

CARTA DE PRESENTACIÓN MEMORIA 2013 PATRONATO DE LA FUNDACIÓN TAMIB

El Patronato de la Fundación TAMIB, conformado por Dña. Isabel Guitart Feliubadaló (Presidenta) y D. Gabriel Rosselló Homar (Vicepresidente), en representación de la Confederació d'Associacions Empresarials de Balears (CAEB); D. José Benedicto Lacomba (Tesorero), en representación de Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO); y D. Manuel Pelarda Ferrando (Secretario) en representación de la Unió de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la Unión General de Trabajadores (UGT), se congratulan en presentar esta memoria de actividades correspondiente al año 2013.

En la actividad del TAMIB, como órgano de mediación y arbitraje, confluyen no sólo los distintos agentes sociales sino también todo un conjunto de profesionales implicados en la resolución consensuada de los conflictos laborales entre empresarios y trabajadores: mediadores, árbitros, graduados sociales, abogados, personal administrativo. Todos ellos cumplen una función necesaria en la resolución del conflicto.

El sistema ideado, para que cumpla su función, debe sentirse como propio por todos los implicados en el conflicto laboral, ya que el éxito o fracaso de su resolución dependerá de todos y cada uno de los afectados por el mismo. De este modo, los datos que se ofrecen en esta Memoria deben analizarse desde las distintas posiciones en las que cada uno ha participado en el proceso de resolución consensuada de los distintos conflictos laborales. Ello permitirá tomar conciencia de la situación en la que nos encontramos y adoptar las distintas medidas que puedan mejorar el sistema, de ahí que una atenta lectura de esta Memoria resulte absolutamente necesaria.

1.- CONSTITUCIÓN Y EXPANSIÓN DEL TAMIB

Para la resolución autónoma de los conflictos laborales, sin tener que llegar a la vía judicial, el 20 de diciembre de 1995 se firmó el Acuerdo para la creación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (en adelante TAMIB), desarrollado por el Reglamento de 3 de marzo de 1996. Ambos instrumentos fueron suscritos, por la parte empresarial, por la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB) y, por la parte social, por la Unión de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederació Sindical de Comissions Obreres de Les Illes Balears (CCOO). Tanto el Acuerdo como su Reglamento de desarrollo, contaban con la eficacia jurídica de un acuerdo interprofesional sobre materia concreta y ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears, conforme a lo establecido por el artículo 83.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias materiales que el Acuerdo fundacional otorgaba al TAMIB, en un principio, se limitaban, básicamente, a los conflictos colectivos y excepcionalmente a los conflictos individuales y plurales. Así, respecto a los conflictos colectivos, el TAMIB asumió, entre otras, competencia para actuar como órgano conciliador en aquellos conflictos laborales que surgieran con ocasión de la interpretación y/o aplicación de un convenio de rama, sector o actividad, o de empresa, o la mediación y/o arbitraje en su caso, en los supuestos de huelga y cierre patronal. En cuanto a los conflictos individuales, el Reglamento del TAMIB, por exclusión, asumía competencia en aquellas materias que no supusieran la resolución de los contratos o las reclamaciones de cantidad.

Para dar soporte material al TAMIB y permitir su gestión, se constituyó el 25 de febrero de 1997, la Fundació Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, cuyo Patronato está compuesto por las organizaciones antes mencionadas (CAEB, CCOO y UGT), bajo el Protectorado de la Conselleria de Treball i Formació y, en la actualidad, Vicepresidencia Econòmica de Promoció Empresarial i d'Ocupació.

Dado que resulta imposible evitar que se produzcan conflictos entre empresas y trabajadores, resulta del todo necesario que se creen organismos adecuados para dirimir estas controversias y minimizar su impacto social y económico. La cuestión no es si el conflicto aparece, sino cuándo va a aparecer, y cuando el conflicto aparezca se debe saber como manejarlo minimizando sus costes y maximizando sus beneficios. El objetivo es prevenir el conflicto cuando se pueda y manejarlo positivamente cuando la prevención no sea posible. Así, el TAMIB, desde su constitución, se ha configurado como un órgano extrajudicial, autónomo y paritario, destinado a dirimir las diferentes controversias laborales, individuales, colectivas o plurales, mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje, buscando una solución a las mismas de forma gratuita, ágil, sencilla y eficaz.

El TAMIB inició su actividad el día 25 de septiembre de 1997, inaugurando su sede en Palma de Mallorca y en Menorca e Ibiza y Formentera, los meses de octubre y noviembre de 1999. Como consecuencia del aumento de la actividad que se produjo durante el año 2001, en marzo de 2002, se llevó a cabo un cambio de sede en Palma de Mallorca, lo que permitió mantener el grado de calidad en el servicio prestado al usuario. Asimismo, para dar un mejor servicio en las Islas de Menorca e Ibiza, se produjo un cambio de sede en mayo de 2003 y en febrero de 2011, respectivamente.

El día 27 de Julio de 1999 se publicó un nuevo Acuerdo y un nuevo Reglamento de desarrollo, por los que se reformó y reorientó la actividad del TAMIB, sustituyendo el Acuerdo Fundacional de 20 de diciembre de 1995. En el nuevo Acuerdo se optó por asumir competencias en determinadas materias, básicamente respecto a reclamaciones de cantidad en conflictos individuales.

Las competencias del TAMIB se vieron ampliadas el 24 de mayo del año 2001, asumiendo competencias en materia de mediación en supuestos de extinción del contrato de trabajo y régimen disciplinario. Estas nuevas competencias se activaron territorialmente el día 1 de septiembre de 2001, para las Islas de Ibiza y Formentera y Menorca y el día 1 de enero de 2002, para la Isla de Mallorca.

Por último, y respecto a las competencias del TAMIB, el 12 de enero de 2005, se firmó por CAEB, CCOO y UGT un nuevo Acuerdo de renovación y potenciación del TAMIB, publicado en el BOIB el 3 de febrero de 2005, que permite asumir competencias plenas en materia de mediación y arbitraje en materia laboral en el ámbito de toda la Comunidad Autónoma.

En otro orden de cosas, a raíz de la promulgación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, dado que en su artículo 18 se establece la necesidad, respecto al trabajadores autónomos económicamente dependientes, de realizar un intento de conciliación o mediación previo a la vía judicial, el TAMIB, de conformidad con el artículo 2.1 del Acuerdo de renovación y potenciación en relación con la disposición adicional primera apartado quinto, ha asumido la competencia para mediar en los conflictos entre dichos trabajadores autónomos y las empresas para las cuales presten servicios.

2.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD GENERAL DEL TAMIB DURANTE EL AÑO 2013

A lo largo del año 2013, la evolución que ha experimentado la actividad del TAMIB puede considerarse excepcional, al igual que en los años 2009, 2010, 2011 y

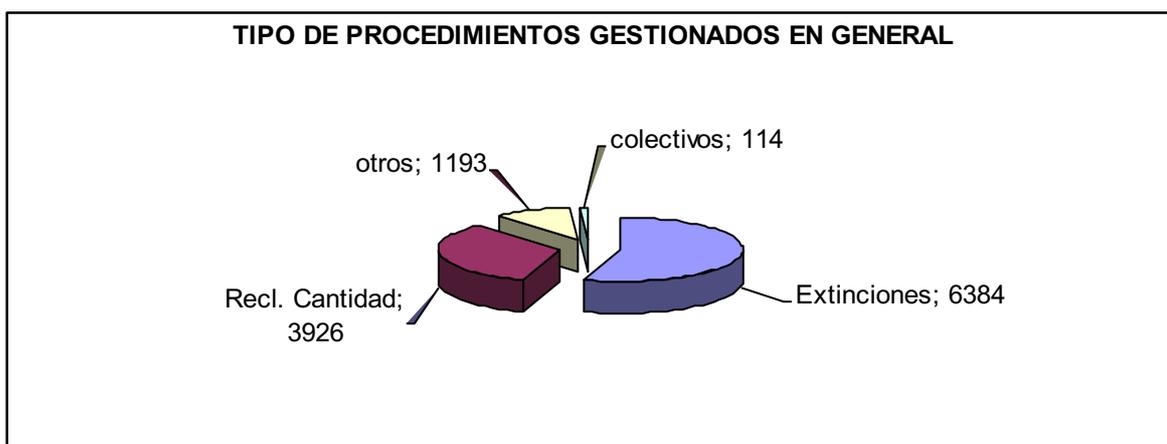
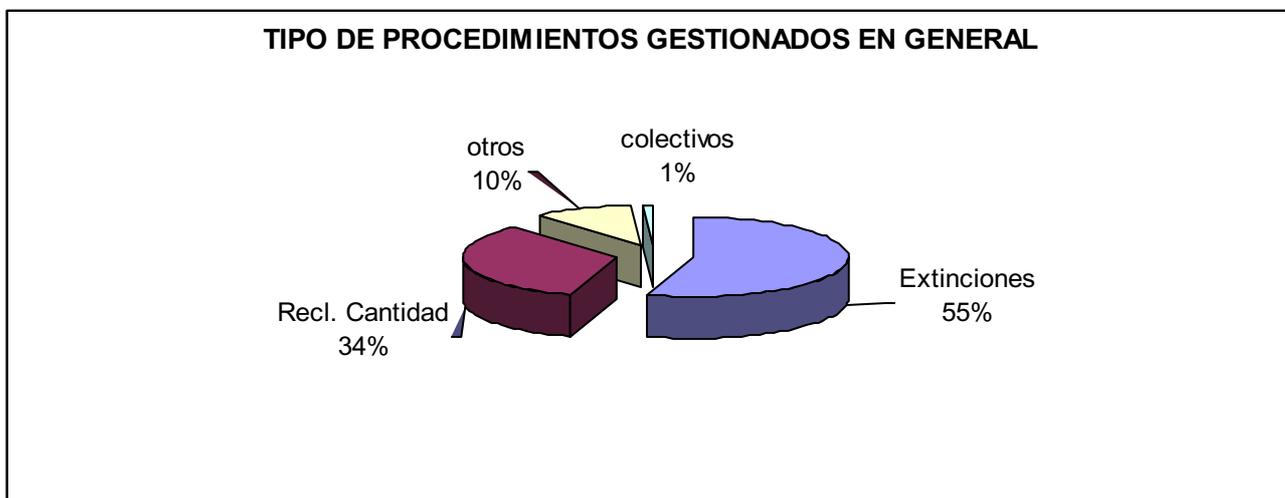
2012 y ello respecto a los años precedentes. Sin duda, la crisis económica que vivimos ha provocado este incremento sostenido durante los últimos años.

No obstante, durante el año 2013 respecto al año 2012, han aumentado tanto los expedientes individuales (un 1% con respecto al año anterior) como los colectivos (un 115% con respecto al año anterior). Veamos este crecimiento en cifras.

EXPEDIENTES TRAMITADOS EN BALEARES: COMPARATIVA 2012-2013

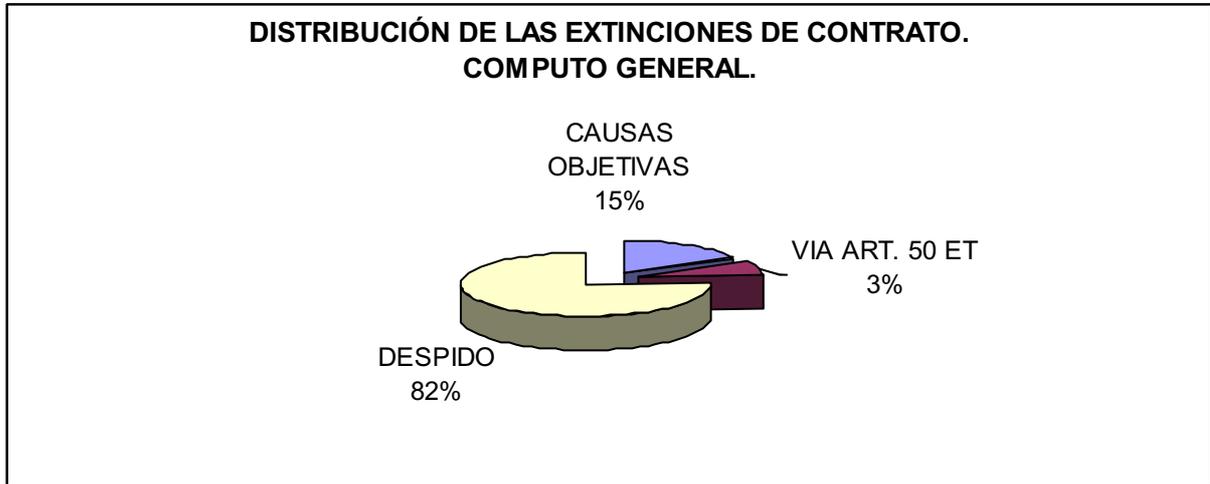
	2012	2013
INDIVIDUALES	11391	11503
COLECTIVOS	52	114
ARBITRAJES	1	0

En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y reclamaciones de cantidad.

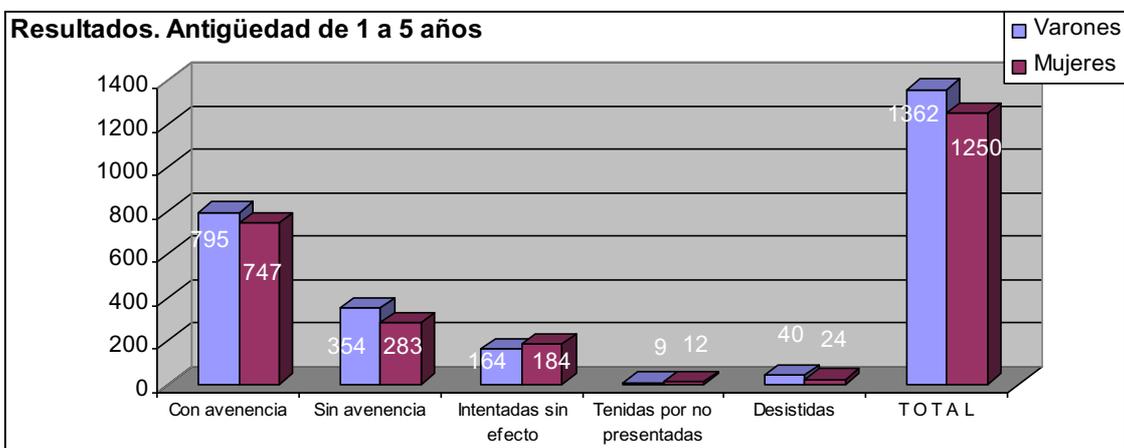
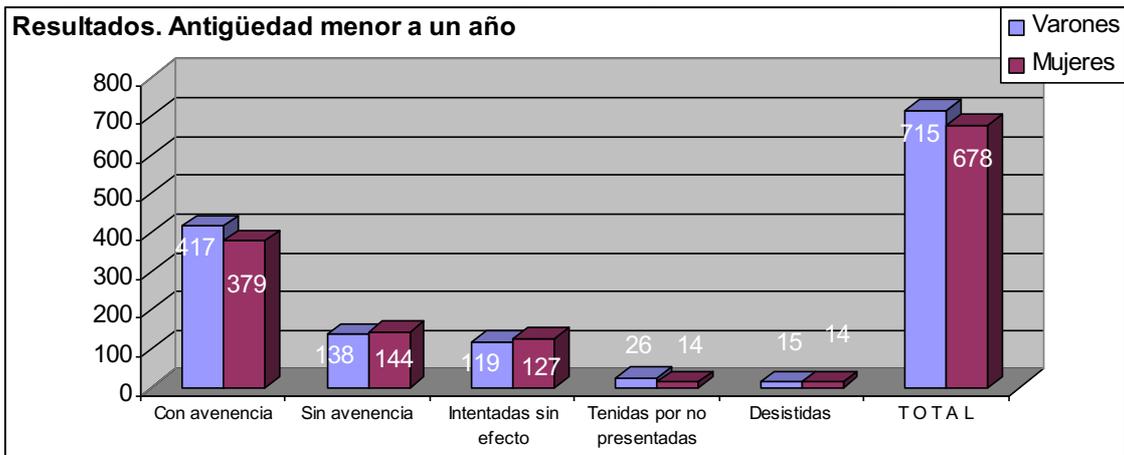


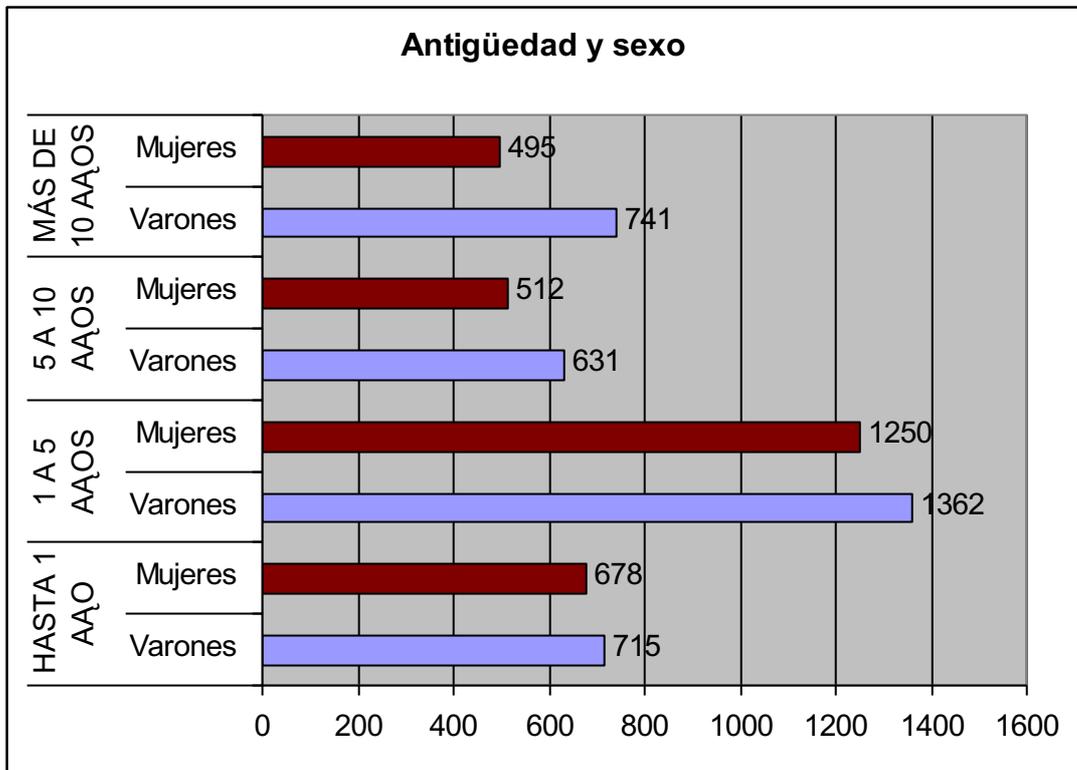
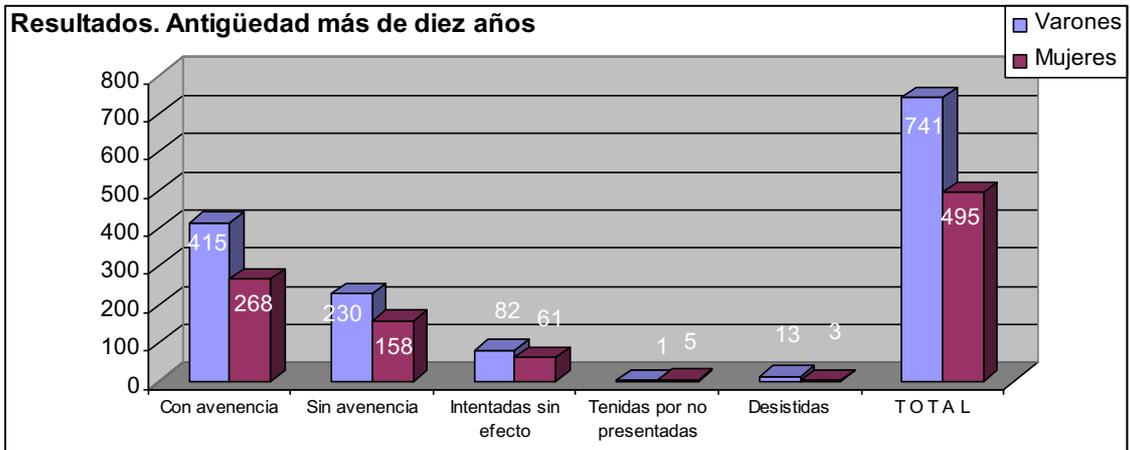
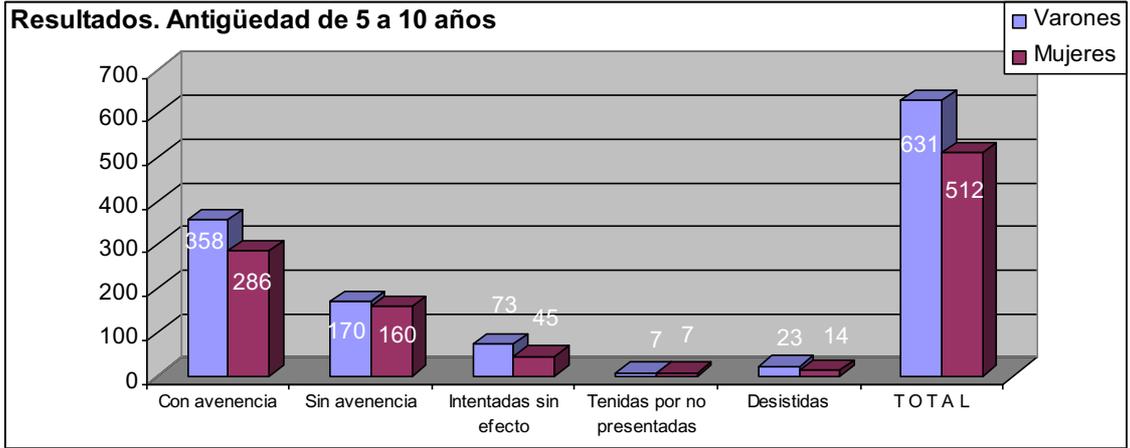
En el año 2013 las reclamaciones de cantidad se han reducido con respecto al año 2012, no así las extinciones de contrato se han incrementado moderadamente. Si que se han visto incrementados los conflictos colectivos, llegando incluso a doblar los realizados en el año anterior.

En cuanto a los expedientes en los que se reclamaba por extinción contractual, se ha mantenido dentro de los mismos porcentajes del año anterior, siguen siendo los despidos los que suponen un mayor porcentaje, seguidos de las extinciones por causas objetivas y finalmente las extinciones vía Art. 50 del ET.

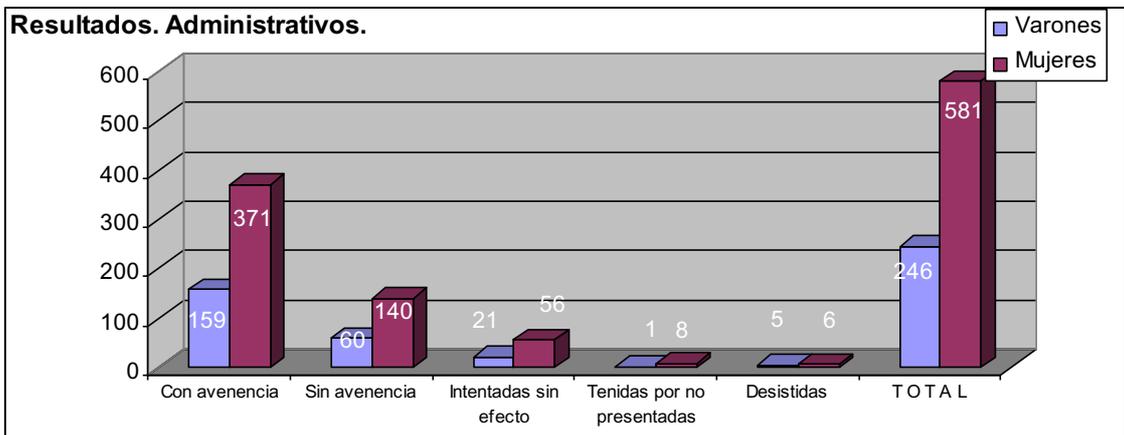
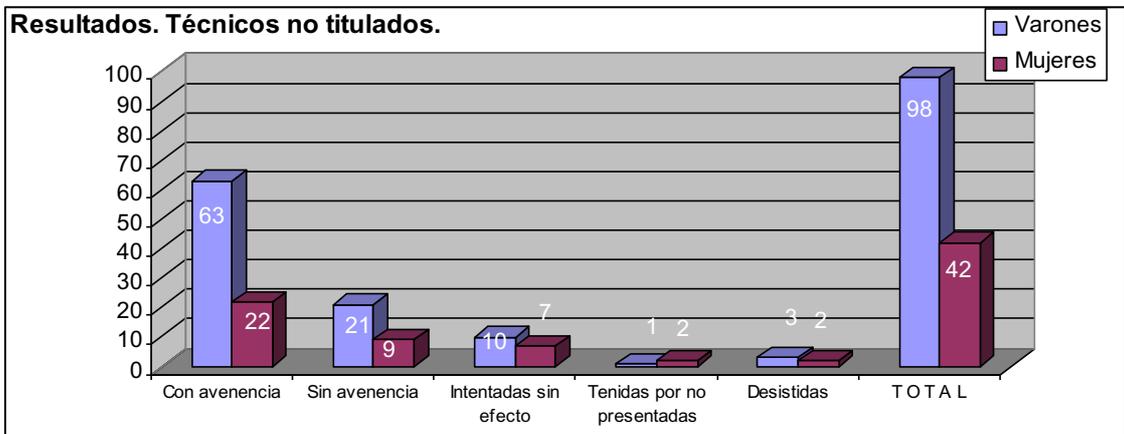
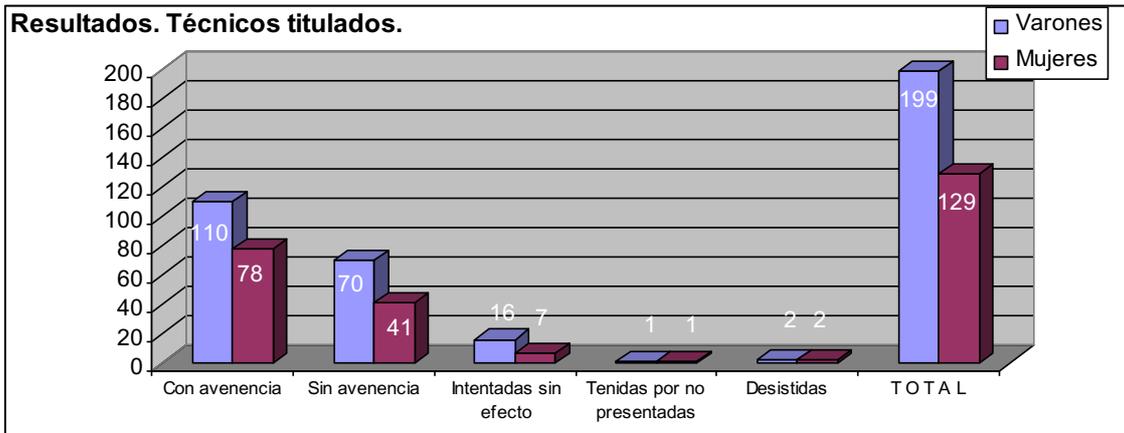


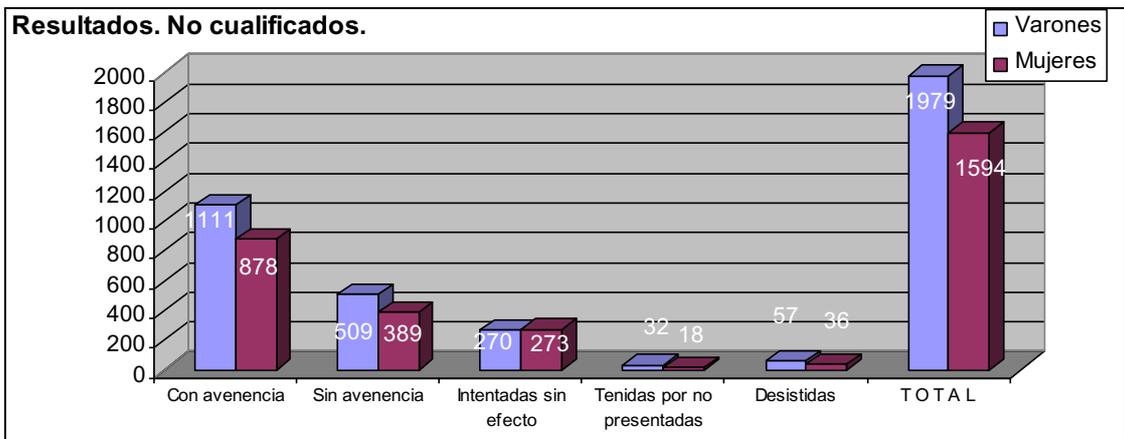
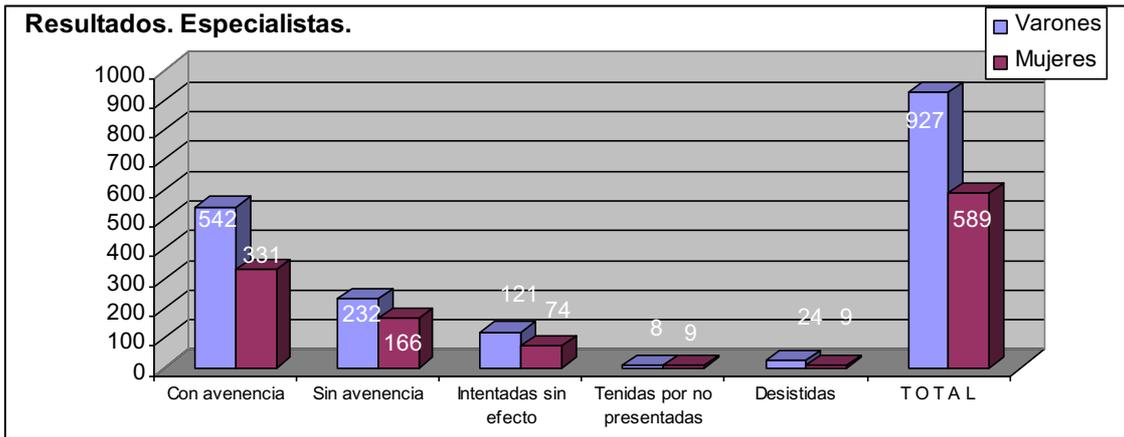
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

