitant-

ne l'accés a tots els usuaris. Garantir el servei de les cures és un assumpte públic, d'estat, no particular de les famílies o de les dones. S'ha de tenir en compte que l'atribució de les tasques de cures, que la societat assigna a les dones, és un dels factors claus que condueixen als desequilibris i desigualtats de gènere en l'entorn laboral.

En l'àmbit educatiu, s'hauria de garantir, de manera progressiva, la universalitat dels serveis públics del primer cicle de l'educació infantil (etapa 0-3 anys) i que aquests siguin assequibles, accessibles i de qualitat. En aquest sentit, és imprescindible que qualsevol servei donat sigui de caràcter educatiu i no assistencial, tal com indica la normativa educativa actual i tal com mereixen els seus usuaris i les persones treballadores del sector. És necessari cobrir el buit públic que existeix des del moment que finalitza el permís per naixement fins a la pràcticament universalització que es dona al segon cicle d'educació infantil. Igualment, s'ha de tendir a la gratuïtat del menjador escolar en l'etapa d'educació infantil i en totes les etapes d'educació obligatòria. A més a més, cal involucrar tota la comunitat educativa en el canvi d'actituds i valors de l'alumnat respecte a la igualtat.

En l'àmbit d'atenció a les persones amb dependència cal elaborar un mapa de la xarxa pública de cures que inclogui el catàleg de serveis per a l'atenció a les persones que ho requereixin. S'han d'incrementar les ràtios de plantilla per a la cobertura assistencial, tenint en compte la necessitat d'una ràtio mínima per torn de treball, així com el personal

6. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo (2024). *Con más avances sin brechas*. CCOO. Disponible a: <https://www.ccoo.es/12005fe3565d34454e2082f1242477a5000001.pdf>.

d'atenció al domicili. També és essencial reduir el temps de gestió en els processos de valoració i reconeixement del grau i assignació de la prestació per dependència. A més, és fonamental dissenyar campanyes per dignificar i millorar la valoració social de les professionals de les cures, sector altament feminitzat. A les Illes Balears el 2024 van augmentar un 12,3 % les afiliacions al conveni especial de cuidadors no professionals⁷. Aquesta dada suposa un creixement superior a la mitjana espanyola i reflecteix la falta de professionalització d'aquest sector i les deficiències que després se'n deriven.

De forma general s'ha de donar més protecció a les famílies monoparentals. Entre altres mesures, i a efectes de permisos laborals en matèria de cures, les famílies monoparentals han de tenir la mateixa condició que les famílies nombroses.

Tots aquests aspectes s'haurien d'incloure per tal d'assolir una vertadera conciliació de la vida personal, laboral i familiar, corresponsable i igualitària al mateix temps, per garantir que es presta un servei professionalitzat i de qualitat a les persones usuàries.

Tenim clar que per assolir aquest objectiu de transformació del model social imperant haurem de menester un finançament adequat i progressiu que pugui millorar tant la qualitat de l'ocupació com la dels serveis prestats que han de ser públics i de gestió directa. Aquesta és l'única alternativa que assegura un

servei basat en la qualitat i no en el rendiment econòmic, alhora que es creen llocs de feina estables i amb un accés basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A més a més, és fonamental que en, qualsevol cas, les mesures que es planteja la llei tinguin prou desplegament i pressupost per fer efectiu l'accés a tots els drets i millores que s'hi incorporin i no es redueixi únicament a una declaració d'intencions.

Finalment, cal incidir en la necessitat de donar una perspectiva de gènere a la futura llei de conciliació per tal de rompre amb les estructures socialment acceptades fins avui i que són generadores de desigualtats i discriminacions.

Així doncs, a CCOO pensem que l'aprovació d'una llei que incorpori aquests aspectes i que tracti d'una forma integral la necessitat de cura dels menors i de les persones amb discapacitat o dependència, al mateix temps que aposta per una ocupació de qualitat, és una oportunitat e progrés. No ens podem conformar amb mesures de baix impacte que no siguin transformadores i que abordin la problemàtica des dels seus múltiples vessants.

