

## CARTA DE PRESENTACIÓN MEMORIA 2015 PATRONATO DE LA FUNDACIÓN TAMIB

El Patronato de la Fundación TAMIB, conformado por D. Sergio Bertrán Damián (Presidente) y Dña. Margarita Adrover Caldentey (Vicepresidenta), en representación de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB); D. Josep Benedicto Lacomba (Tesorero), en representación de Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO); y Dña. Ana Landero Recio (Secretaria) 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 2015.

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, entre otros. 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, Comerç i Indústria.

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 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.

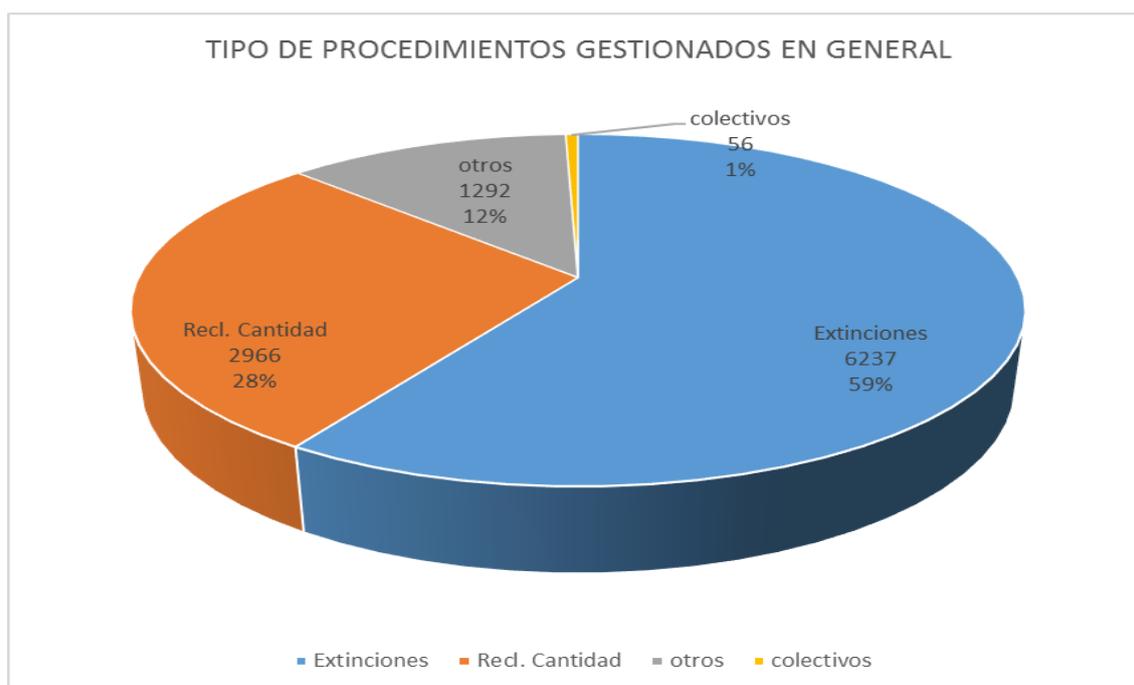
## 2.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD GENERAL DEL TAMIB DURANTE EL AÑO 2015

Durante el año 2015 respecto al año 2014, se han incrementado los expedientes individuales (un 1,11% con respecto al año anterior) y han decrecido los colectivos (un 32% con respecto al año anterior). Veamos estos cambios en cifras.

### EXPEDIENTES TRAMITADOS EN BALEARES: COMPARATIVA 2014-2015

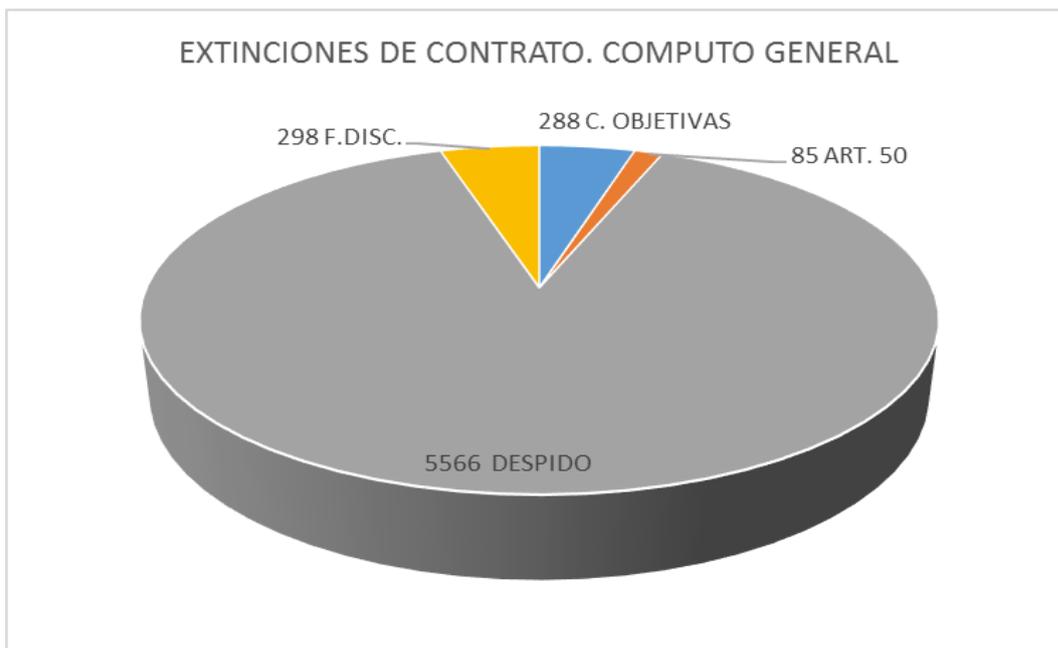
	2014	2015
<b>INDIVIDUALES</b>	10379	10495
<b>COLECTIVOS</b>	74	56
<b>ARBITRAJES</b>	0	0

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

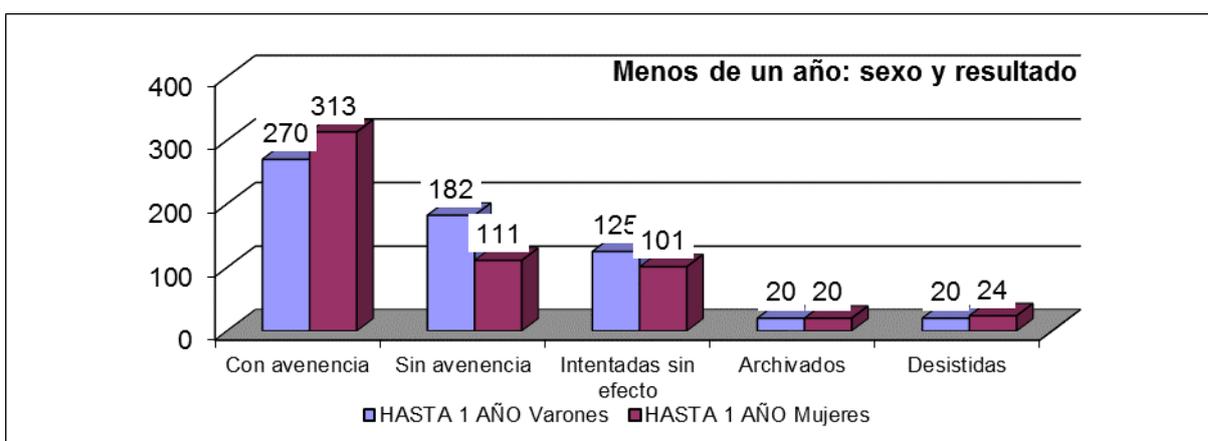


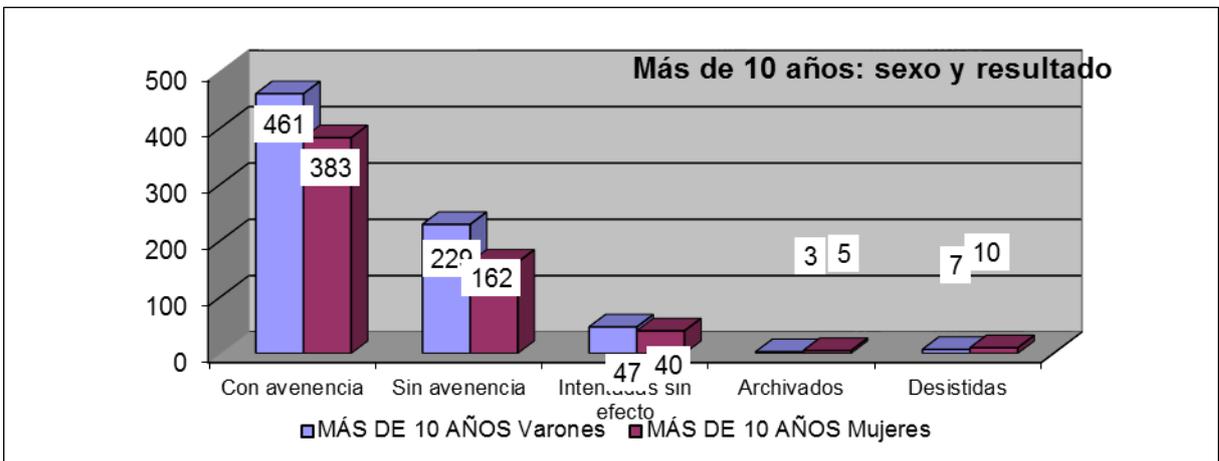
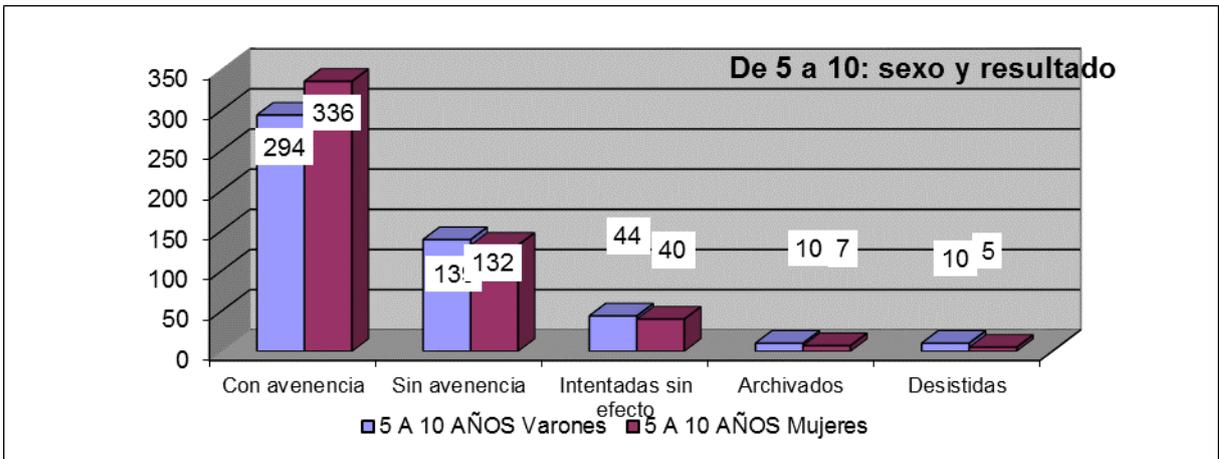
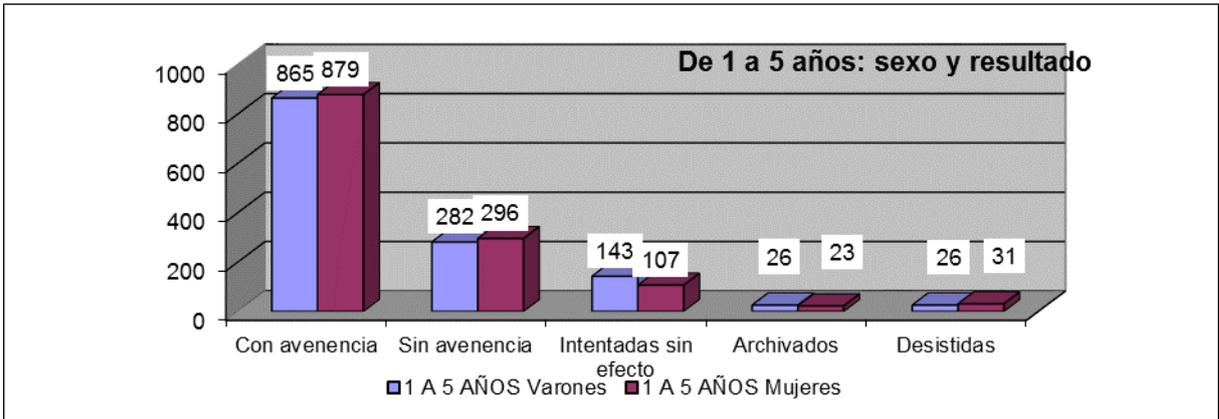
En el año 2015 con respecto al año 2014, se han incrementado levemente las reclamaciones de cantidad y los expedientes de despido, reduciéndose de forma importante los conflictos colectivos.

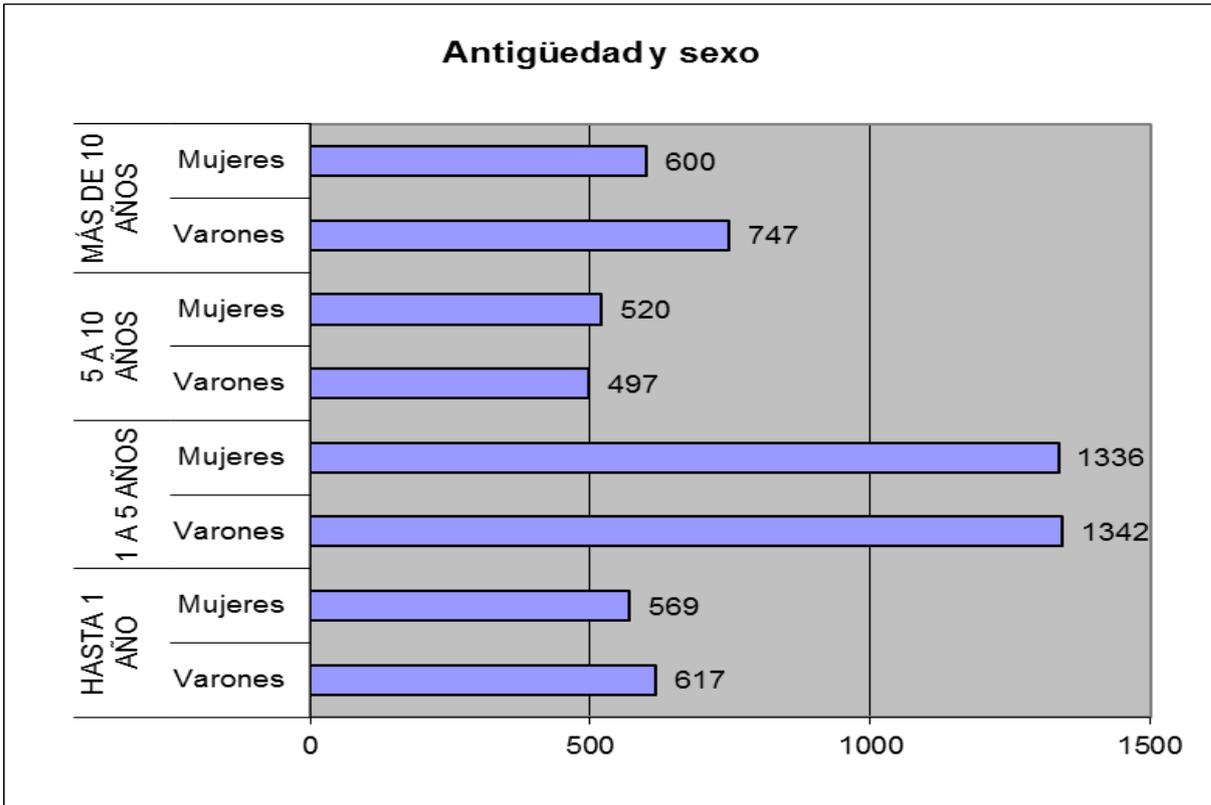
En los expedientes en los que se reclamaba por extinción contractual, siguen siendo los despidos los que suponen un mayor porcentaje, seguidos de las extinciones por causas objetivas y finalmente las extinciones vía. Art. 50 del ET.



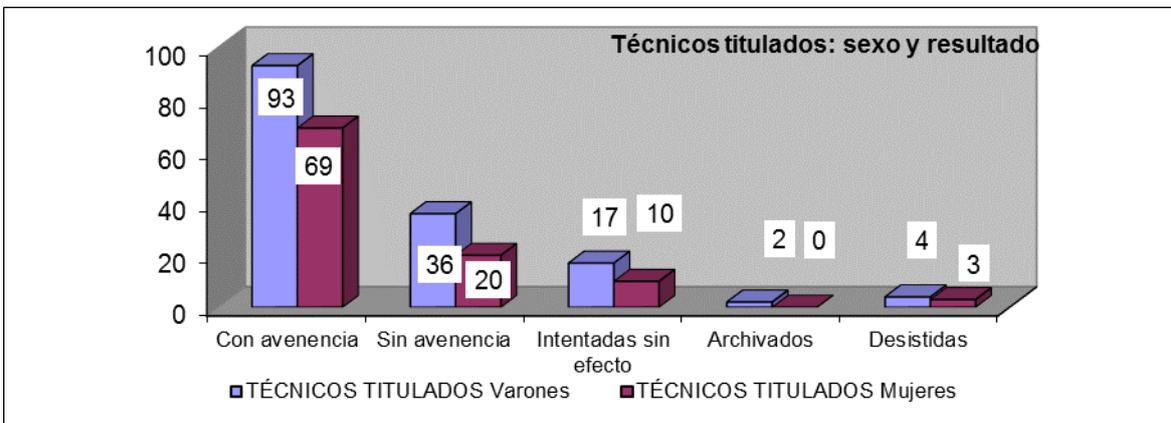
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

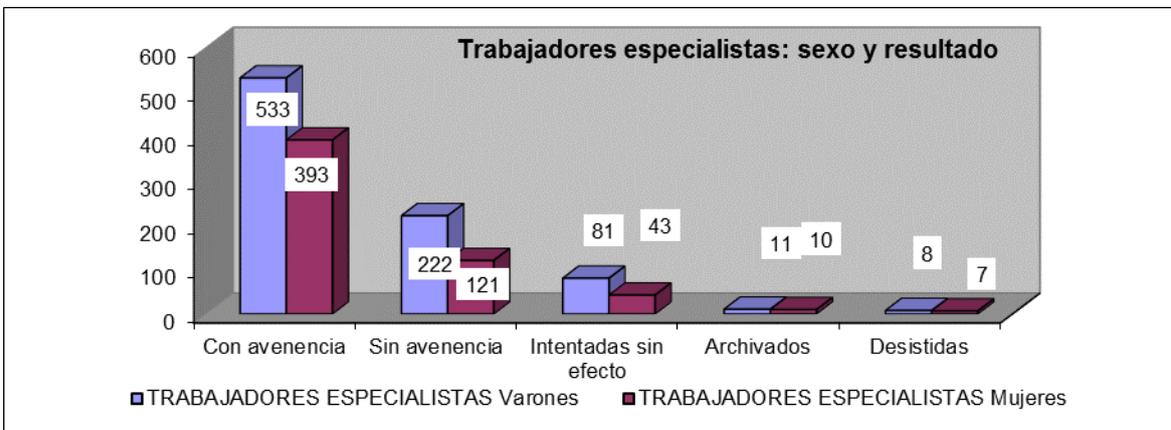
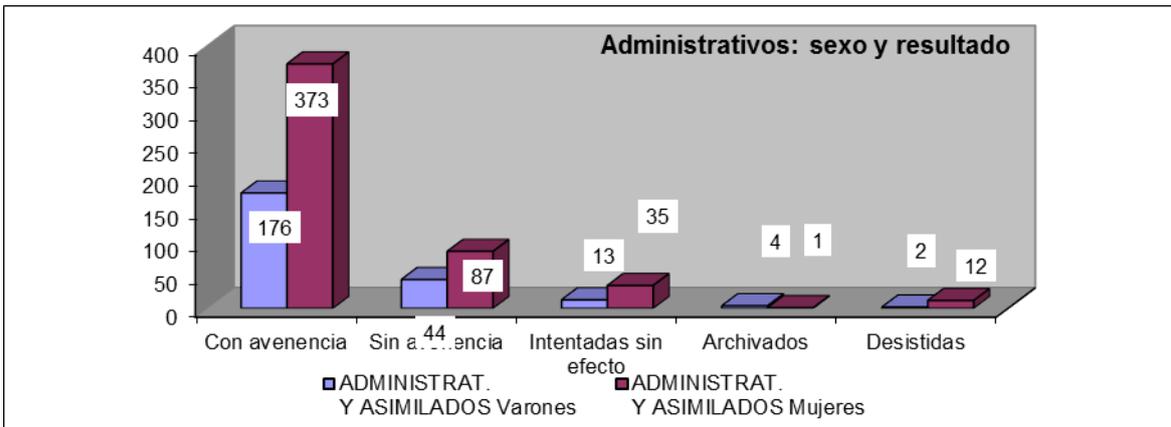
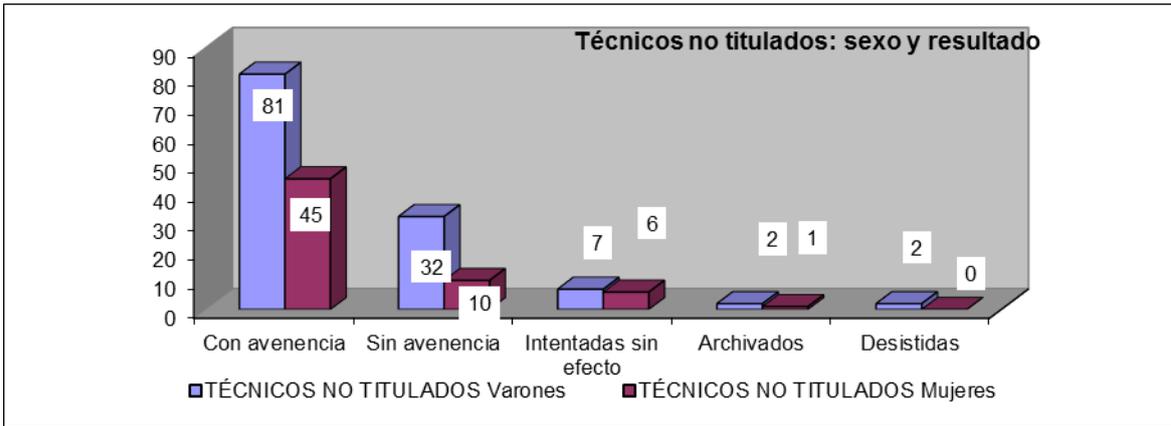


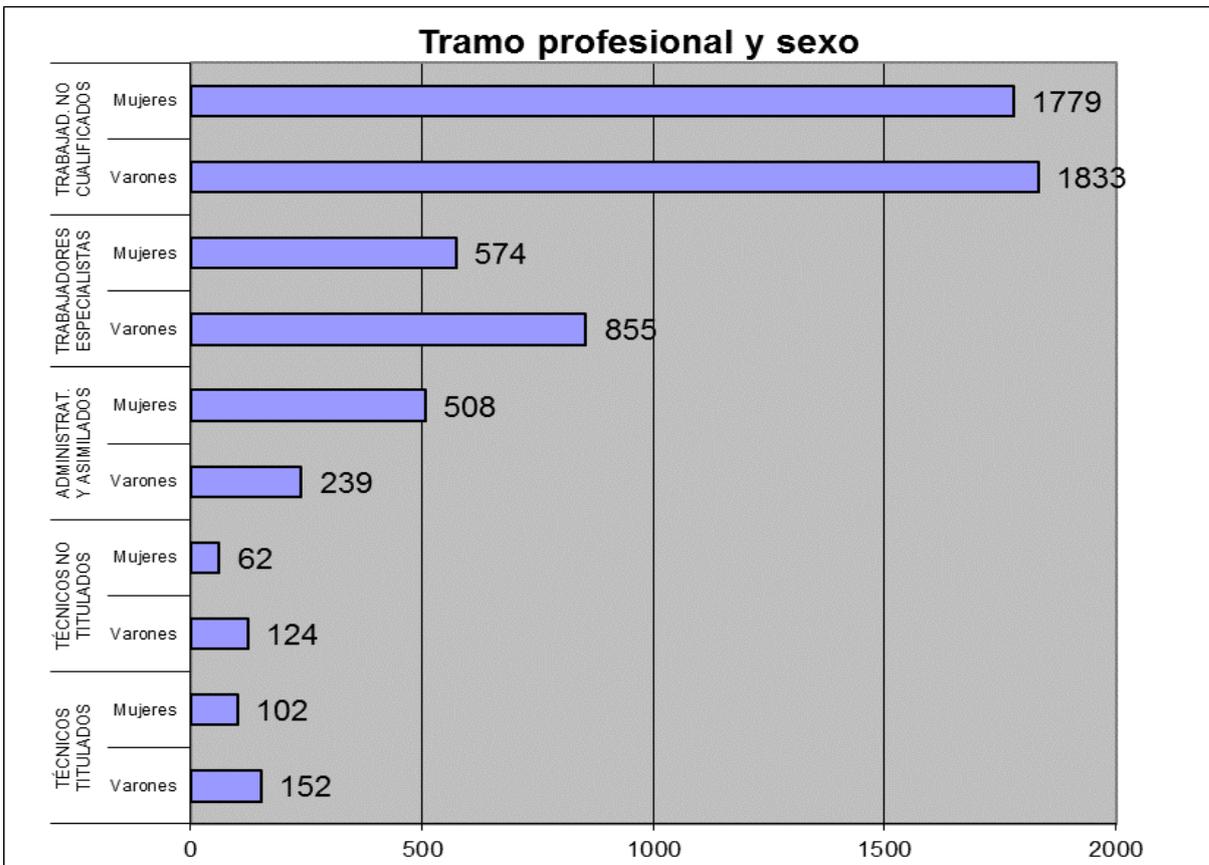
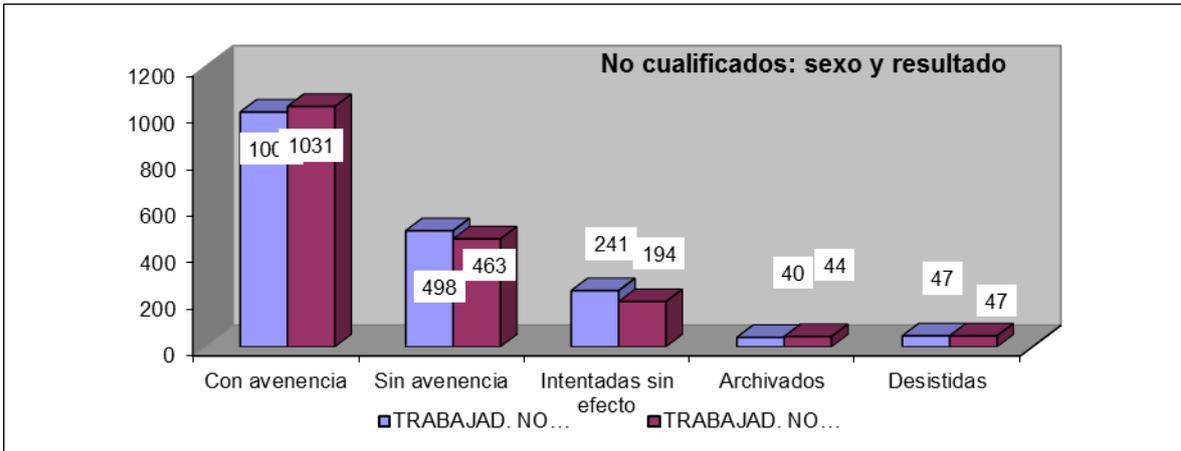