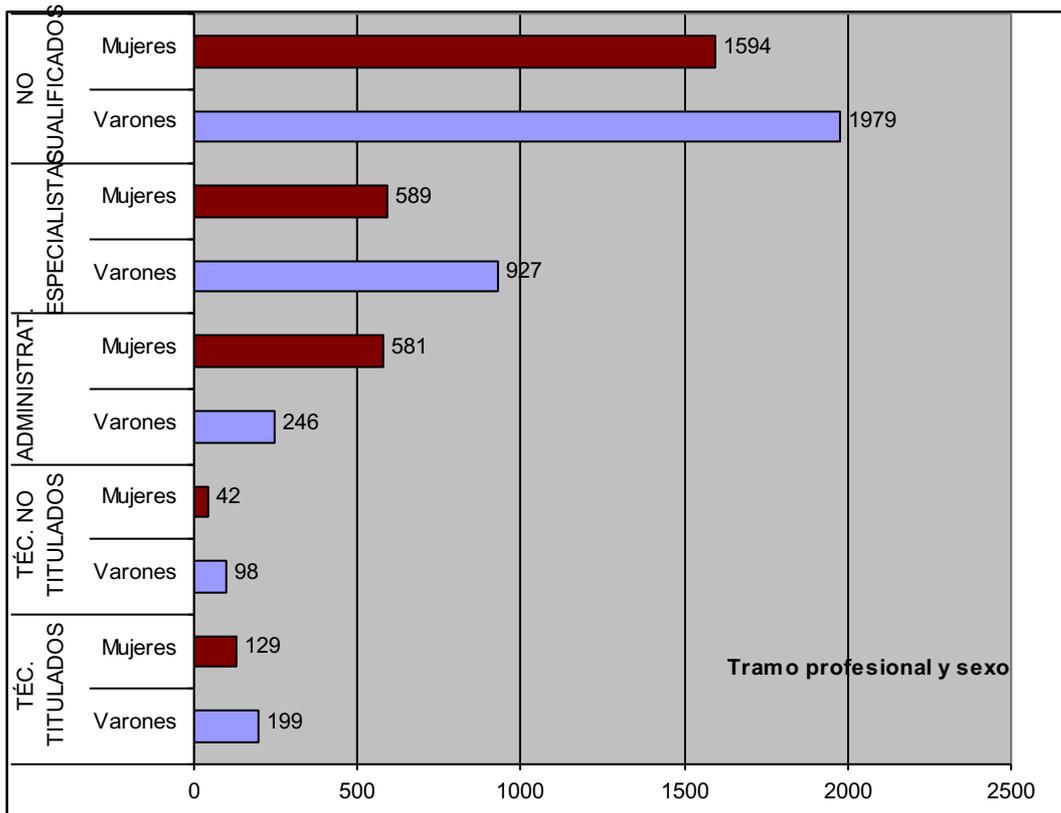




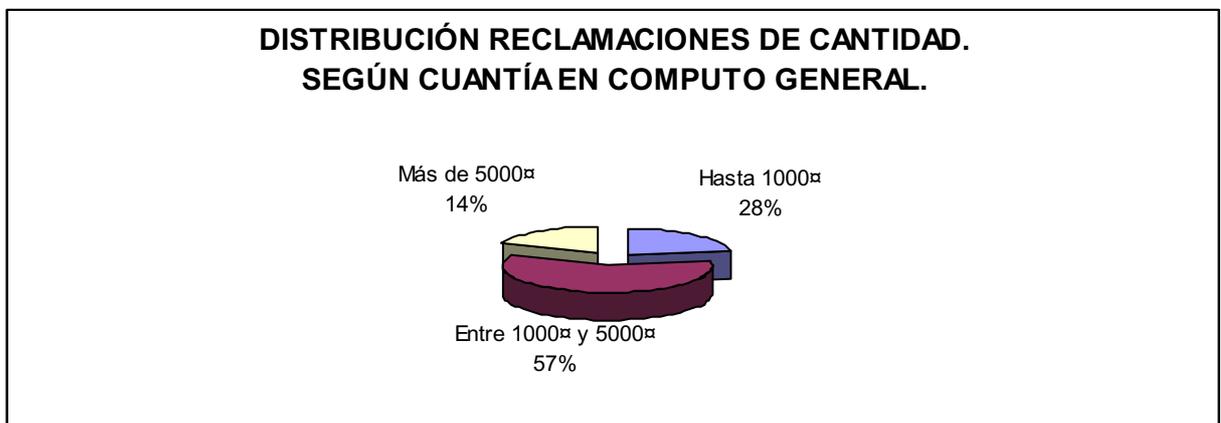
En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, principalmente mujeres, especialistas y trabajadores no cualificados, principalmente hombres.





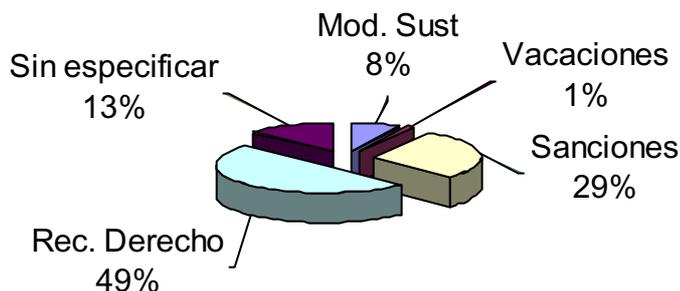


En cuanto a las reclamaciones de cantidad, en la mayoría de éstas se reclama una cantidad que oscila entre los 1.000 y los 5.000 euros.



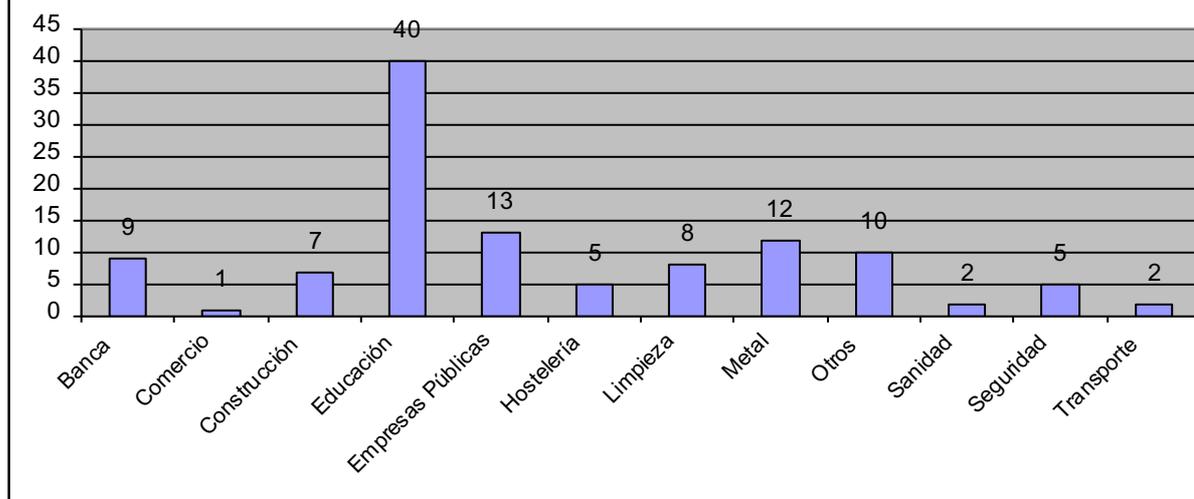
Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones.

DISTRIBUCIÓN EXPEDIENTES "OTROS"



En cuanto a los conflictos colectivos, de los 114 expedientes gestionados 40 correspondieron a conflictos en los que se anunció el ejercicio del derecho de huelga, es decir el 35% de ellos.

EXPEDIENTES COLECTIVOS POR SECTORES AFECTADOS



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas, cabe señalar que éste se mueve entorno al 57%, respecto a los conflictos individuales, y el 24%, respecto a los conflictos colectivos, resultado que podemos calificar de óptimo, máxime, si tenemos en cuenta que el 47% de los conflictos en los que se anunció el ejercicio del derecho de huelga terminaron con acuerdo. En términos generales, el nivel de inasistencia al acto de conciliación por la parte empresarial ronda el 24%. Es de destacar que se han realizado 147 reaperturas de expedientes, con el resultado de acuerdo, 99 versaban sobre extinciones contractuales, 2 sobre sanciones, 1 sobre reconocimiento de derechos, 1 sobre modificaciones sustanciales y 44 sobre reclamaciones de cantidad.

El desglose de los expedientes tramitados durante el año 2013, refleja el siguiente resultado:

40 Huelgas

Individuales	
Acuerdo	4.669
Sin Acuerdo	3.528
I.S.Efecto	2732 (902 NN)
Desistido	350
Archivado	224

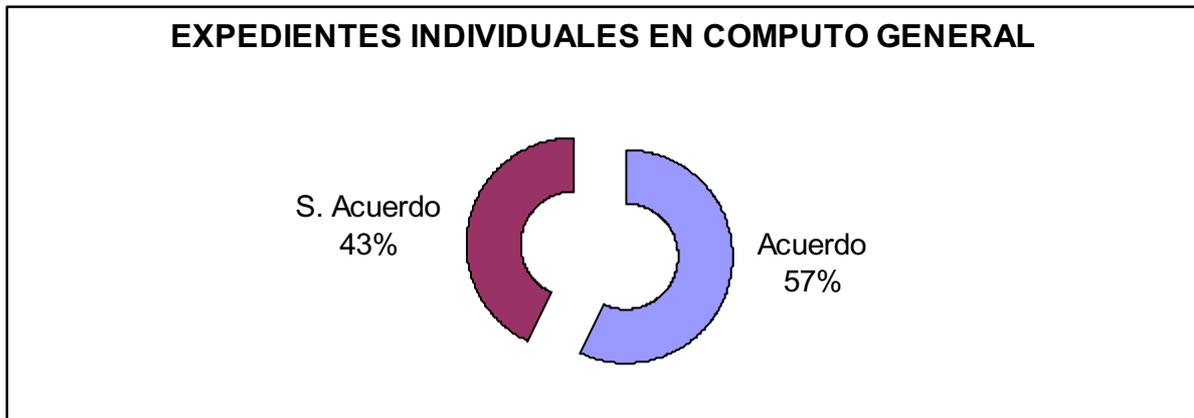
11.503

16 Huelgas
18 Huelgas
2 Huelgas
1 Huelga
3 Huelgas

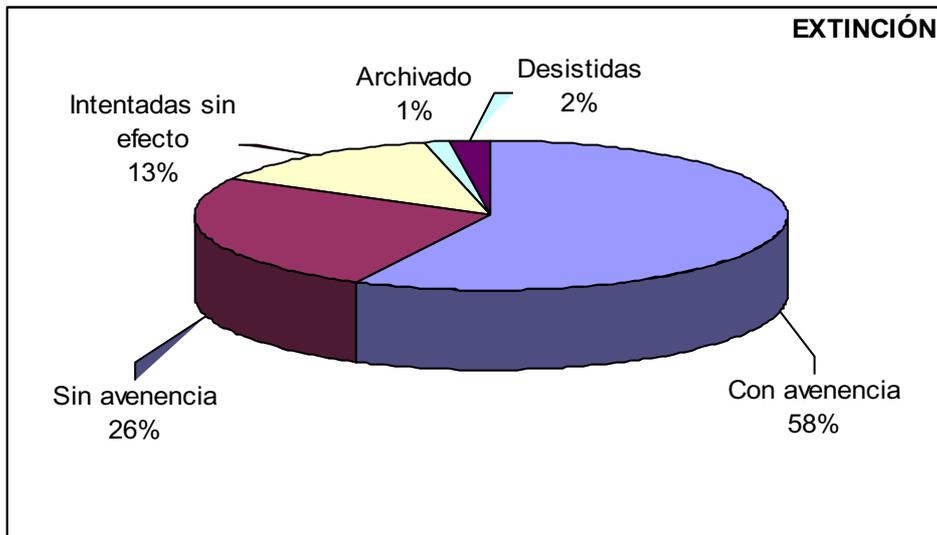
Colectivos	
Acuerdo	21
Sin Acuerdo	68
I.S.Efecto	17
Desistido	5
Archivado	3

114

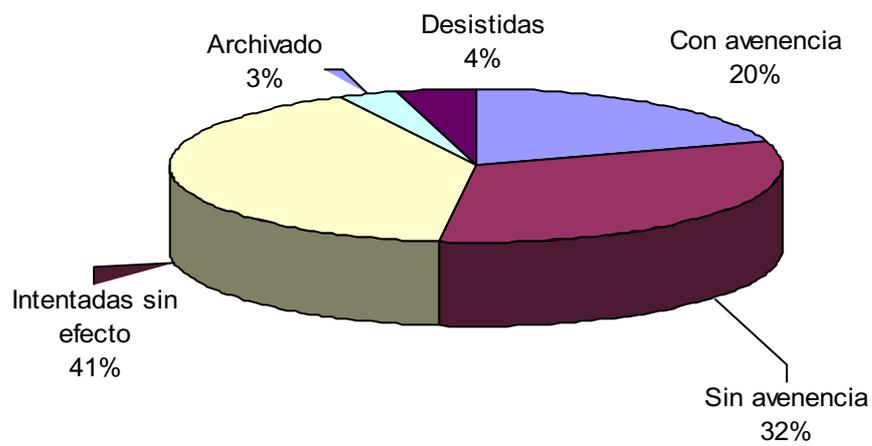
11.617



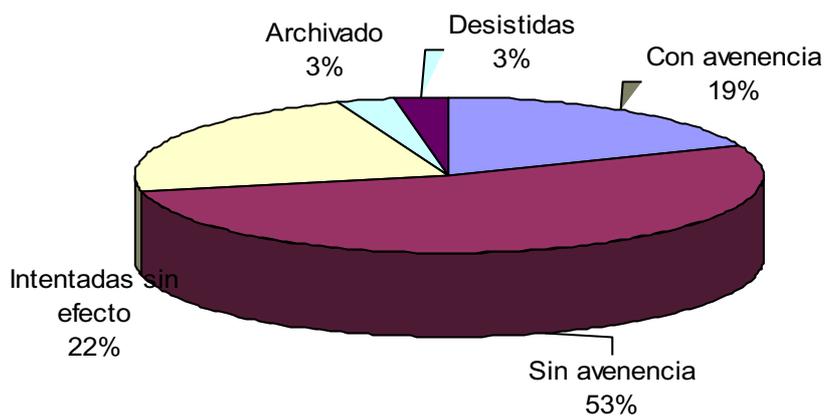
En cuanto a las extinciones contractuales, el nivel de acuerdos alcanzado es muy alto, un 69% del total y en las reclamaciones de cantidad un 38%.



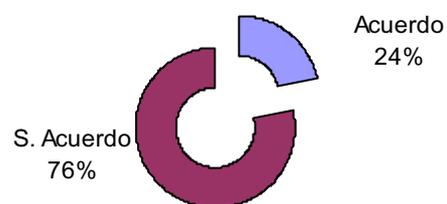
R. CANTIDAD



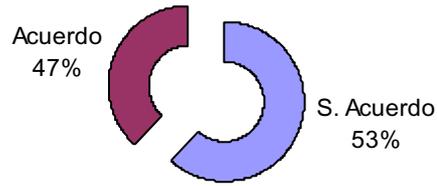
OTROS



EXPEDIENTES COLECTIVOS COMPUTO GENERAL

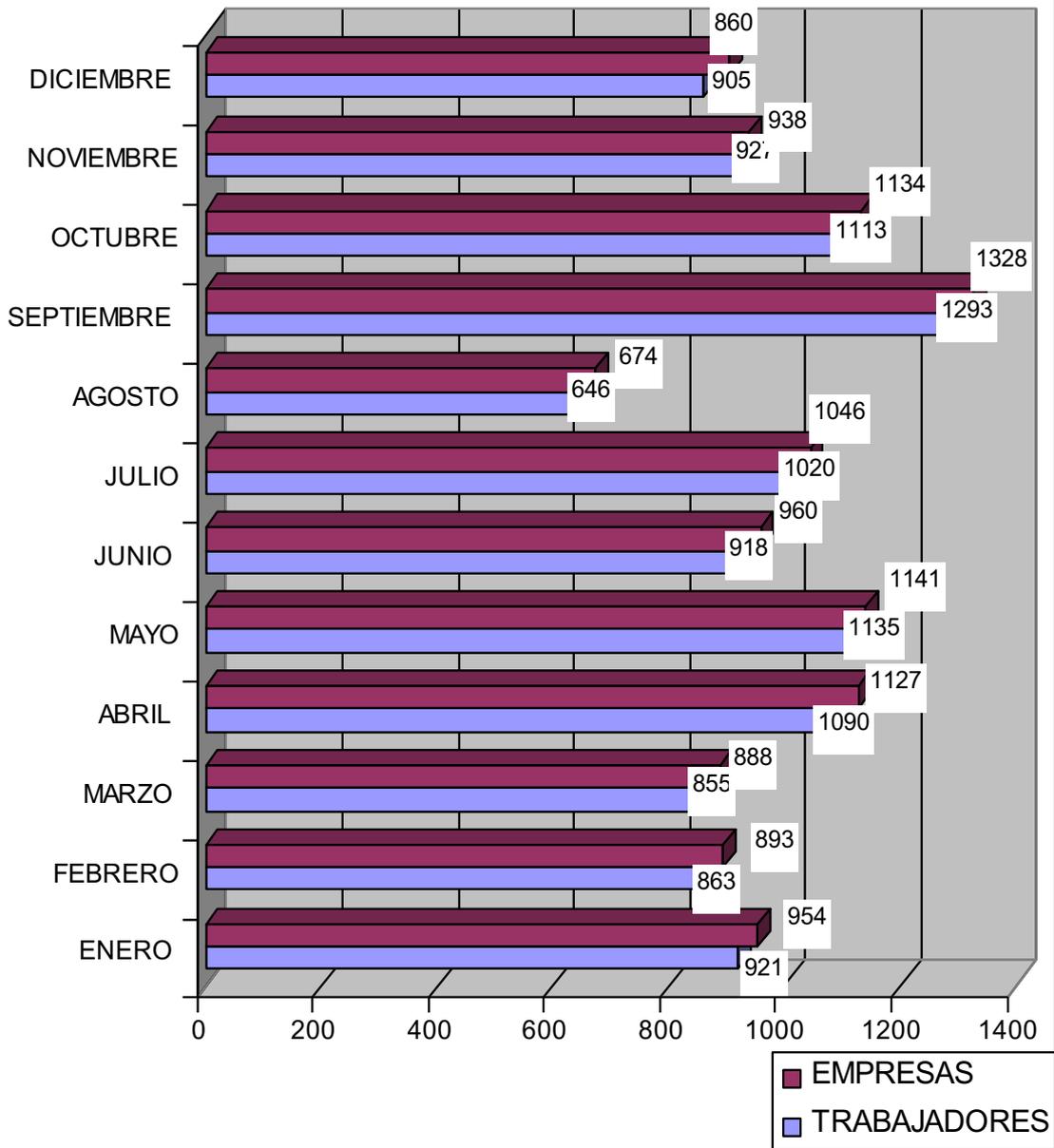


RESULTADO DE LAS CONVOCATORIAS DE HUELGA

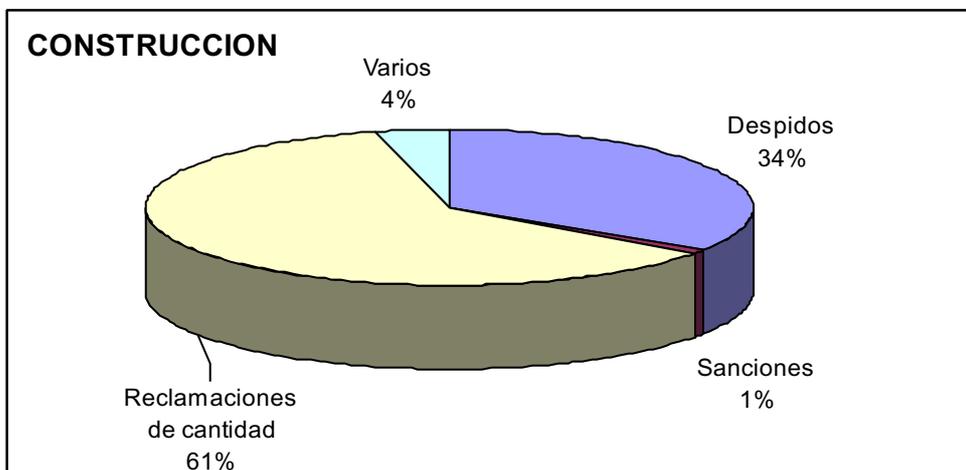
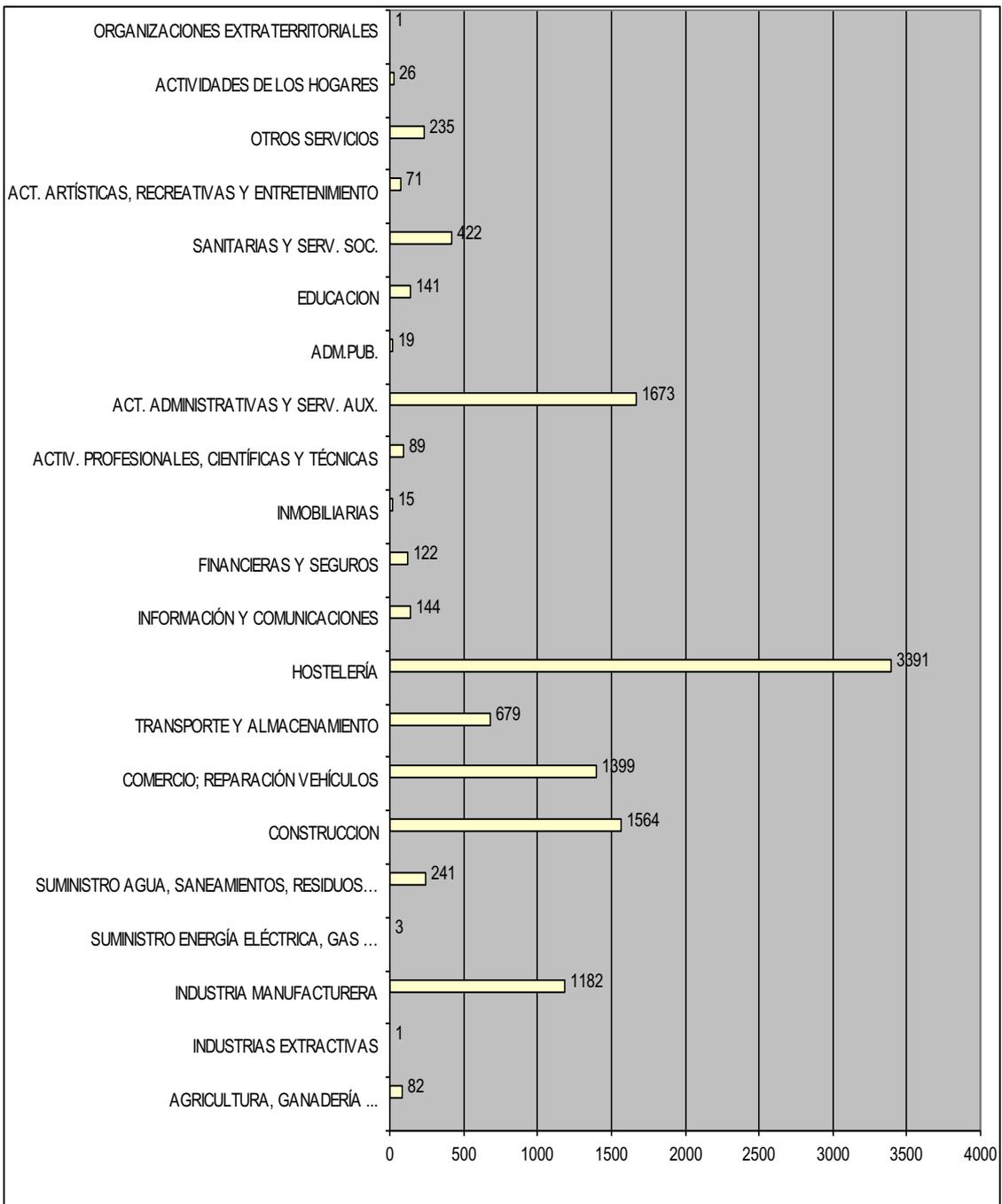


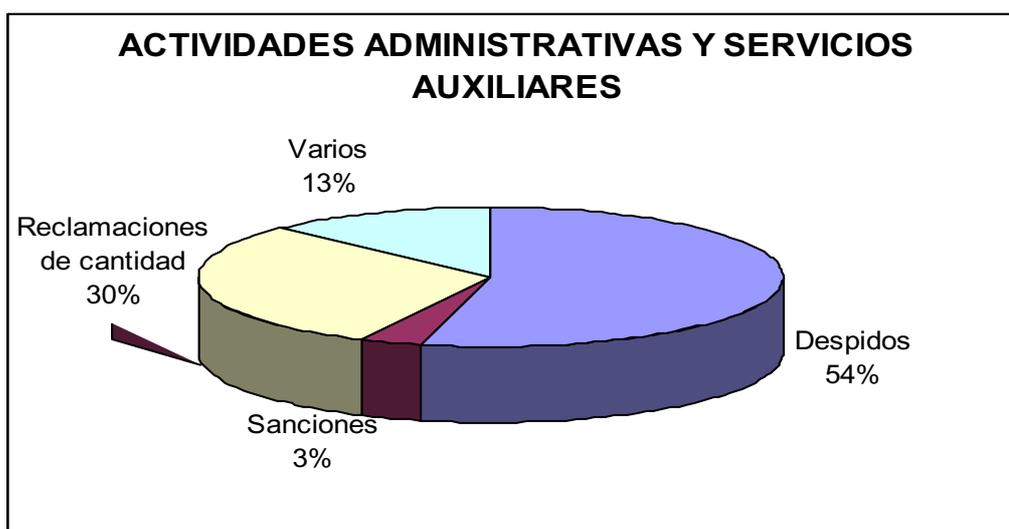
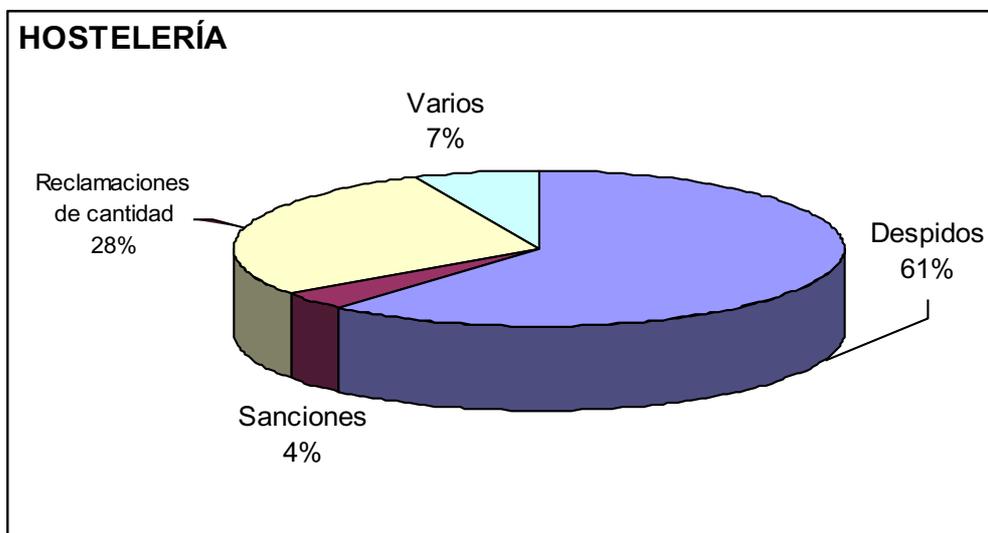
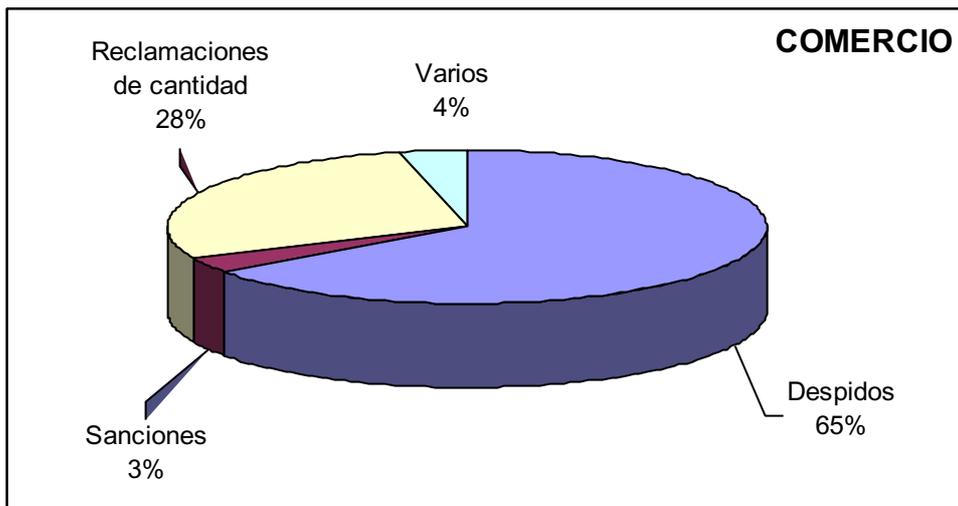
Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectados dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 13.500 trabajadores y las 11.500 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de mediación y, de otro, puede haber empresas afectadas por más de un conflicto laboral. En estos casos se computan tantos trabajadores y empresas como conflictos se hayan planteado.