FRANCISCA GARÍ PERELLÓ

UGT Illes Balears

La consecució de la igualtat efectiva entre les dones i els homes ha de ser un objectiu prioritari i un principi irrenunciable en una democràcia. La igualtat, a més de ser un dret fonamental, és una qüestió de justícia, que constitueix una necessitat social i de la nostra economia.

7. Informe d'ocupació en el sector dels serveis socials. Dades del 4t trimestre de 2024. Ministeri de Drets Socials.

És imprescindible perquè les empreses siguin competitives. Un model de competitivitat basat en la qualitat dels productes i els serveis no és possible sense igualtat real entre les dones i els homes en els centres de feina.

Malgrat això, les dades de bretxa de gènere entre les dones i els homes en l'àmbit laboral continuen sent molt preocupants, això confirma que, si bé la passada crisi econòmica s'ha superat i estem veient una millora en l'ocupació, les bretxes de gènere en l'àmbit laboral persisteixen i no experimenten avanços significatius.

L'assumpció de les responsabilitats familiars de dones i homes continua posant de manifest la desigualtat que patim les dones respecte als homes en l'àmbit laboral, a les feines de cures les dones continuem sent majoria.

Aquest fet influeix directament en la disponibilitat per a la conciliació de les dones envers dels homes. Les dones tenim més difícil conciliar perquè som majoritàriament les que assolim les cures dins l'àmbit familiar.

Eliminar els desequilibris en l'assumpció de cures familiars i feines domèstiques amb un efecte clarament negatiu per a les dones en detriment del seu desenvolupament professional, personal i econòmic, és un objectiu ineludible a aconseguir.

Per tot això, és molt important que es continuïn adoptant tant mesures legislatives com polítiques públiques, plans i programes per corregir la bretxa de gènere

re en l'ocupació i que la igualtat efectiva de les dones sigui una realitat.

També és necessari el reforçament del paper de la negociació col·lectiva per aconseguir la igualtat real en les empreses, a través dels convenis col·lectius i els plans d'igualtat, així com el diàleg social per assolir el consens de mesures que ens permetin aconseguir el nostre objectiu a la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes.

Històricament, quan l'ocupació ha anat bé, ha anat molt millor per als homes que per a les dones i la bretxa en la taxa d'ocupació ha crescut, mentre que en els períodes en els quals l'ocupació va malament, la bretxa de gènere disminueix (per la destrucció més gran de l'ocupació masculina). Per tant, lamentablement, la millora en la bretxa de gènere en la taxa d'ocupació no sempre, ni en tots els casos, ha estat sinònim de millora ni un increment en els nivells d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

Les dones també patim la segregació ocupacional, ens concentrem majoritàriament en el sector dels serveis. Les xifres dels estudis realitzats a la UGT posen de manifest la gran segregació sexista ocupacional horitzontal del mercat laboral i les diferències de les dones amb els homes.

També hi ha una notable desigualtat entre els homes i les dones en l'ocupació, especialment a temps parcial.

La feina a temps parcial està desenvolupada, en la seva immensa majoria, per

les dones i no ha estat triada de manera voluntària per la majoria de les treballadores.

El motiu principal per triar aquest tipus de jornada és el de les cures dels infants o de les persones adultes malaltes, incapacitades o grans, o altres obligacions familiars (dones a temps parcial per aquesta causa: 92,07 %, homes a temps parcial per aquesta causa: 7,3 %). Hi ha una gran diferència entre les dones i els homes, que posa de manifest que el rol de les cures continua recaient majoritàriament en les dones.

Aquest fet suposa per la dona menys ingressos retributius, menys protecció social i més dificultats d'accés a les prestacions contributives del sistema de la seguretat social.

Tot això fa que la feina a temps parcial sigui una modalitat de feina precària que recau de forma desigual, desproporcionada i injusta damunt les dones.

La individualització dels drets suposa una passa important per avançar en la consecució de la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes, i la consecució de l'assumpció corresponsable de les cures, que d'aquí ve el problema de la conciliació.

Els permisos per cures i poder conciliar han avançat. Ara ja tenim un permís per naixement i cura del menor o la menor de dotze mesos, de setze setmanes de manera individual i intransferible.