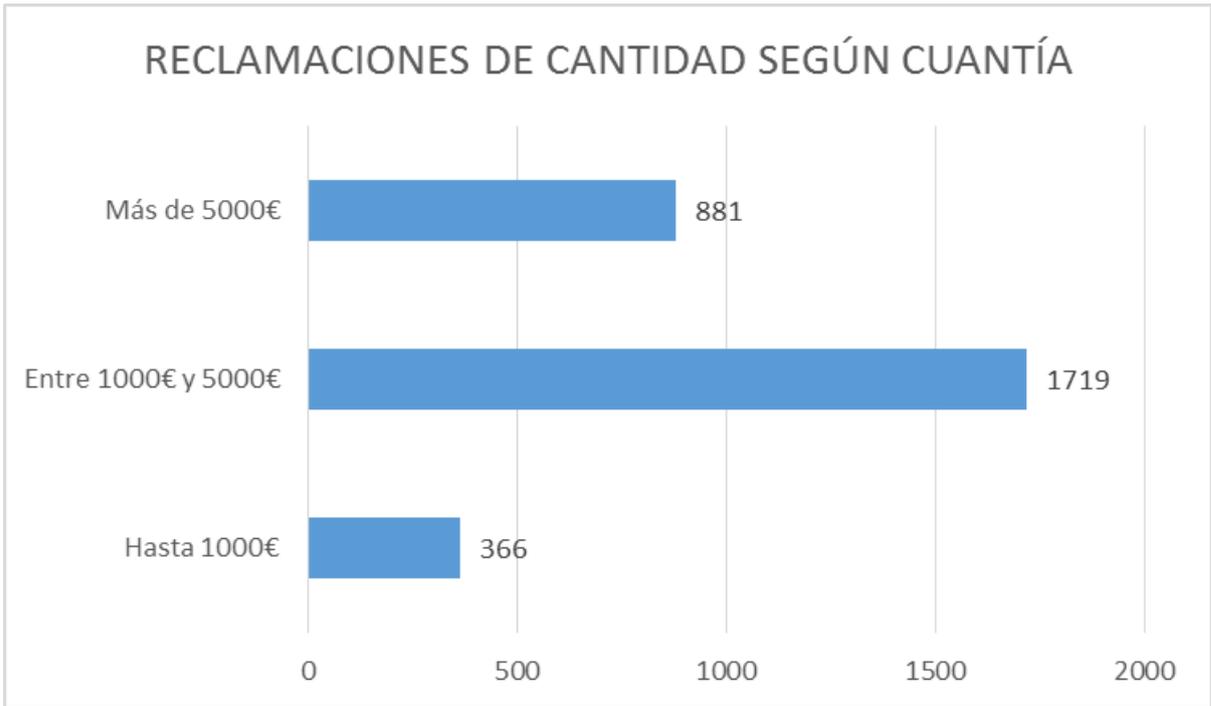
En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, principalmente mujeres, especialistas y trabajadores no cualificados, principalmente hombres.



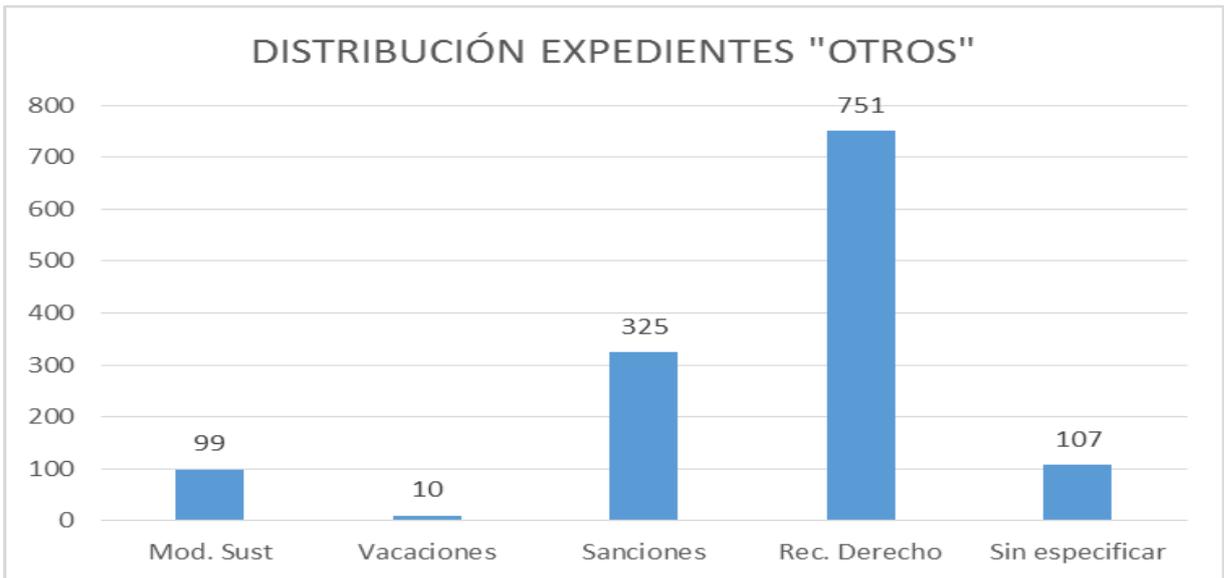




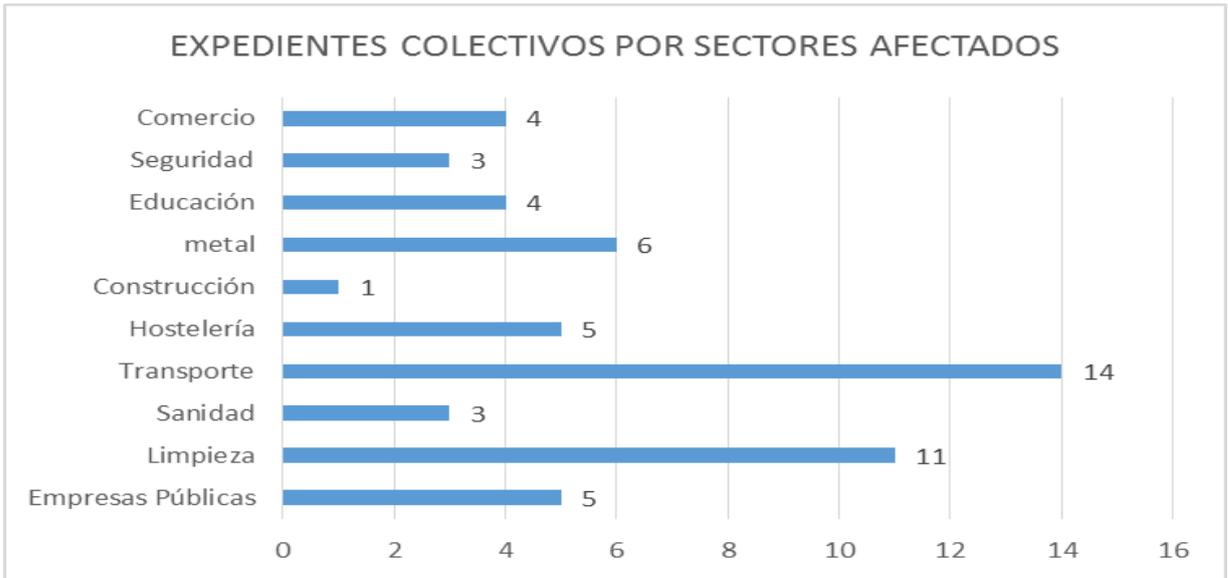
En cuanto a las reclamaciones de cantidad, en la mayoría de éstas se reclama una cantidad que oscila entre los 1.000 y los 5.000 euros.



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



En cuanto a los conflictos colectivos, de los 56 expedientes gestionados 11 correspondieron a conflictos en los que se anunció el ejercicio del derecho de huelga, es decir el 20% de ellos.



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas, cabe señalar que éste se mueve entorno al 56%, respecto a los conflictos individuales, y el 30%, respecto a los conflictos colectivos, resultado que podemos calificar de óptimo, máxime, si tenemos en cuenta que el 44% 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 17%.

Es de destacar que se han realizado 124 reaperturas de expedientes, con el resultado de acuerdo, 100 versaban sobre extinciones contractuales, 2 sobre modificaciones sustanciales y 22 sobre reclamaciones de cantidad.

El desglose de los expedientes tramitados durante el año 2015, refleja el siguiente resultado:

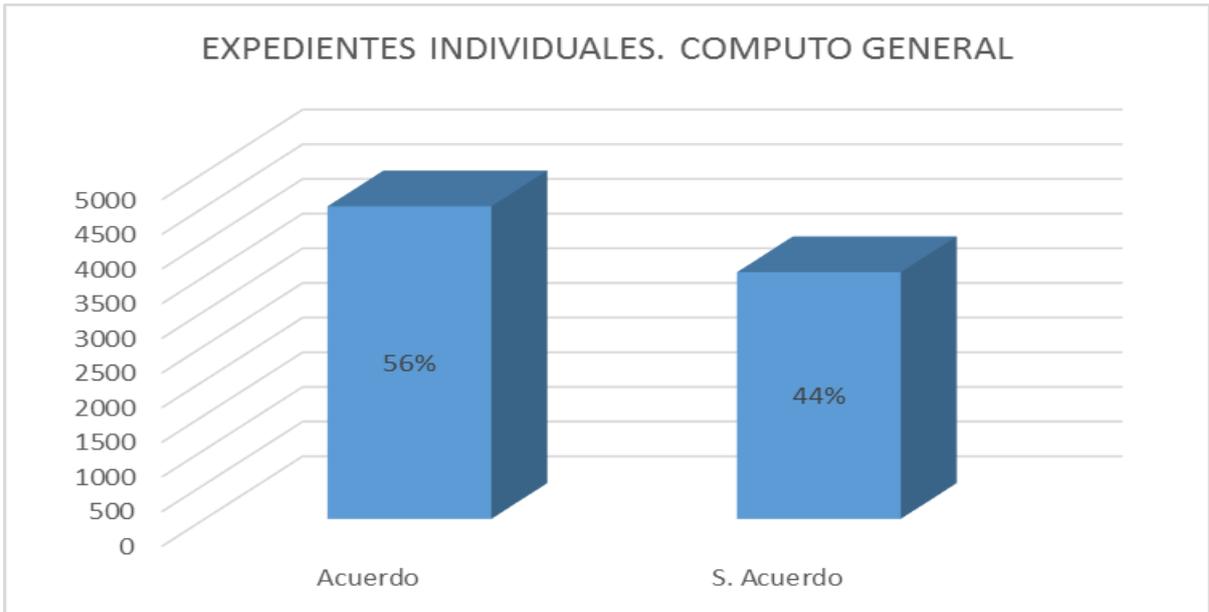
Individuales		Colectivos	
Acuerdo	4.509	Acuerdo	14
Sin Acuerdo	3.559	Sin Acuerdo	38
I.S.Efecto	1.827	I.S.Efecto	1
Desistido	332	Desistido	3
Archivado	268	Archivado	-
10.495		56	
<b>10.551</b>			

**10 Huelgas**

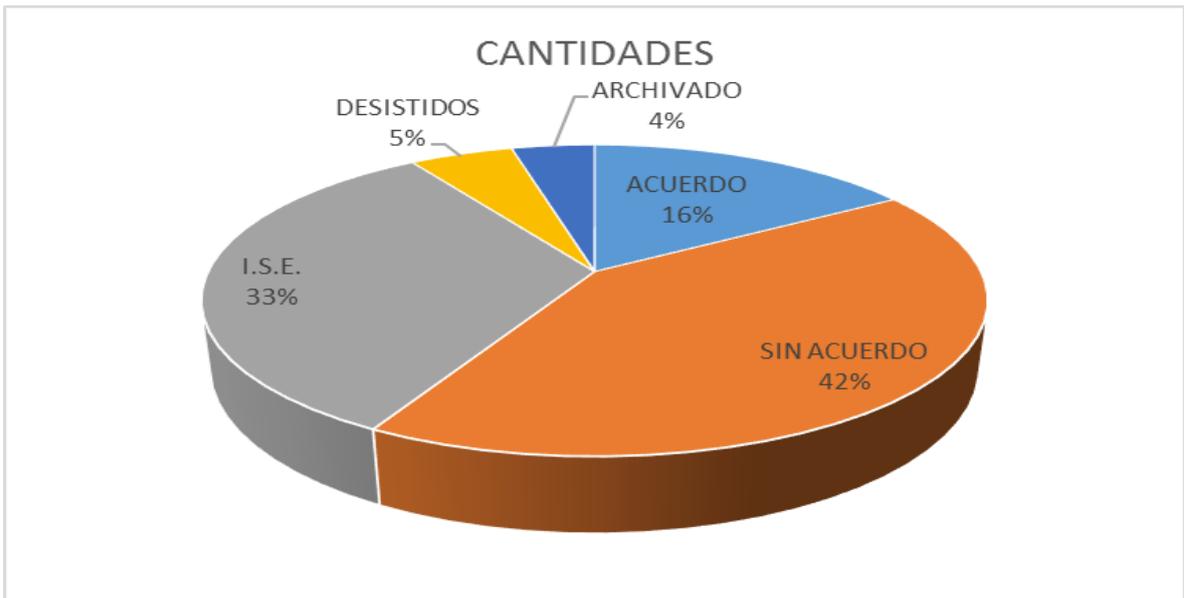
**4 Huelga**

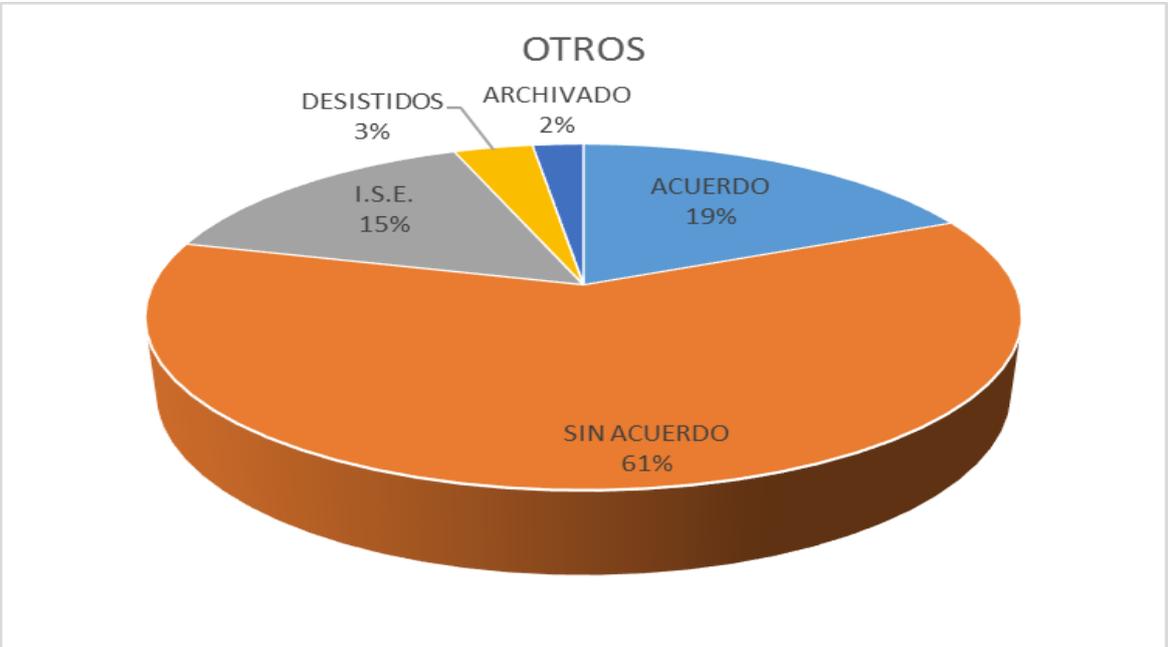
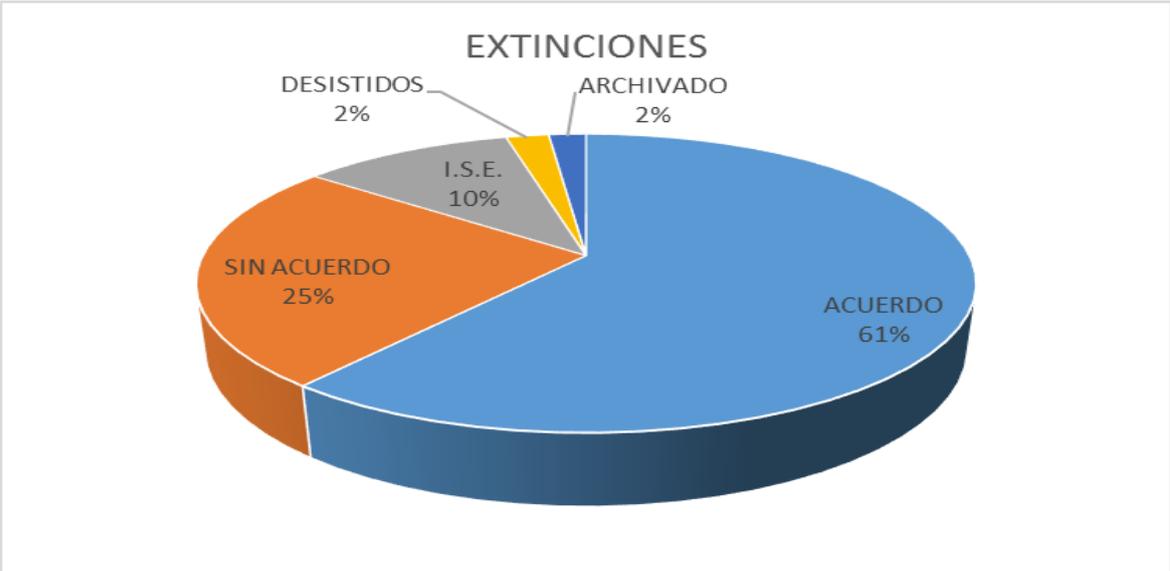
**5 Huelgas**

**1 Huelga**

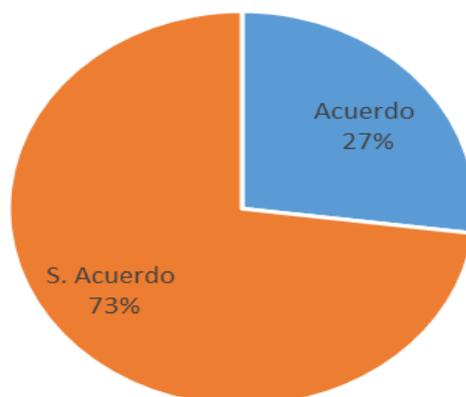


En cuanto a las extinciones contractuales, el nivel de acuerdos alcanzado, en las mediaciones efectivamente realizadas, es muy alto, un 71% del total y en las reclamaciones de cantidad un 28%.

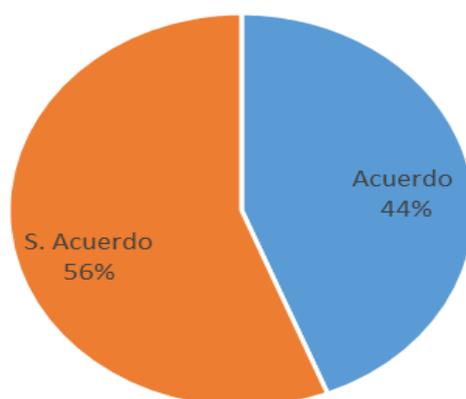




## EXPEDIENTES COLECTIVOS. COMPUTO GENERAL

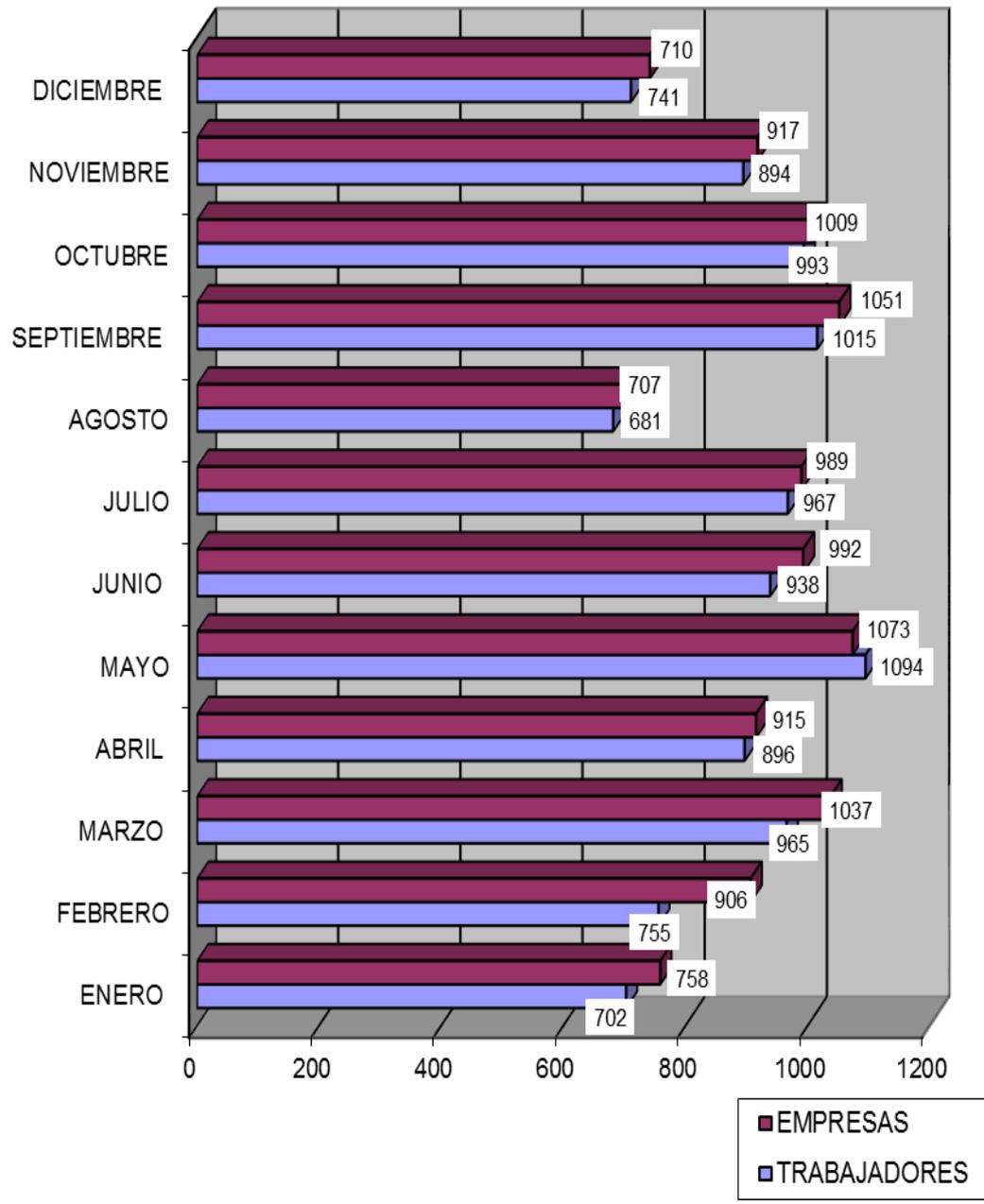


## RESULTADO CONVOCATORIA DE HUELGA

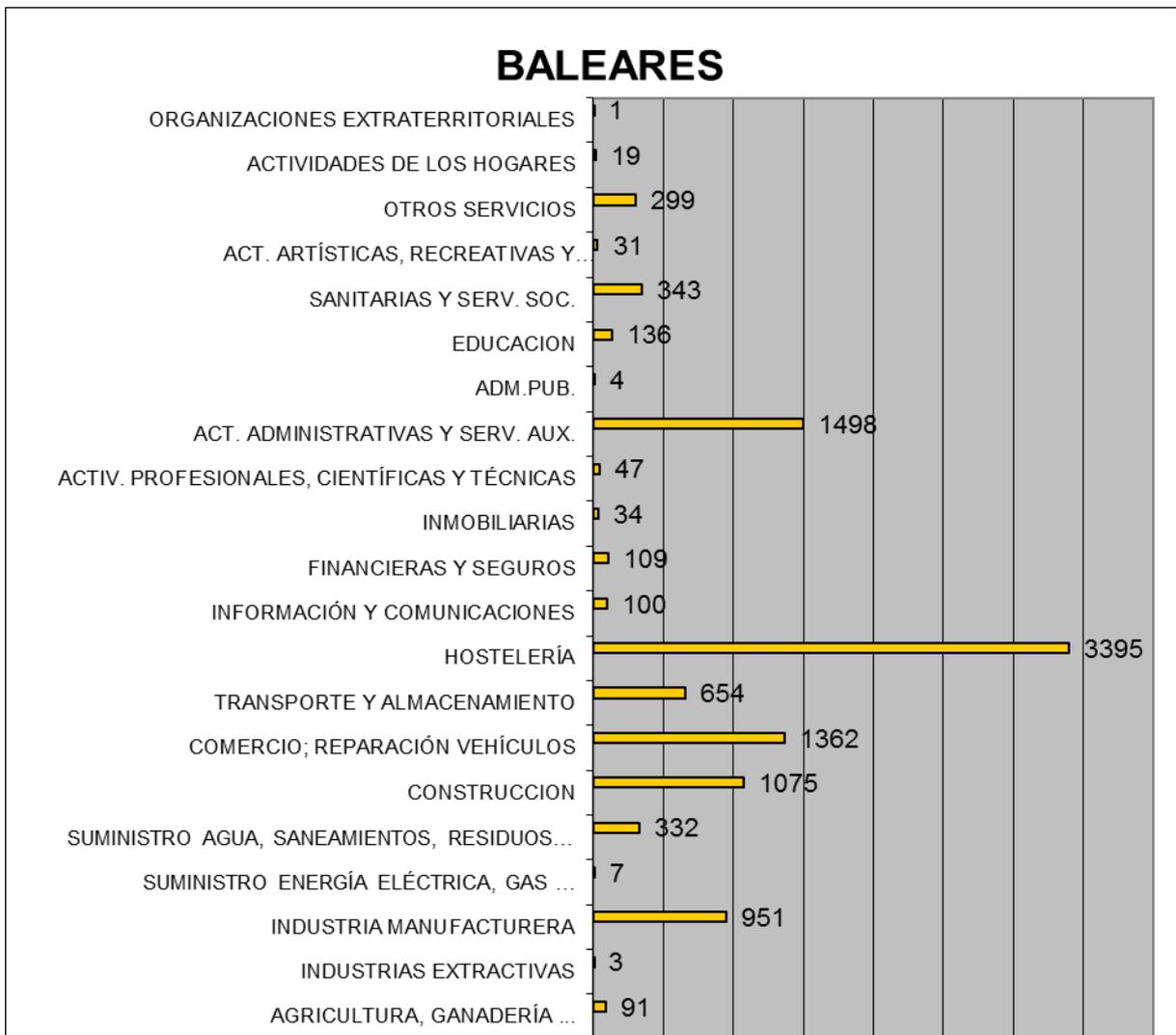


Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectados dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 10.641 trabajadores y las 11.064 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud 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.