EMPRESAS Y TRABAJADORES



Respecto al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en hostelería, construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares.





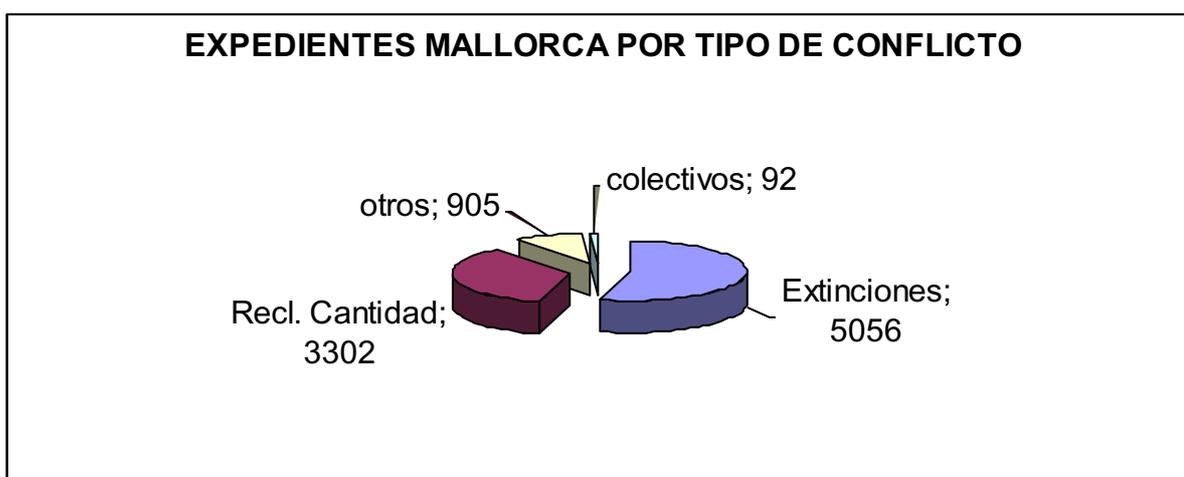
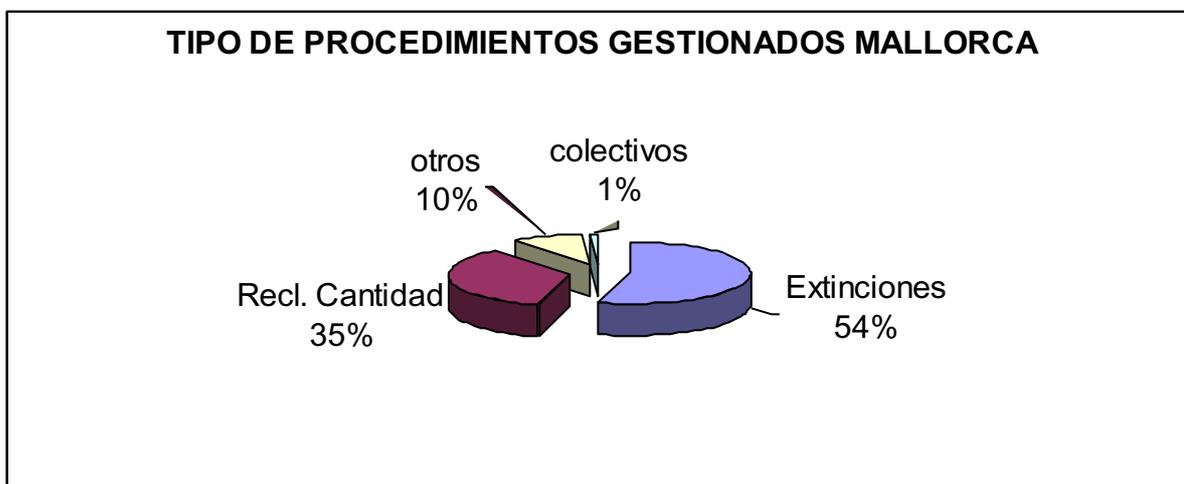
3.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE MALLORCA DURANTE EL AÑO 2013

En cuanto al número de expedientes gestionados en la Delegación de Mallorca, cabe señalar, que los expedientes sobre conflictos individuales se han incrementado un 3,2% y los expedientes sobre conflictos colectivos se han incrementado un 87%.

EXPEDIENTES TRAMITADOS. MALLORCA AÑOS 2012-2013

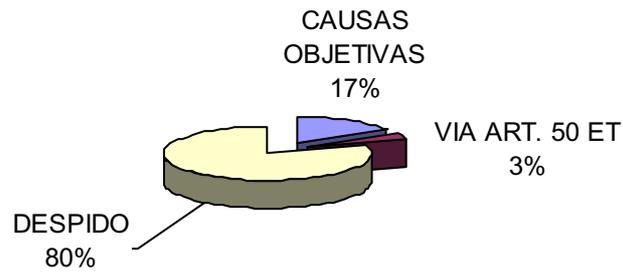
	2012	2013
INDIVIDUALES	8977	9265
COLECTIVOS	49	92
ARBITRAJES	0	0

En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y reclamaciones de cantidad.



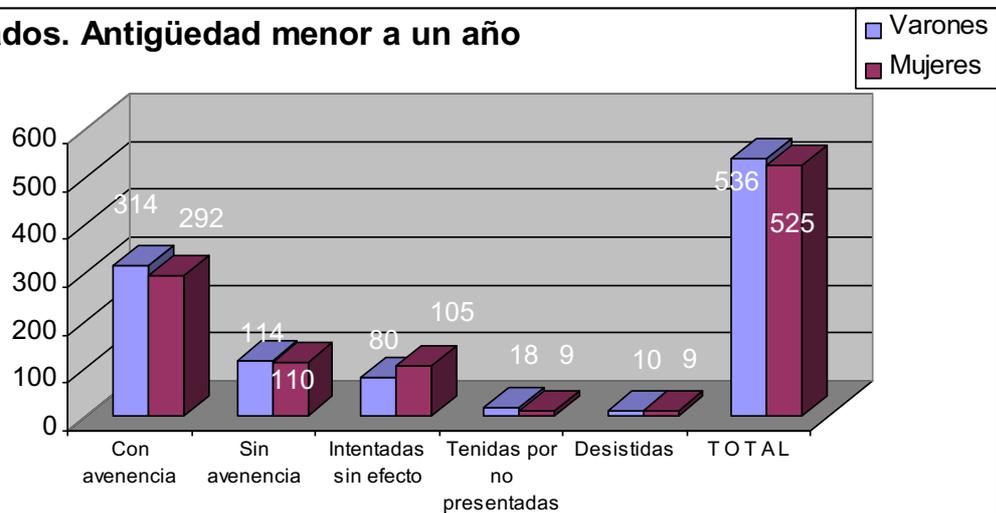
Con respecto a las extinciones contractuales, la mayoría responden a despidos ordinarios, manteniéndose las extinciones por causas objetivas y reduciéndose el porcentaje de las resoluciones contractuales por voluntad del trabajador, con respecto al 2012.

DISTRIBUCIÓN DE EXTINCIONES DE CONTRATO. MALLORCA

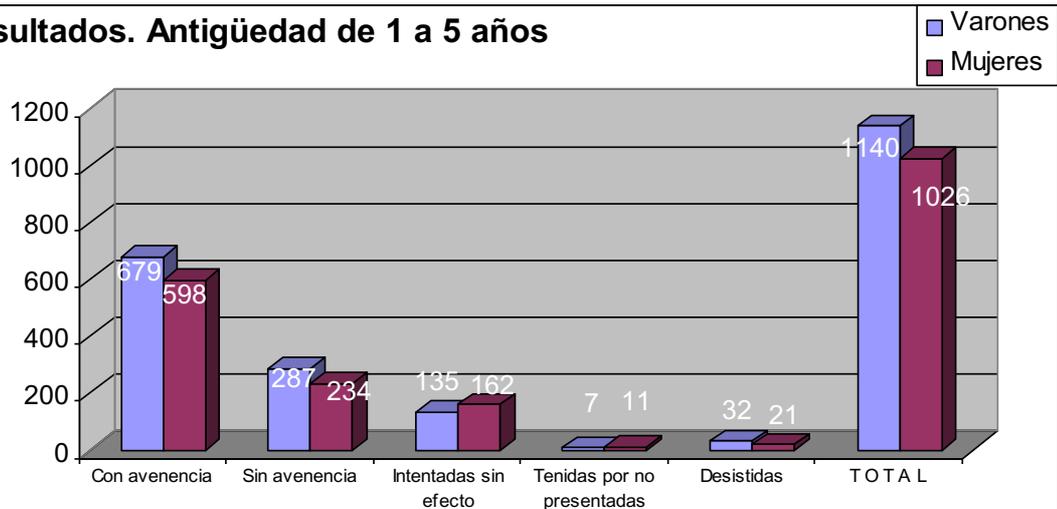


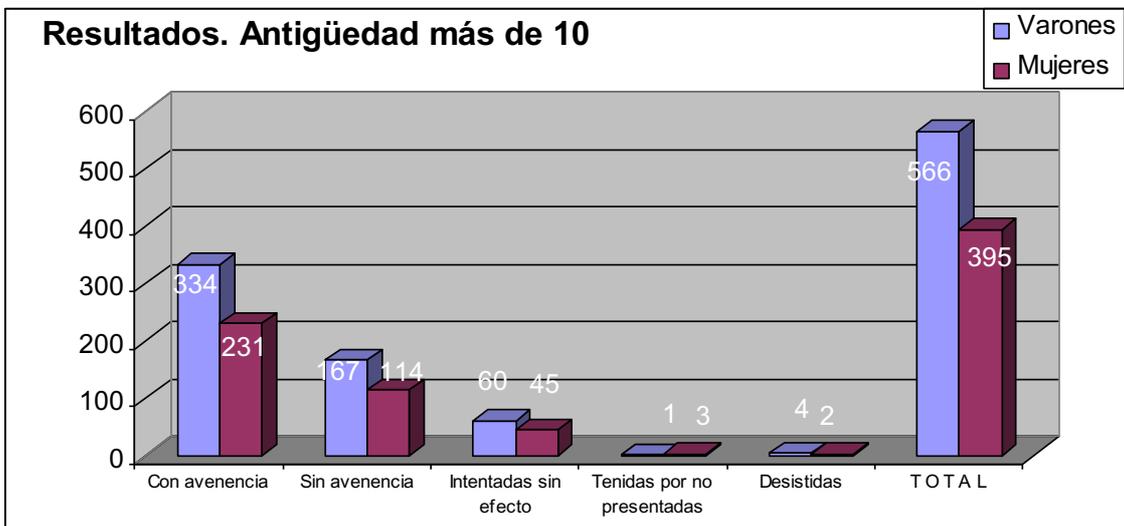
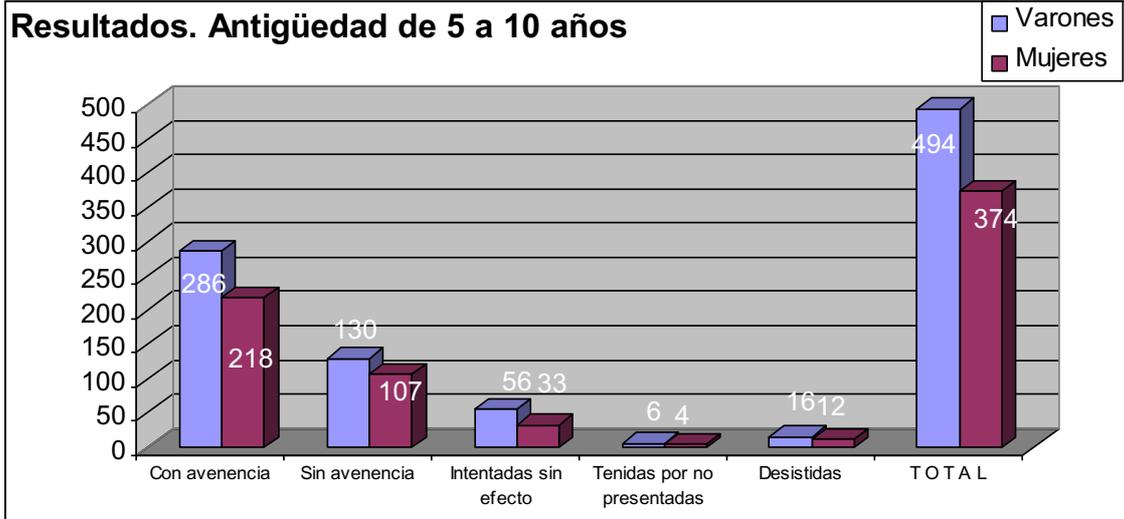
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

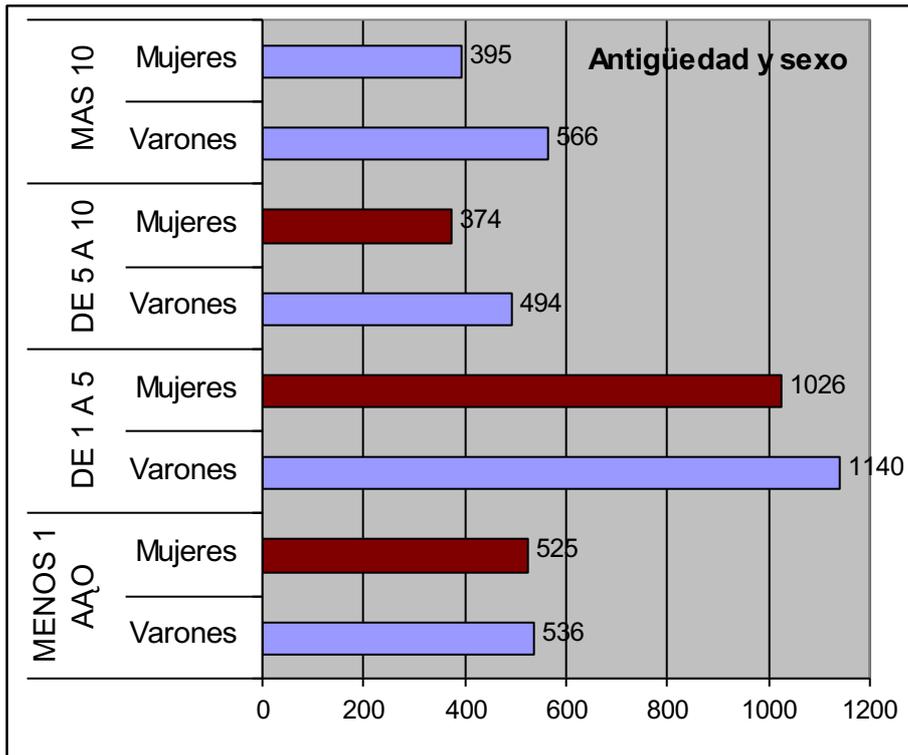
Resultados. Antigüedad menor a un año



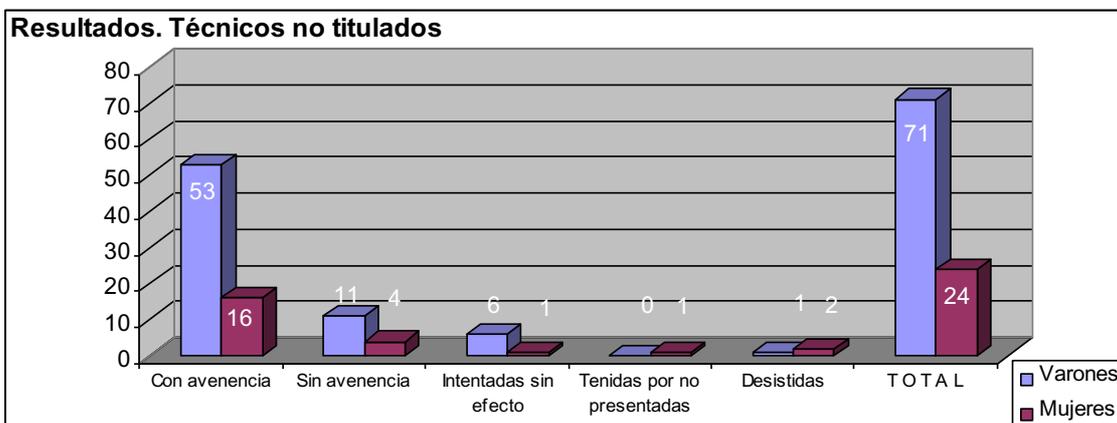
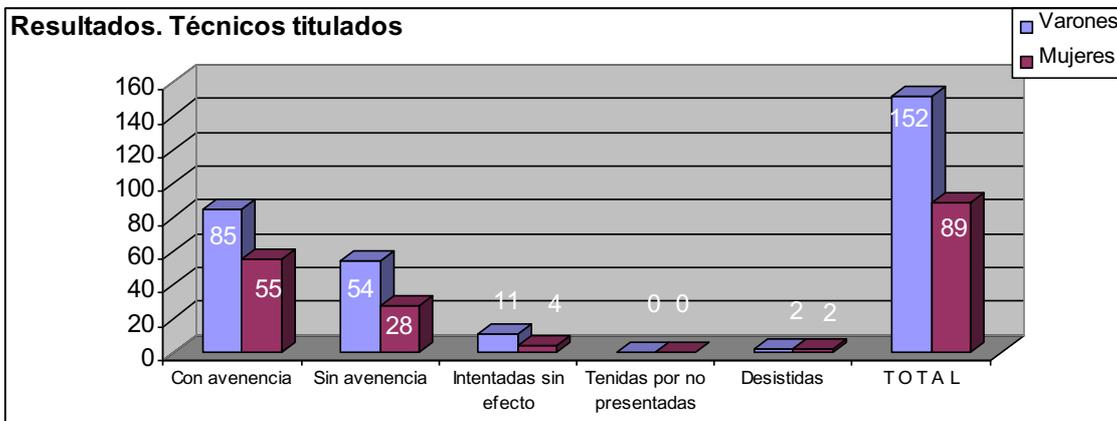
Resultados. Antigüedad de 1 a 5 años

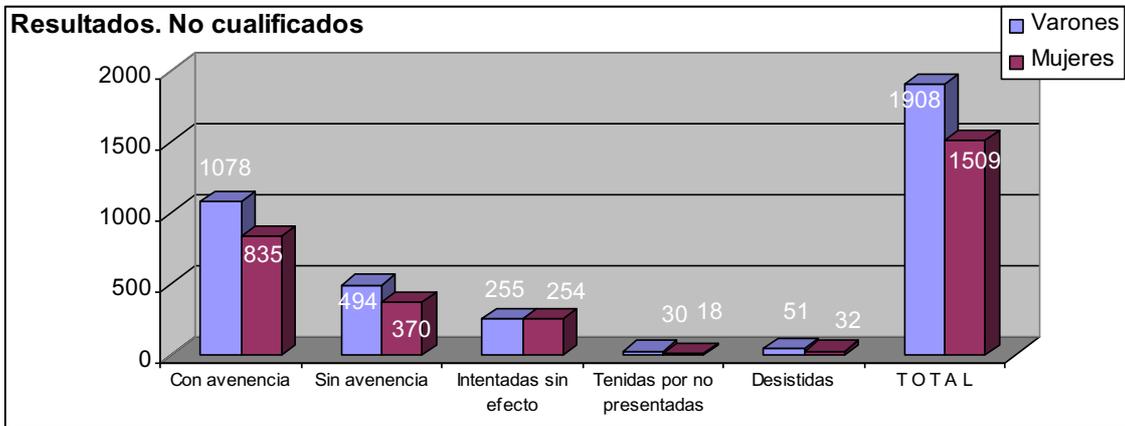
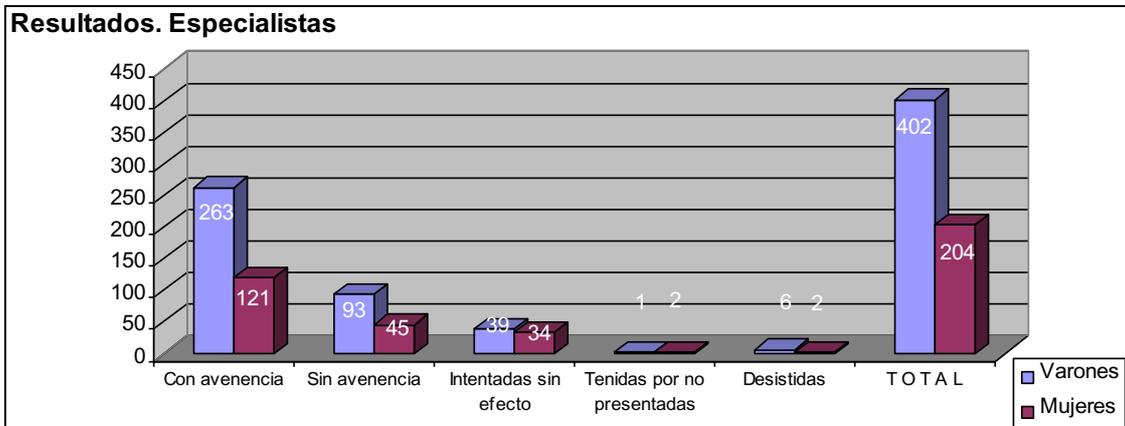
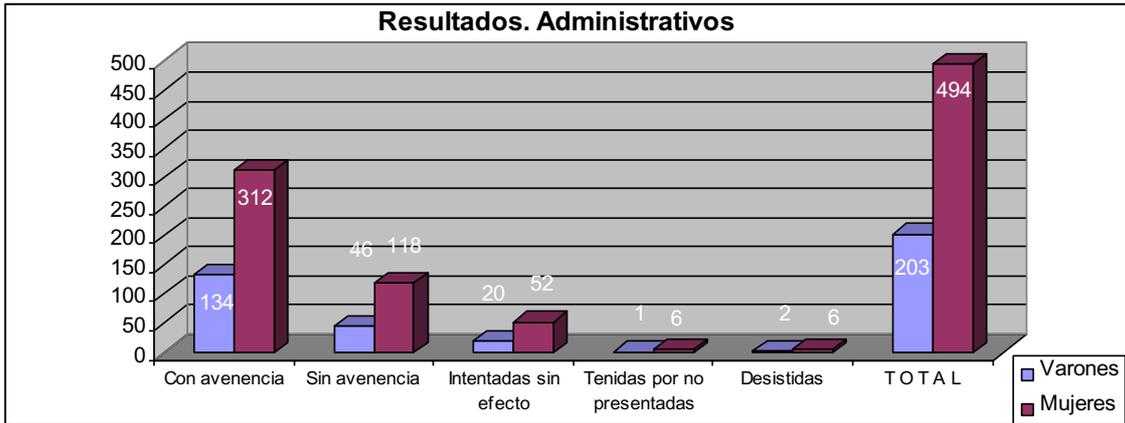


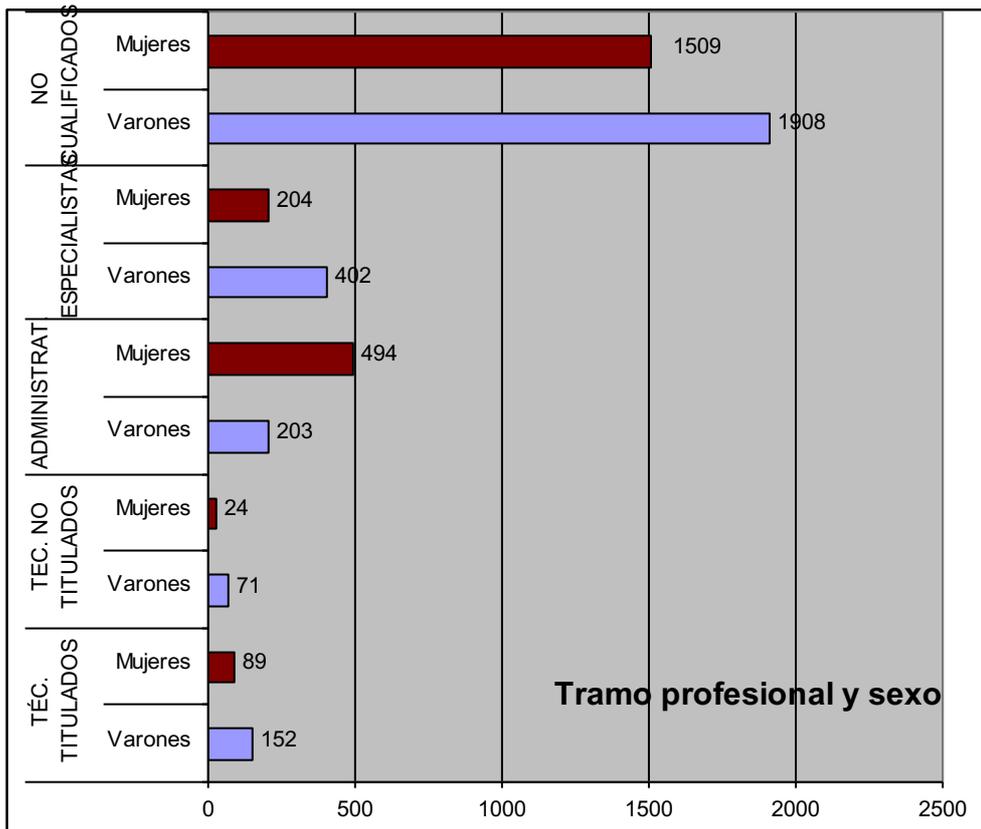




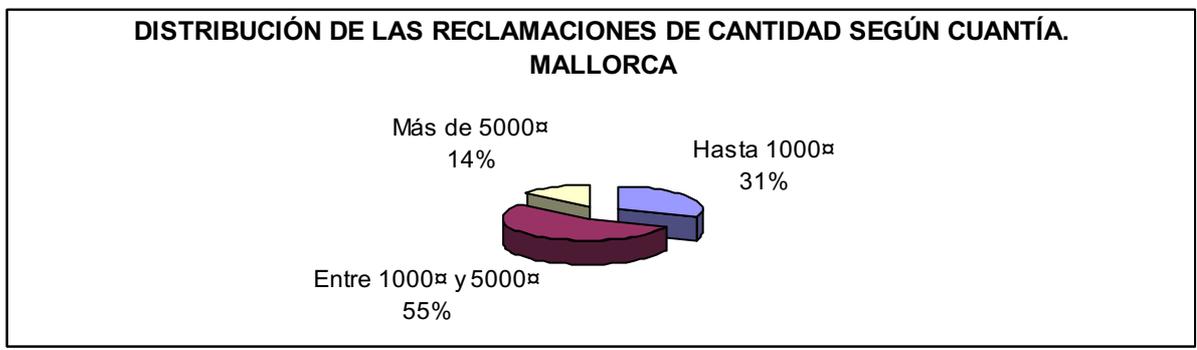
En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, especialistas y trabajadores no cualificados.





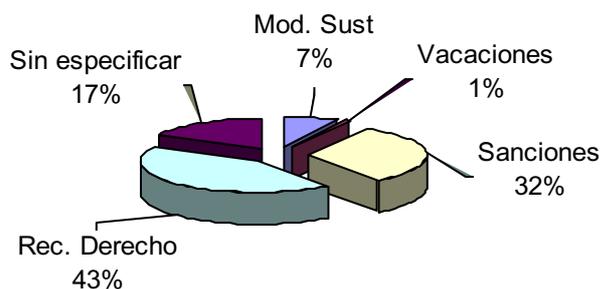


En cuanto a las reclamaciones de cantidad, en la mayoría de éstas se reclama una cantidad que oscila entre 1000 y 5000 euros.



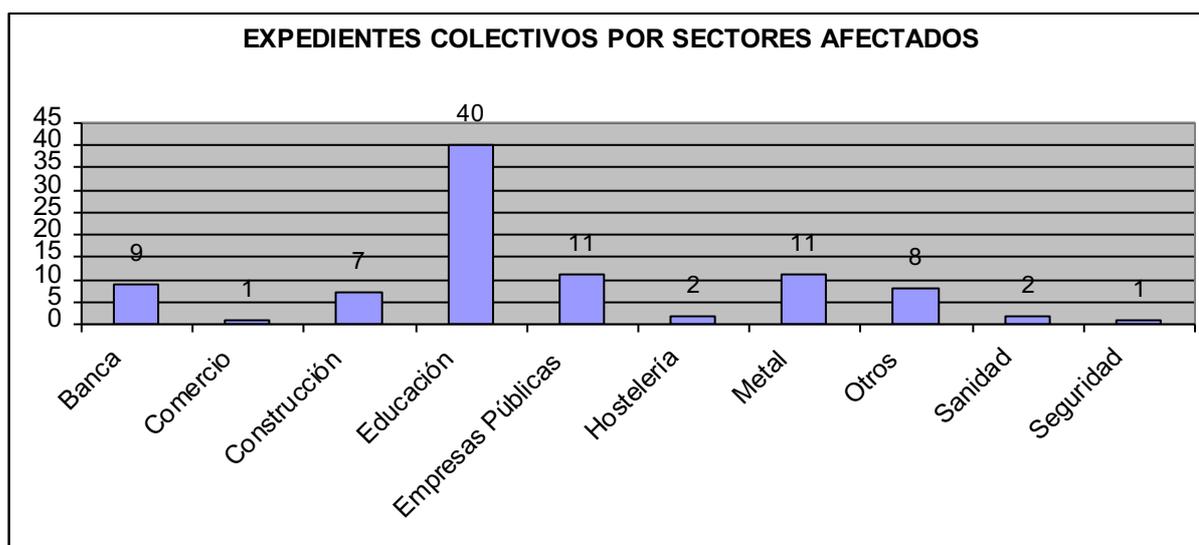
Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones.