En aquest moment, ens trobem que el nombre total de prestacions d'aquest permís reconegudes és més gran per

al segon progenitor (el pare) que per a la primera progenitora (la mare). L'explicació és que les taxes d'ocupació dels homes són més elevades, fet que facilita el compliment dels requisits exigits per a l'accés a aquesta prestació de la Seguretat Social. Per tant, és evident que quan l'exercici del dret en matèria de conciliació no suposa una minva d'ingressos i hi ha garanties respecte a la reserva del lloc de feina, els homes exerceixen el dret a aquesta matèria.

Quant a les excedències, que tenen caràcter no retributiu, en la majoria d'ocasions, són el darrer recurs per a la majoria de les persones treballadores quan l'atenció a les necessitats de cures resulta incompatible amb el manteniment de l'ocupació. Any rere any, les xifres constaten que l'exercici majoritari d'aquest tipus de permís el sol·licitem de forma aclaparadora les dones.

És evident la manca de corresponsabilitat en l'exercici de les excedències, malgrat que en el darrer paràgraf de l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors s'estableixi que les empreses han de tenir en compte el foment de les excedències i la no perpetuació de rols i els estereotips de gènere.

Les excedències per cura de familiars posen de manifest que són necessaris serveis públics accessibles i de qualitat, que garanteixin la cura, permetin la incorporació o el manteniment en el mercat laboral de les persones cuidadores i, a la vegada, garanteixin les condicions laborals dignes de les persones que es dediquen de manera remunerada a les cures.

És imprescindible insistir en la necessitat de comptar amb permisos retribuïts per a la cura familiar, de caràcter individual i intransferible, per tal d'eliminar els obstacles en l'accés en l'ocupació per aquesta causa, així com evitar l'abandonament temporal de la feina o la renúncia involuntària a una promoció professional per part de les dones per dedicar-se a la cura de la família, siguin fills o filles, ascendents o altres familiars.

Les ajudes a les empreses per fomentar la concessió de permisos retribuïts i així afavorir la conciliació mai seran suficients si no van acompanyades de la deguda corresponsabilitat. Això només es pot aconseguir canviant, mitjançant la coeducació, aquesta estructura mental fruit del patriarcat.

Vull destacar que en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral, familiar i personal tenim molt bones lleis, decrets i normatives. Pos com a exemple el Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Aquest Reial decret llei, tant en el títol com en l'exposició de motius, assevera que, d'aquesta manera, es completa la transposició de la Directiva europea de conciliació del 2019 amb la «modifica-

ció/assimilació» del permís de lactància al permís parental, però des d'UGT reivindicam que la correcta i completa transposició encara està pendent. El permís parental ha de ser remunerat i ha de sortir del còmput del permís de lactància.

Així, aquest Reial decret llei suposa una ampliació de drets des d'un concepte superior de l'organització tradicional de la família. Aquesta ampliació de drets no està exempta de dificultats en el seu compliment per part de les empreses, que sovint en fan interpretacions errònies pel que fa als permisos per conciliar i la seva retribució.

La no retribució dels permisos resulta contrària al principi d'igualtat real perquè el que fa és perpetuar la denominada bretxa laboral de gènere, ja que implica que qui tradicionalment assumeix les cures vegi minvada la seva retribució per aquesta causa. A més a més, suposa una desmotivació perquè els homes assumeixin el deure de corresponsabilitat en les càrregues familiars.

Resulta imprescindible l'abordatge de les cures des de la corresponsabilitat social i no com un tema privat que tenen l'obligació de resoldre de manera individual les persones treballadores o les famílies. Aquest abordatge ha d'apostar per un sistema integral de cures que millorin l'accés als serveis de cures, que han de respondre a les necessitats de cures actuals i futures, per garantir la qualitat, assequibilitat i accessibilitat tant per a l'atenció a la infància com per a les cures de llarga duració. Per tot això, és fonamental un increment de la inver-

sió pública que garanteixi uns serveis i prestacions socials suficients, públics i de qualitat, que assegurin una resposta immediata a situacions de necessitat, per generar un impacte positiu en la reducció de la pobresa de les famílies i ajudar a combatre'n l'exclusió social.