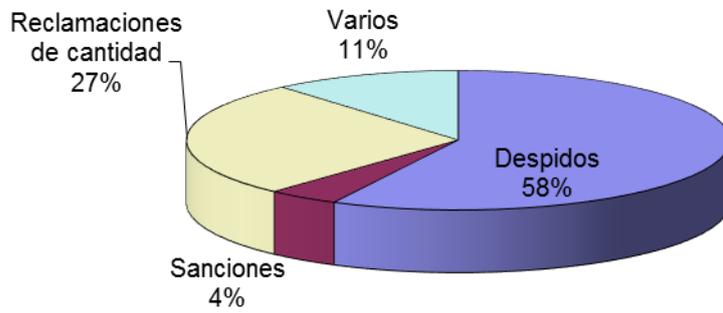
## EMPRESAS Y TRABAJADORES



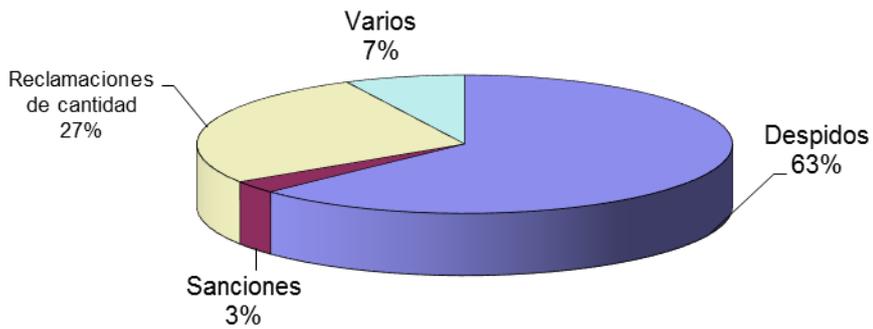
Respecto al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en hostelería, construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares.



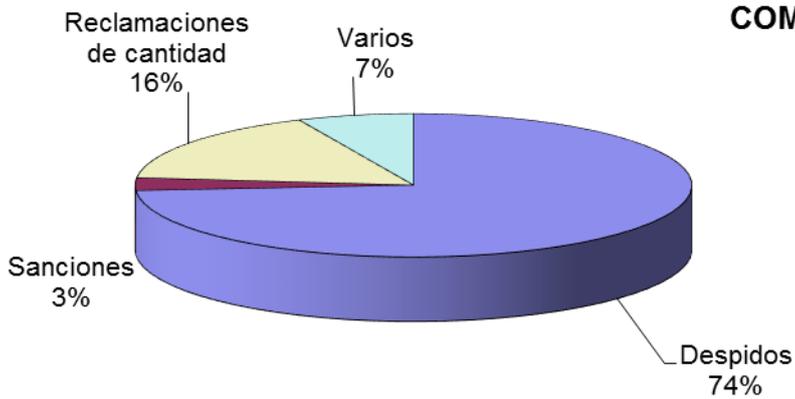
### ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES

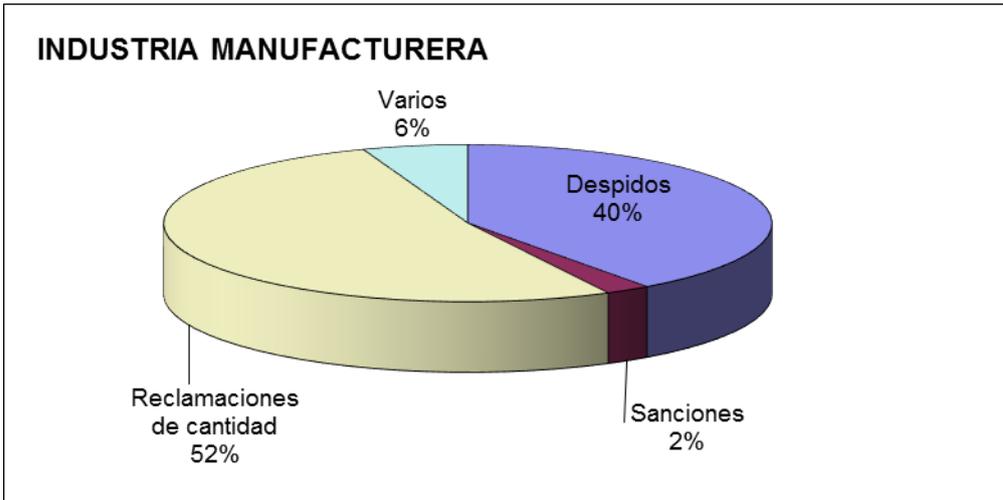


### HOSTELERÍA



### COMERCIO





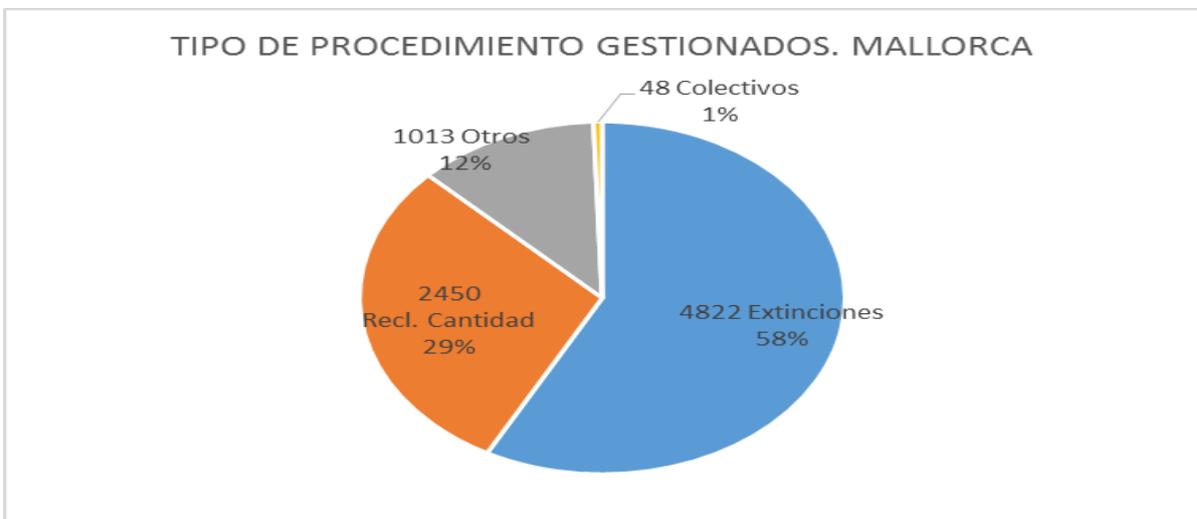
### 3.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE MALLORCA DURANTE EL AÑO 2015

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% y los expedientes sobre conflictos colectivos se han reducido un 27%.

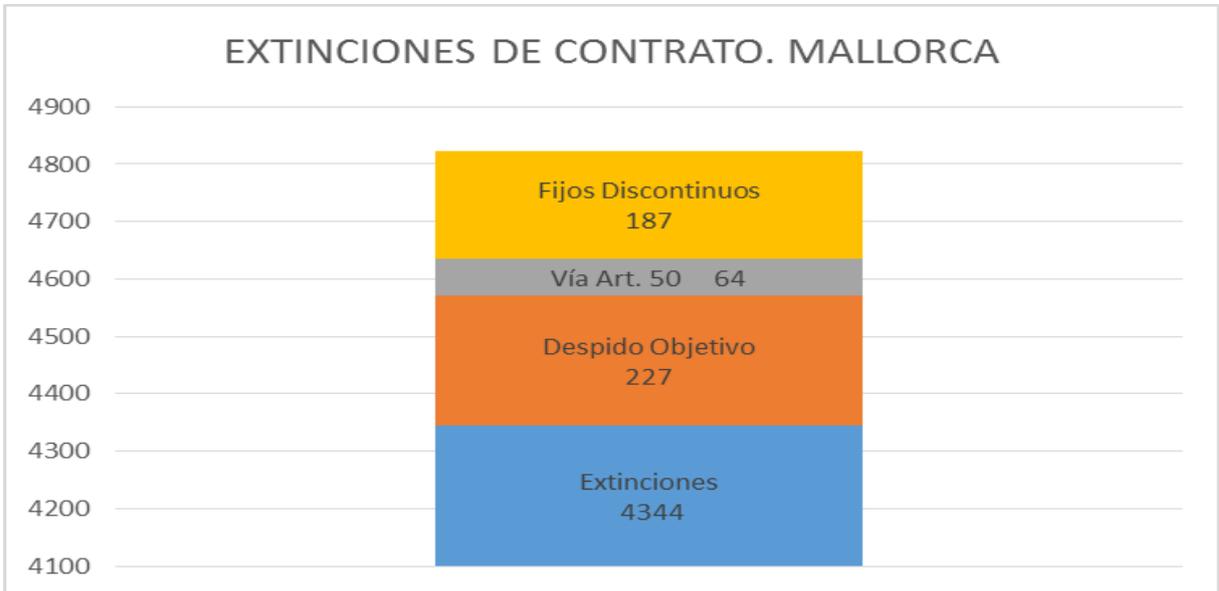
#### EXPEDIENTES TRAMITADOS. MALLORCA AÑOS 2014-2015

	2014	2015
<b>INDIVIDUALES</b>	8052	8285
<b>COLECTIVOS</b>	66	48
<b>ARBITRAJES</b>	0	0

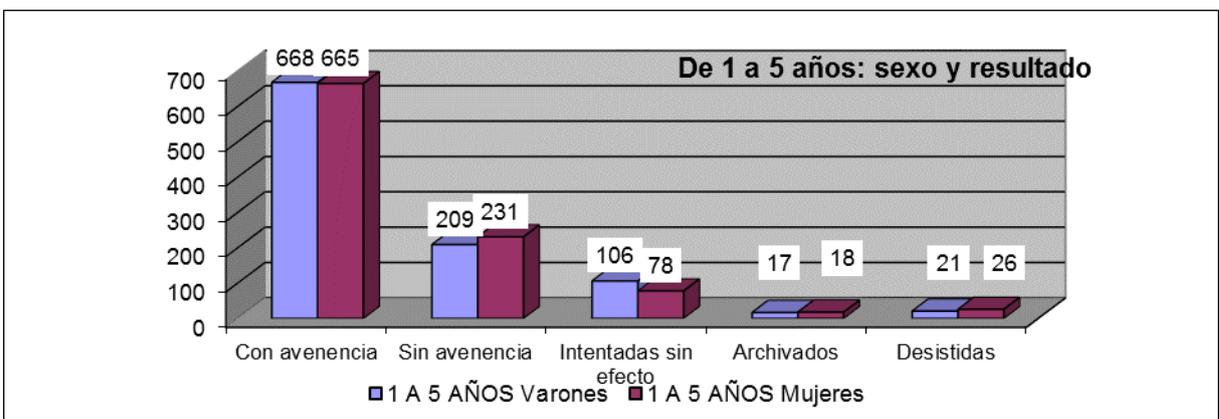
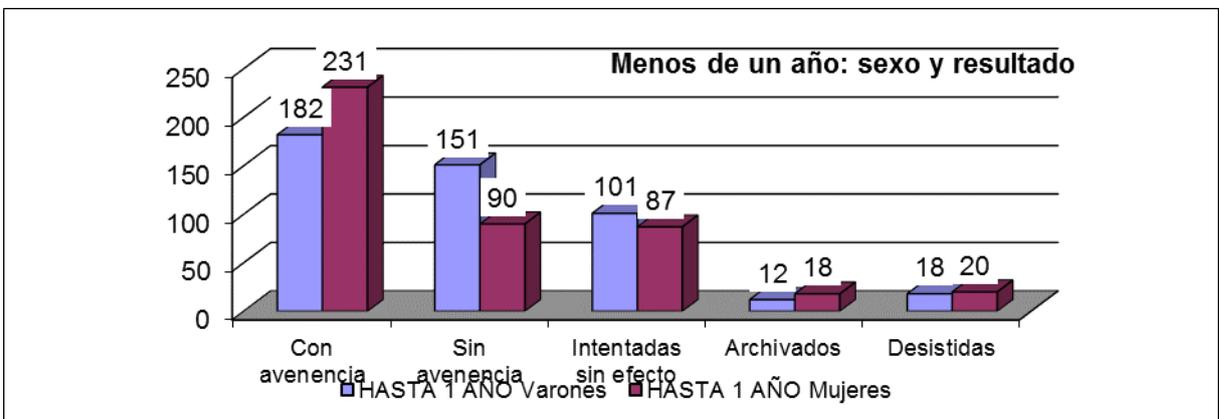
En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y reclamaciones de cantidad.

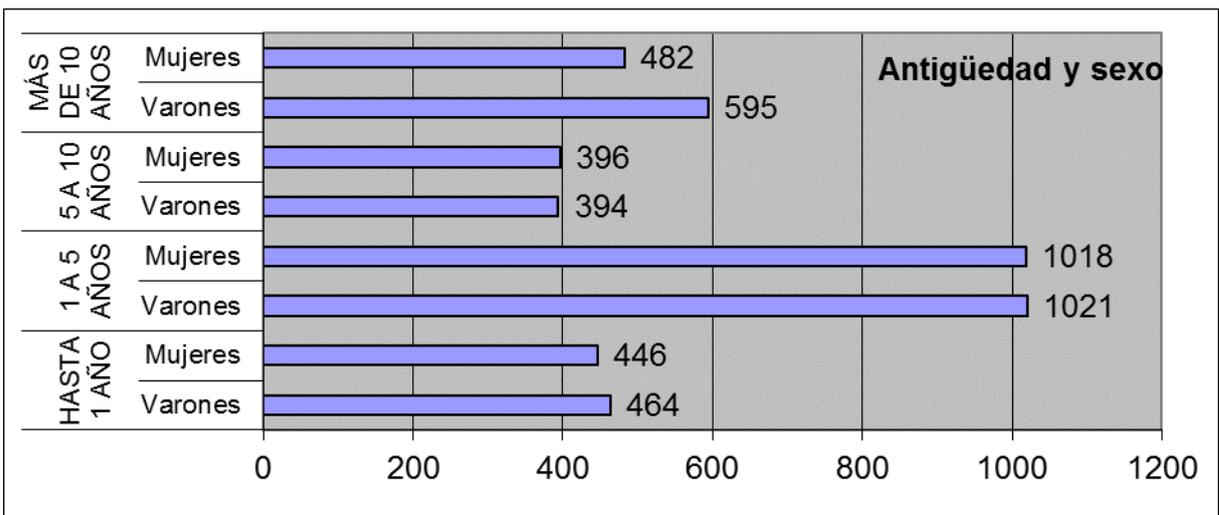
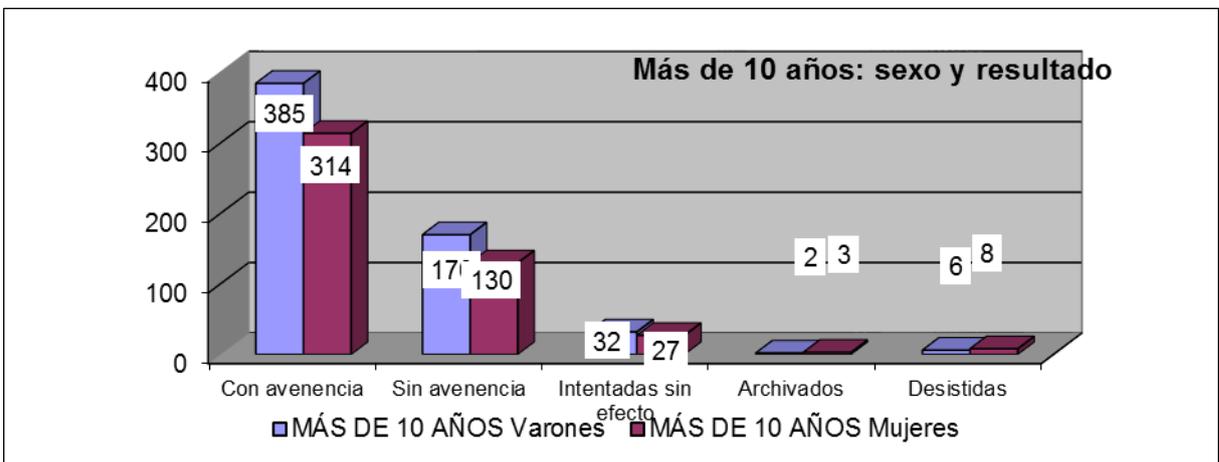
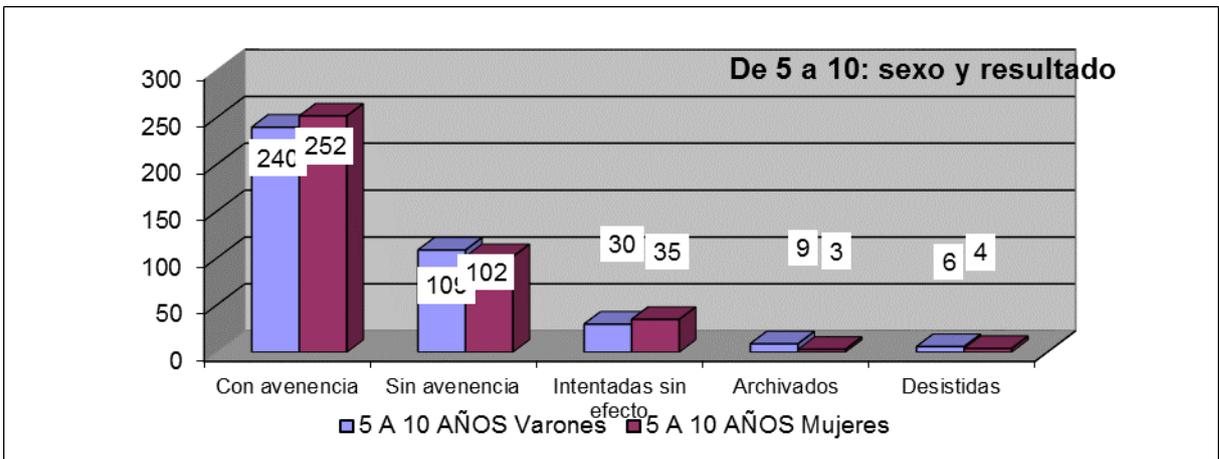


Con respecto a las extinciones contractuales, la mayoría responden a despidos ordinarios, manteniéndose las extinciones por causas objetivas y reduciéndose el porcentaje de las resoluciones contractuales por voluntad del trabajador.

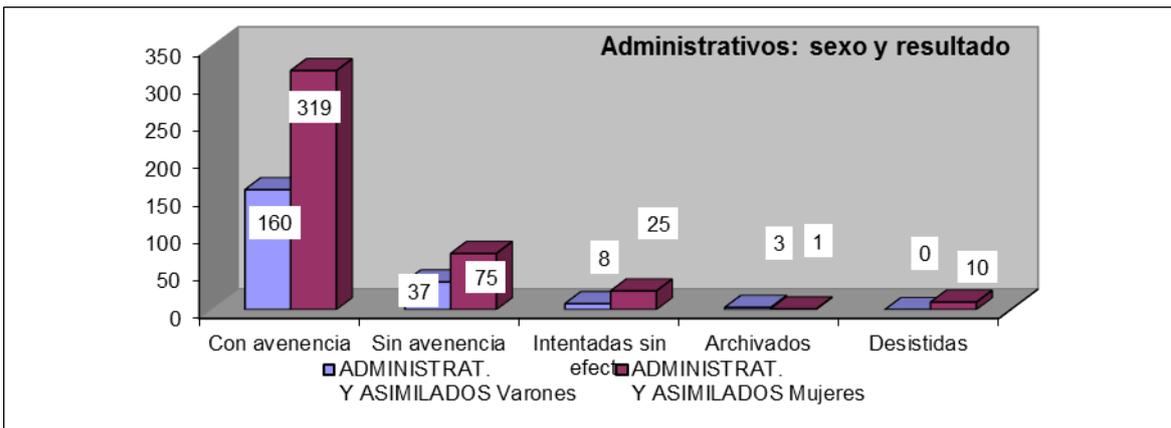
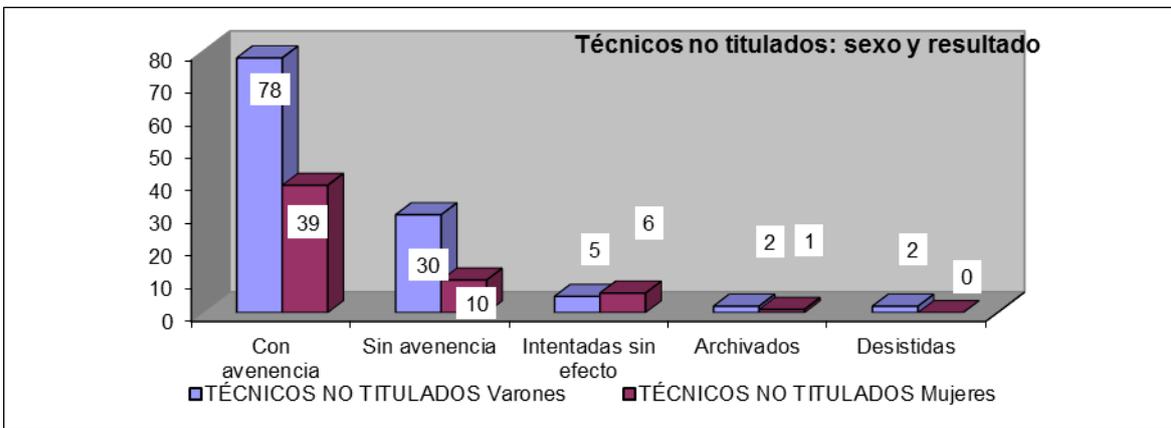
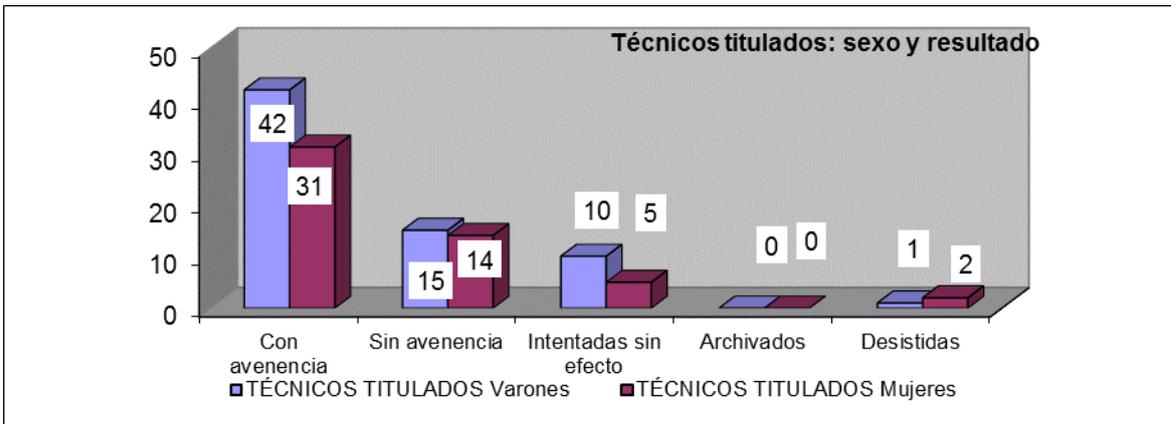