DISTRIBUCIÓN EXPEDIENTES "OTROS". MALLORCA



En cuanto a los conflictos colectivos, de los 49 expedientes gestionados 25 correspondieron a conflictos en los que se anunció el ejercicio del derecho de huelga, el 51,02% de ellos. La mayoría de los conflictos colectivos se centraron en empresas del sector público.

EXPEDIENTES COLECTIVOS POR SECTORES AFECTADOS



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 57%, en cuanto a los conflictos individuales y el 27% en torno a los conflictos colectivos. Asimismo, el nivel de acuerdos sobre conflictos en los que se anunció el ejercicio de derecho de huelga fue del 45%.

	Individuales
Acuerdo	3758
Sin Acuerdo	2837
I.S.Efecto	2208 (782NN)
Desistido	287

37 Huelgas

15 Huelgas

18 Huelgas

1 Huelga

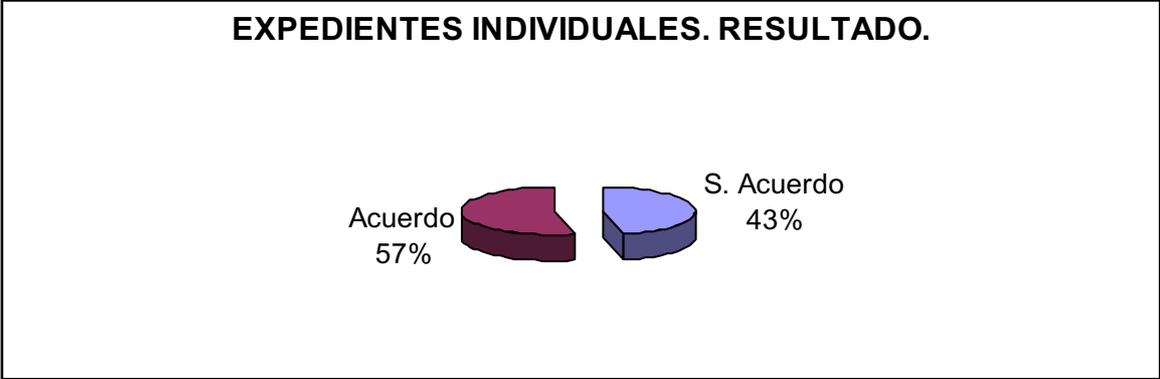
1 Huelga

	Colectivos
Acuerdo	20
Sin Acuerdo	55
I.S.Efecto	10
Desistido	5

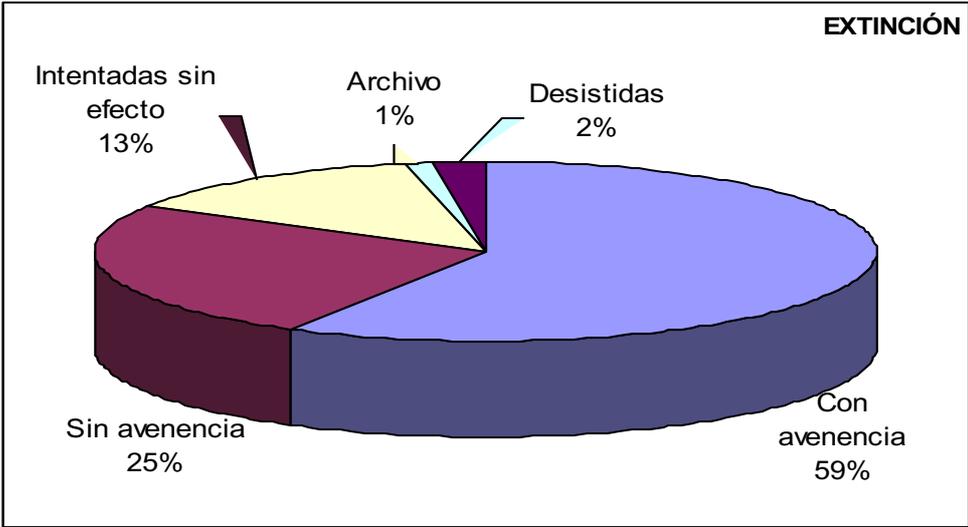
Archivado	173
9265	

2 Huelgas	Archivado	2
92		

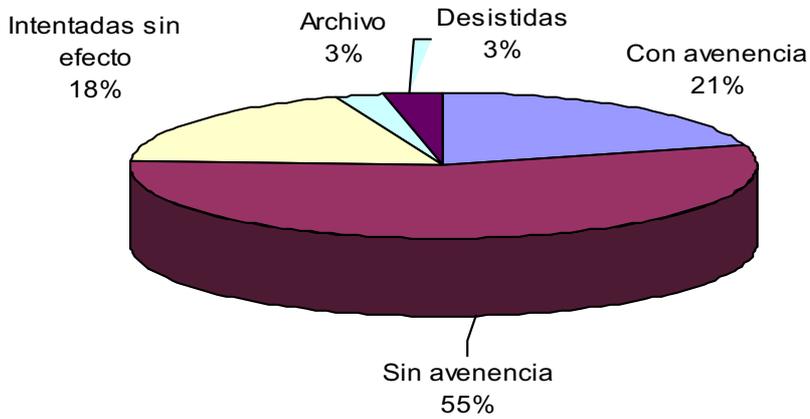
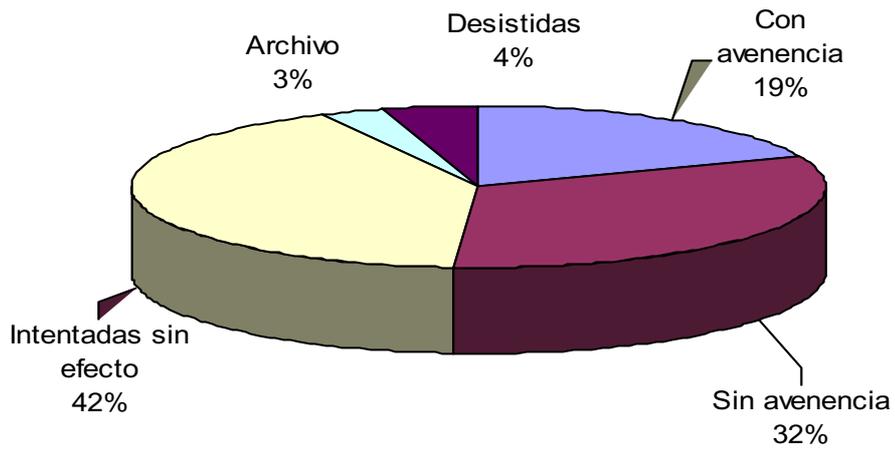
9.357



En cuanto a las extinciones contractuales, el nivel de acuerdos alcanzado es alto, un 70% del total. En cambio, en las reclamaciones de cantidad se baja drásticamente al 37%.

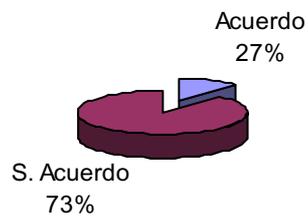


RECLAMACIÓN CANTIDAD

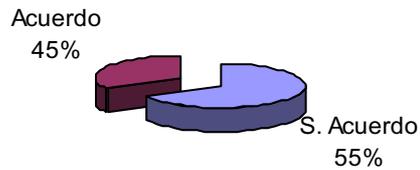


OTROS

EXPEDIENTES COLECTIVOS. RESULTADO.

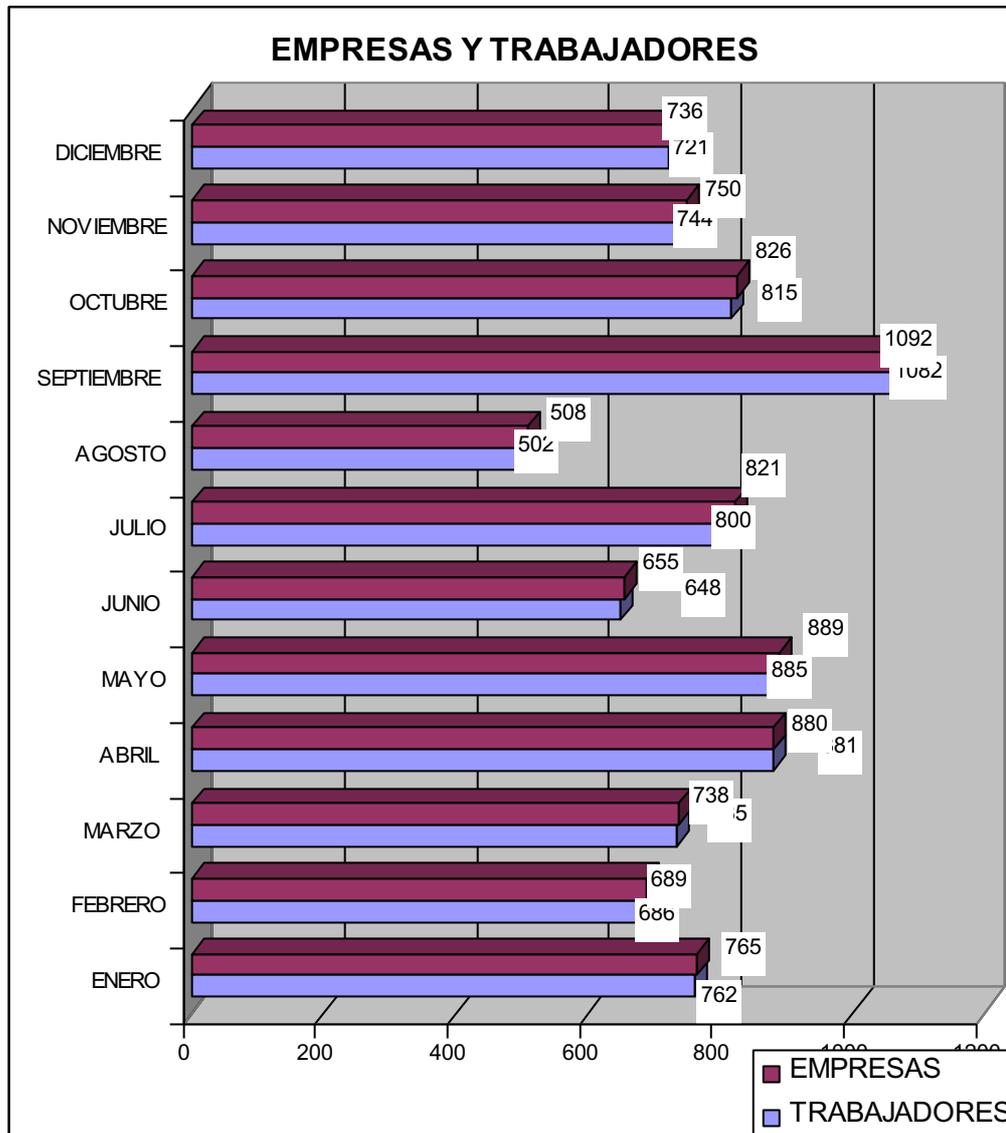


RESULTADO DE LAS CONVOCATORIAS DE HUELGA

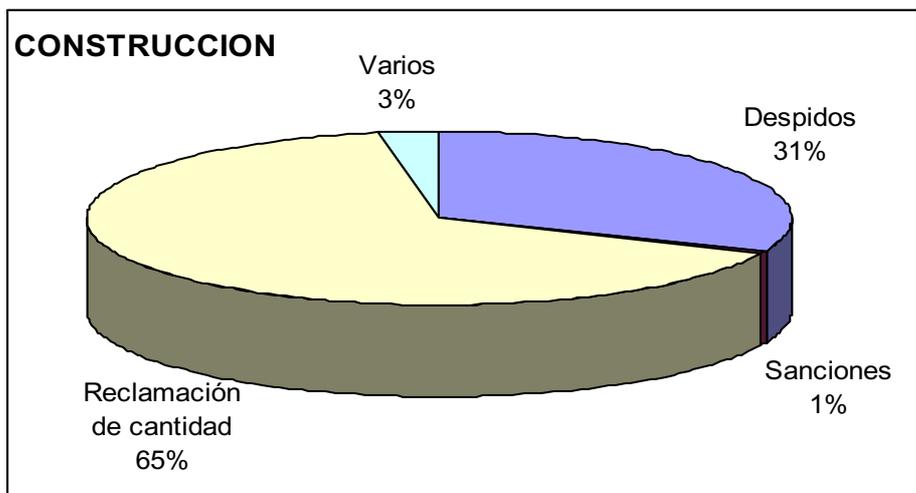
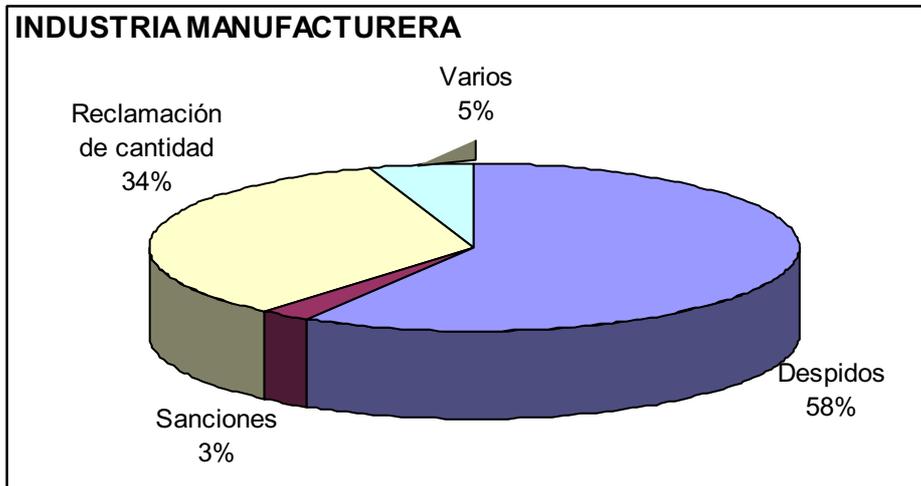


Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectos dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 11.200 trabajadores y las 9.500 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de mediación y, de otro, puede haber empresas afectadas por más de un conflicto laboral. En estos casos se computan tantos trabajadores y empresas como conflictos se hayan planteado.

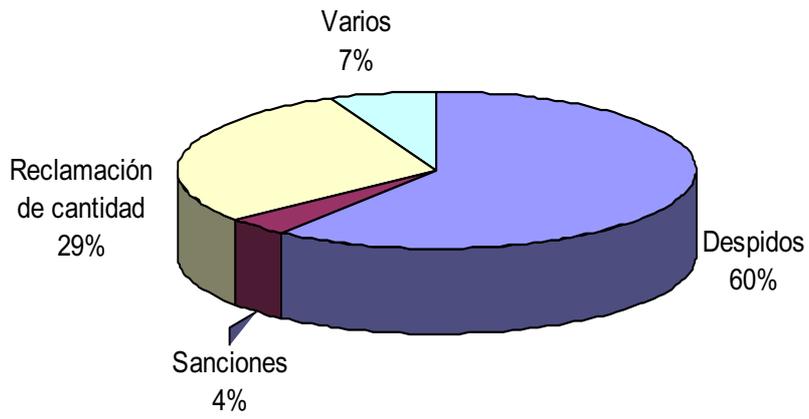
EMPRESAS Y TRABAJADORES



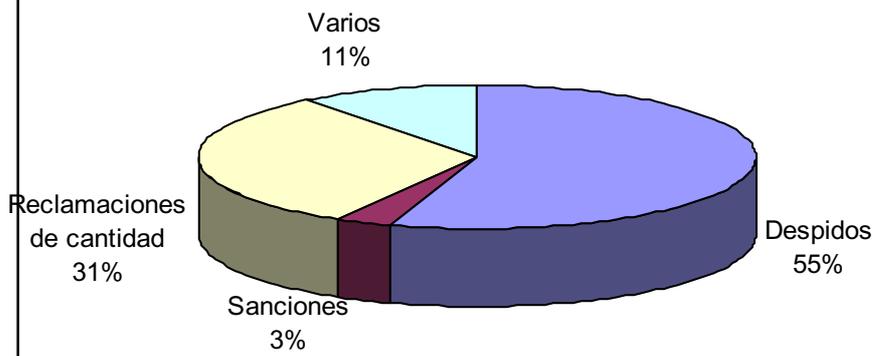
Respecto a al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en hostelería, construcción y actividades administrativas y servicios auxiliares.

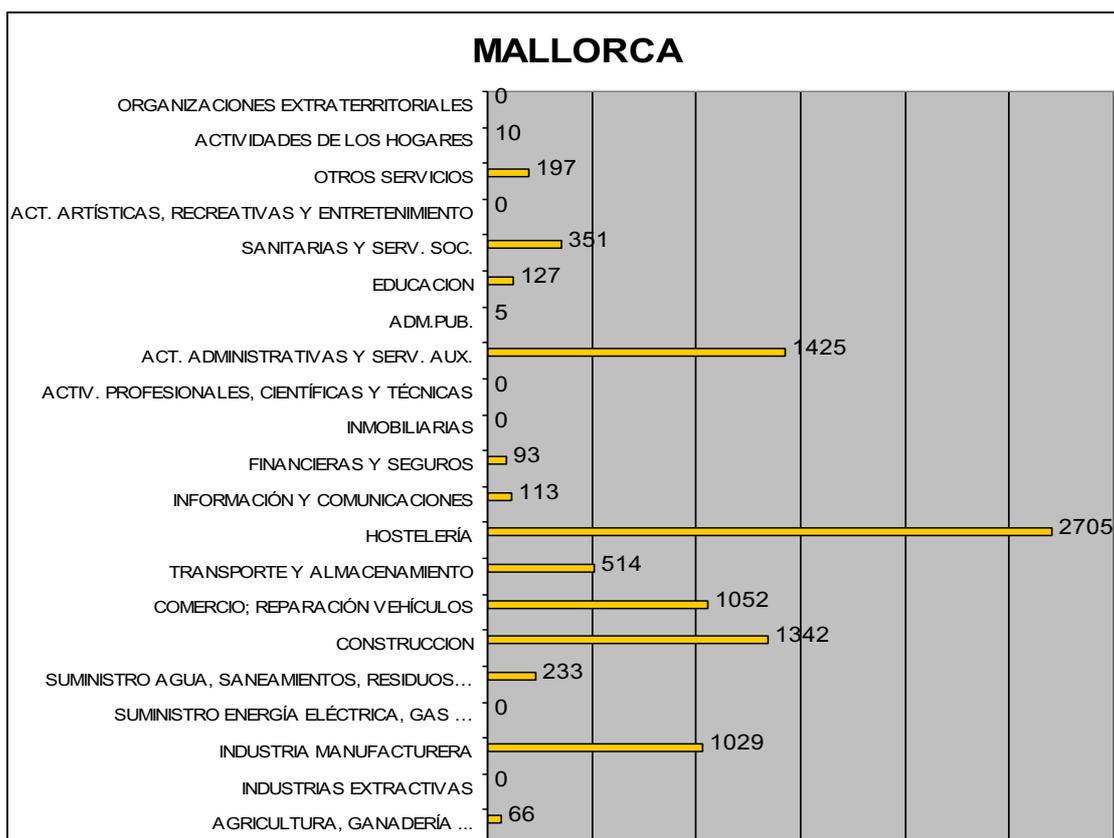


HOSTELERÍA



ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES





4.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE MENORCA DURANTE EL AÑO 2013

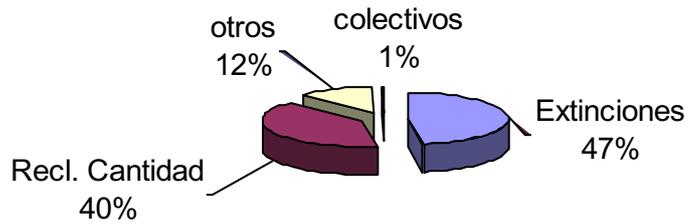
En cuanto al número de expedientes gestionados en la delegación de Menorca, se ha producido una leve disminución con respecto al año 2012. Así, los expedientes individuales se han reducido un 19,47% y los colectivos se han incrementado un 300%.

EXPEDIENTES TRAMITADOS. MENORCA AÑOS 2012-2013

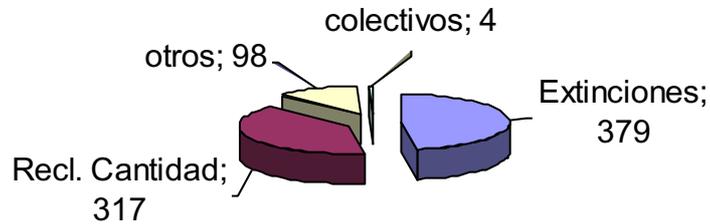
	2012	2013
INDIVIDUALES	986	794
COLECTIVOS	1	4
ARBITRAJES	0	0

En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y débitos salariales.

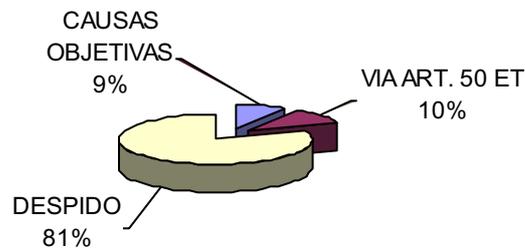
TIPO DE PROCEDIMIENTOS GESTIONADOS MENORCA



EXPEDIENTES MENORCA POR TIPO DE CONFLICTO

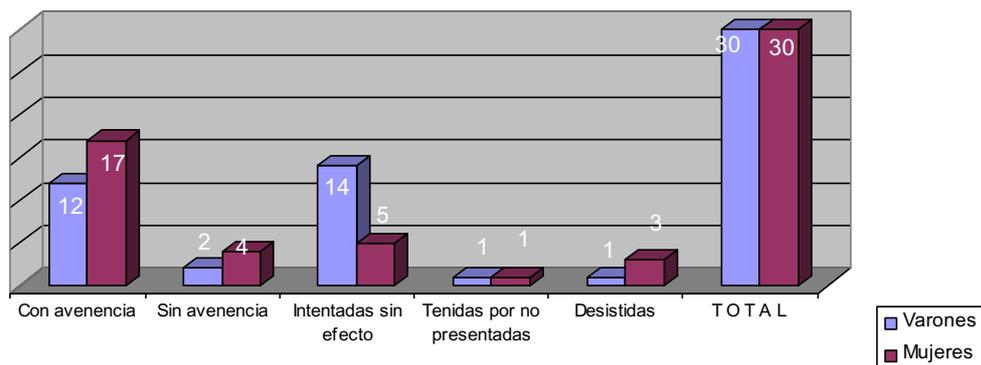


DISTRIBUCIÓN DE LAS EXTINCIONES DE CONTRATO. MENORCA

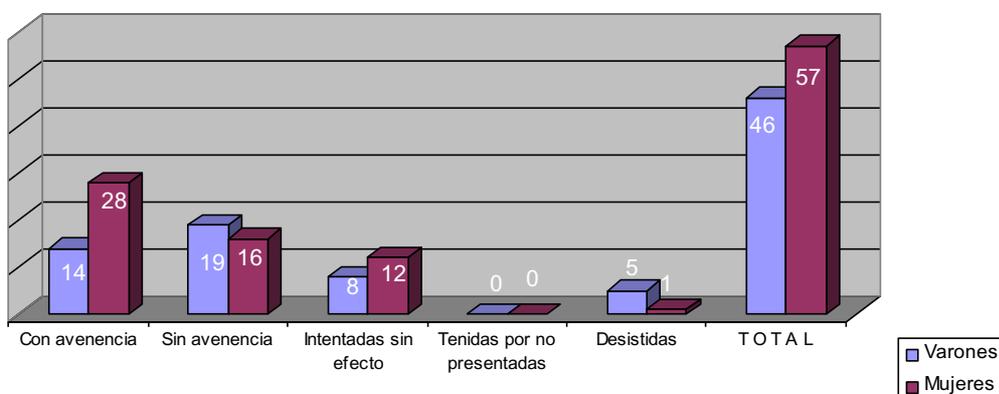


Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

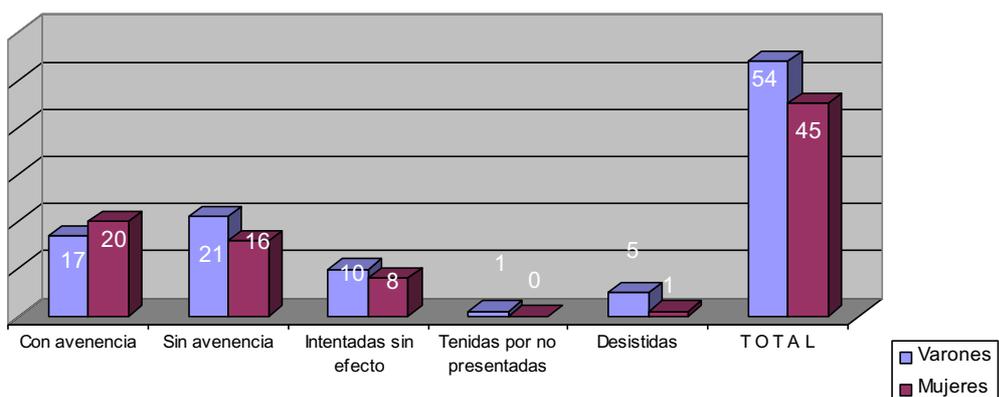
Resultados. Antigüedad menor a un año



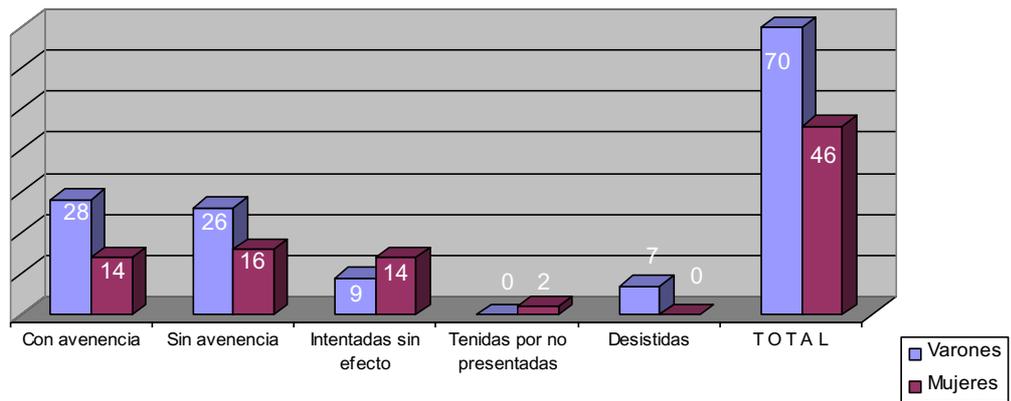
Resultados. Antigüedad de 1 a 5 años



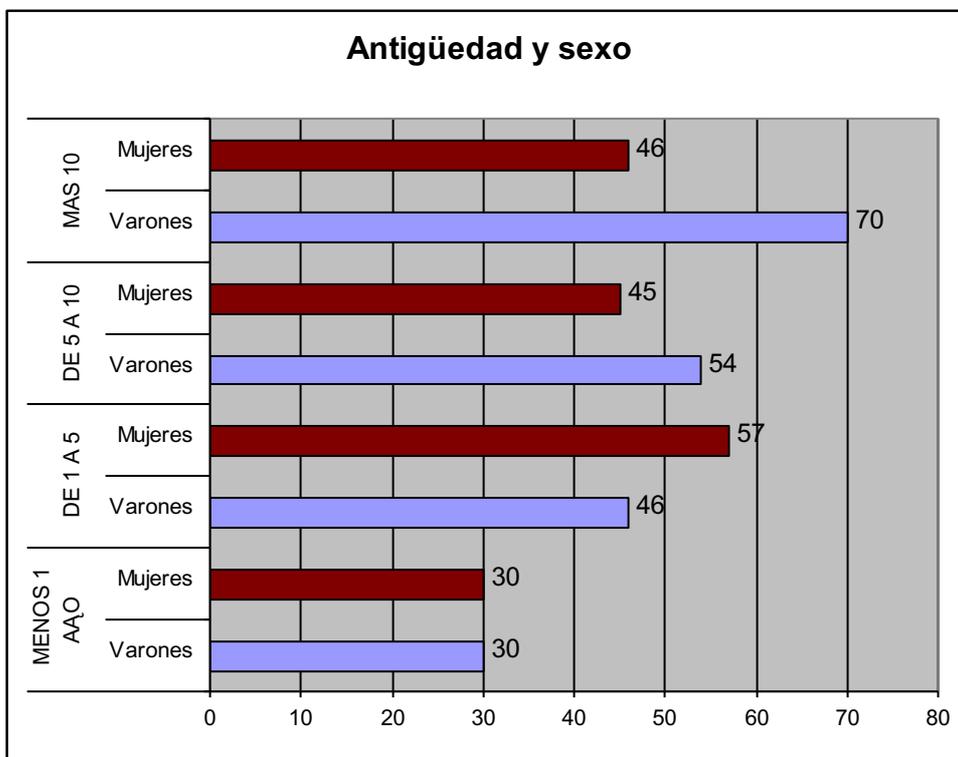
Resultados. Antigüedad de 5 a 10 años



Resultados. Antigüedad mayor a 10 años

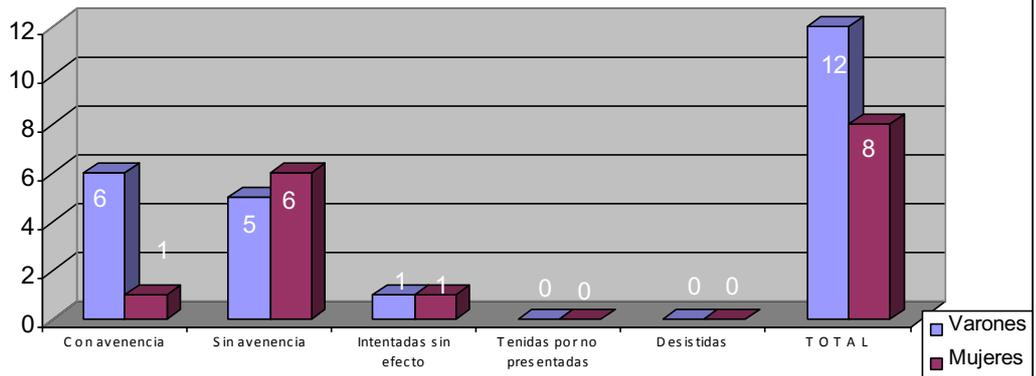


Antigüedad y sexo

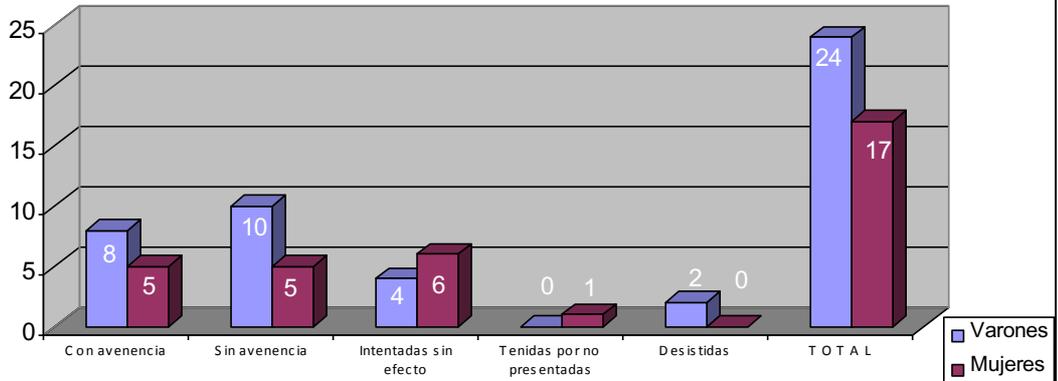


En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de especialistas y trabajadores no cualificados.