Quant a la llei de conciliació de les Illes Balears, com a declaració d'intencions, pot estar bé, però una llei no és una declaració d'intencions, una llei està per complir-se. La redacció d'aquesta llei no és prou contundent. El contingut de la norma i les mesures que es proposen són de baix impacte. Les formes verbals que nodreixen el redactat de la llei —«promourà», «impulsarà», etc.— no donen seguretat de compliment i això fa que les mesures que anuncia són genèriques i una mica ambigües. Una llei ha de tenir un redactat que impliqui obligatorietat i garanteixi efectivitat.

Aquesta redacció ha de tenir present, en tota la seva transversalitat, la perspectiva de gènere. A vegades, sense voler, es pensa i, per tant, es redacta amb una perspectiva androcèntrica.

Per altra banda, es fa referència a la bretxa salarial de gènere, però s'obvien altres bretxes de gènere persistents en el mercat de treball com, per exemple, la bretxa de gènere en les modalitats de contractació o les bretxes de gènere en l'ocupació i els sectors d'activitat, dels quals he parlat anteriorment. La llei ha de recollir totes les bretxes de gènere que patim les dones, que són les que ens impossibiliten créixer professionalment i perjudiquen el nostre desenvolupament personal i social.

Aquesta llei es podria aprofitar per fer una transposició correcta de la Directiva europea 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, que he esmentat anteriorment. Si fos així, seríem la primera comunitat autònoma en millorar la normativa estatal, la qual va fer una transposició incorrecta de la directiva europea, i donar una passa endavant important en la millora del benestar de les persones.

Demanem una estimació pressupostària. No serveix de res aprovar normatives si no van acompanyades de doblers. Sense pressupost, aquesta llei no es pot posar en marxa.

Cal dir que comptem amb normativa molt bona, tant d'àmbit estatal com d'àmbit autonòmic, que implica mesures de conciliació i corresponsabilitat: el Decret 901 de plans d'igualtat, el PIAL (Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de les Illes Balears), el Pla de conciliació i corresponsabilitat, el Pla estratègic d'igualtat i el Pla d'ocupació de qualitat.

Totes aquestes normatives ja inclouen mesures de conciliació que cal tenir en compte en la llei actual. No partim de zero i hi ha d'haver una seguretat que les empreses compleixin la normativa. Tan sols que les empreses complissin la llei, ja ens asseguràrem poder arribar a una igualtat real (conciliació i corresponsabilitat). Per tant, la nova llei també hauria d'incloure mesures de control i d'inspecció.

És necessari assolir la corresponsabilitat per part dels homes perquè les dones no siguin sempre les que concilien. La conciliació no es pot entendre sense corresponsabilitat i només arribarem a una societat corresponsable a través de la coeducació. Educar sense biaixos de gènere és el que cal per arribar a una societat justa, equitativa i igualitària. Per tant, tan important és tenir una bona llei de conciliació com una bona normativa de coeducació. És importantíssim comptar amb un pla de coeducació valent, que sigui d'obligat compliment per a tots els centres educatius, tant privats com públics, i que impliqui tota la comunitat educativa: personal docent, famílies i institucions públiques.

D'aquesta manera podrem arribar a no haver de xerrar mai més de desigualtats entre les dones i els homes, perquè haurérem arribat a una societat feminista.

Per acabar, vull destacar que conciliar no és aparcar en escoles o residències els

infants o les persones de les quals tenim cura. Conciliar és poder dedicar temps a les persones que estimes i que et necessiten en determinats moments de la vida, i també temps a tu mateixa. Per això són tan importants els permisos retribuïts, les reduccions de jornada (sense reducció de sou) i les flexibilitzacions horàries.

Cal dir que, ara que estem en un món tan digitalitzat i comença a estar impregnat de la intel·ligència artificial, aprofitem aquestes eines per fer menys feina, poder conciliar més, fer del món un lloc amable i, en definitiva, viure millor.

Les dones no tenim per què renunciar a res, ni de la nostra vida personal ni de la professional.

No hem de renunciar a la conciliació i és molt important el compromís de tots els agents socials: les famílies, les empreses, l'Estat i els sindicats.

Hem de canviar la realitat social en la qual vivim per ser més feliços.