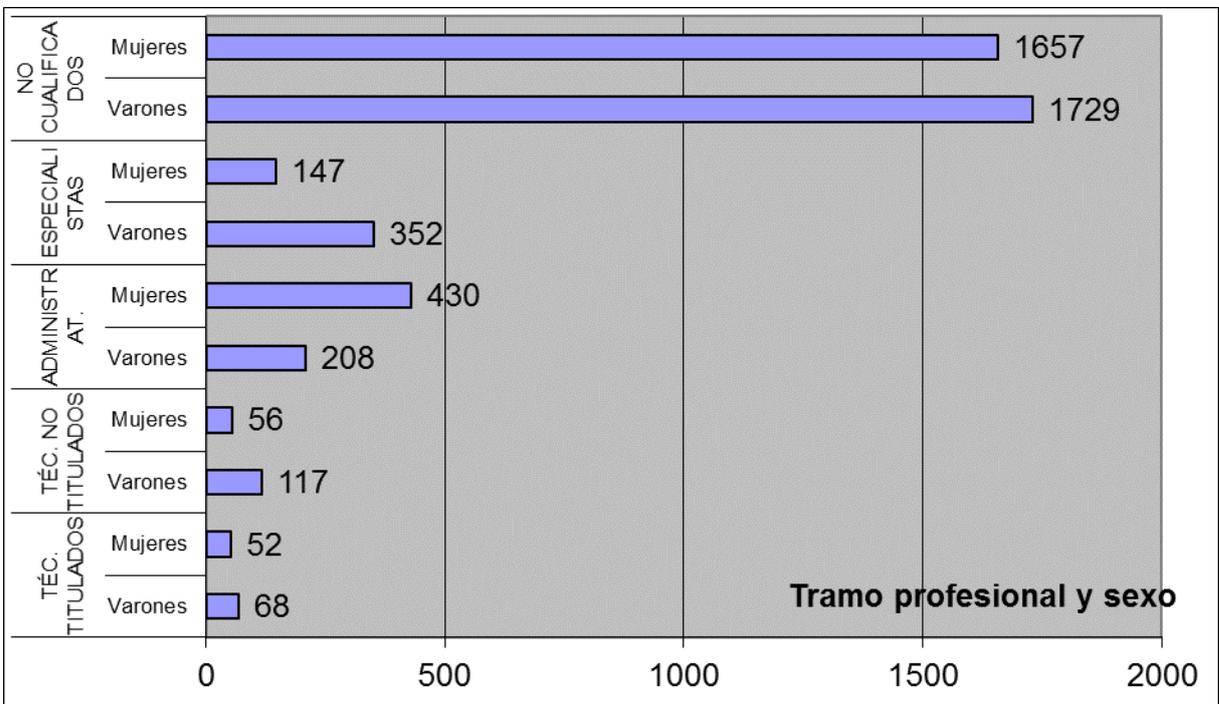
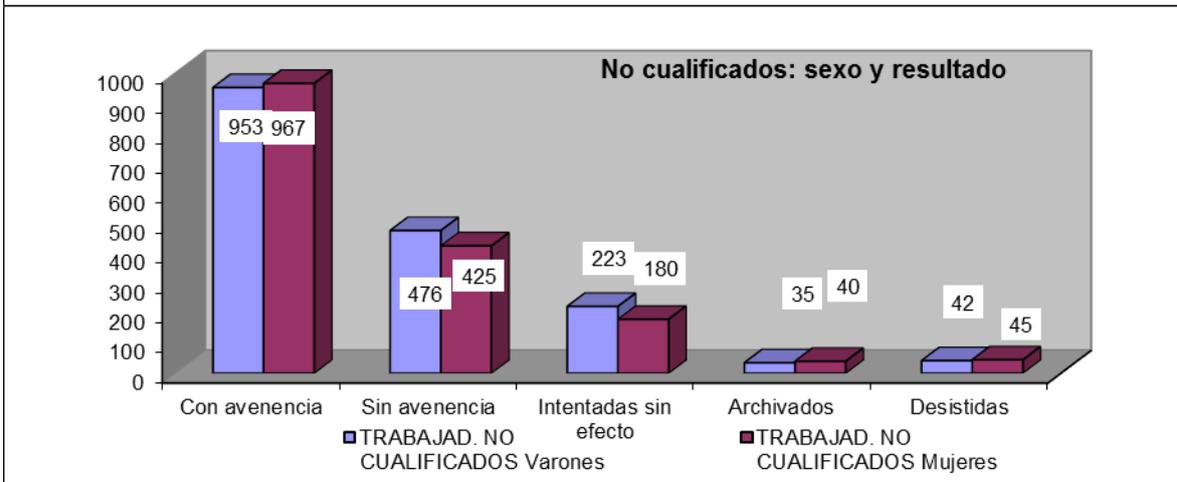
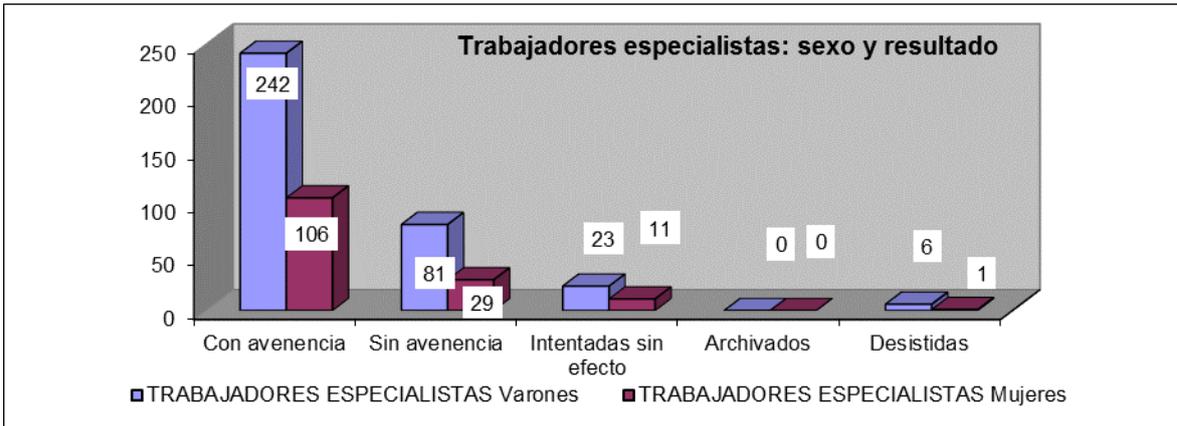
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.



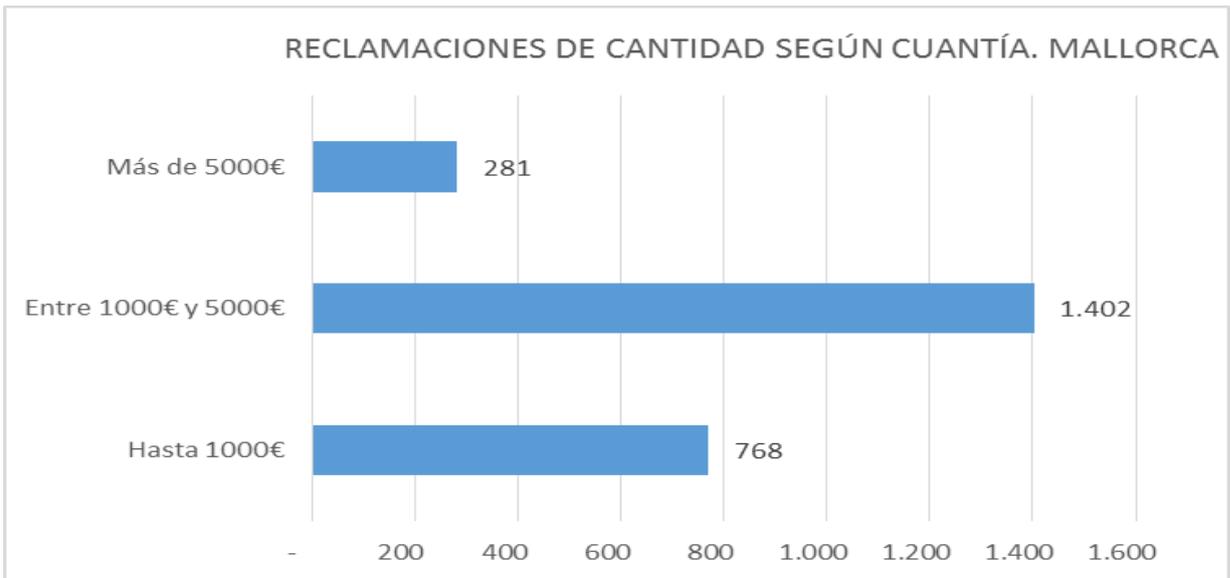


En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, especialistas y trabajadores no cualificados.

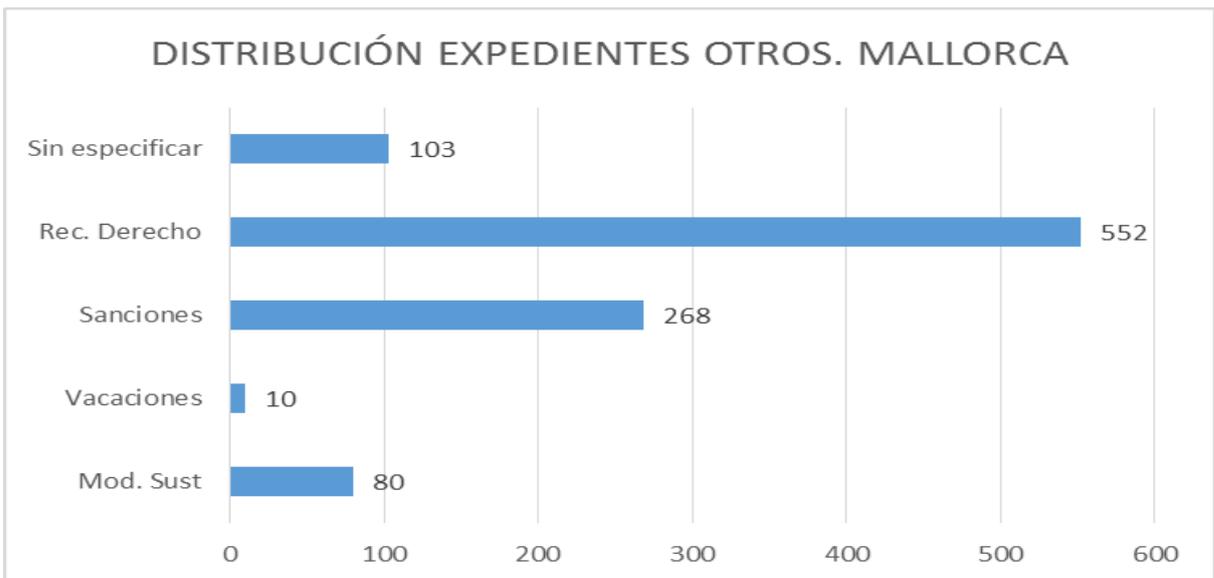




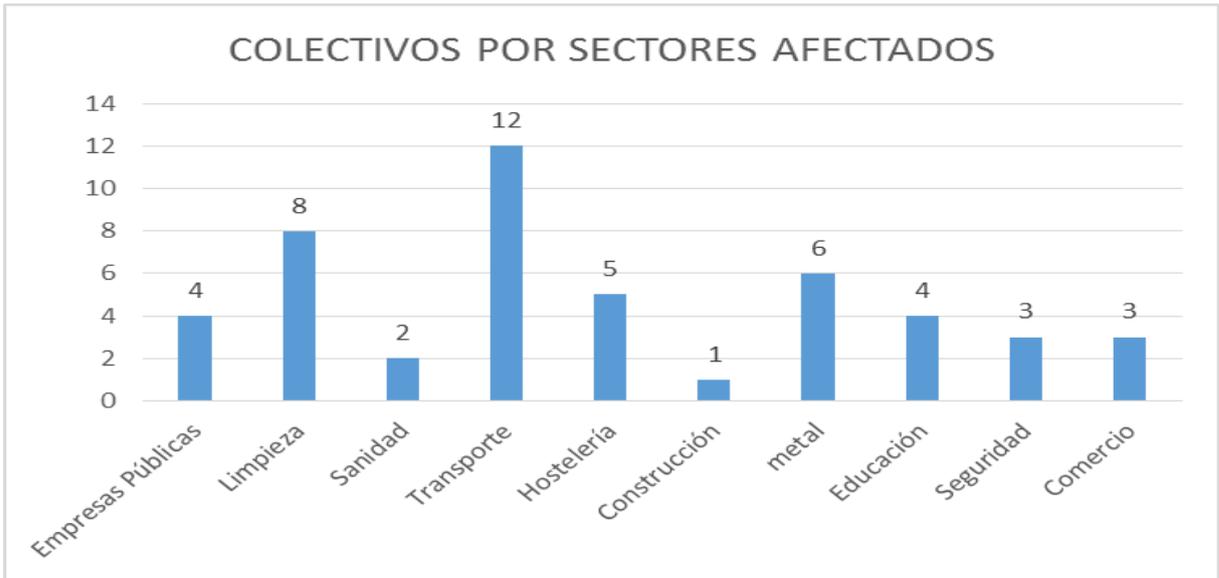
En cuanto a las reclamaciones de cantidad, en la mayoría de éstas se reclama una cantidad que oscila entre 1000 y 5000 euros.



Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones, con un gran incremento de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.



En cuanto a los conflictos colectivos, de los 48 expedientes gestionados 8 correspondieron a conflictos en los que se anunció el ejercicio del derecho de huelga, el 17% de ellos.



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 56%, en cuanto a los conflictos individuales y el 20% 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 33%

	Individuales
Acuerdo	3546
Sin Acuerdo	2836
I.S.Efecto	1425
Desistido	274
Archivado	204
	<b>8285</b>

**8 Huelgas**

**2 Huelga**  
**4 Huelgas**

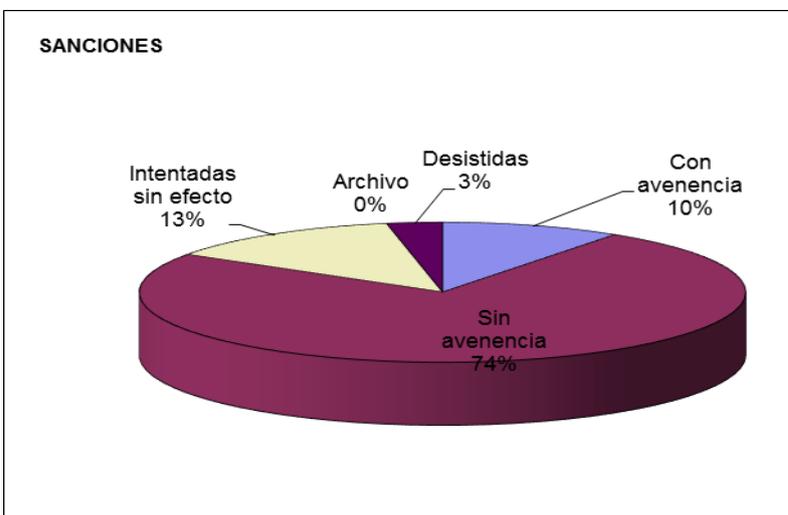
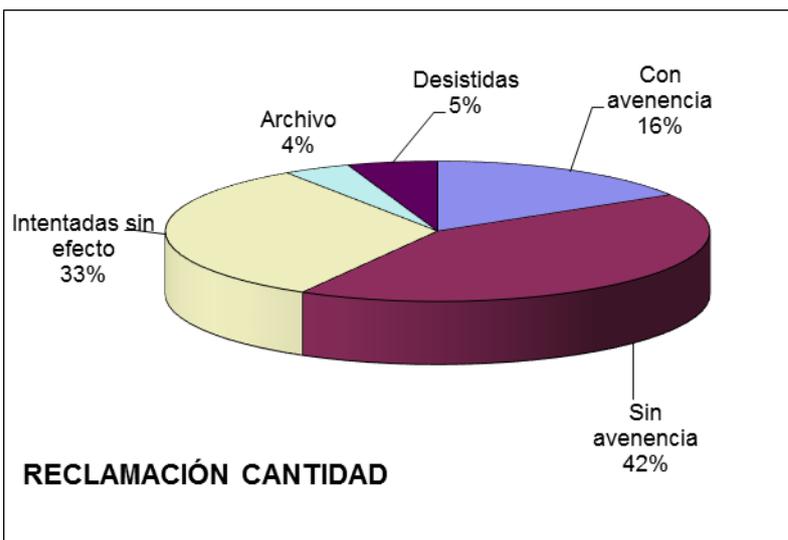
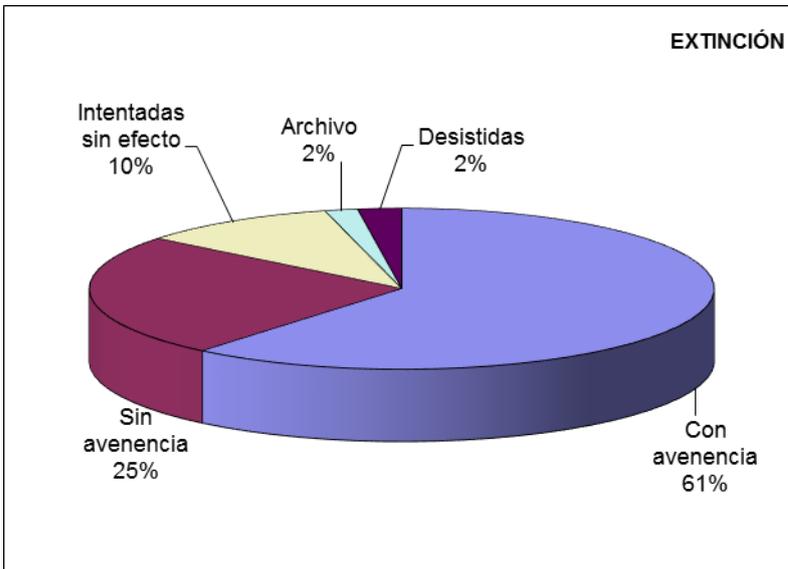
**2 Huelga**

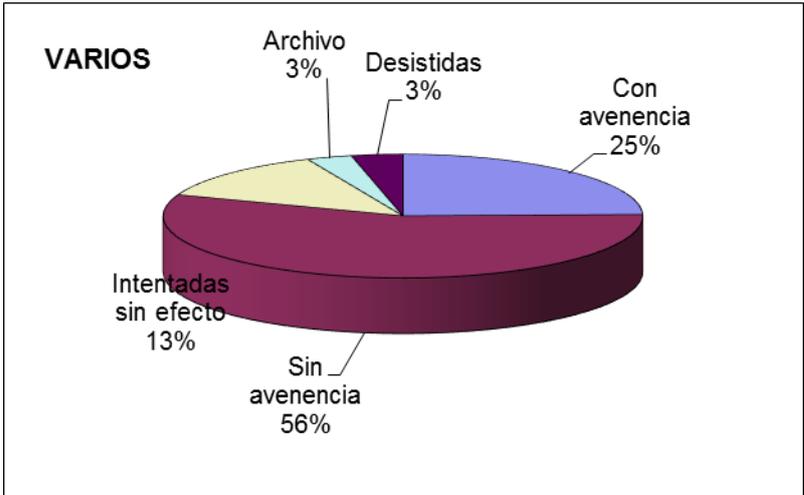
	Colectivos
Acuerdo	9
Sin Acuerdo	35
I.S.Efecto	1
Desistido	3
Archivado	0
	<b>48</b>

**8.333**

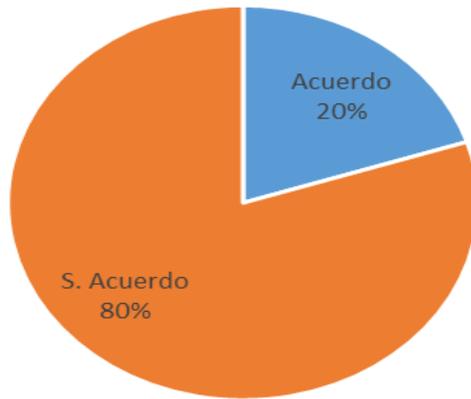


En cuanto a las extinciones contractuales, el nivel de acuerdos alcanzado es alto, un 71% del total. En cambio, en las reclamaciones de cantidad se baja drásticamente al 28%.

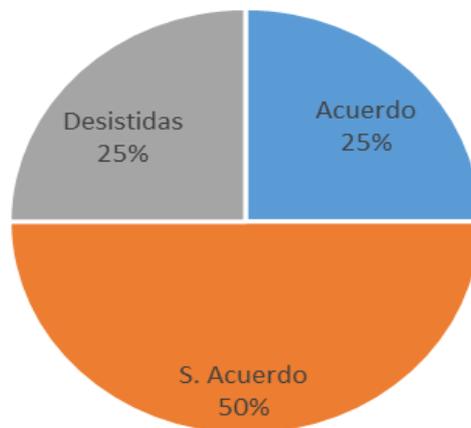




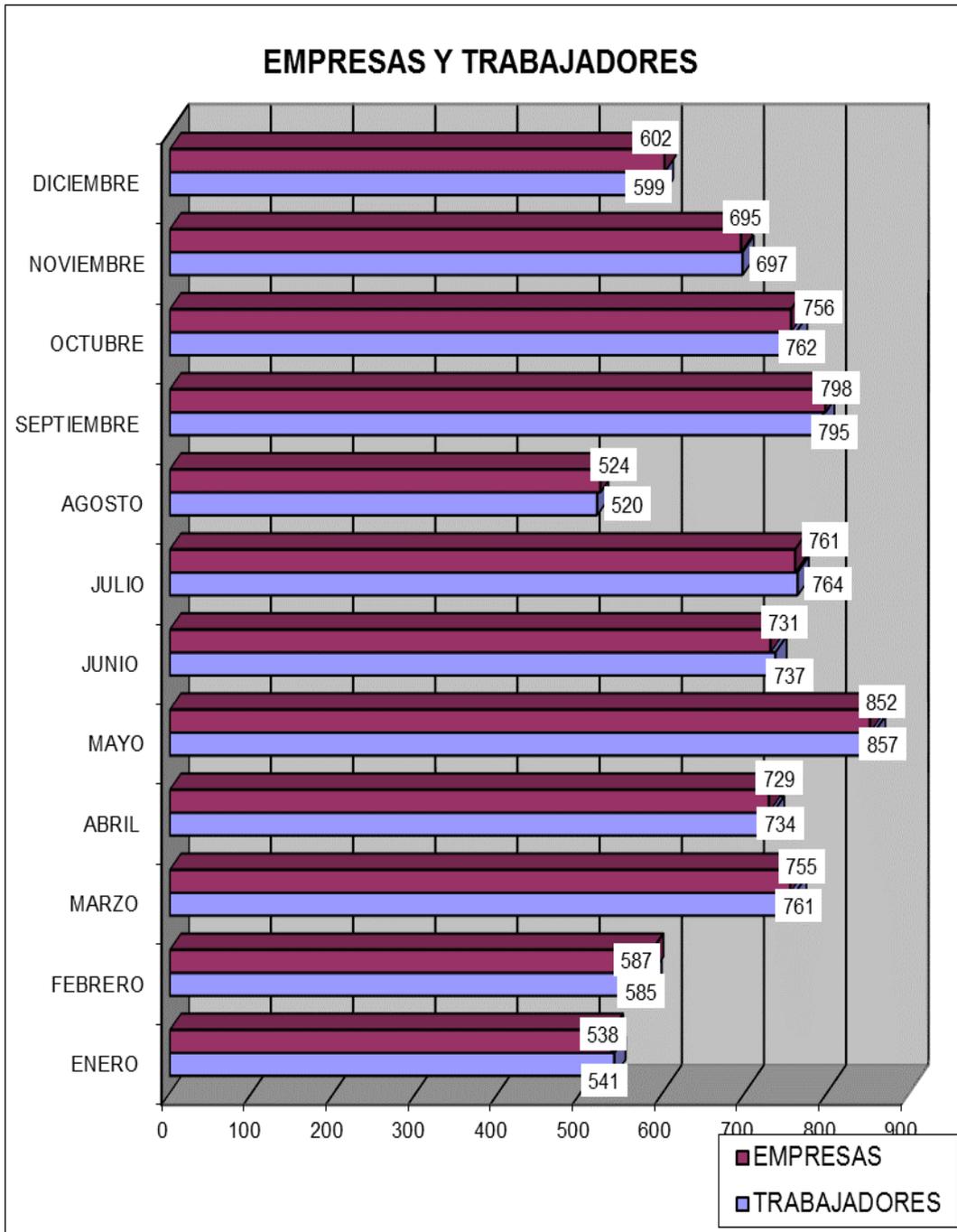
**EXPEDIENTES COLECTIVOS. RESULTADOS. MALLORCA**



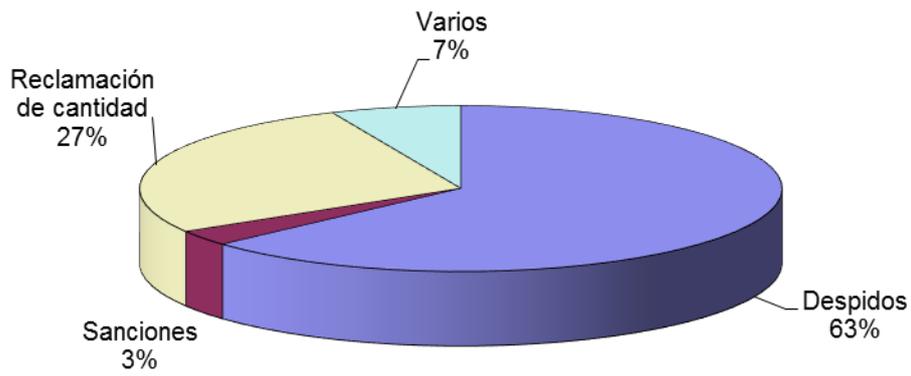
**RESULTADO CONVOCATORIAS DE HUELGA. MALLORCA**



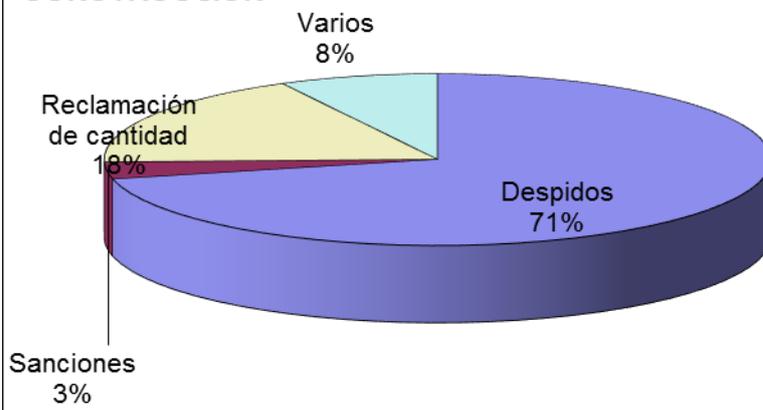
Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectos dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 8.200 trabajadores y las 8.000 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de 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.