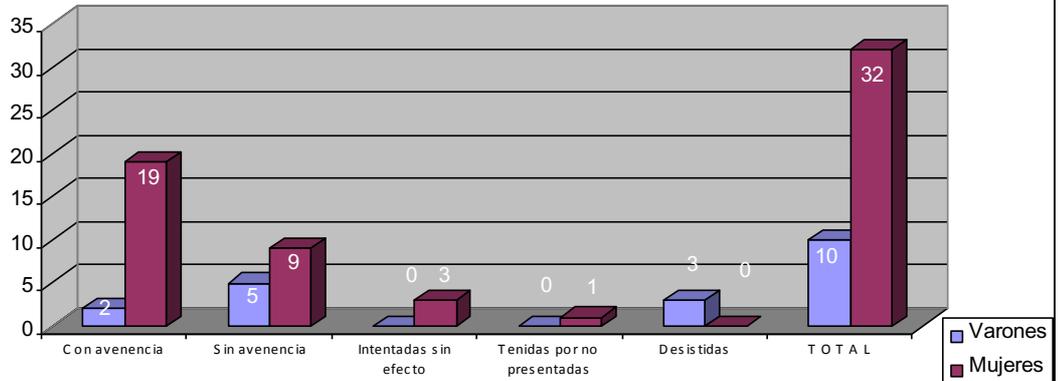
Resultados. Técnicos titulados



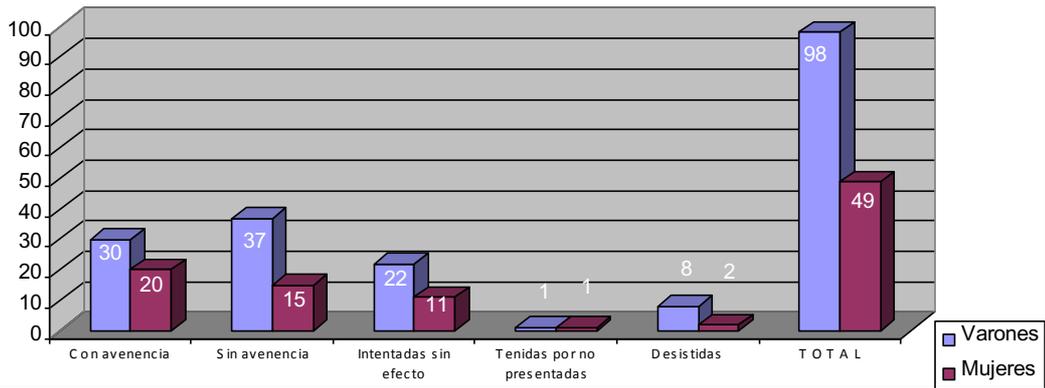
Resultados. Técnicos no titulados



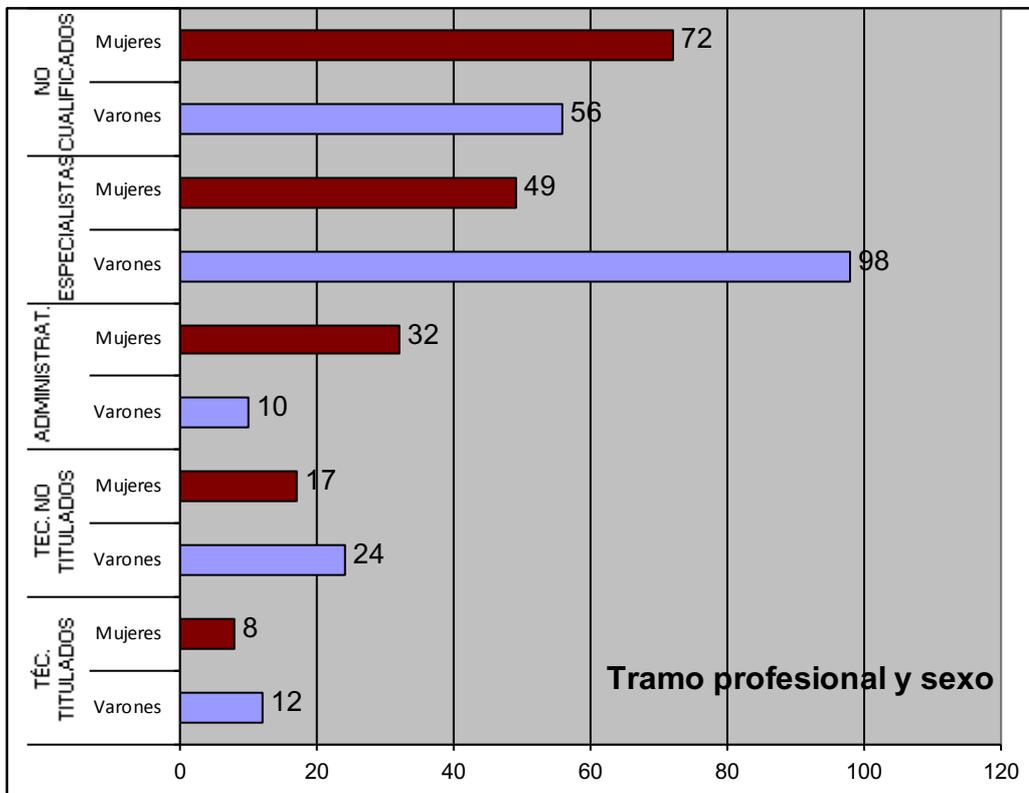
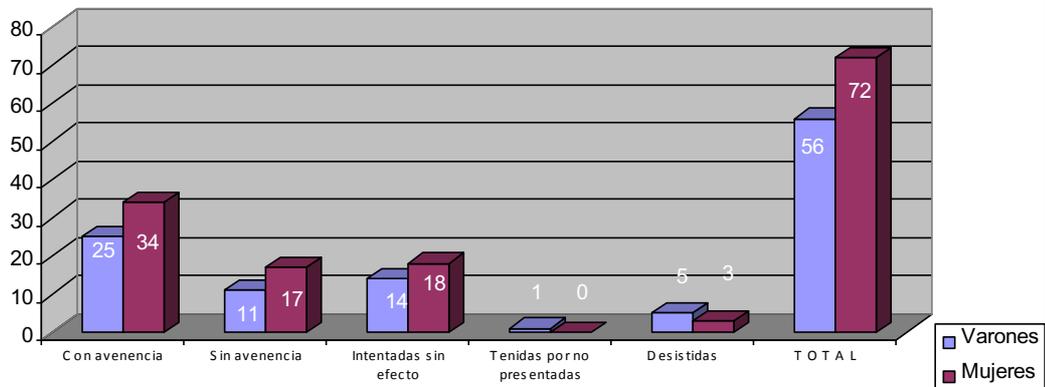
Resultados. Administrativos



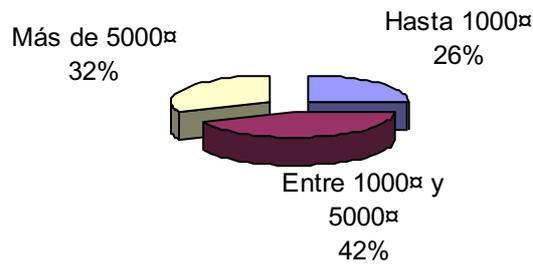
Resultados. Especialistas



Resultados. No cualificados

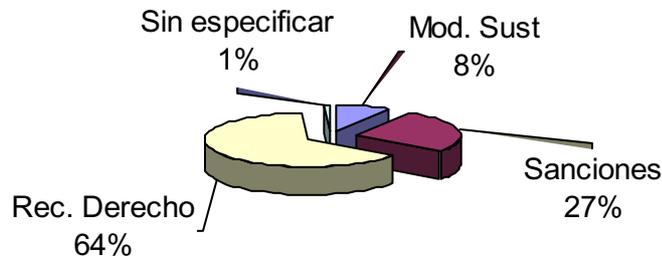


**DISTRIBUCIÓN RECLAMACIONES DE CANTIDAD SEGÚN CUANTÍA.
MENORCA.**



Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones.

DISTRIBUCIÓN EXPEDIENTES "OTROS" MENORCA



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 44%. El nivel de inasistencia empresarial al acto de mediación ronda el 27%.

Individuales	
Acuerdo	274
Sin Acuerdo	250
I.S.Efecto	216 (61 NN)
Desistido	39
Archivado	15

794

1 HUELGA

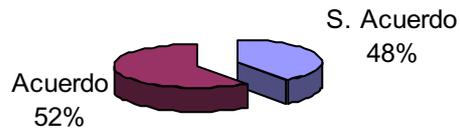
Colectivos	
Acuerdo	0
Sin Acuerdo	2
I.S.Efecto	1
Desistido	0
Archivado	1

1 HUELGA

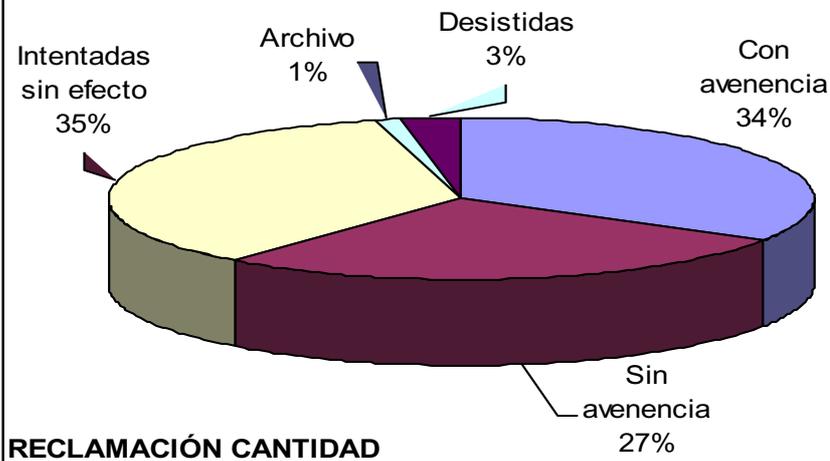
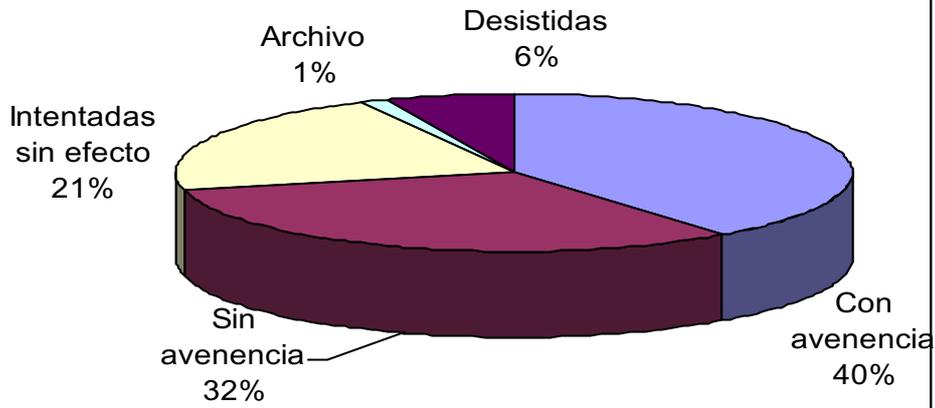
4

798

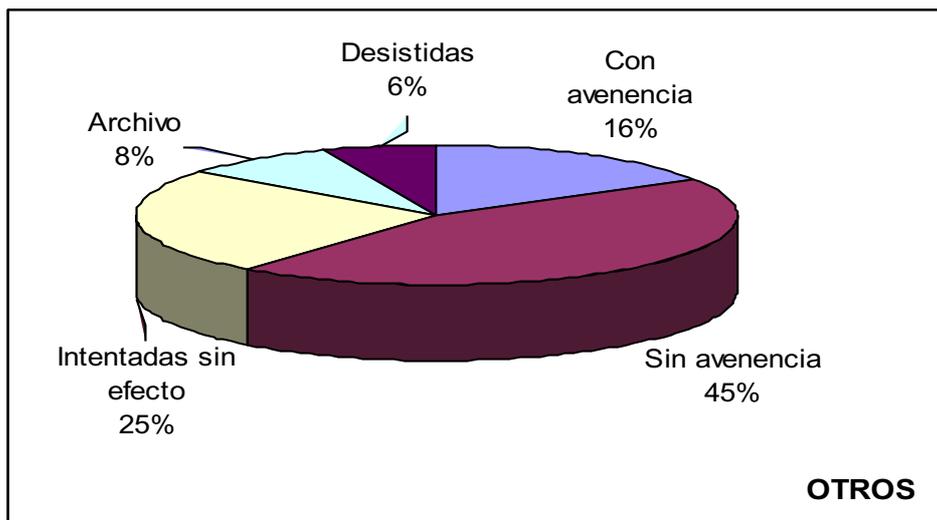
EXPEDIENTES INDIVIDUALES. RESULTADOS.



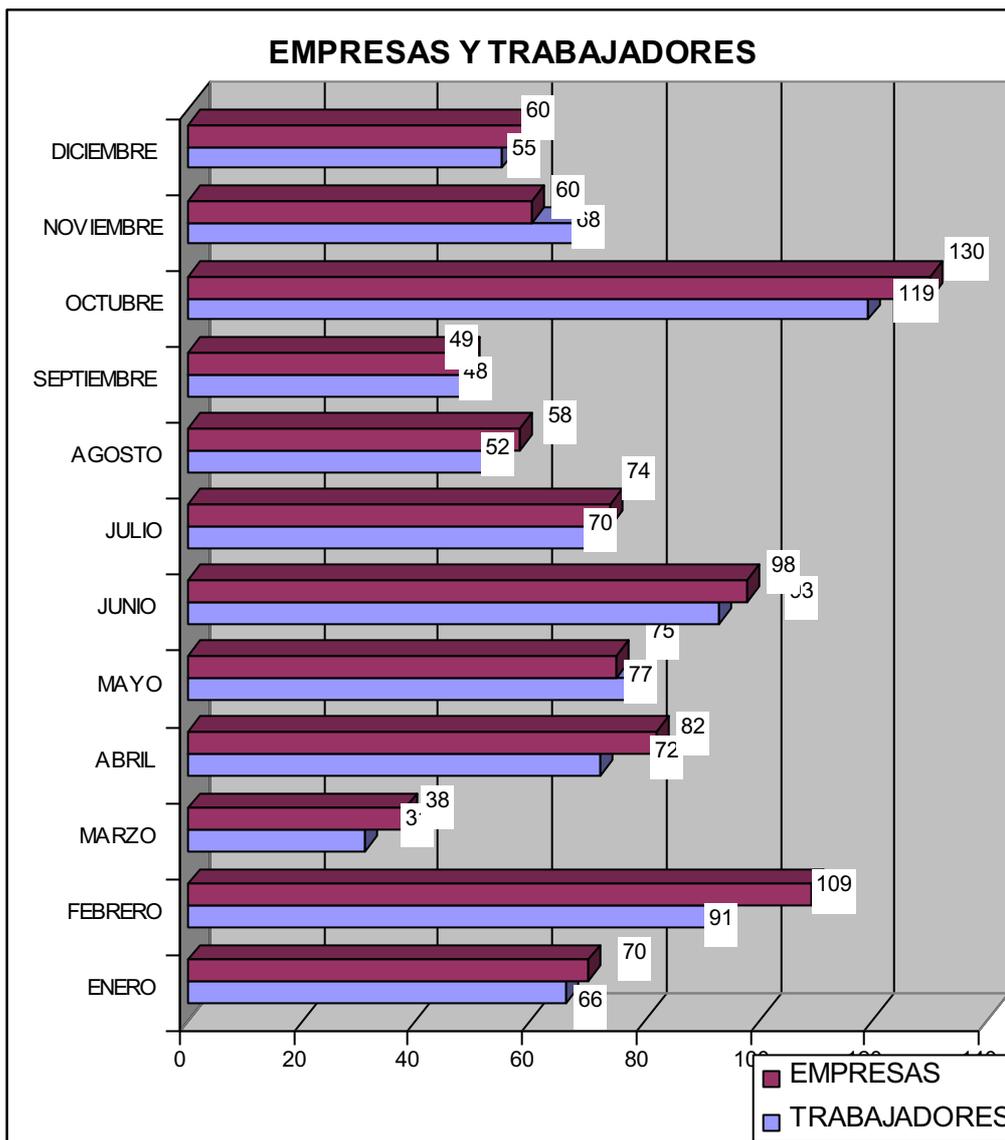
EXTINCIÓN



RECLAMACIÓN CANTIDAD

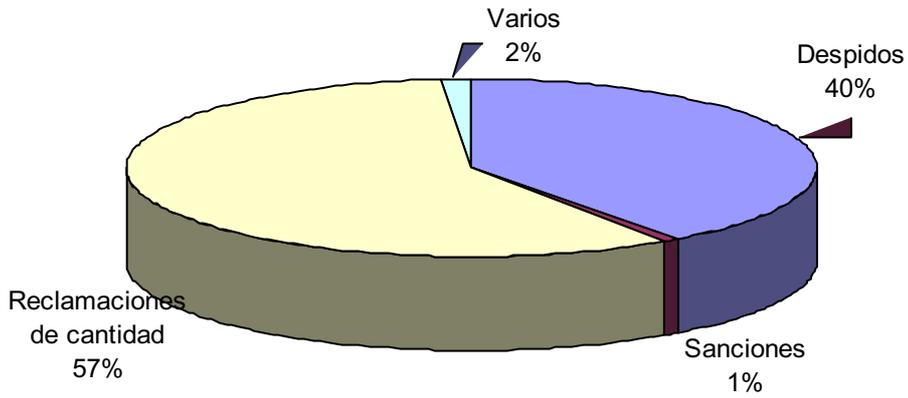


Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectados dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 930 trabajadores y las 1.000 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de mediación y, de otro, puede haber empresas afectadas por más de un conflicto laboral. En estos casos se computan tantos trabajadores y empresas como conflictos se hayan planteado.

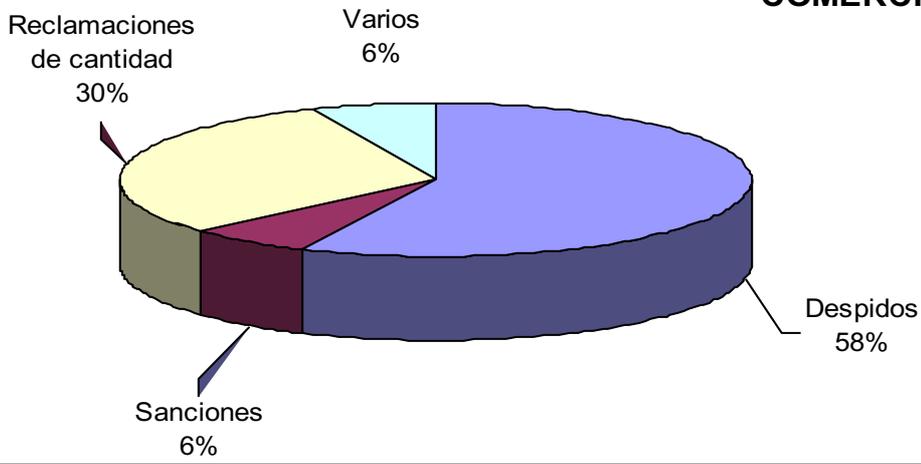


Respecto a al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en construcción, hostelería, industria manufacturera y actividades administrativas y servicios auxiliares.

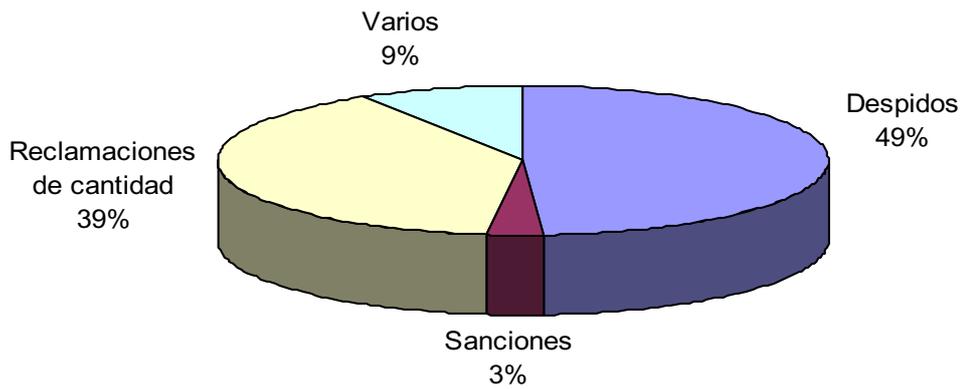
INDUSTRIA MANUFACTURERA



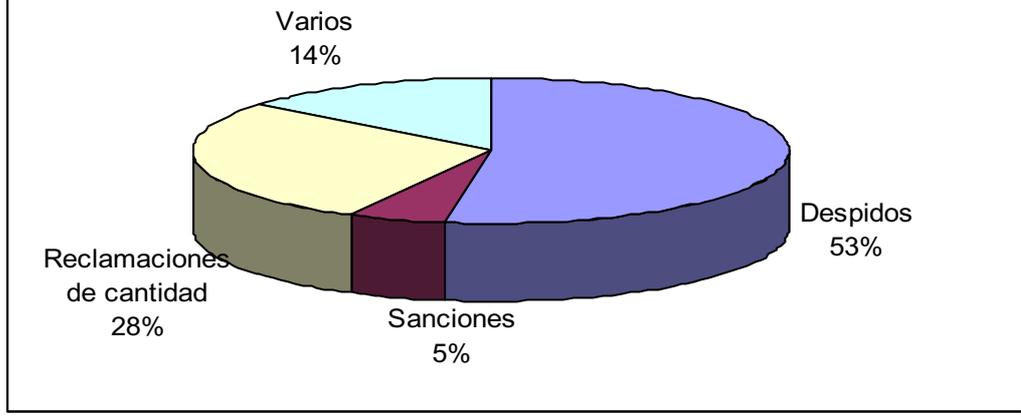
COMERCIO



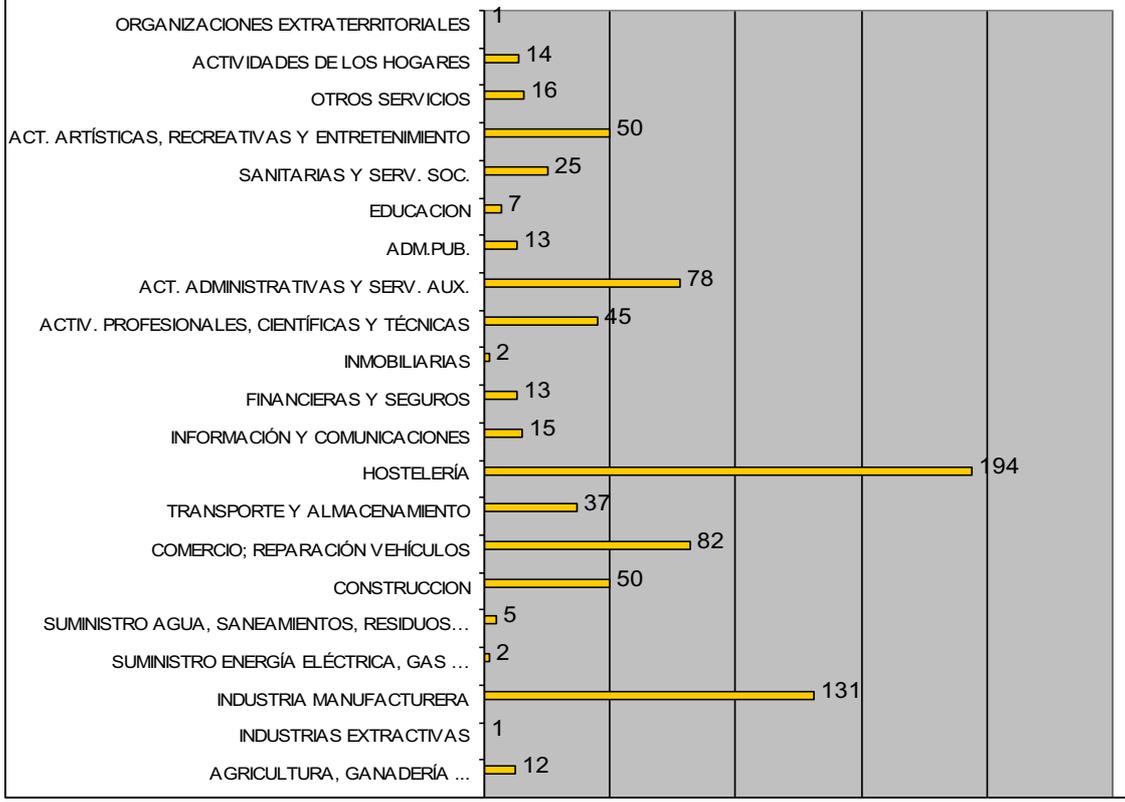
HOSTELERÍA



ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES



MENORCA



5.- Evolución de la ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE IBIZA-FORMENTERA durante el año 2013

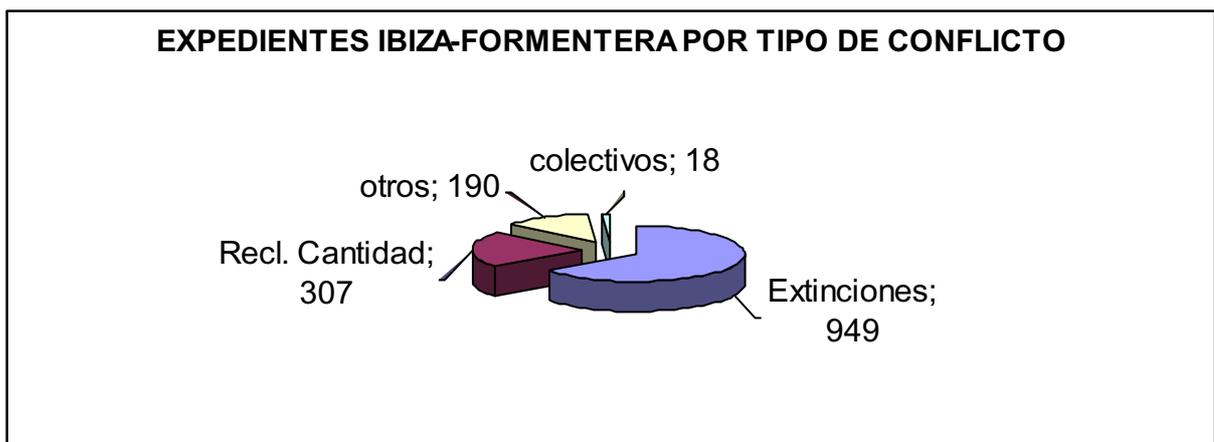
En cuanto al número de expedientes gestionados en la Delegación de Ibiza-Formentera, se ha producido un leve incremento en los expedientes individuales, con respecto al año 2012, un 1,26%, y un notable incremento con respecto a los expedientes colectivos en un 800%