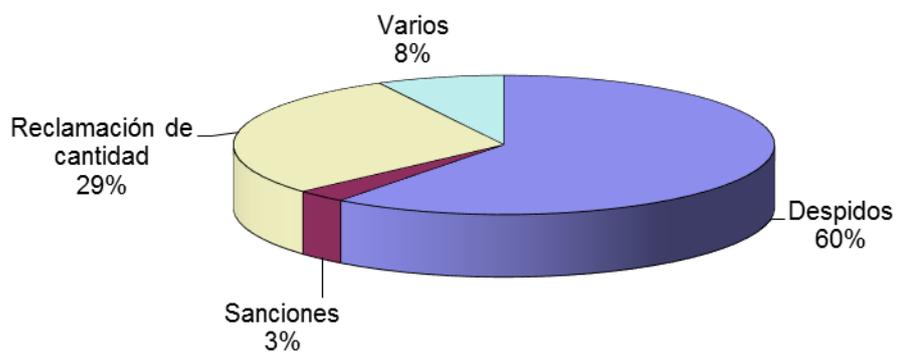
### INDUSTRIA MANUFACTURERA



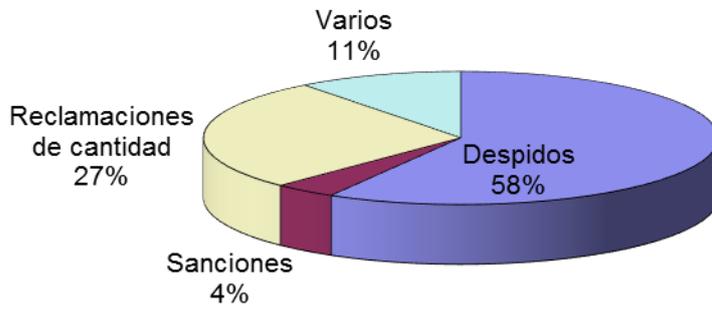
### CONSTRUCCION



### HOSTELERÍA

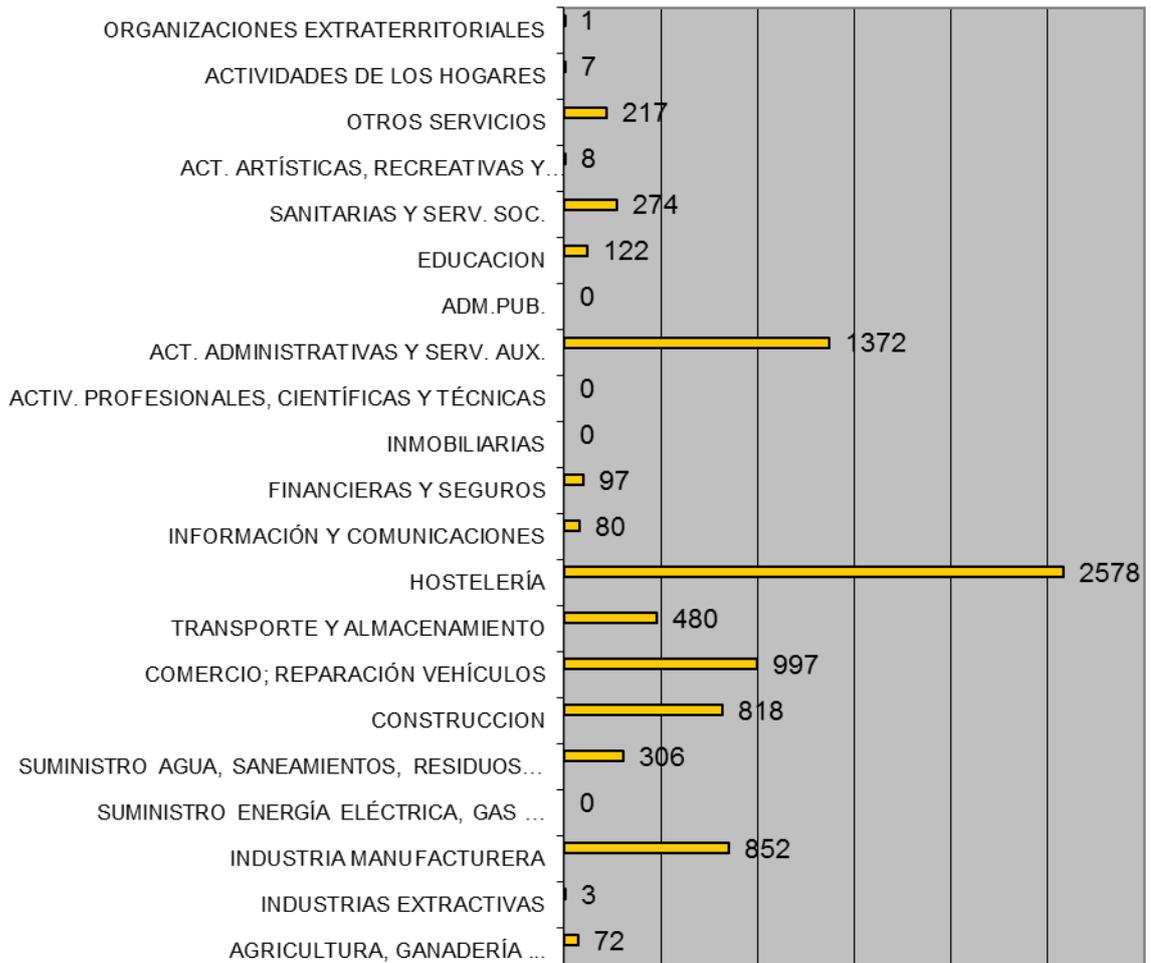


### ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES



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.

### MALLORCA



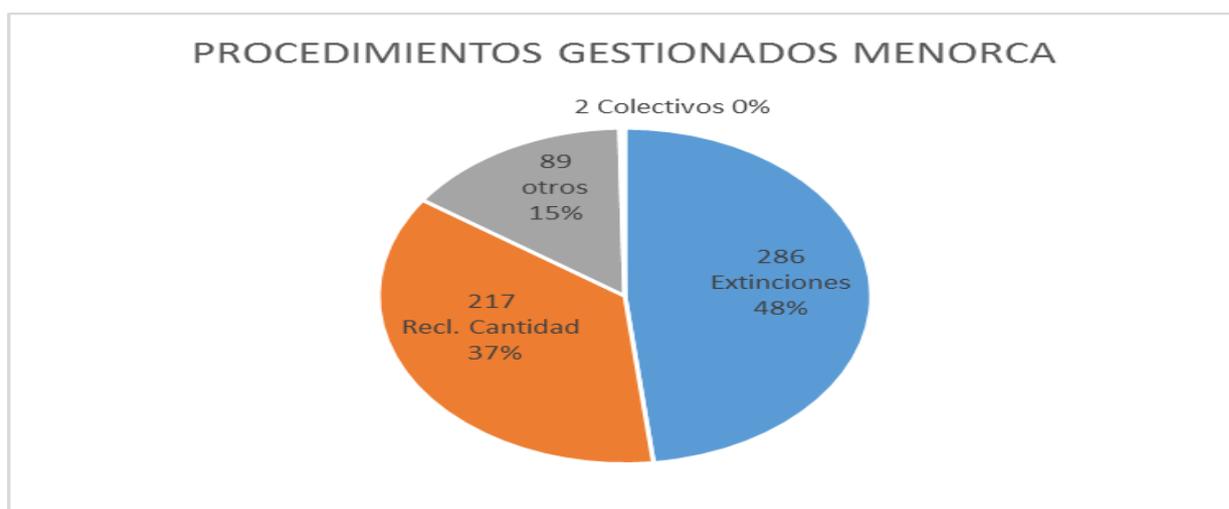
#### 4.- EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE MENORCA DURANTE EL AÑO 2015

En cuanto al número de expedientes gestionados en la delegación de Menorca, se ha vuelto a producir una disminución con respecto al año 2014, en los expedientes individuales, un 9%. Manteniéndose el número de expedientes colectivos.

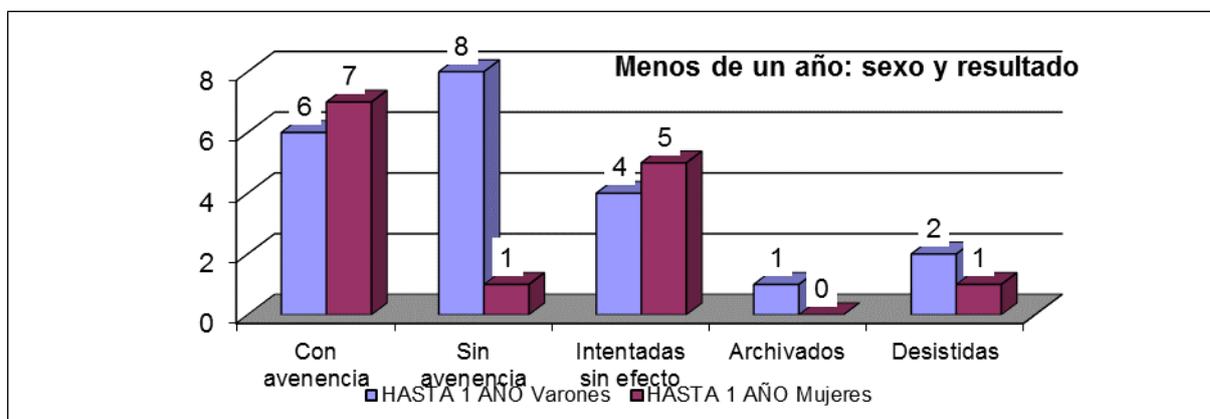
##### EXPEDIENTES TRAMITADOS. MENORCA AÑOS 2014-2015

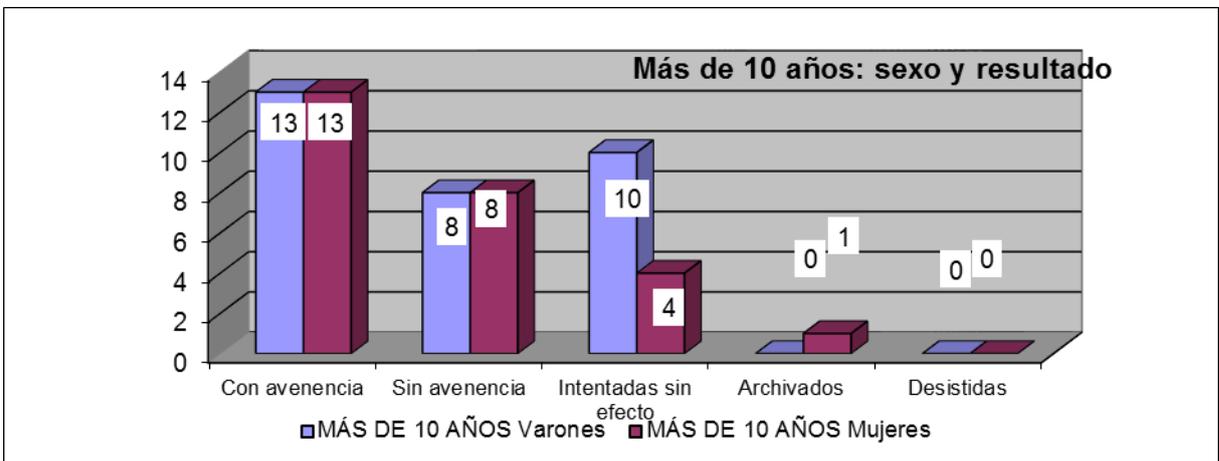
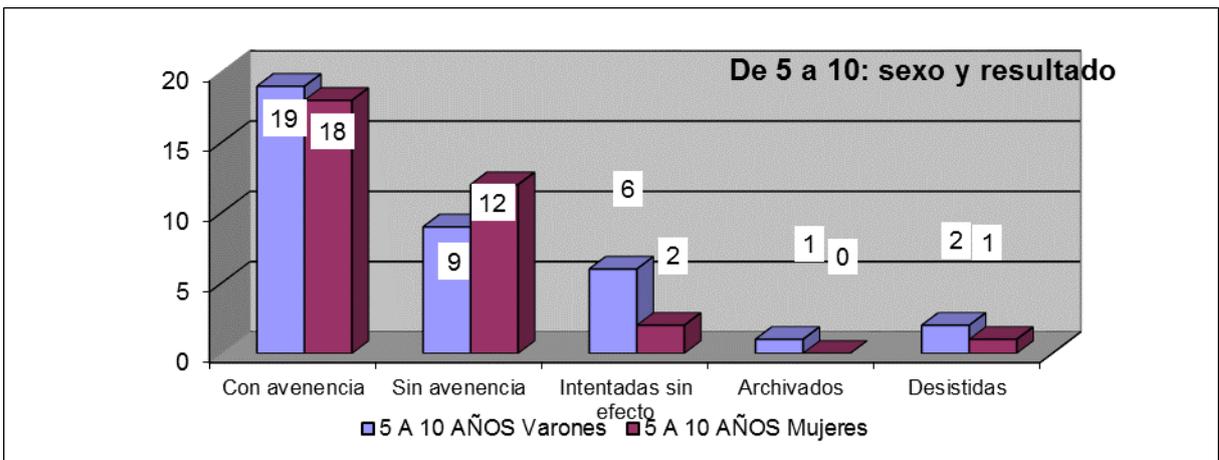
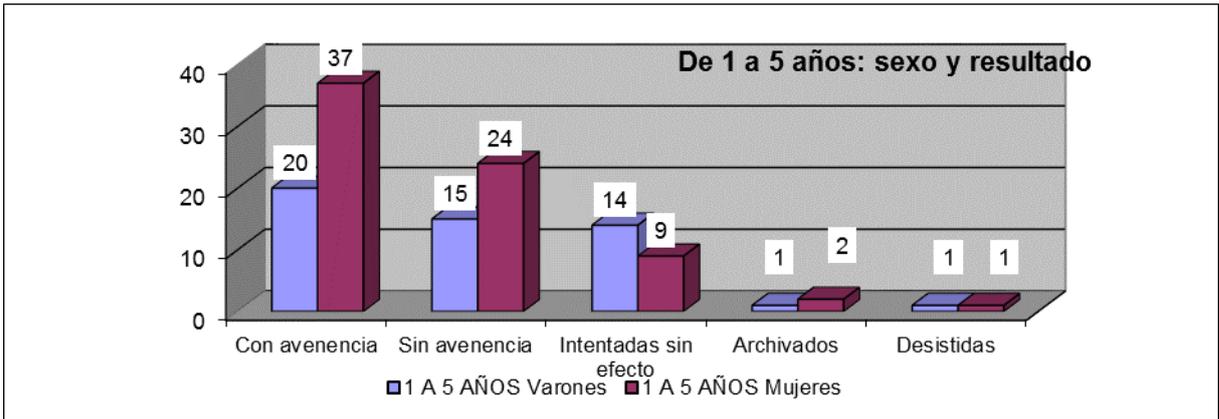
	2014	2015
<b>INDIVIDUALES</b>	648	592
<b>COLECTIVOS</b>	2	2
<b>ARBITRAJES</b>	0	0

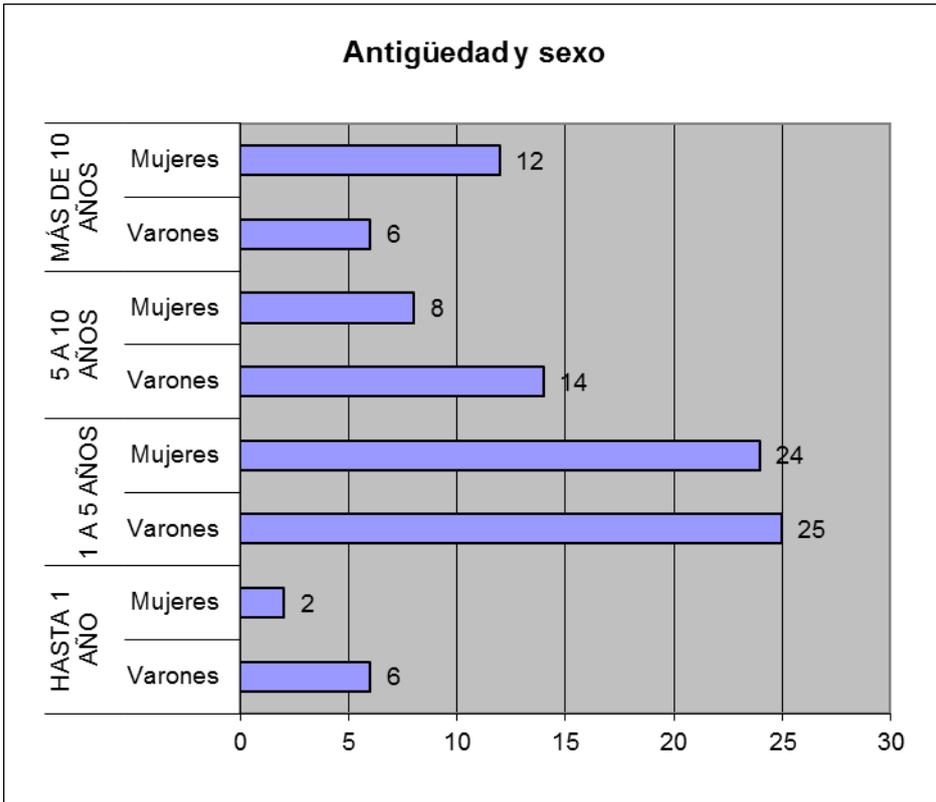
En cuanto a la tipología de los conflictos gestionados, estos han respondido básicamente a reclamaciones por extinción de contrato y débitos salariales.



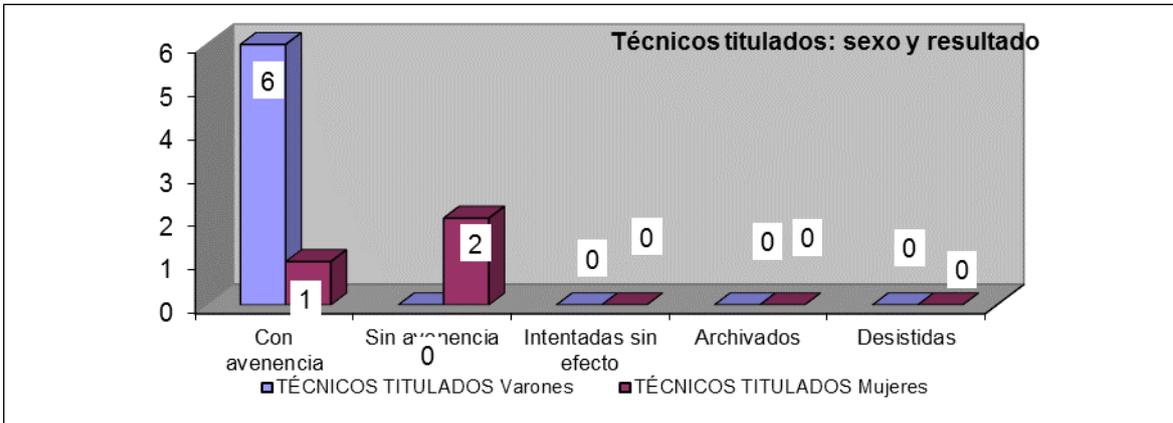
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.

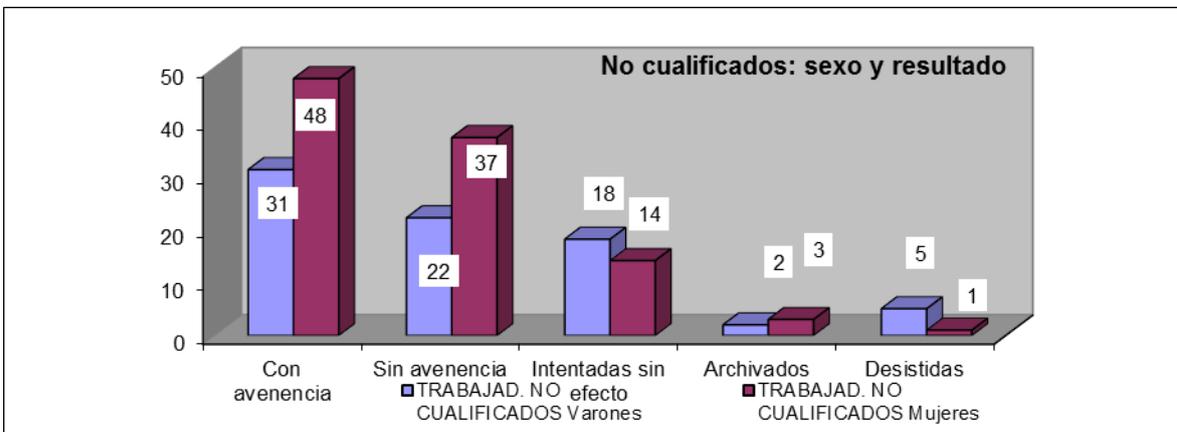
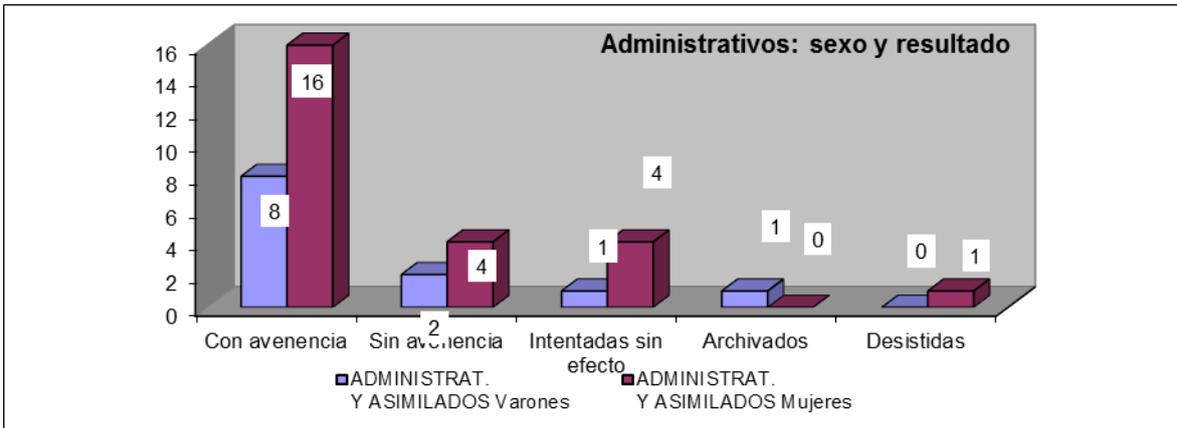
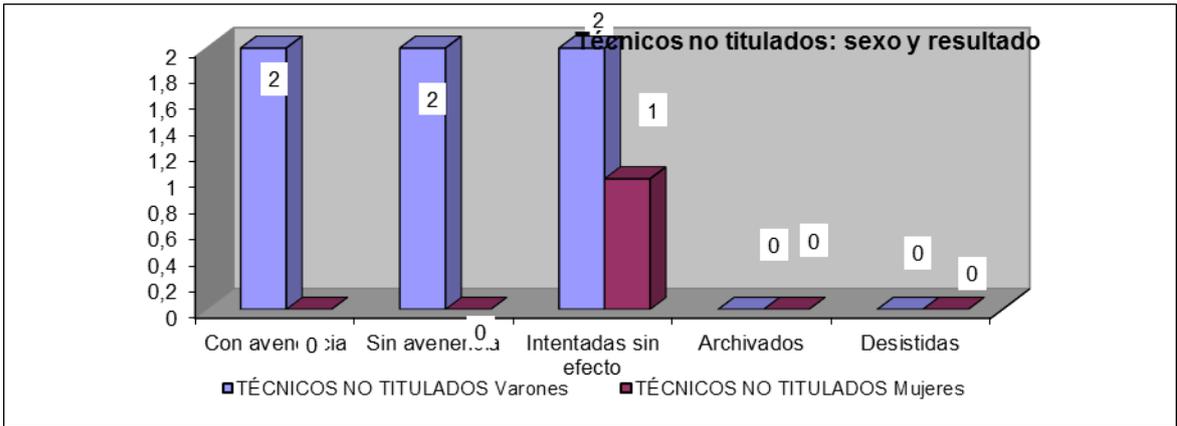


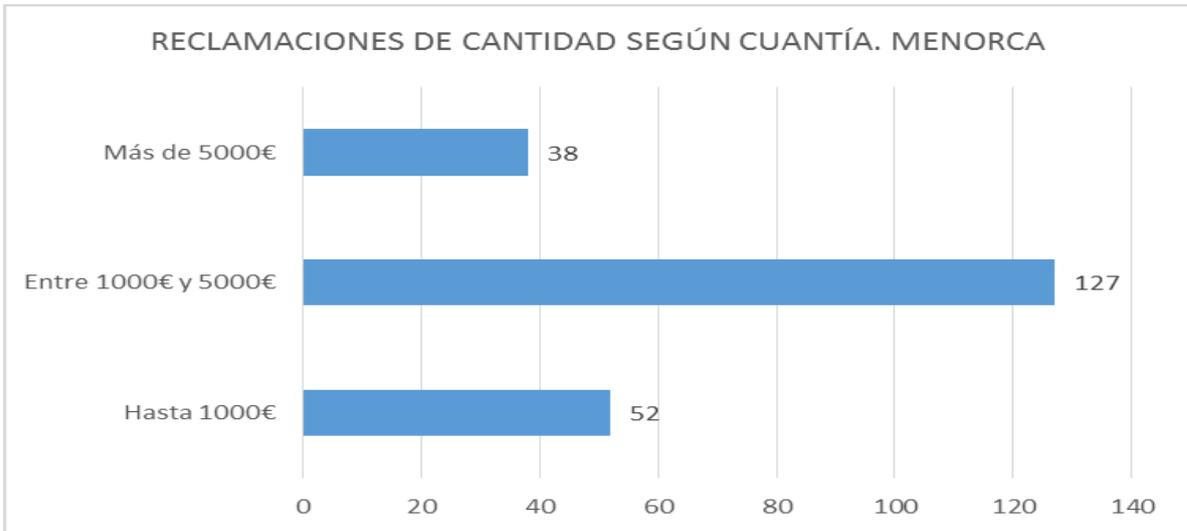
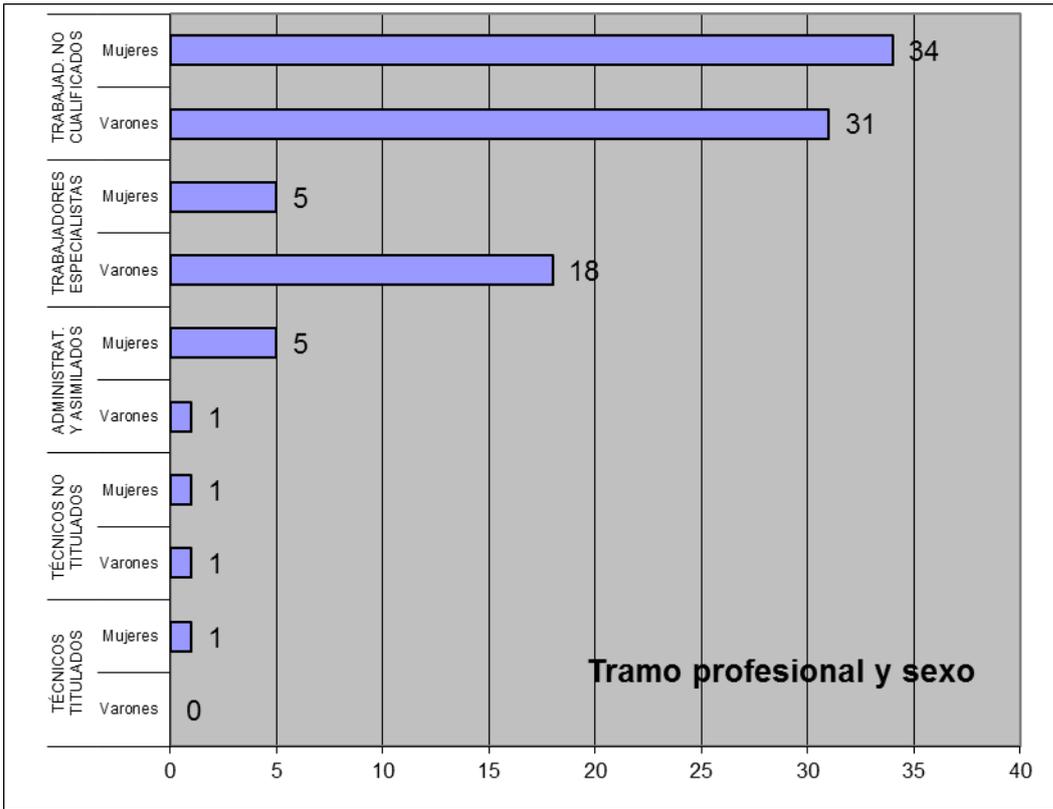




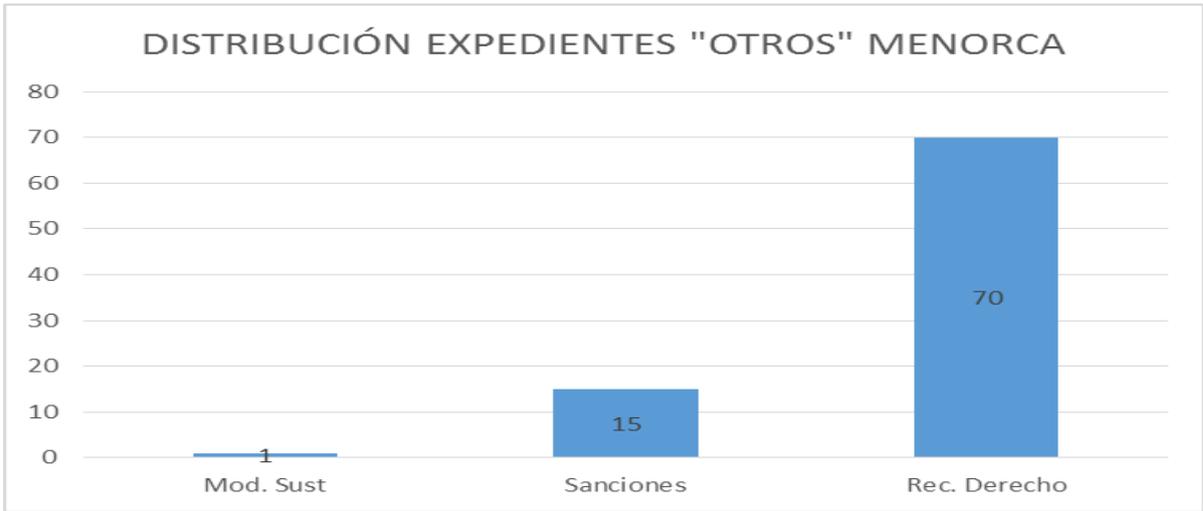
En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de especialistas y trabajadores no cualificados.







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



Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 47%. El nivel de inasistencia empresarial al acto de mediación ronda el 29%.

**1 Huelga**

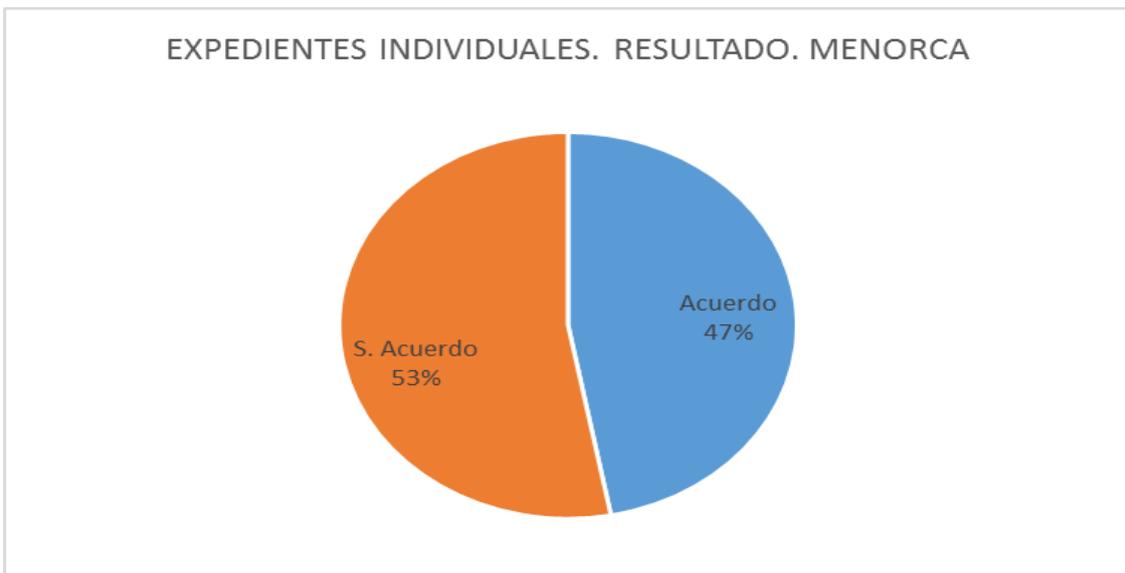
Individuales	
Acuerdo	181
Sin Acuerdo	207
I.S.Efecto	171
Desistido	22
Archivado	11

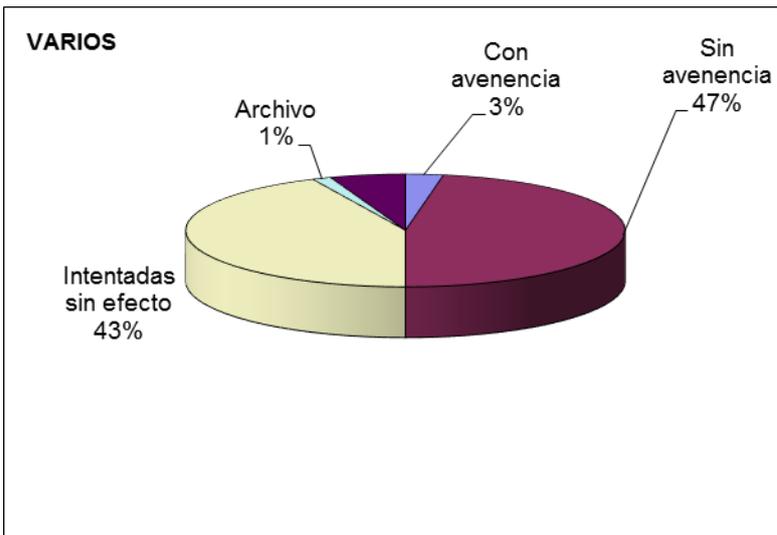
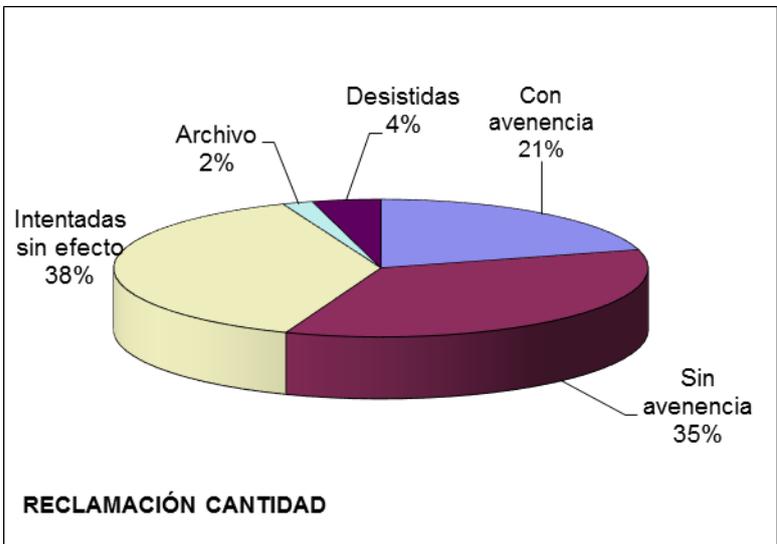
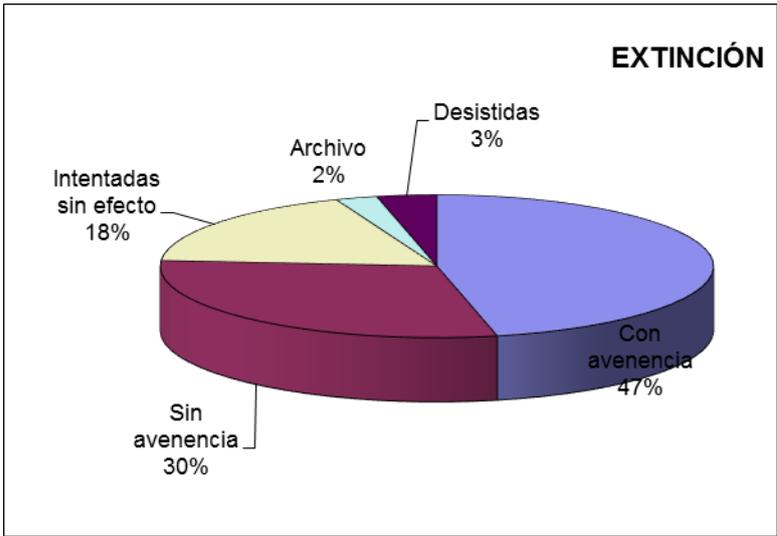
592

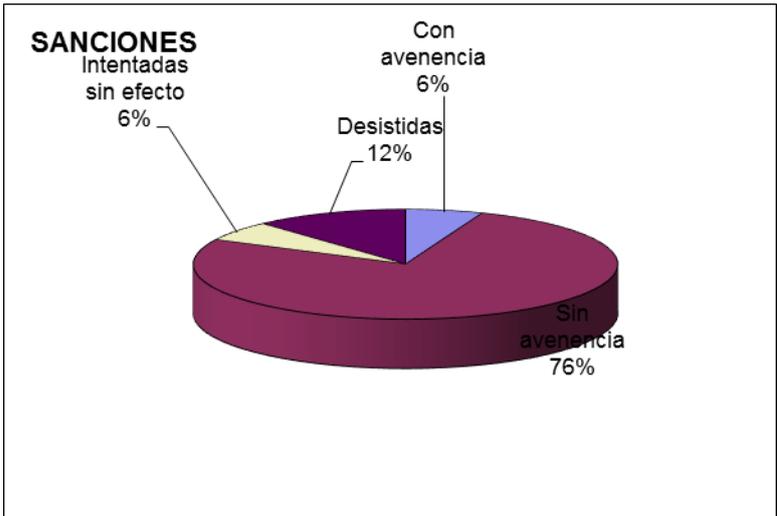
Colectivos	
Acuerdo	1
Sin Acuerdo	1
I.S.Efecto	0
Desistido	0
Archivado	0

2

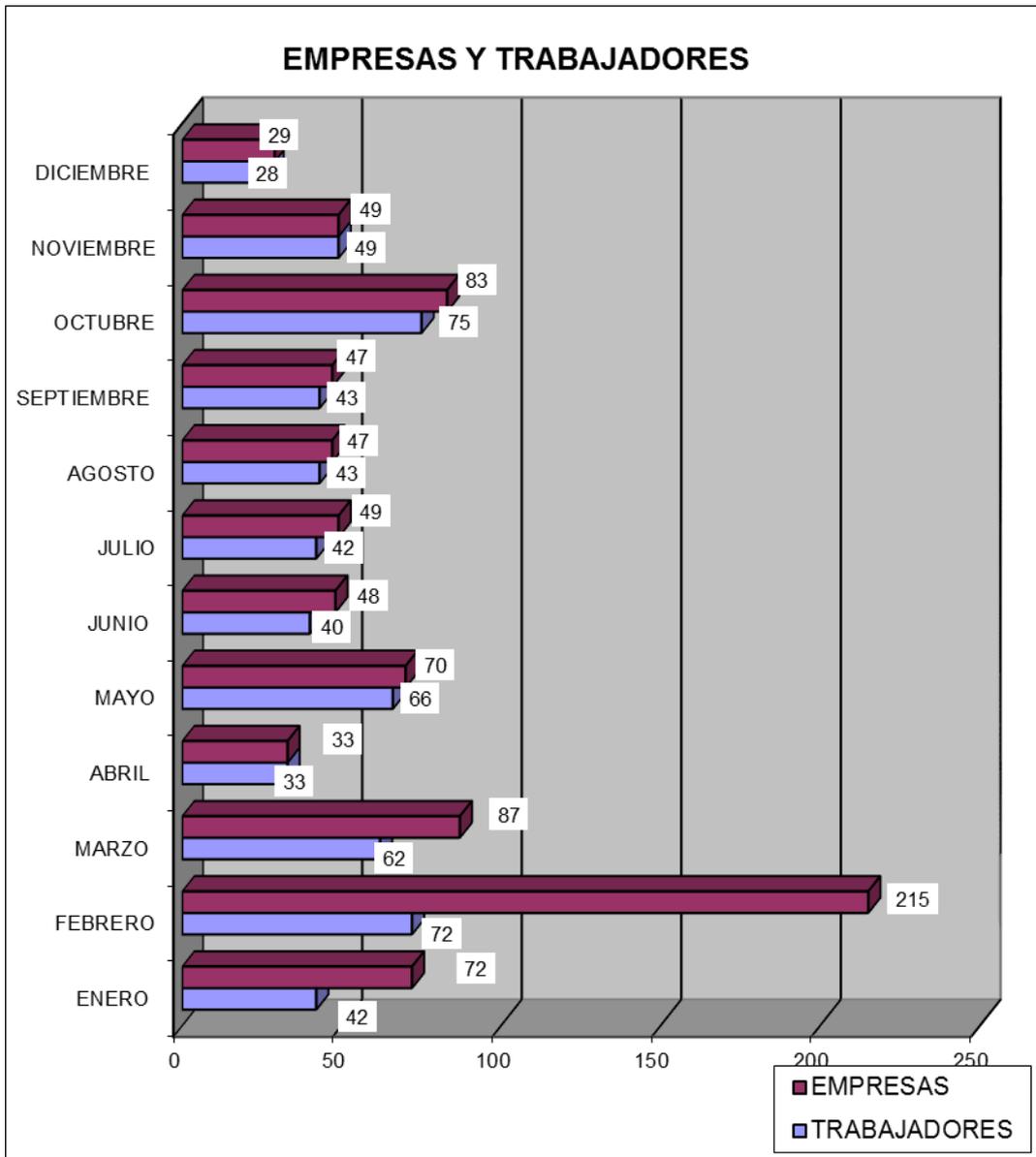
**594**





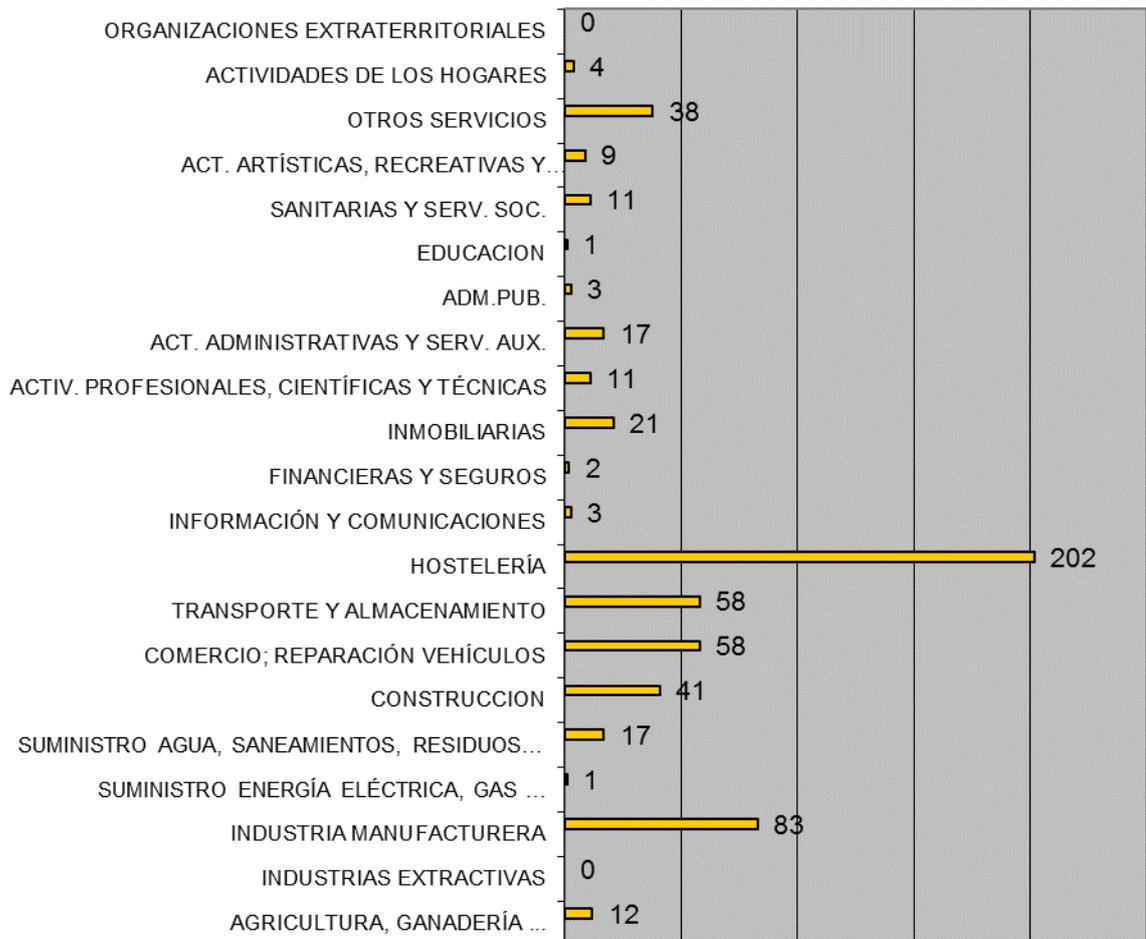


Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectados dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 670 trabajadores y las 951 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud de 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.

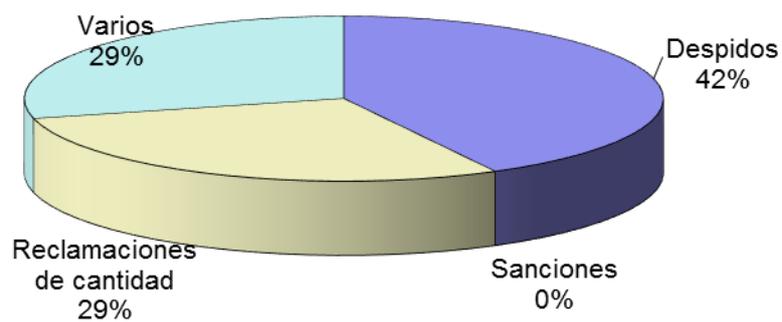


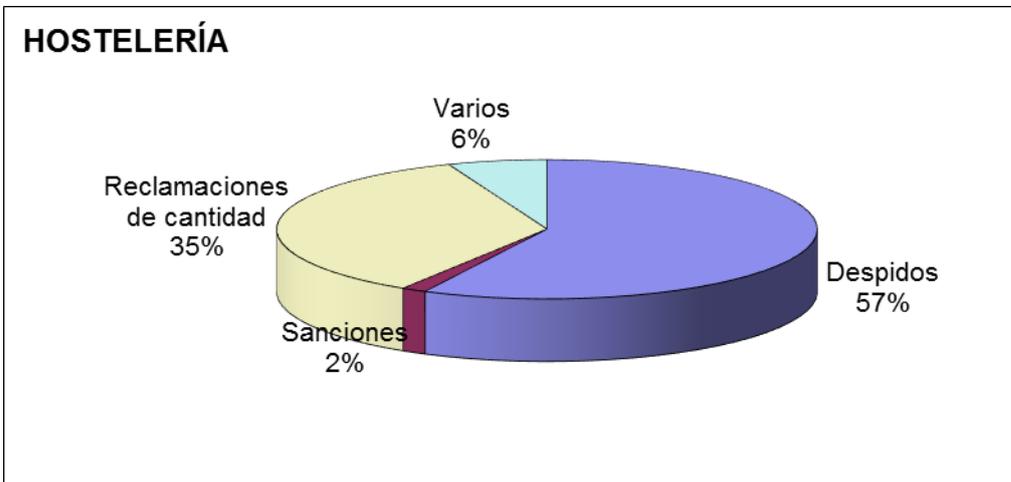
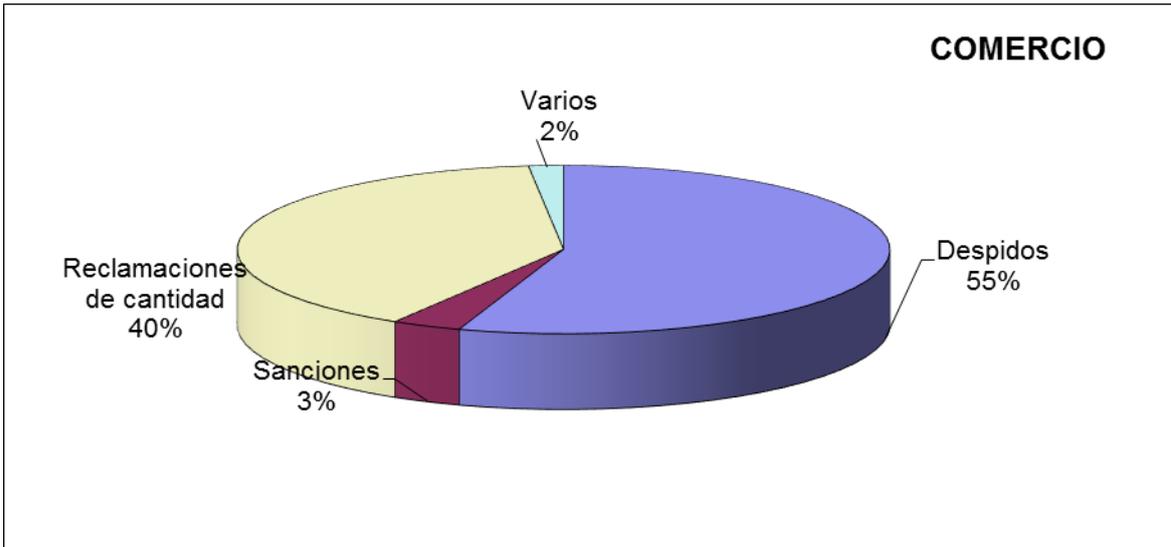
Respecto a al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en construcción, hostelería, industria manufacturera y actividades administrativas y servicios auxiliares.