EXPEDIENTES TRAMITADOS. IBIZA-FORMENTERA AÑOS 2012-2013

	2012	2013

INDIVIDUALES	1428	1446
COLECTIVOS	2	18
ARBITRAJES	1	0

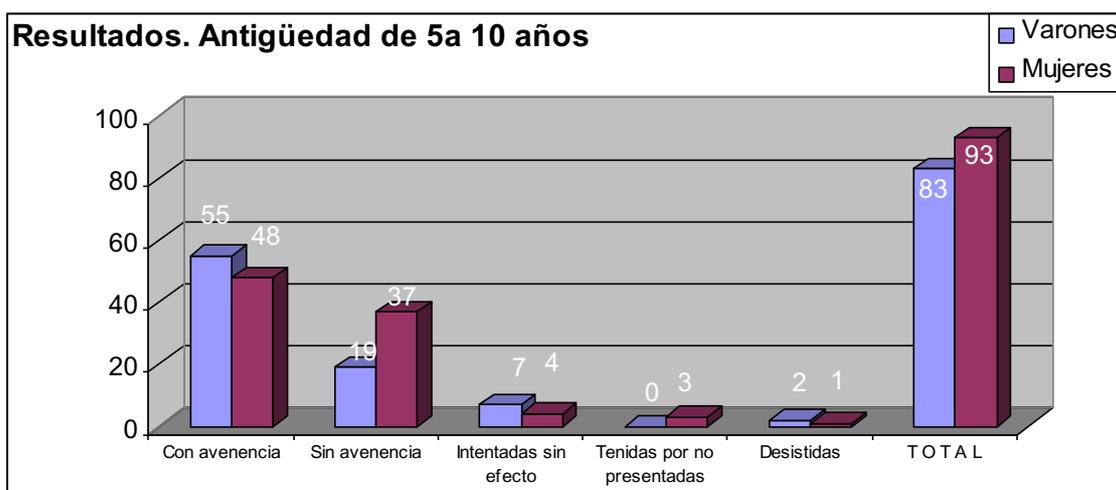
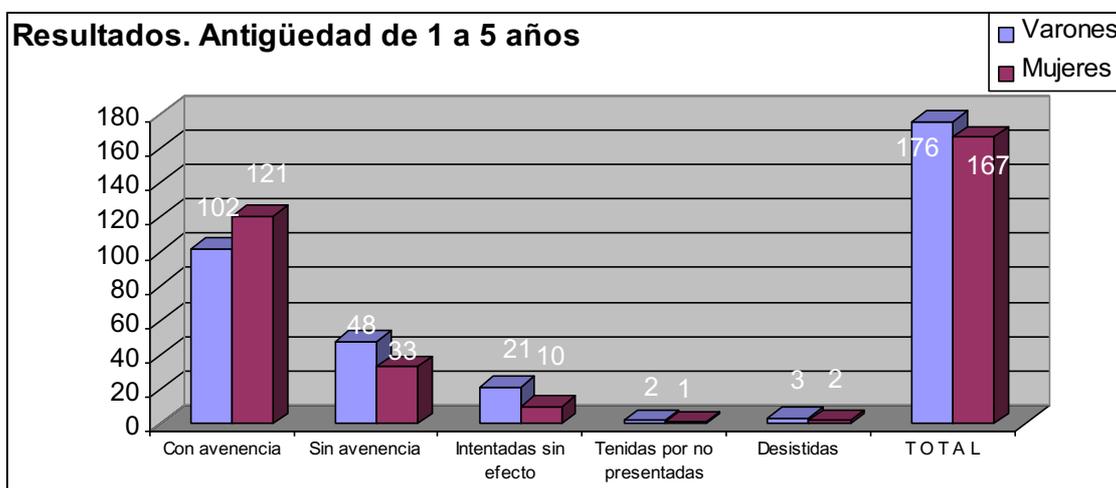
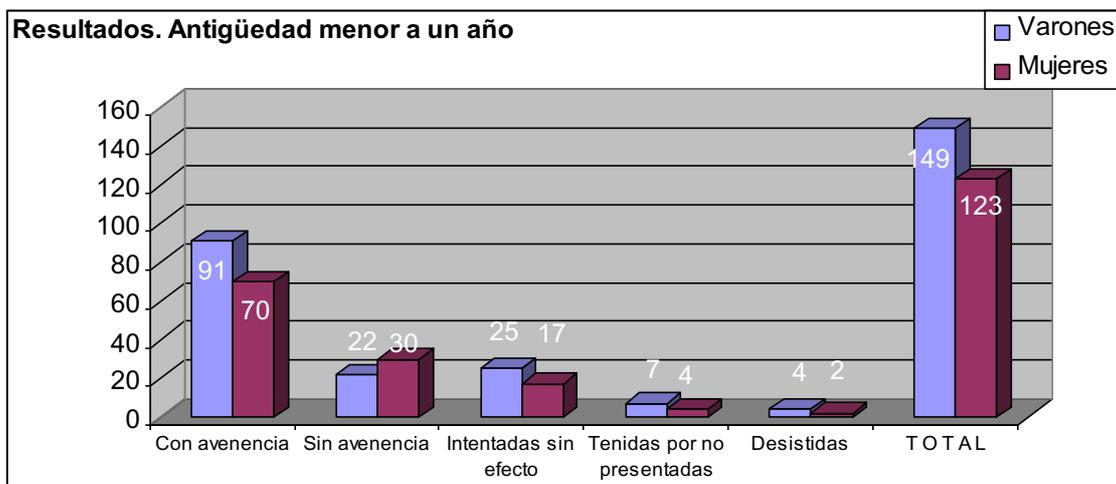
En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y débitos salariales, y, en cuanto a las reclamaciones de cantidad, en la mayoría de éstas se reclaman cantidades que oscilan entre 1.000 y 5.000 euros.

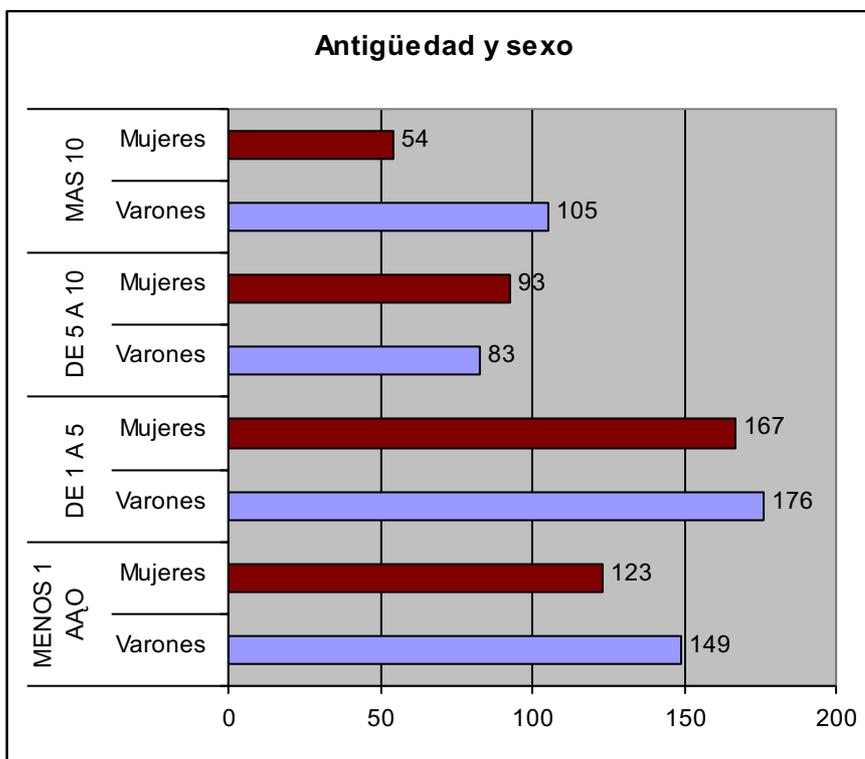
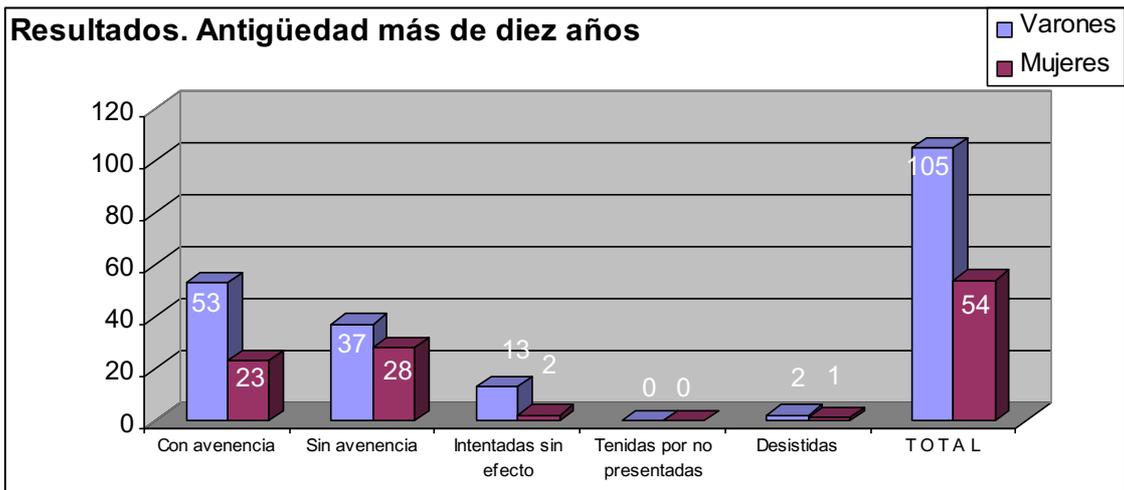


La mayoría de extinciones conflictivas responden a despidos ordinarios. Manteniéndose en los mismos porcentajes que el año 2012.

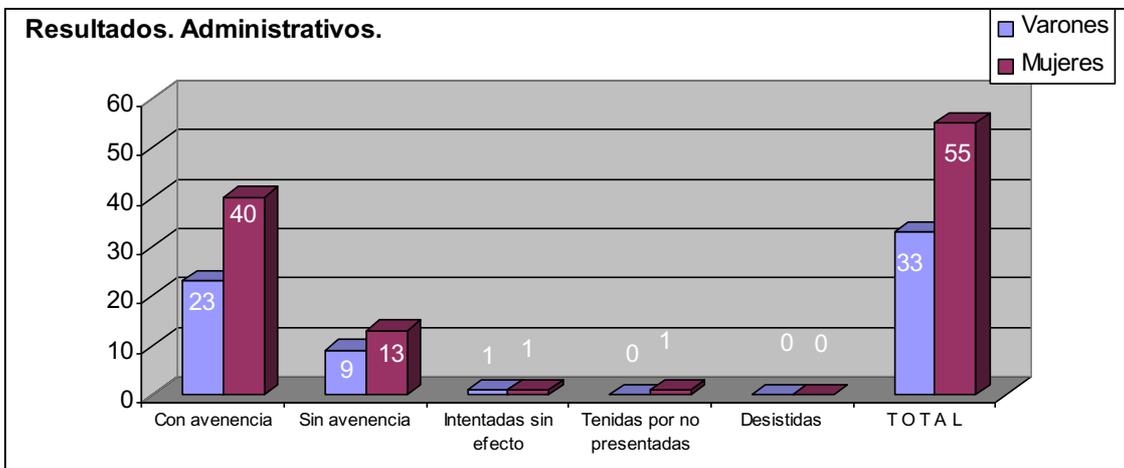
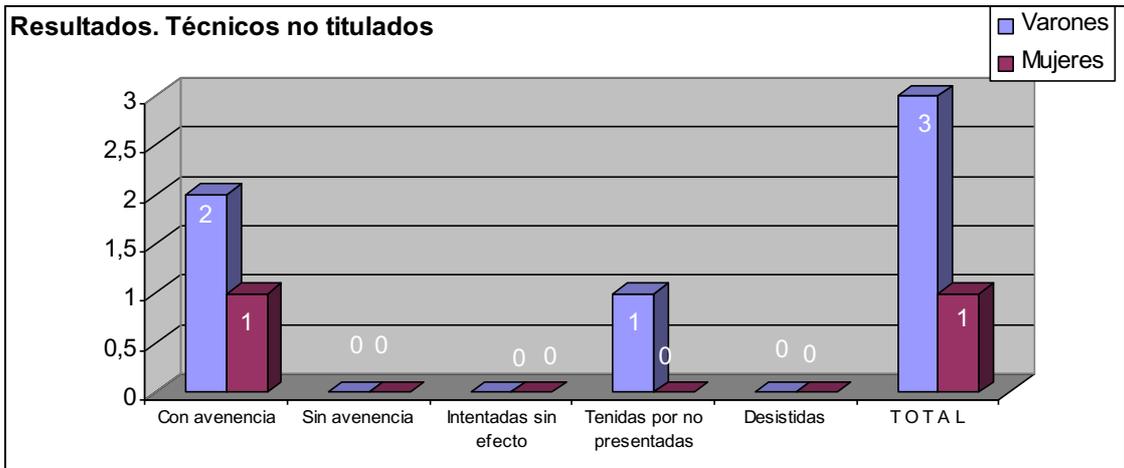
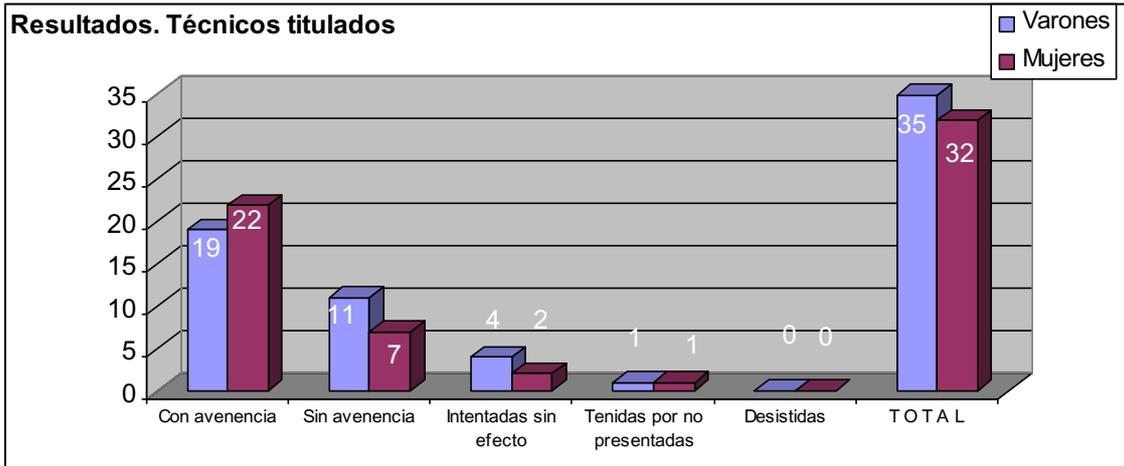


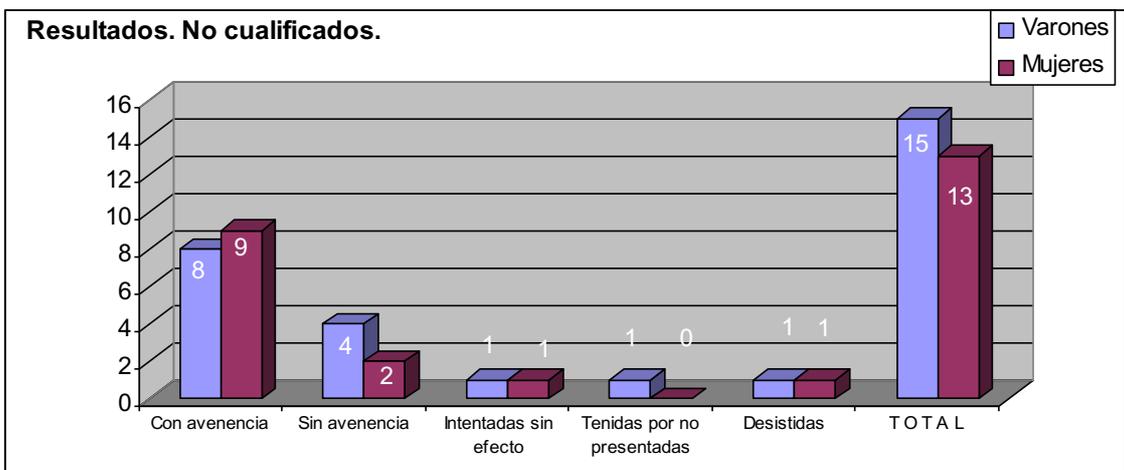
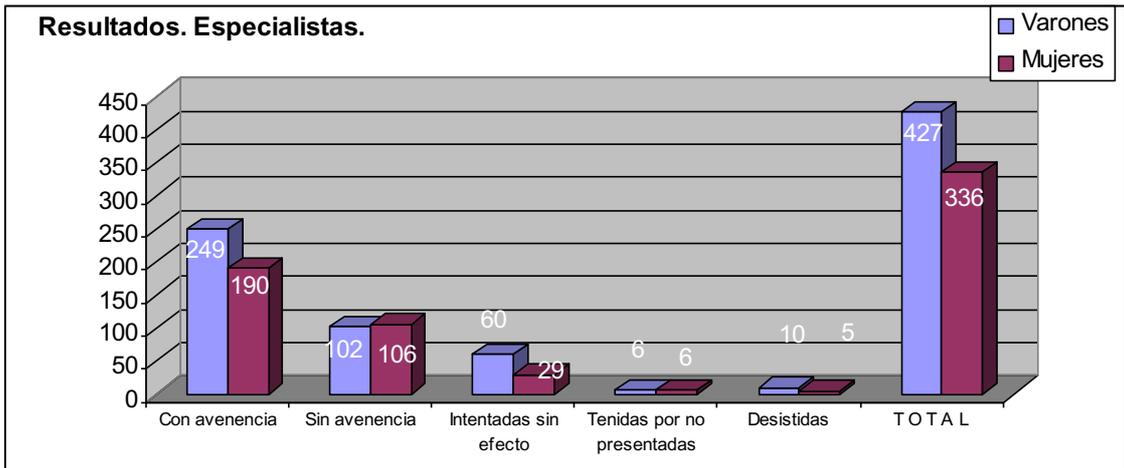
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

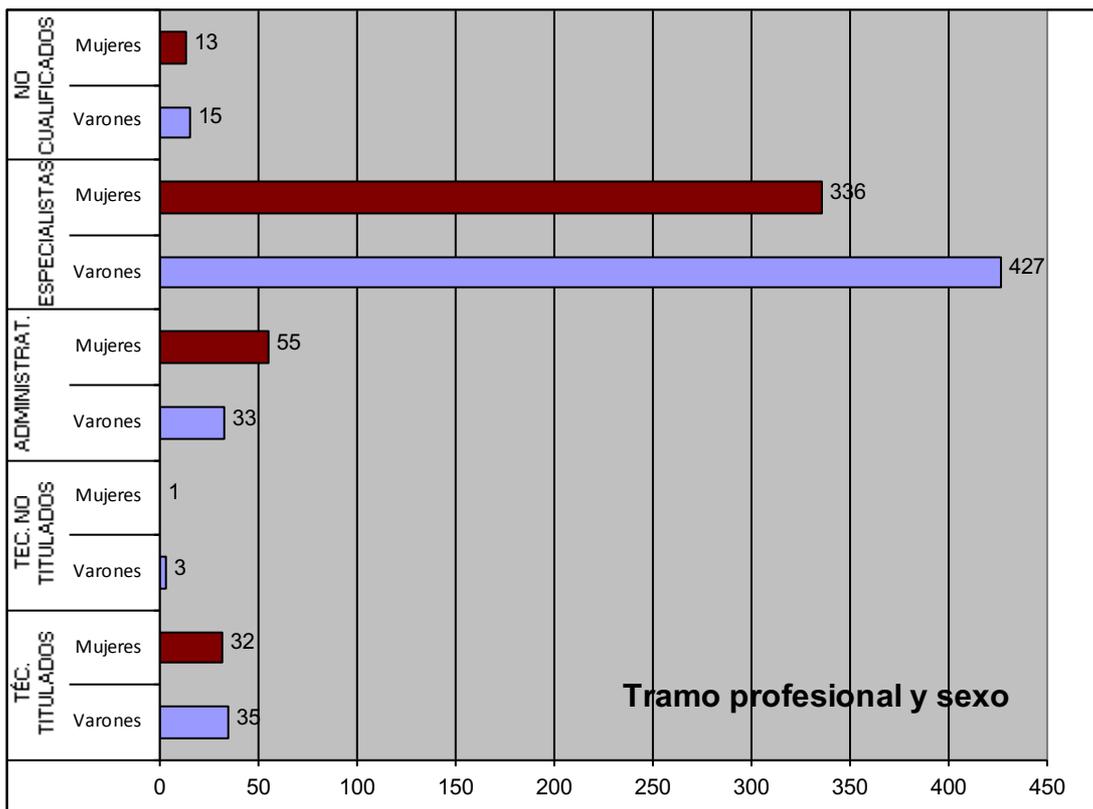




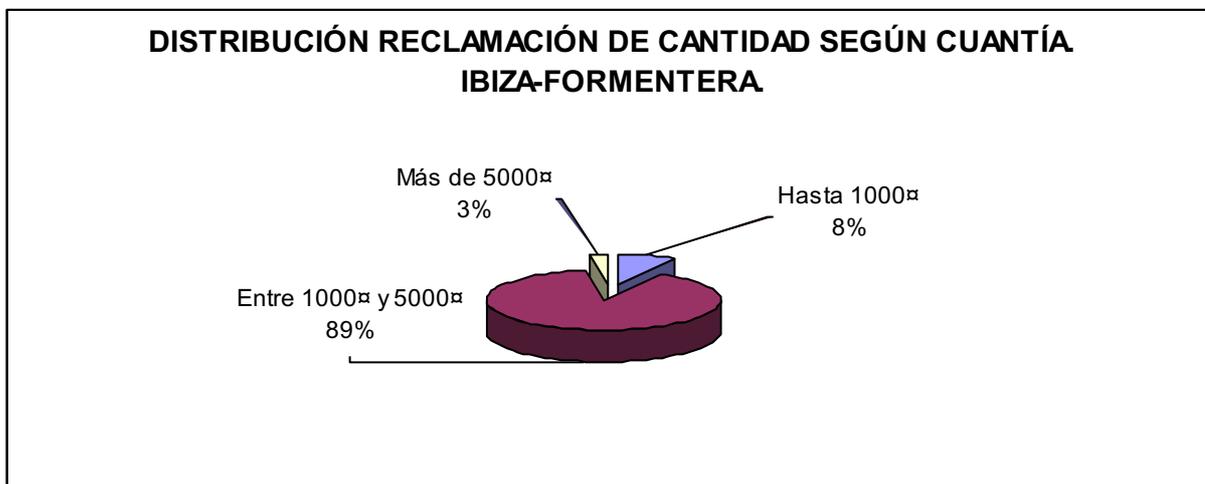
En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, especialistas y trabajadores no cualificados.





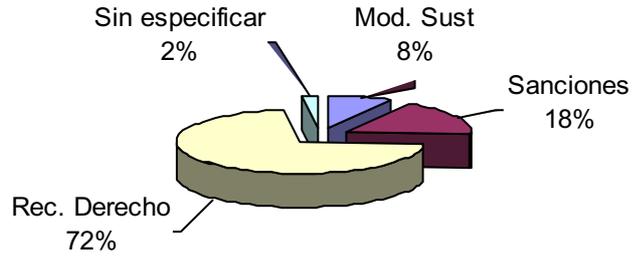


En cuanto a las reclamaciones de cantidad, prácticamente todas ellas responden a reclamaciones de entre 1.000 y 5.000 euros.



Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones.

DISTRIBUCIÓN EXPEDIENTES "OTROS". IBIZA-FORMENTERA



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 45%. El nivel de inasistencia empresarial al acto de mediación ronda el 27%.

	Individuales
Acuerdo	638
Sin Acuerdo	442
I.S.Efecto	307 (59 NN)
Desistido	24
Archivado	35

1446

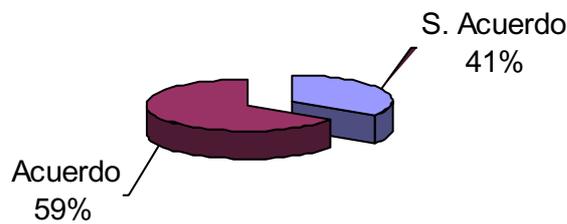
	Colectivos
Acuerdo	1
Sin Acuerdo	11
I.S.Efecto	6
Desistido	0
Archivado	0

18

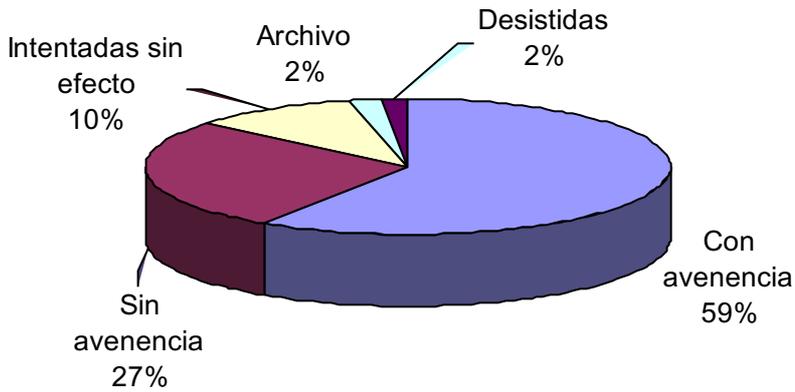
1 Huelga

1.464

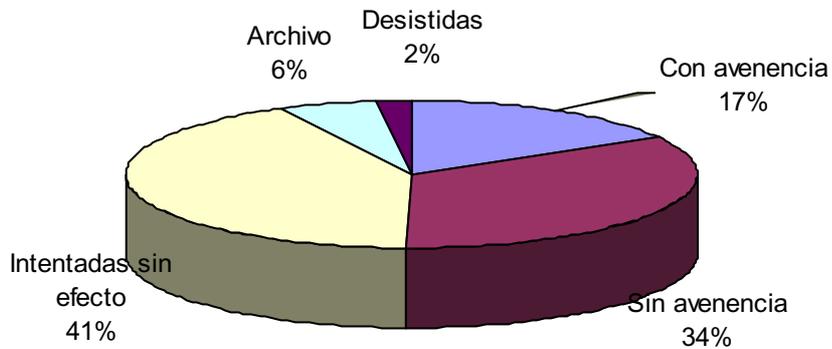
EXPEDIENTES INDIVIDUALES. RESULTADO.