## MENORCA



## INDUSTRIA MANUFACTURERA





**5.- Evolución de la ACTIVIDAD DEL TAMIB EN LA DELEGACIÓN DE IBIZA-FORMENTERA durante el año 2015**

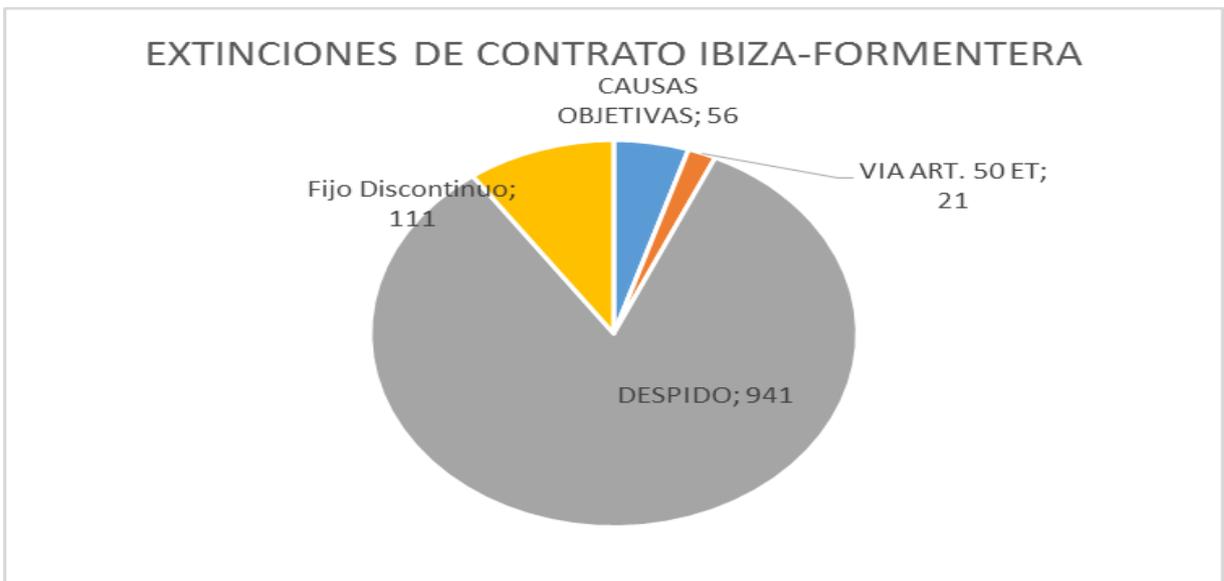
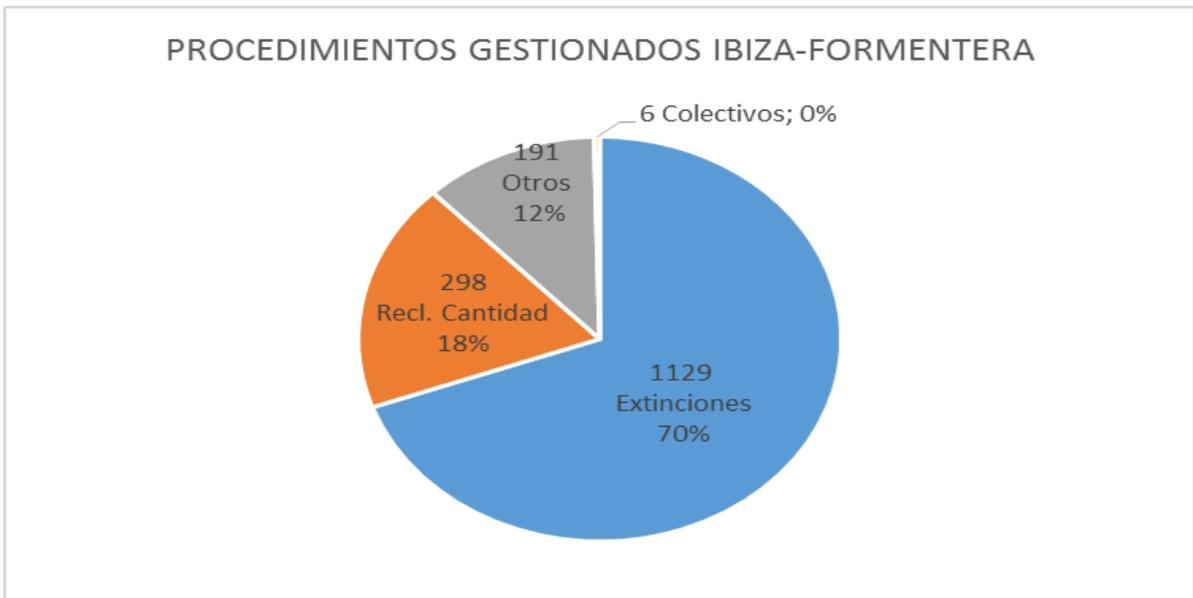
En cuanto al número de expedientes gestionados en la Delegación de Ibiza-Formentera, se ha producido una mínima reducción de los expedientes individuales,

con respecto al año 2014, un 4%, manteniendo igual el número de expedientes colectivos

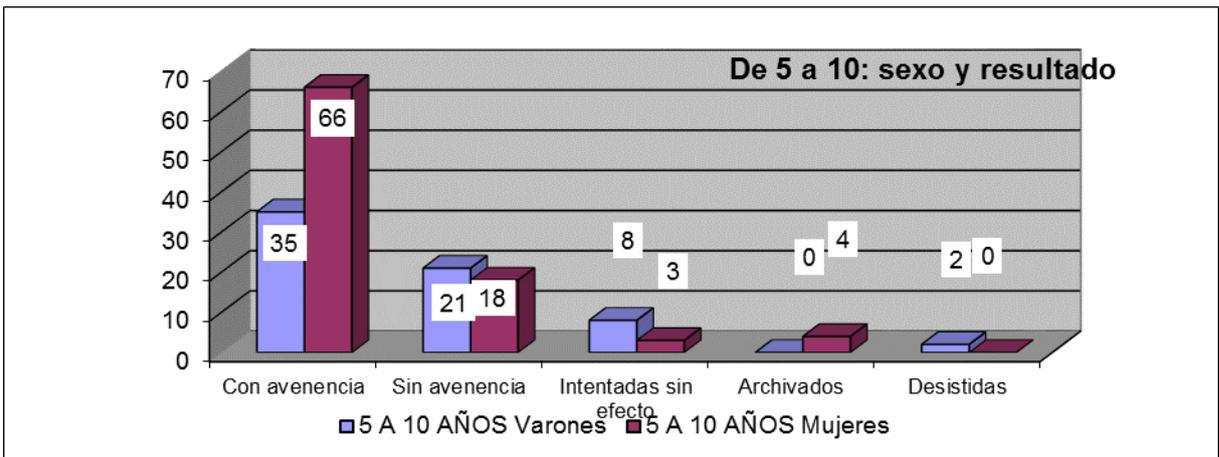
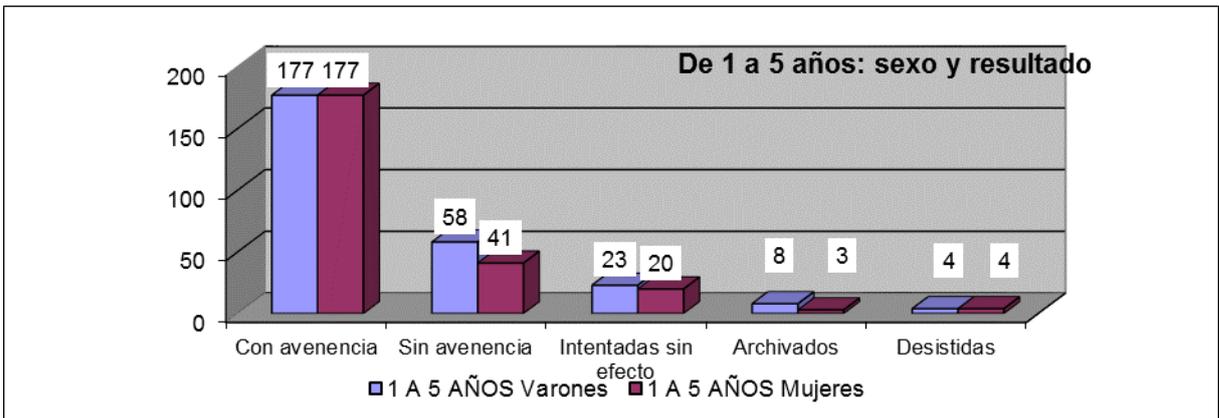
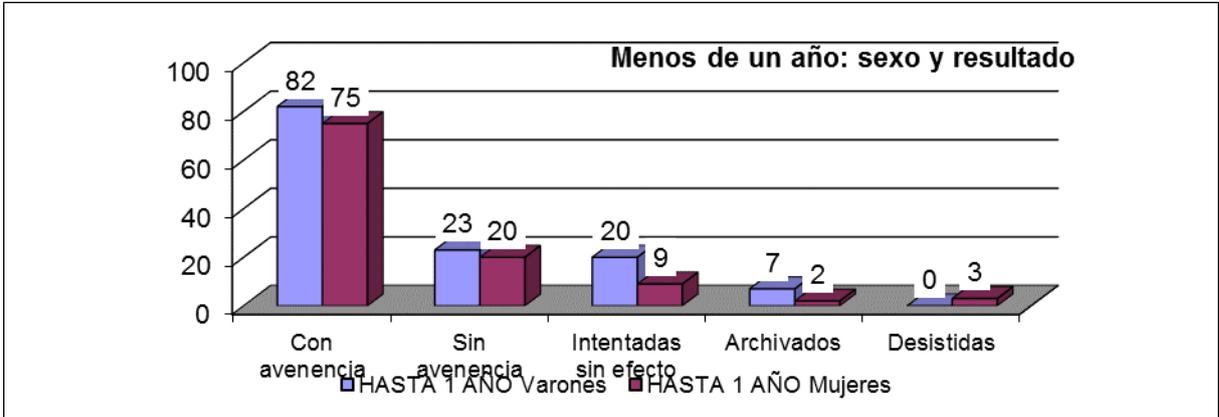
**EXPEDIENTES TRAMITADOS. IBIZA-FORMENTERA AÑOS 2014-2015**

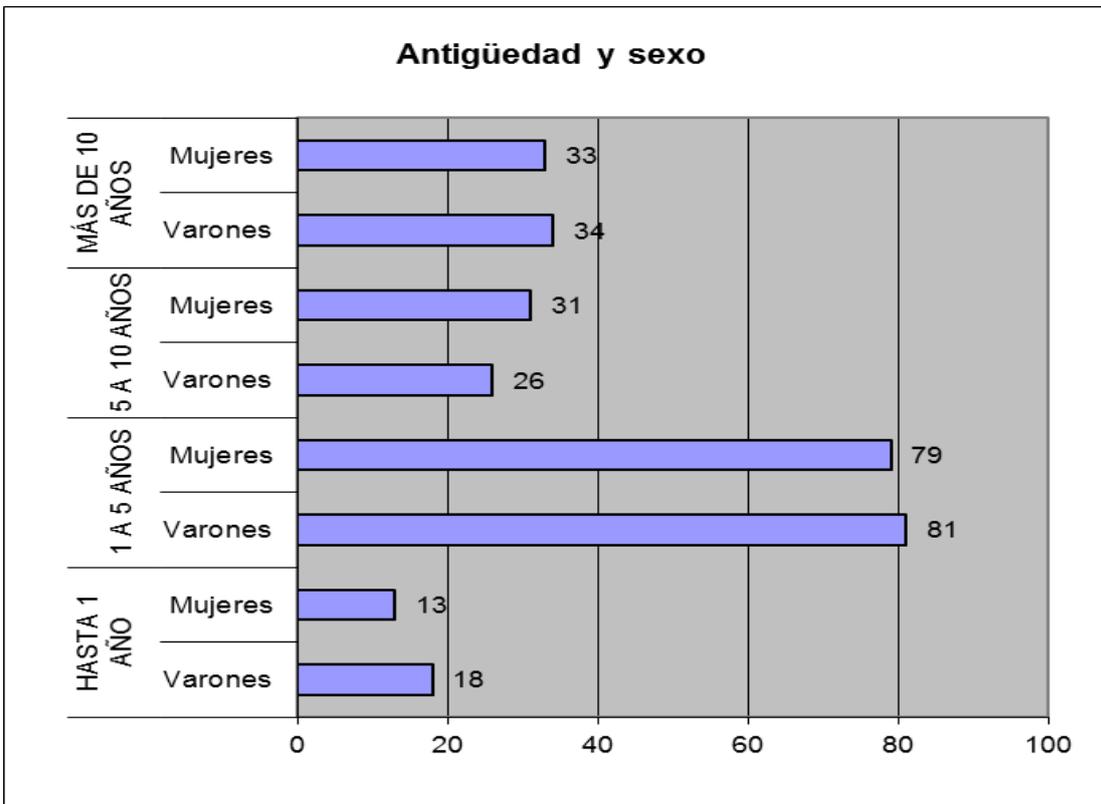
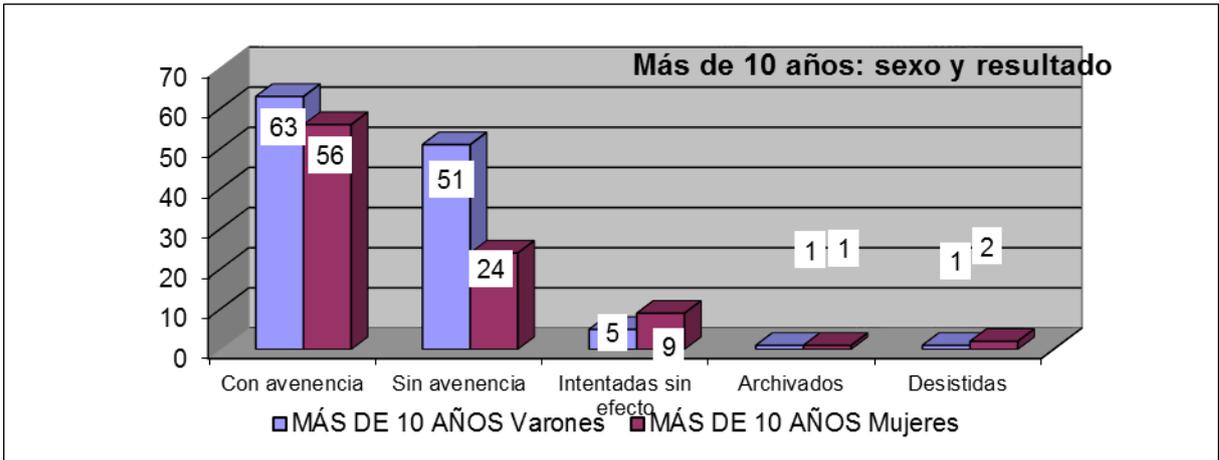
	2014	2015
<b>INDIVIDUALES</b>	1679	1618
<b>COLECTIVOS</b>	6	6
<b>ARBITRAJES</b>	0	0

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.

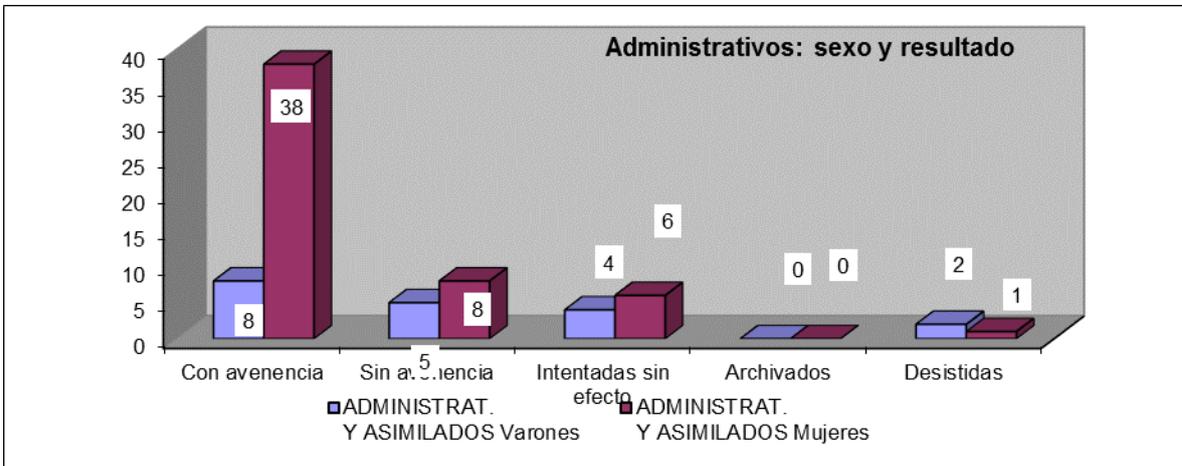
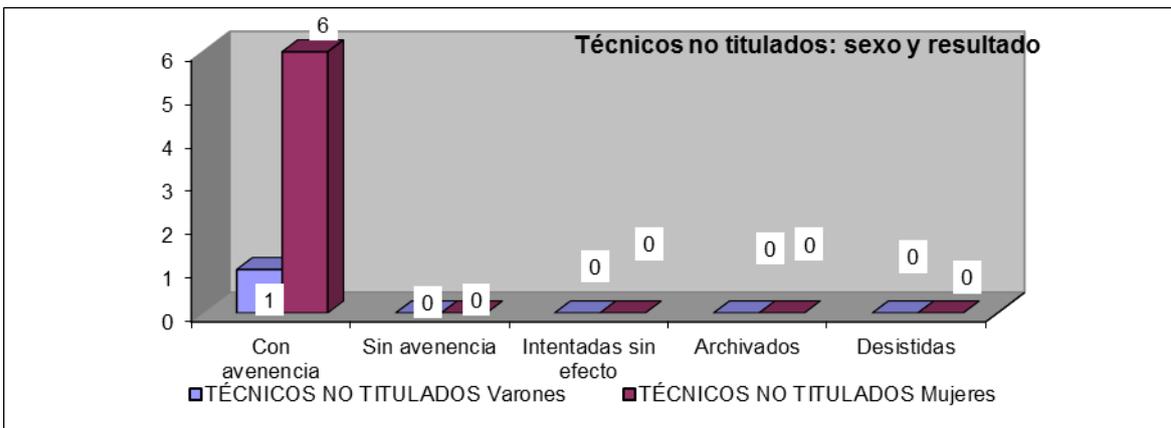
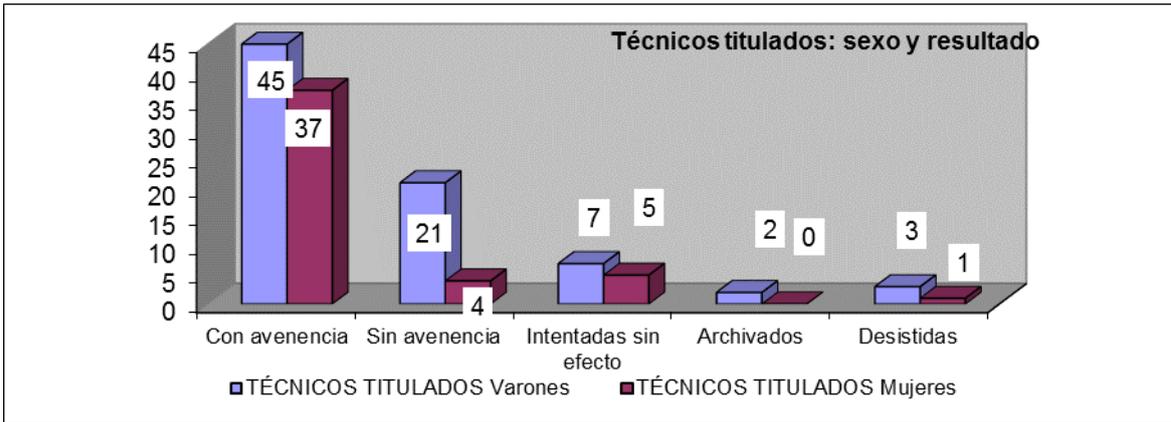


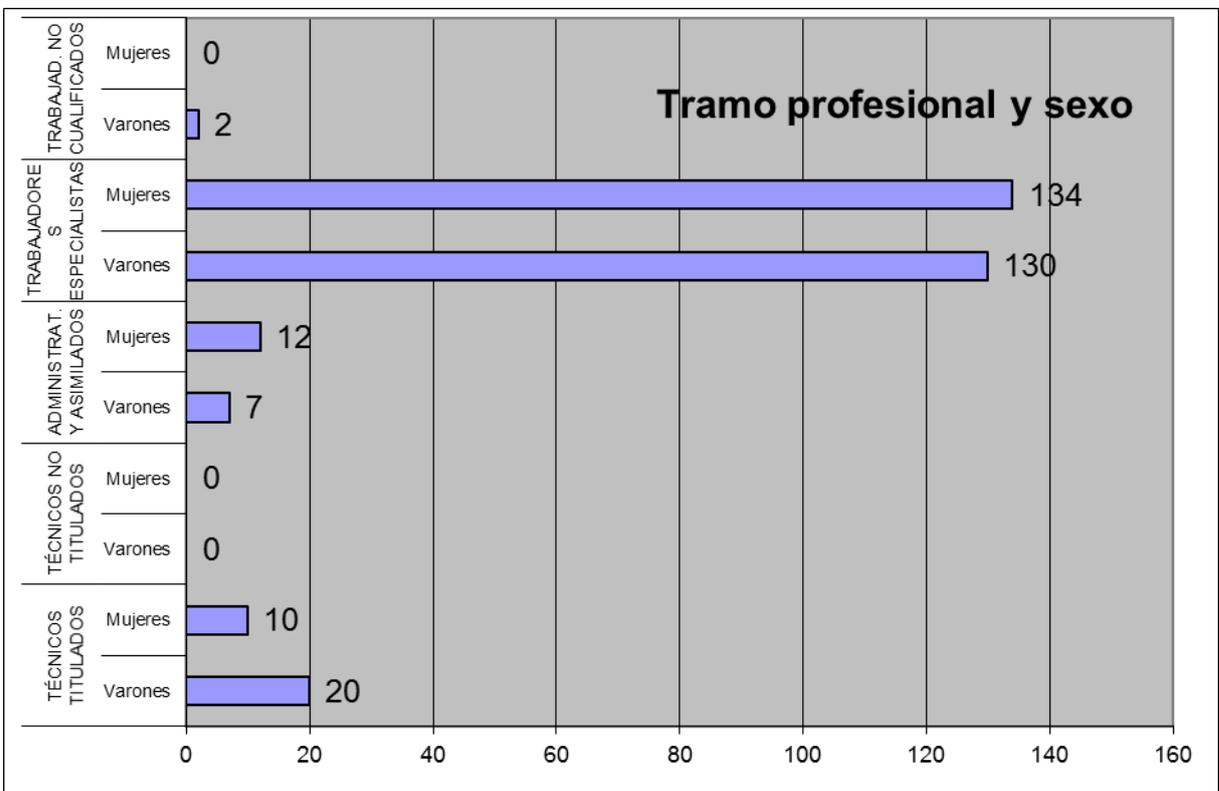
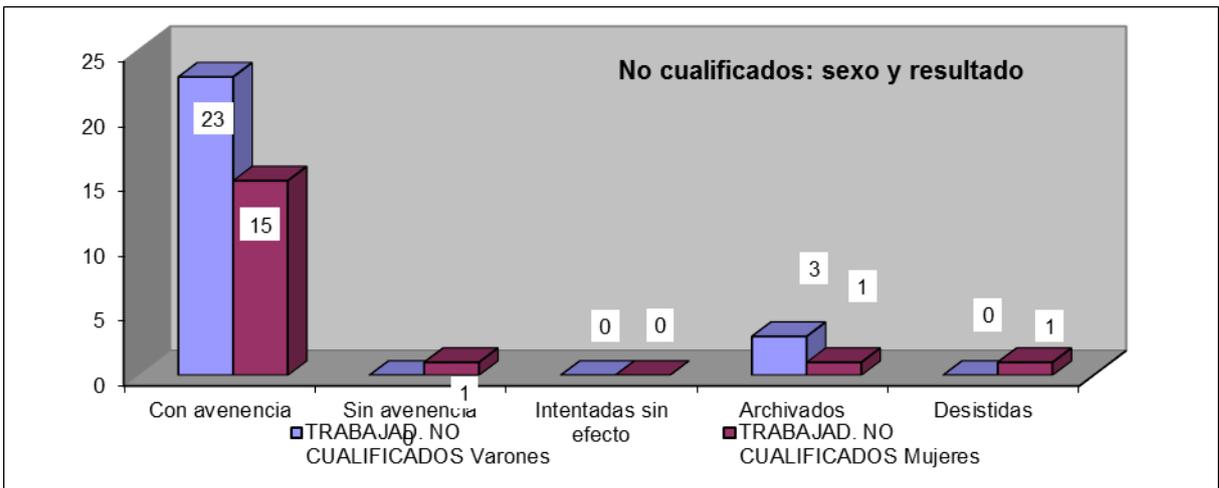
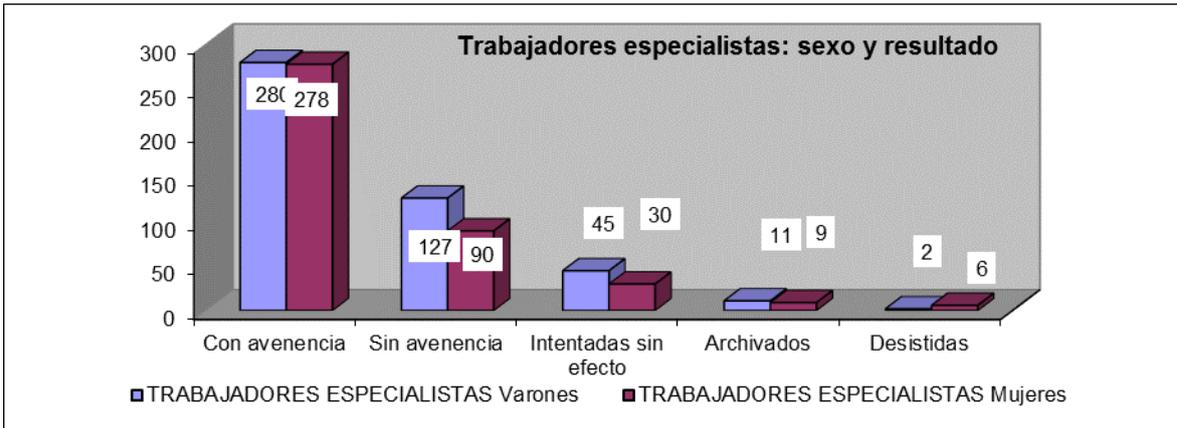
Respecto al desglose de las extinciones contractuales según la antigüedad en la empresa y el sexo, éstas se producen normalmente respecto a trabajadores y trabajadoras que llevan contratados por la empresa entre uno y cinco años.