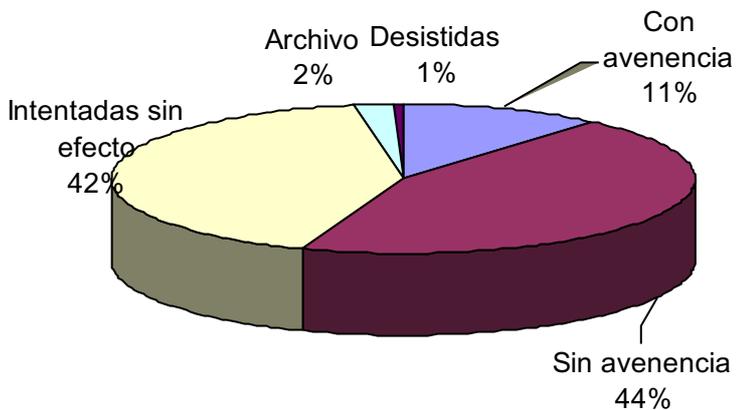
EXTINCIÓN



RECLAMACIÓN CANTIDAD

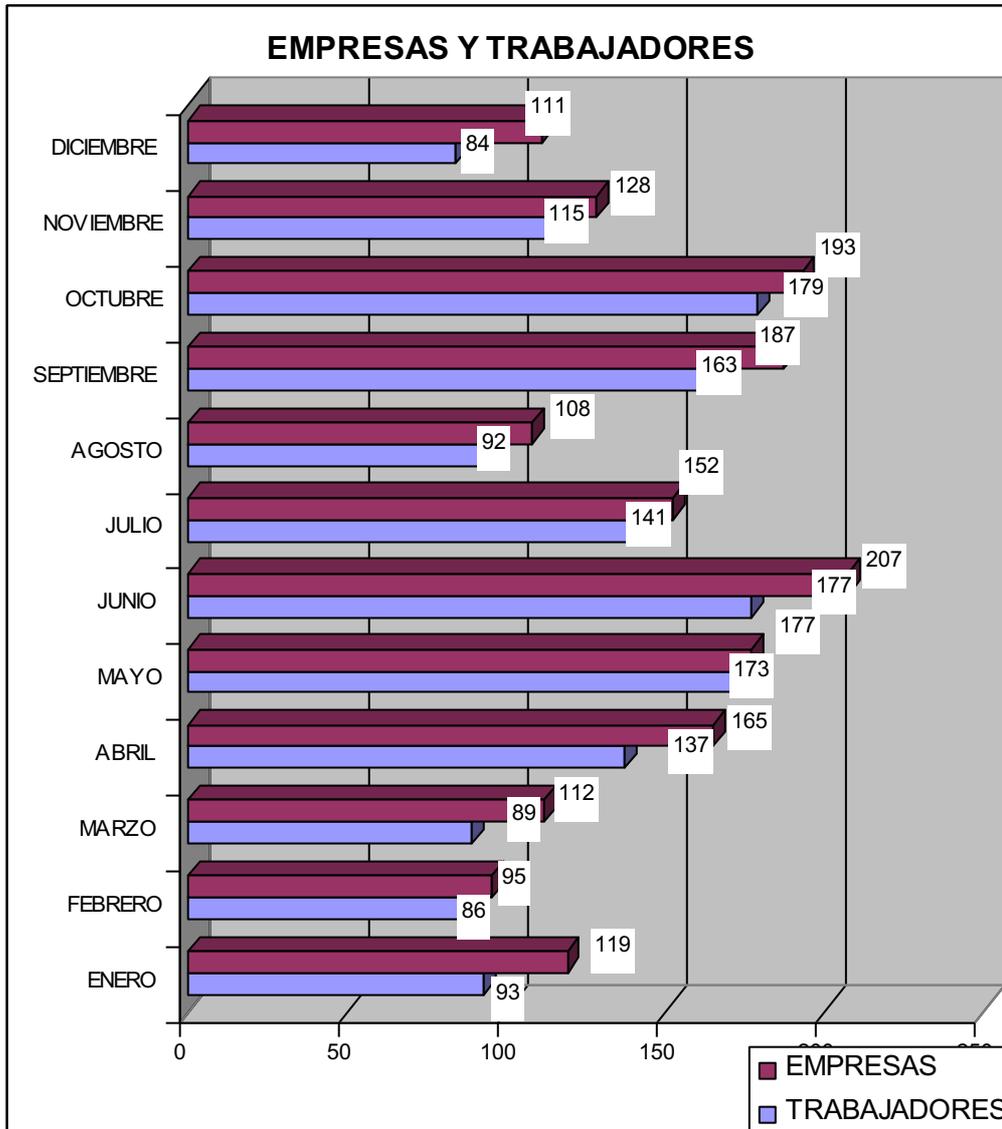


OTROS

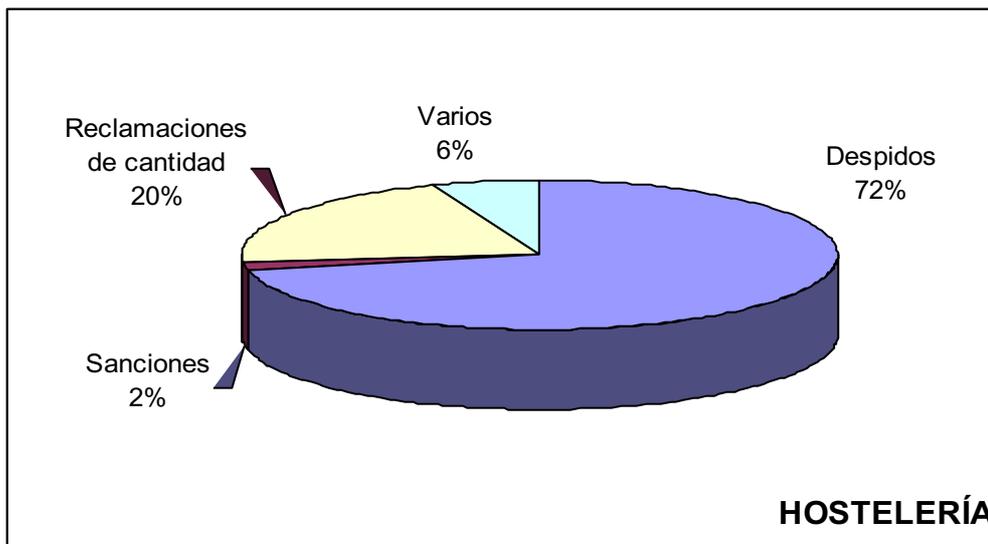
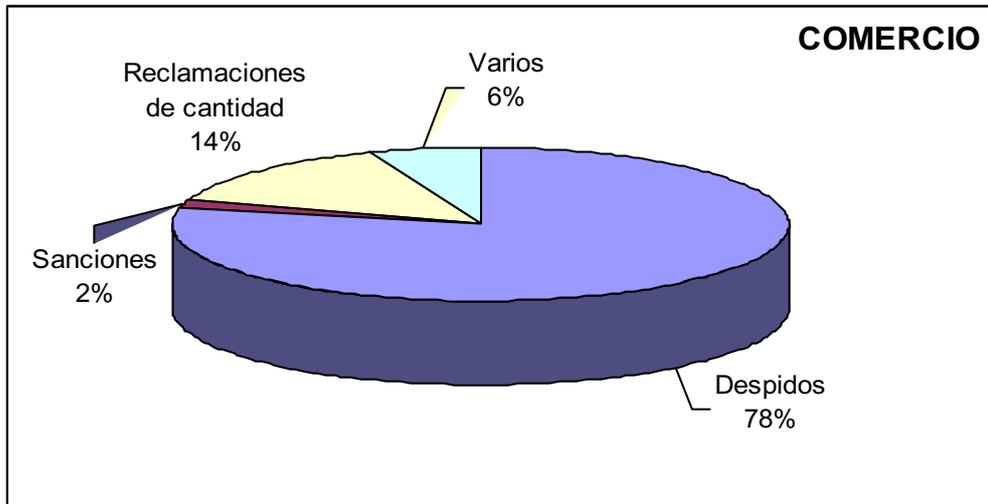


Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectos dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 1.250 trabajadores y las 1.000 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un

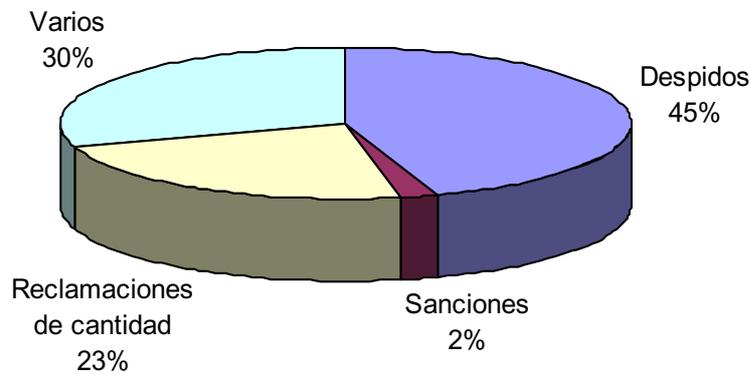
trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de mediación y, de otro, puede haber empresas afectadas por más de un conflicto laboral. En estos casos se computan tantos trabajadores y empresas como conflictos se hayan planteado.



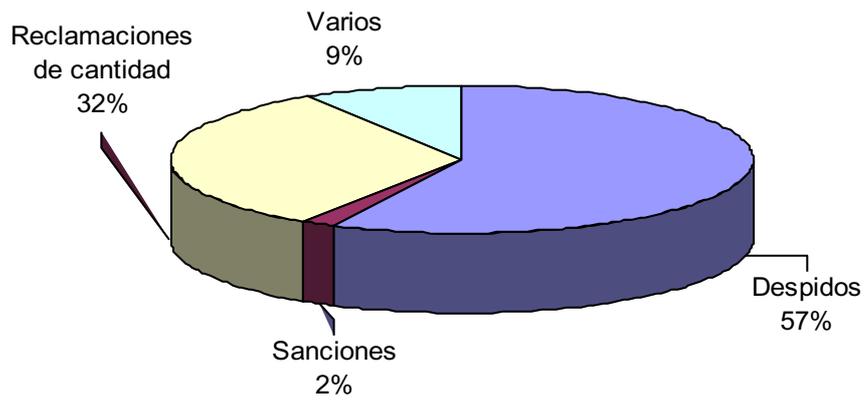
Respecto a al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en construcción, hostelería, industria manufacturera y actividades administrativas y servicios auxiliares.

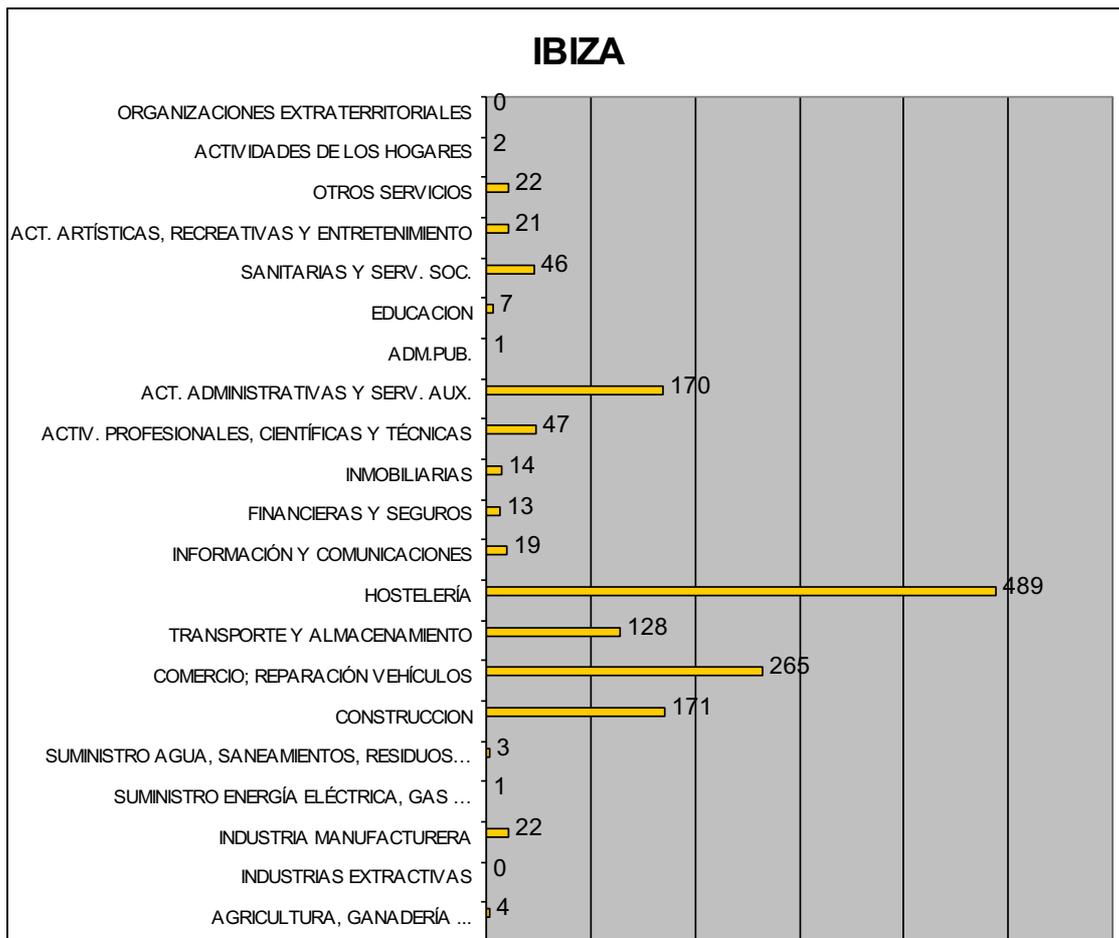


ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES



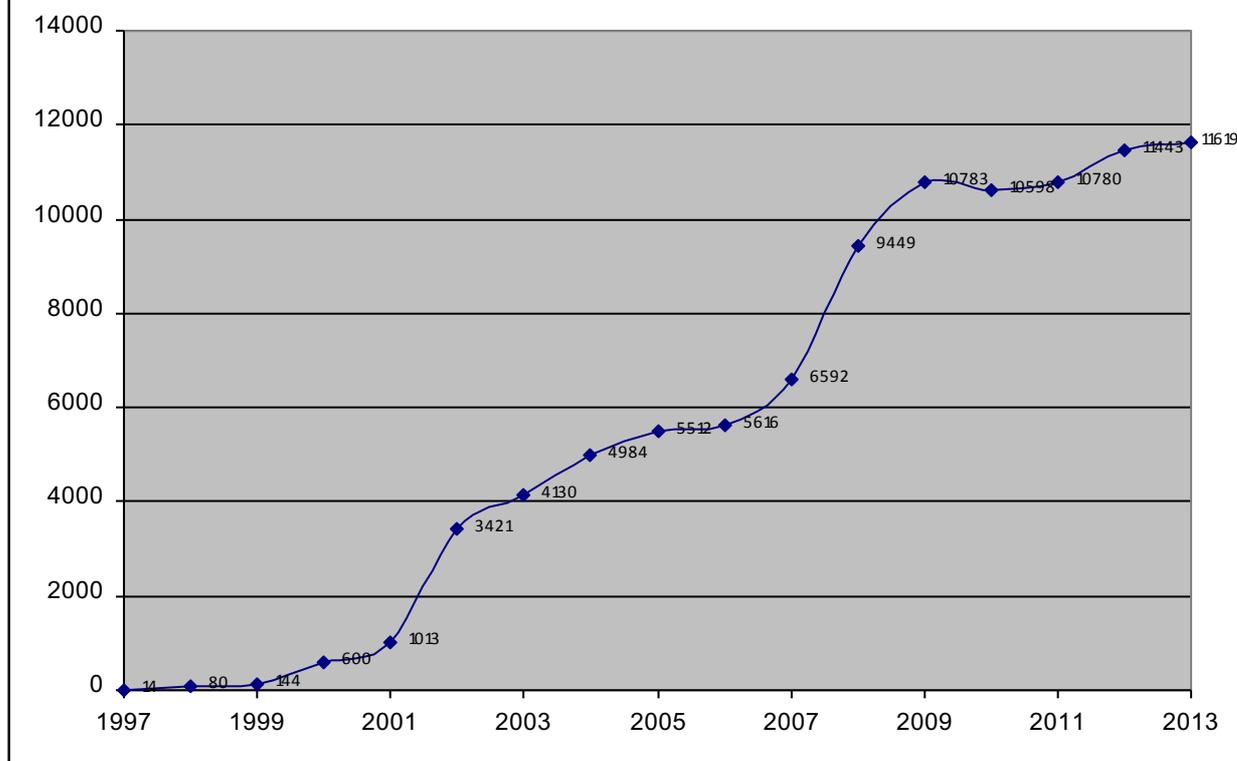
CONSTRUCCIÓN





6.- ANÁLISIS HISTÓRICO: EXPEDIENTES TRAMITADOS POR EL TAMIB: 1997-2013

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD 1997/2013

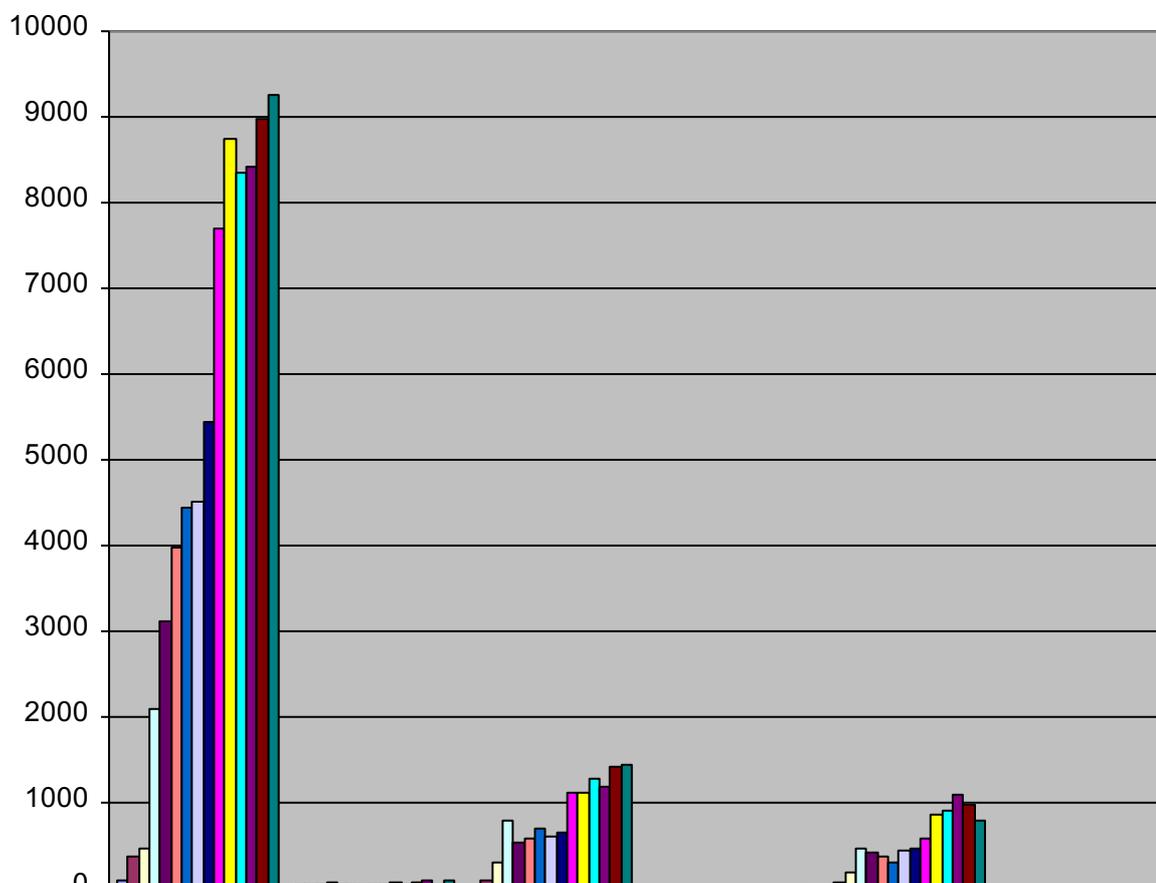


Por lo que se refiere a los conflictos por sectores económicos afectados, se ha mantenido una constante durante estos años y así, en los procedimientos de mediación destacan el sector de hostelería y comercio, seguido del sector de actividades diversas, transporte y construcción. Sin duda, ello responde a que estos sectores son los auténticos motores de la economía balear.

La materia con mayor número de procedimientos solicitados ha sido la referida a reclamaciones salariales y extinciones de contratos.

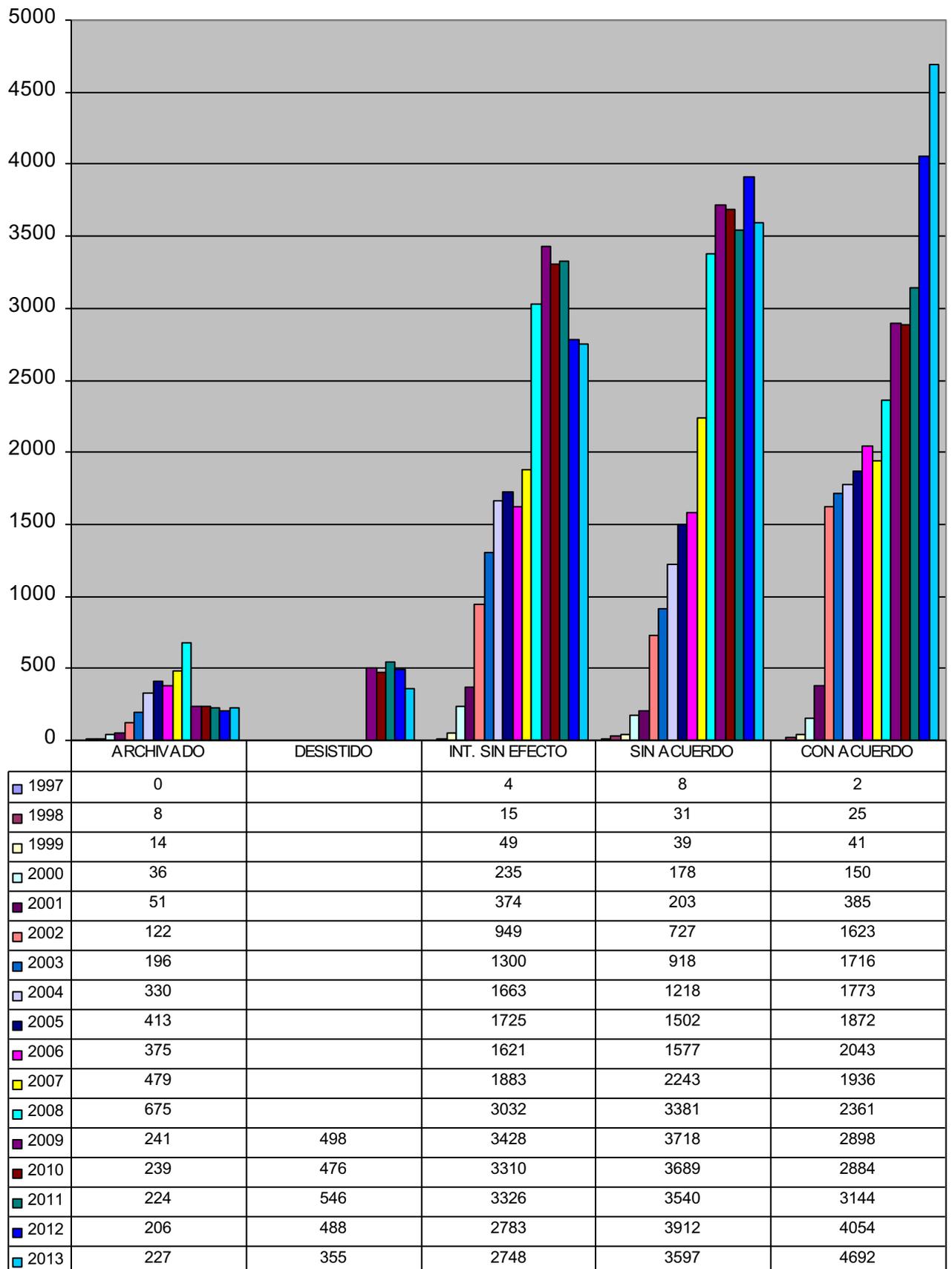
Si analizamos la actividad del TAMIB, en los años 1999-2013, por Islas, los resultados logrados son importantes, no sólo en cuanto al aumento de los expedientes gestionados sino en relación al nivel de acuerdos conseguido.

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN 1999/2013

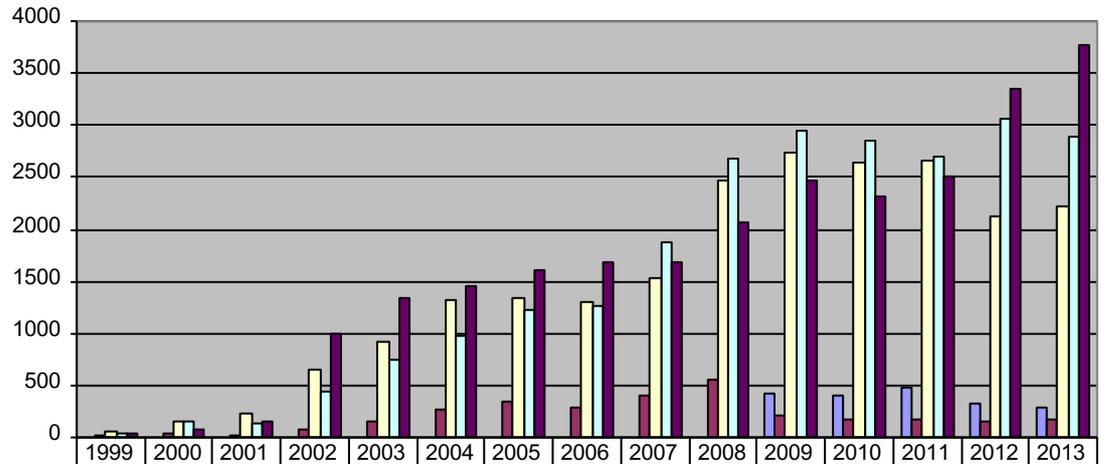


	MALLORCA INDIVIDUALES	MALLORCA COLECTIVOS	IBIZA INDIVIDUALES	IBIZA COLECTIVOS	MENORCA INDIVIDUALES	MENORCA COLECTIVOS
1999	87	52	3	0	2	0
2000	375	51	100	2	70	2
2001	470	52	299	1	191	0
2002	2091	74	782	1	473	0
2003	3120	52	539	2	416	1
2004	3970	54	584	3	369	4
2005	4446	55	708	2	298	3
2006	4503	55	601	7	449	1
2007	5445	38	645	2	460	2
2008	7701	69	1105	2	571	1
2009	8734	53	1125	5	864	2
2010	8343	61	1289	8	897	0
2011	8412	82	1183	9	1089	5
2012	8977	49	1428	2	986	1
2013	9265	92	1446	18	794	4

PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN SEGÚN RESULTADO 1997/2013

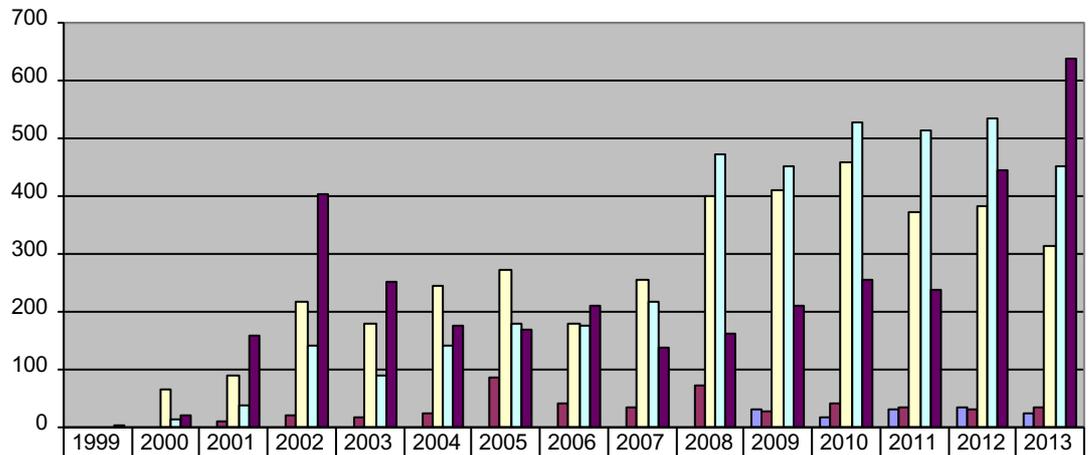


MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO MALLORCA 1999/2013

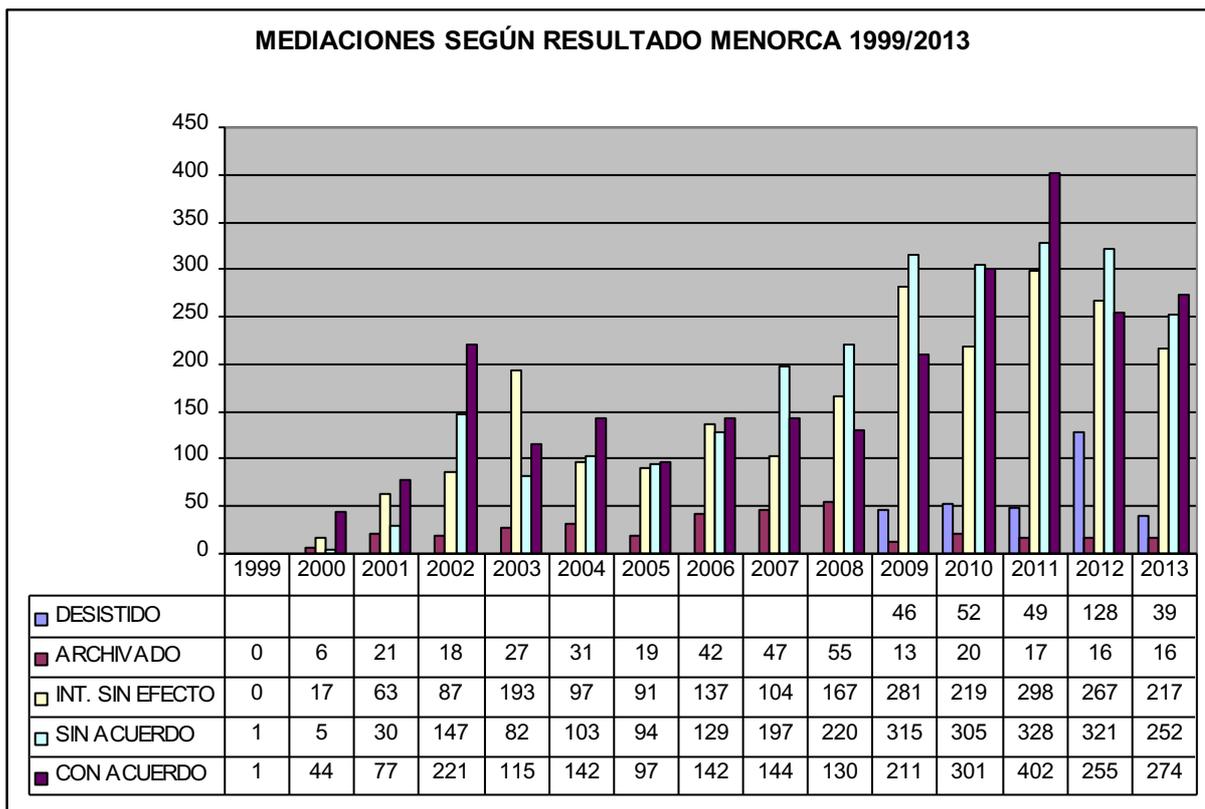


	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DESISTIDO											421	406	469	326	292
ARCHIVADO	13	29	18	82	151	274	338	290	395	549	201	179	172	158	175
INT. SIN EFECTO	49	152	222	646	927	1321	1336	1304	1522	2464	2739	2638	2655	2133	2218
SIN ACUERDO	39	159	134	438	745	975	1227	1272	1881	2686	2950	2857	2695	3055	2892
CON ACUERDO	38	86	148	999	1349	1454	1600	1692	1683	2071	2476	2324	2503	3354	3778

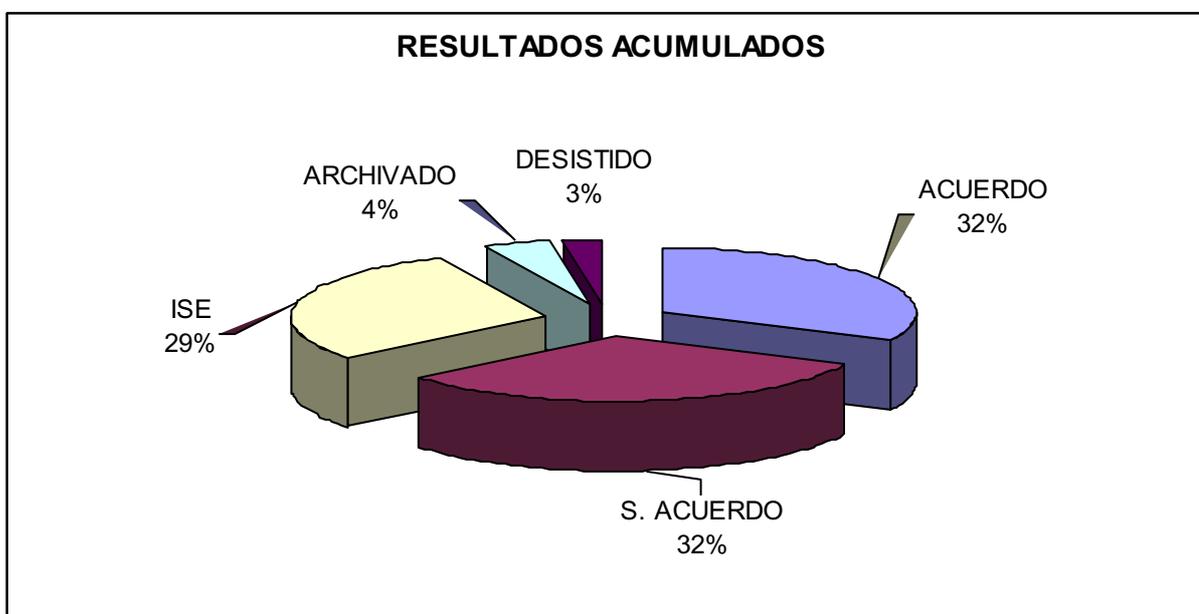
MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO IBIZA 1999/2013



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DESISTIDO											31	18	31	34	24
ARCHIVADO	0	1	11	22	18	25	87	42	36	71	28	40	35	32	35
INT. SIN EFECTO	1	66	89	216	180	245	274	181	255	401	409	457	373	383	313
SIN ACUERDO	0	14	39	142	91	140	179	176	218	474	453	527	514	536	453
CON ACUERDO	2	21	159	403	252	177	170	209	138	161	209	255	239	445	639



El siguiente gráfico muestra los resultados acumulados en el periodo comprendido entre los años 1999 y 2012.



7.- EL TAMIB COMO SEDE DE LAS COMISIONES PARITARIAS Y PUBLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

El TAMIB es considerado sede de las comisiones paritarias de los siguientes convenios colectivos:

SECTOR	
Ambulancias	Art. 10
Campo (Trabajo en el Campo)	Art. 9
Comercio de Baleares	Art. 67
Construcción	Art. 27
Derivados del Cemento	Art. 4
Despacho de Abogados	Art. 39
Exhibición Cinematográfica de les Illes Balears	Art. 32
Hostelería de Baleares	Disp. Adicional 4 ^a
Industria de la Madera y el Mueble	Disp. Adicional 3 ^a
Limpieza de Edificios y Locales de Baleares	Disp. Adicional 1 ^a
Alquiler de Vehículos sin conductor	Art. 8
Servicio de Ayuda a Domicilio	Art. 3
Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia	Art. 36
Marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines	Art. 74
Metal	Art. 28
Industrias de Panadería y Pastelería	Art. 33
Transporte Discrecional	Dis. Adicional 5 ^a
Transporte Regular	Art. 38

Asimismo, dentro de la misma línea de potenciación de la negociación colectiva, se ha procedido a la publicación de los convenios colectivos sectoriales de nuestra Comunidad. De este modo, se han publicado los convenios colectivos de “despachos de abogados”, “empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia”, “empresas organizadoras del juego del bingo”, “construcción”, “transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera”, “transporte regular de viajeros por carretera”, “vehículos de alquiler sin conductor”, “hostelería”, “transporte de mercancías”, “comercio”, “establecimientos sanitarios” y “limpieza de edificios y locales”.

8.- VALORACIÓN DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

8.1.- INTRODUCCIÓN

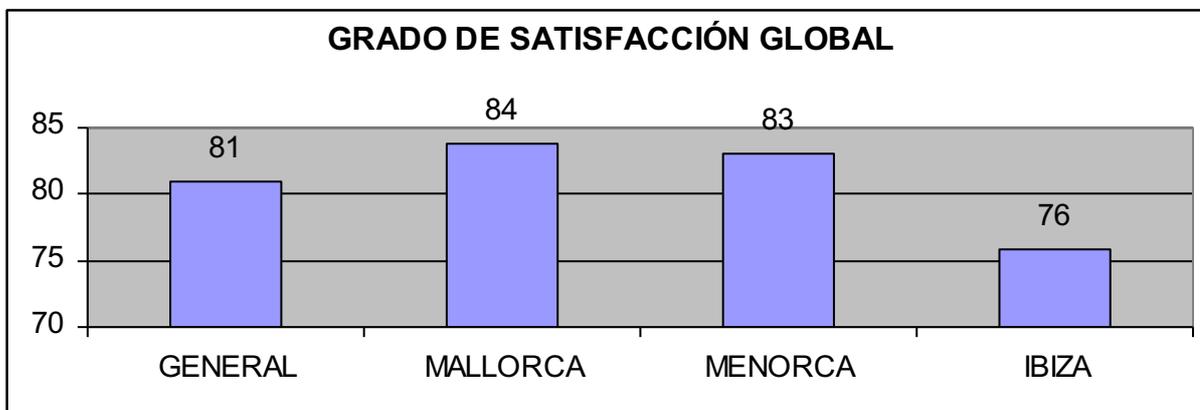
Para dar cumplimiento al apartado 8.2.1 de la Norma UNE-EN-ISO 9001:2008 y al capítulo 8 del Manual de Calidad del Tamib, durante los meses de abril y octubre de 2012 se han realizado unas encuestas de satisfacción a los usuarios del sistema de resolución autónoma de conflictos laborales, trabajadores y empresarios. Las encuestas se han cumplimentado por los usuarios una vez realizado el acto de mediación.

En las encuestas, que se han cumplimentado, se ha pulsado el grado de satisfacción sobre dos áreas. Por un lado, respecto de la mediación, se ha analizado la competencia de los mediadores, si su actuación ha ayudado a las partes a resolver el conflicto, atención y trato recibido durante la mediación e interés mostrado por el cuerpo de mediadores en relación al conflicto laboral planteado. Por otro lado, respecto a la gestión, se ha solicitado la opinión de los usuarios respecto a las instalaciones, competencia del personal de gestión, rapidez en el tiempo de gestión del expediente, claridad sobre la información prestada, comunicación entre el organismo y los usuarios y la atención y trato recibido por el personal administrativo.

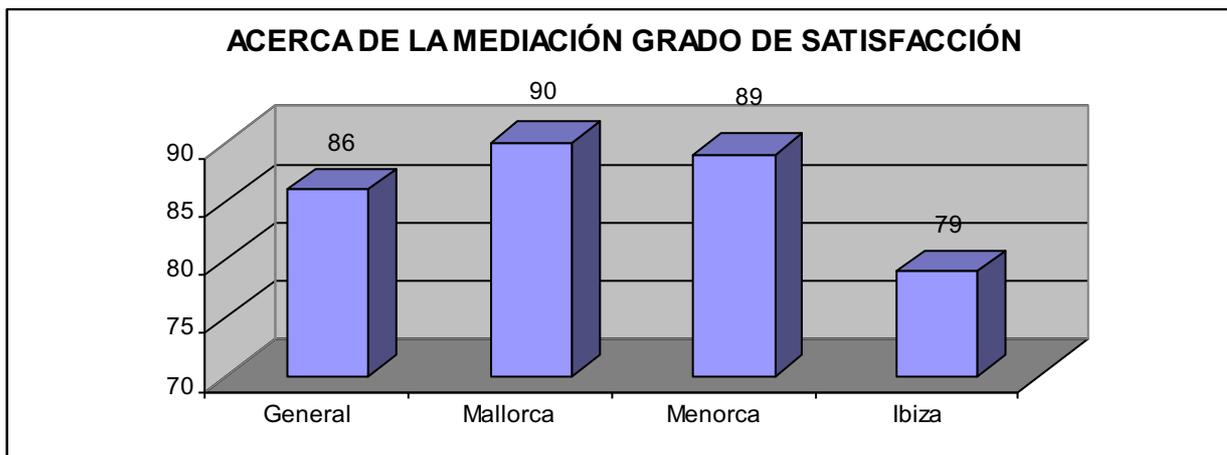
Respecto al grado de satisfacción el usuario debía optar por cuatro posibilidades: muy insatisfecho, equivalente a 0 puntos, insatisfecho, equivalente a 33 puntos, satisfecho, equivalente a 66 puntos y, por último, muy satisfecho, equivalente a 99 puntos.

2.- VALORACIÓN GLOBAL Y POR ÍTEMES

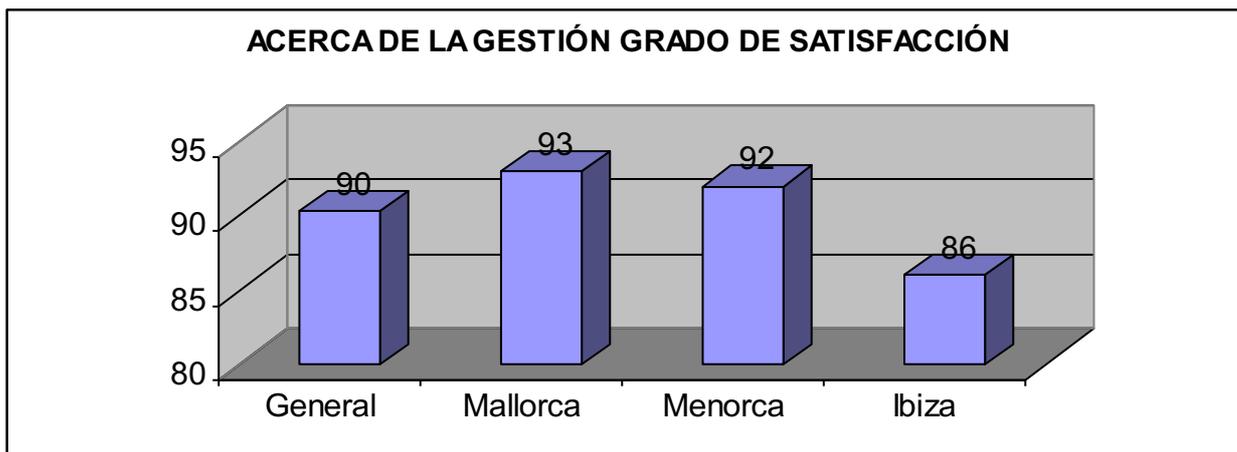
Con carácter general, del análisis realizado, el índice de satisfacción global del usuario respecto del sistema de resolución de conflictos ofrecido por el TAMIB alcanzan 81 puntos, por lo que podemos afirmar que el usuario del TAMIB está satisfecho o muy satisfecho respecto del funcionamiento del organismo. Por islas, en la sede de Mallorca se alcanzan 84 puntos, en las sedes de Menorca 83 puntos y en la sede de Ibiza los 76 puntos.



Respecto a la mediación hay que señalar que el índice de satisfacción se sitúa en 86 puntos, lo cual se puede considerar un buen resultado, incrementándose los resultados obtenidos en la pasada encuesta.

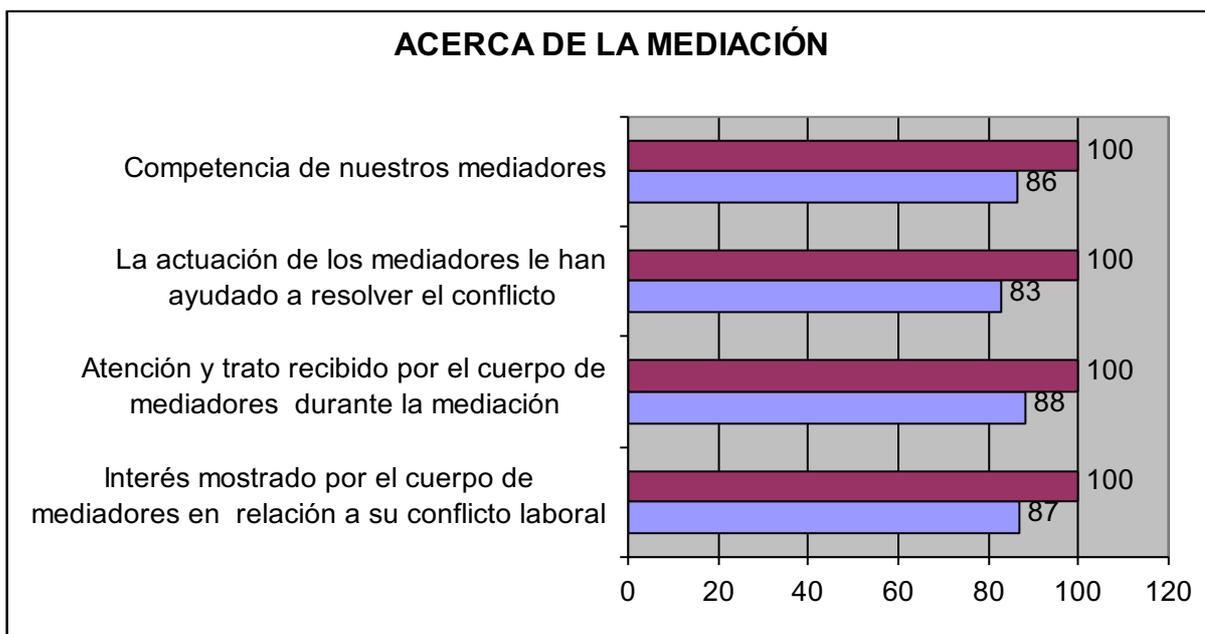


Respecto a la gestión, los resultados son muy satisfactorios, ya que se han alcanzado de media los 90 puntos.

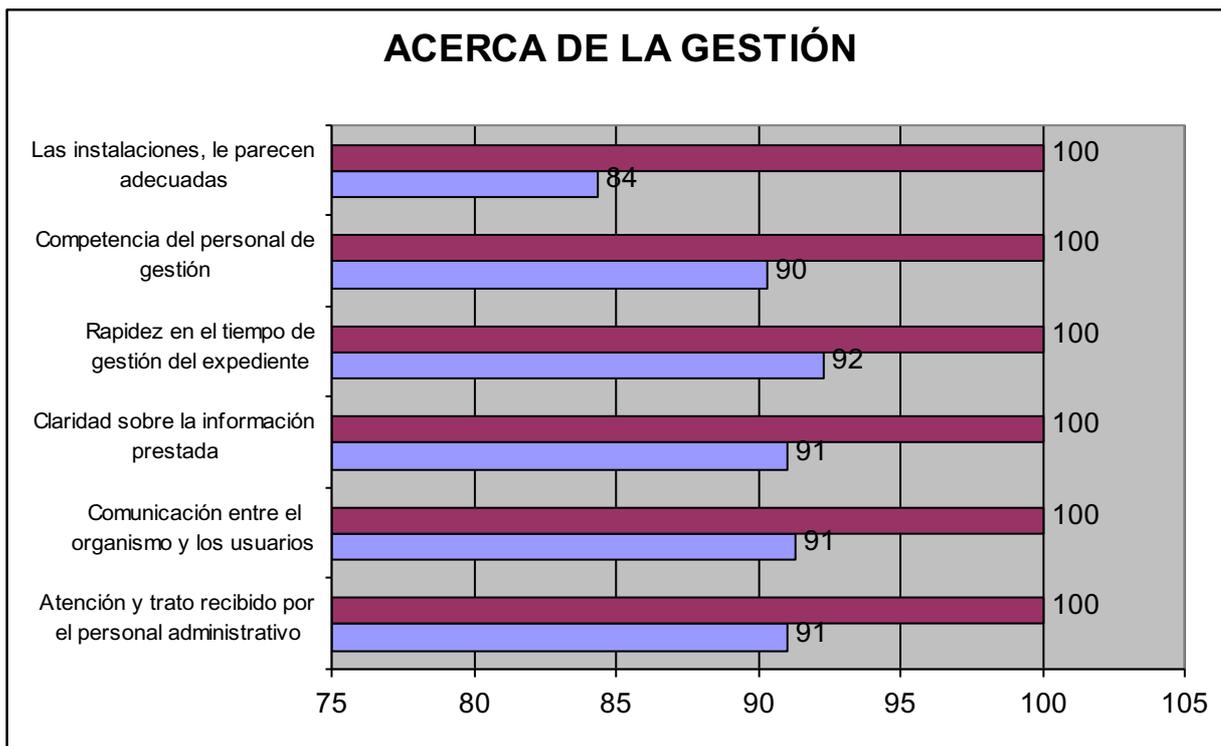


INFORMACIÓN GENERAL

En cuanto a los ítems relacionados con la mediación, cabe destacar que se han visto incrementados prácticamente todos, plasmando la cada vez mayor intervención de la labor de los mediadores en relación al conflicto.

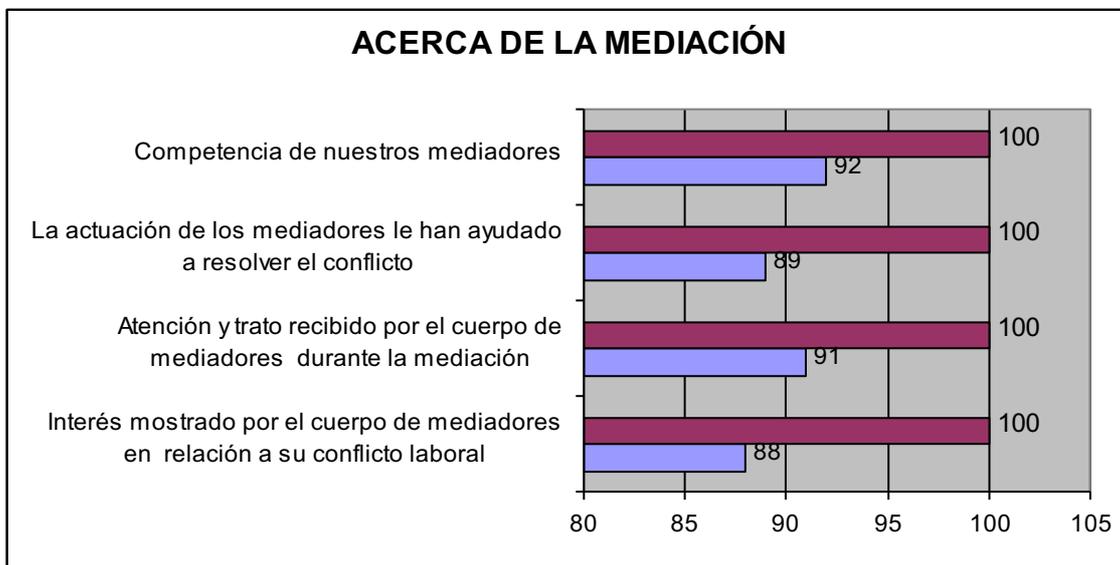


En cuanto a la gestión, el grado de satisfacción es alto, por lo que debemos seguir en la misma línea

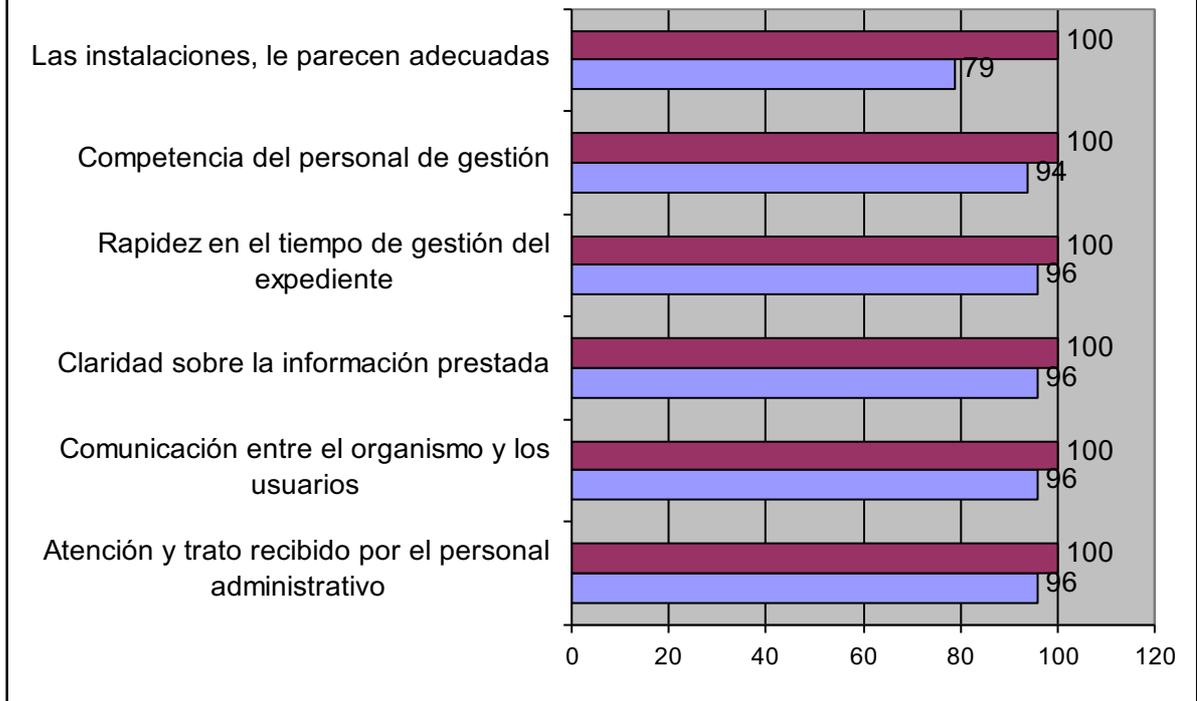


Respecto a las tres delegaciones se pueden hacer las mismas apreciaciones realizadas con carácter general.

DELEGACION MALLORCA

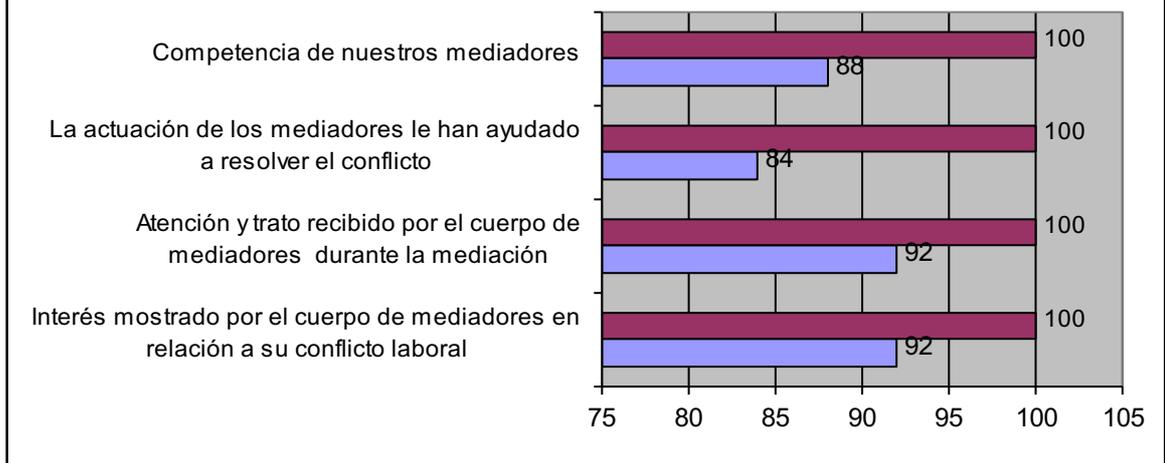


ACERCA DE LA GESTIÓN

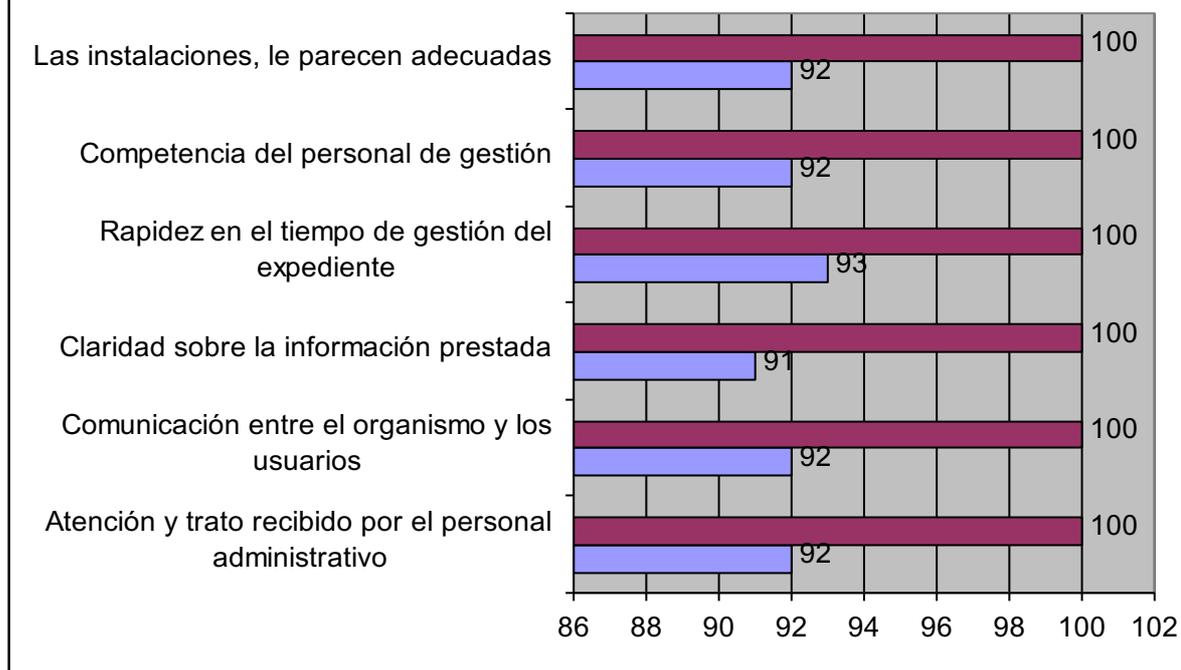


DELEGACION MENORCA

ACERCA DE LA MEDIACIÓN

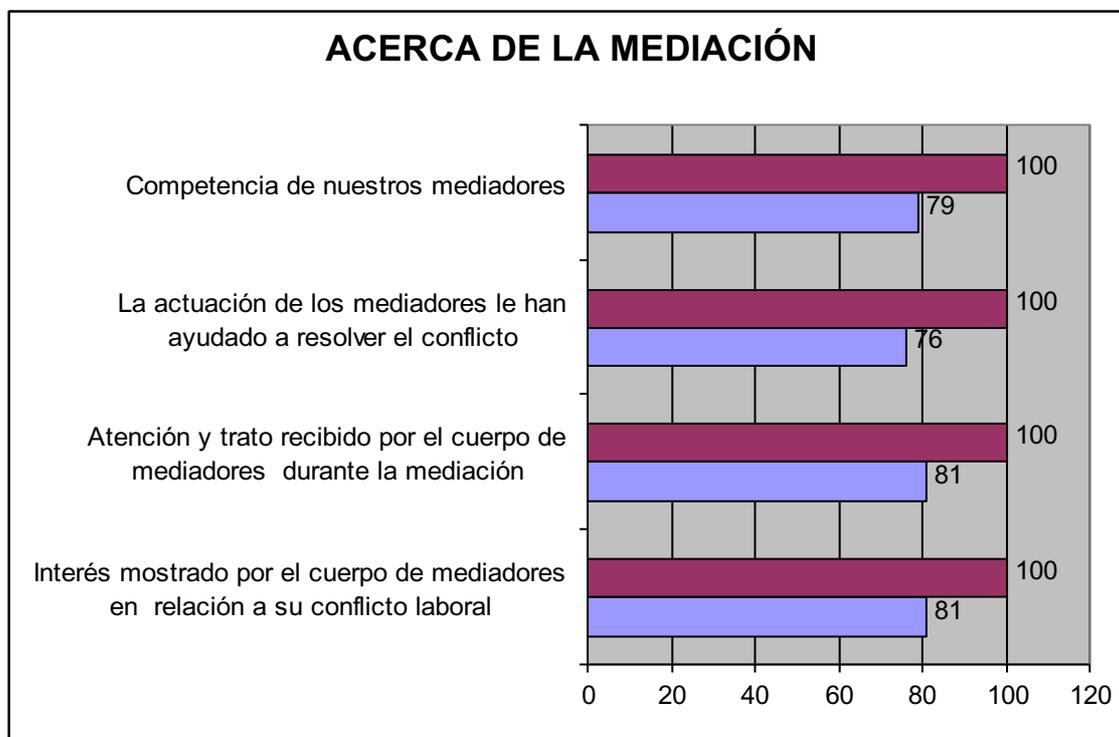


ACERCA DE LA GESTIÓN



DELEGACION IBIZA

ACERCA DE LA MEDIACIÓN



ACERCA DE LA GESTIÓN