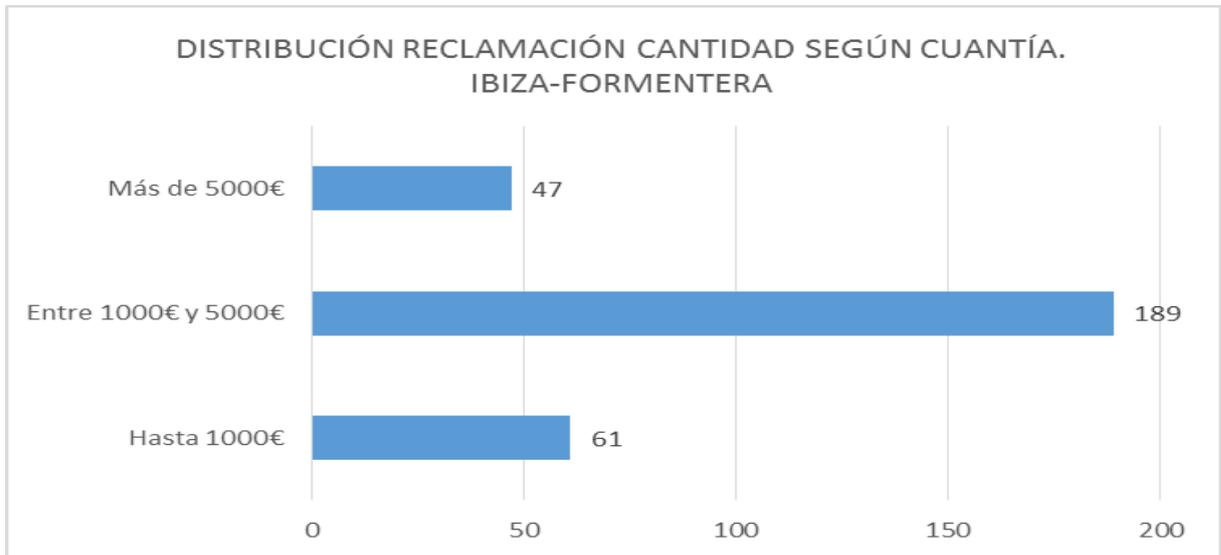


En cuanto a las extinciones por tramo profesional y sexo, los despidos se han concentrado principalmente en el colectivo de administrativos, especialistas y trabajadores no cualificados.

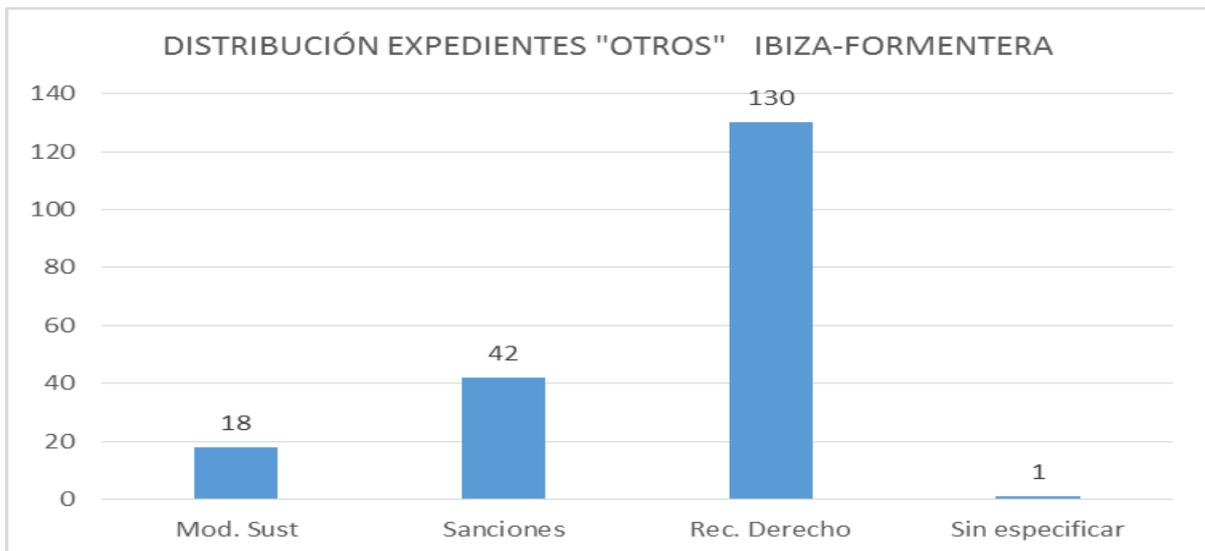


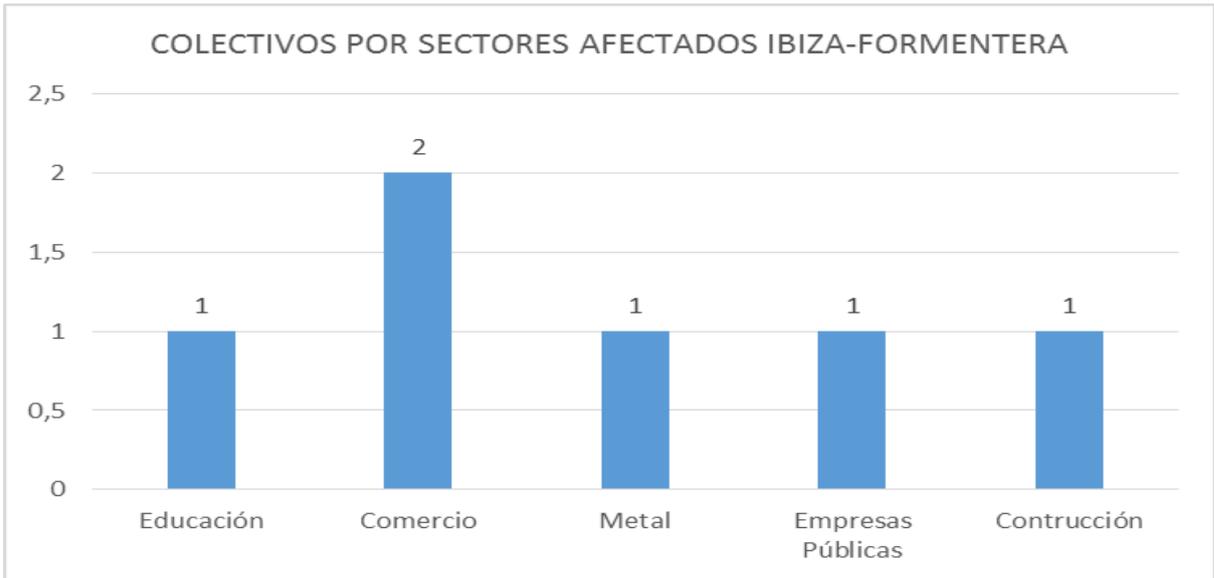


En cuanto a las reclamaciones de cantidad, prácticamente todas ellas responden a reclamaciones de entre 1.000 y 5.000 euros.



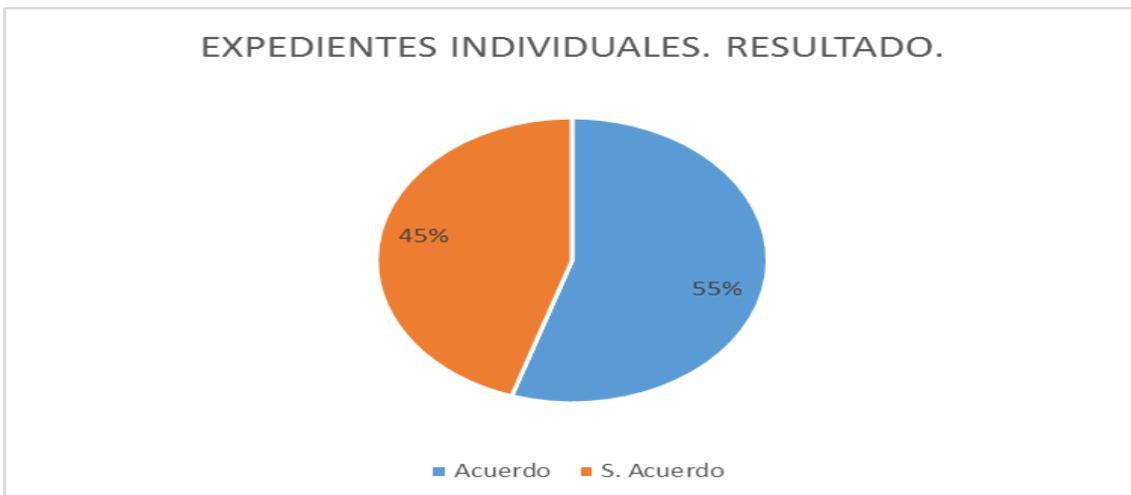
Por lo que se refiere a otros tipos de conflictos, es importante destacar que éstas se centran principalmente en reclamaciones de derechos y sanciones.



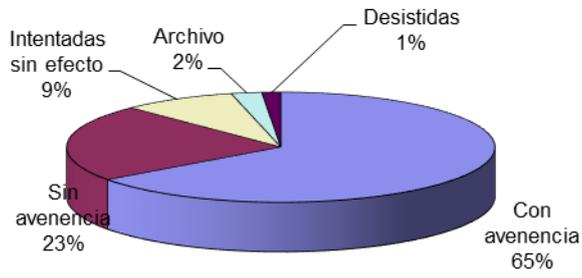


Respecto al nivel de acuerdos alcanzado sobre las mediaciones efectivamente realizadas se mueve en torno al 60%. El nivel de inasistencia empresarial al acto de mediación ronda el 15%.

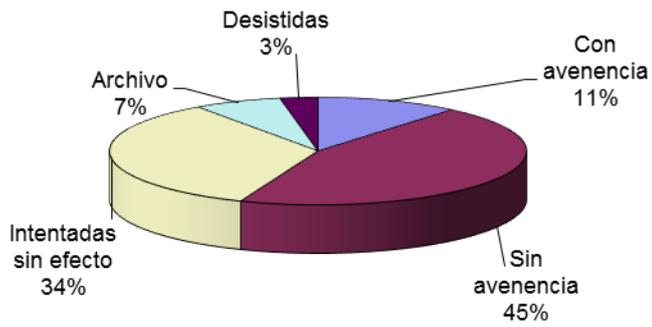
		Individuales	<b>2 Huelgas</b>	
			Colectivos	
Acuerdo		781	Acuerdo	4
Sin Acuerdo		512	Sin Acuerdo	2
I.S.Efecto		236	I.S.Efecto	0
Desistido		36	Desistido	0
Archivado		53	Archivado	0
		1618	6	
		<b>1.624</b>		



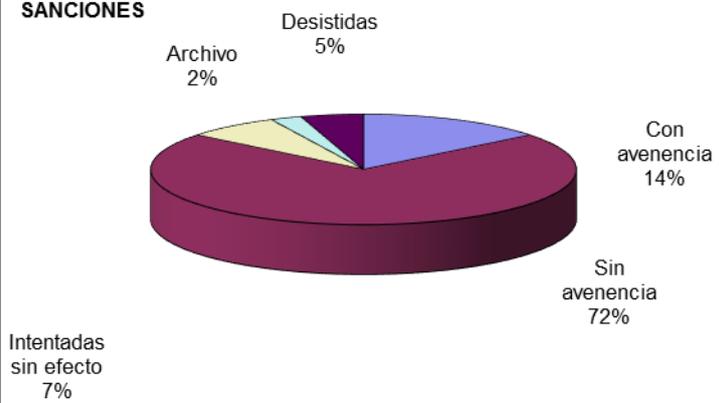
### EXTINCIÓN

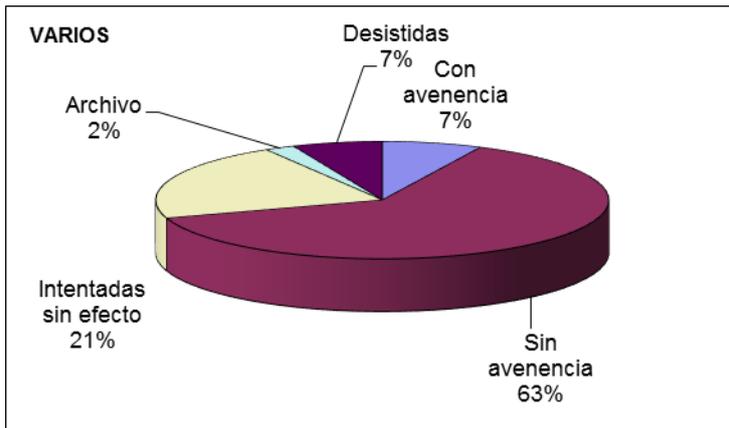


### RECLAMACIÓN CANTIDAD

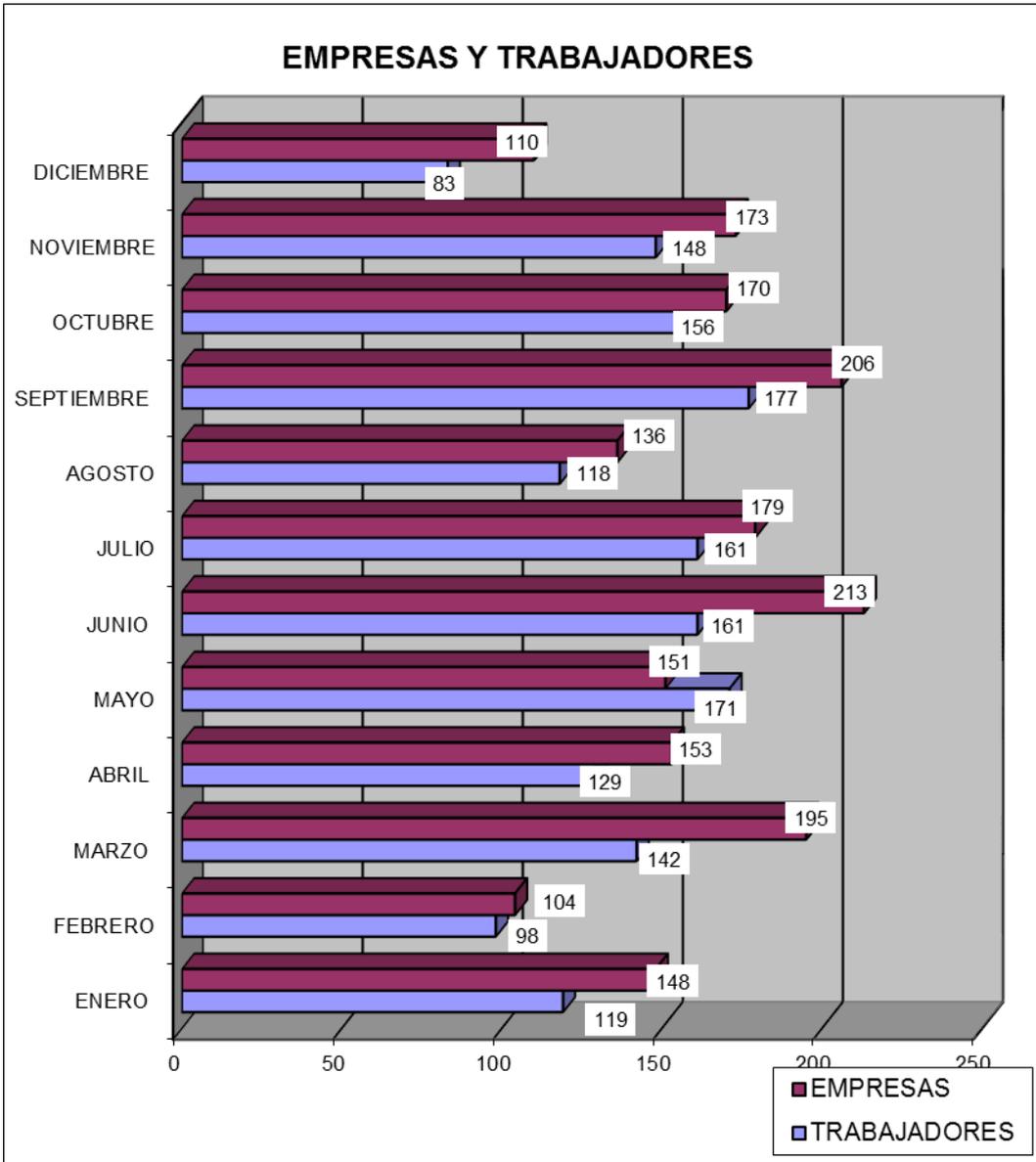


### SANCIONES

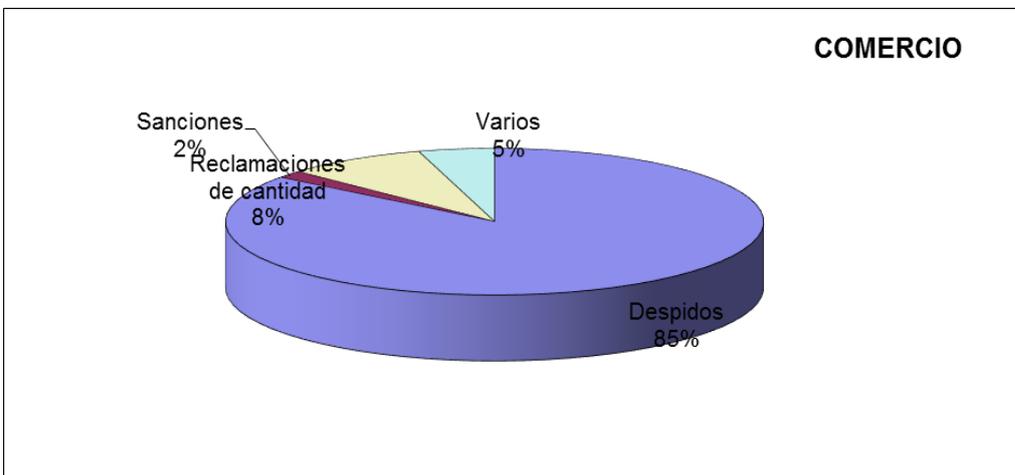


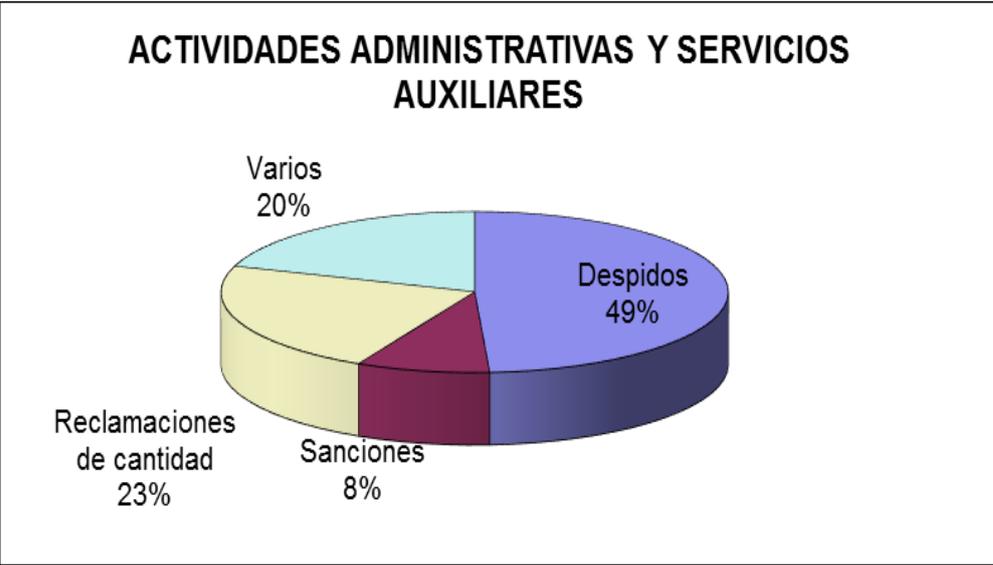
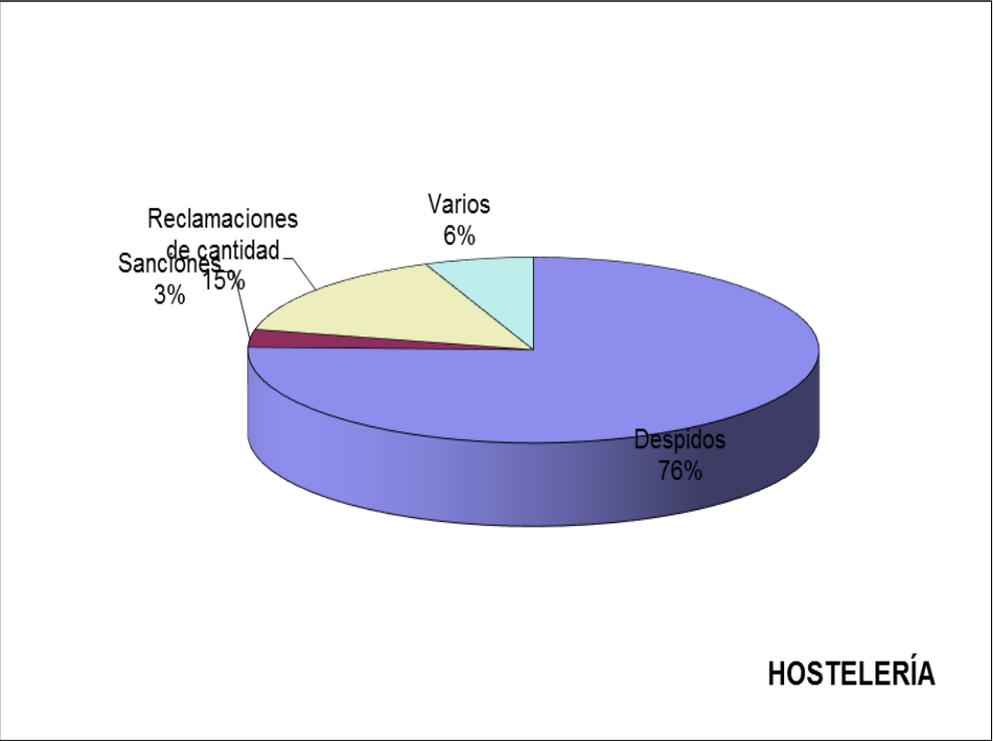


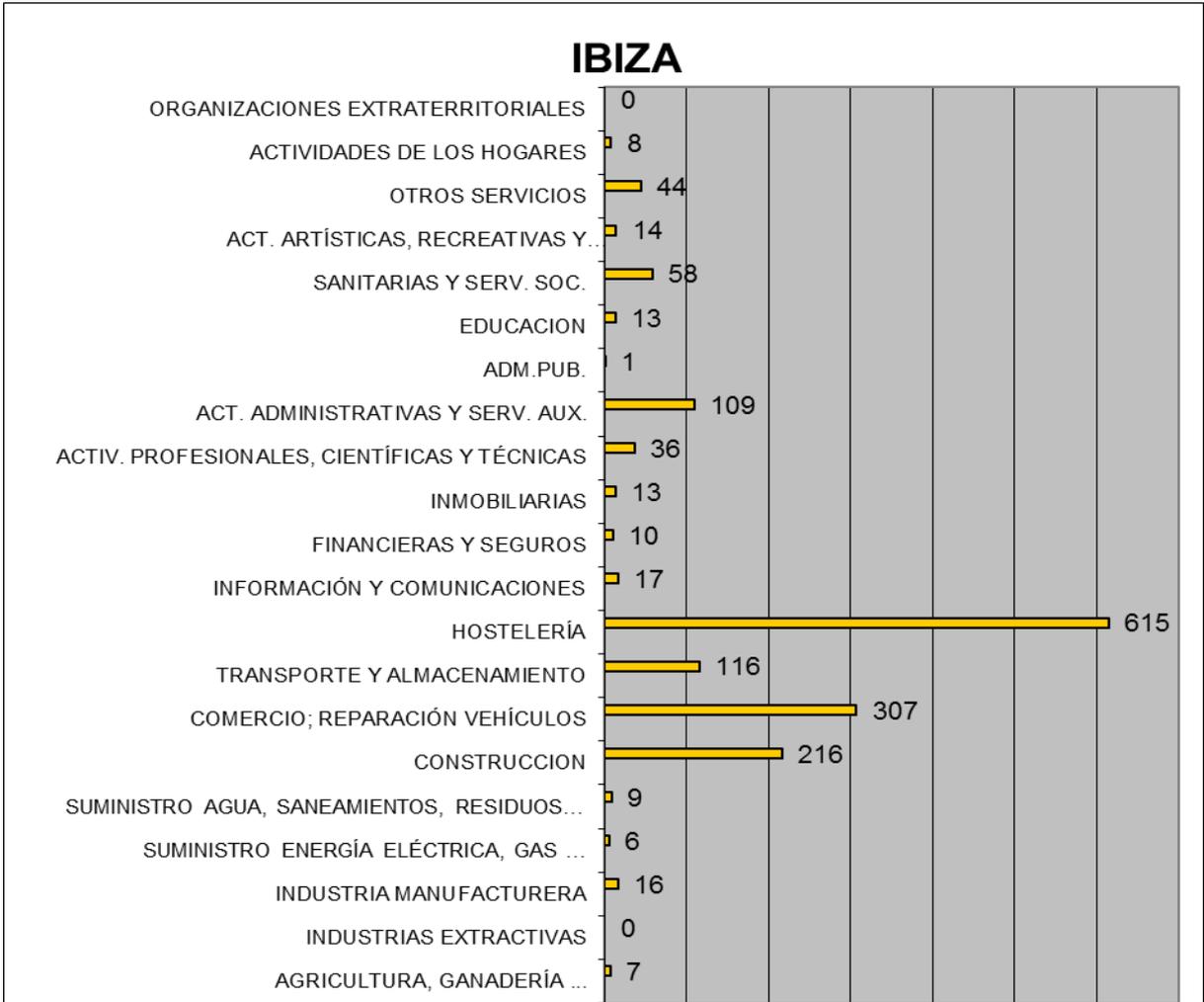
Con respecto al número de trabajadores y empresas, que se han visto afectados dentro de un conflicto laboral individual o plural, rondan los 1.250 trabajadores y las 1.000 empresas. Sobre estos datos hay que hacer dos precisiones. De un lado, un trabajador puede haber interpuesto más de una solicitud 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.



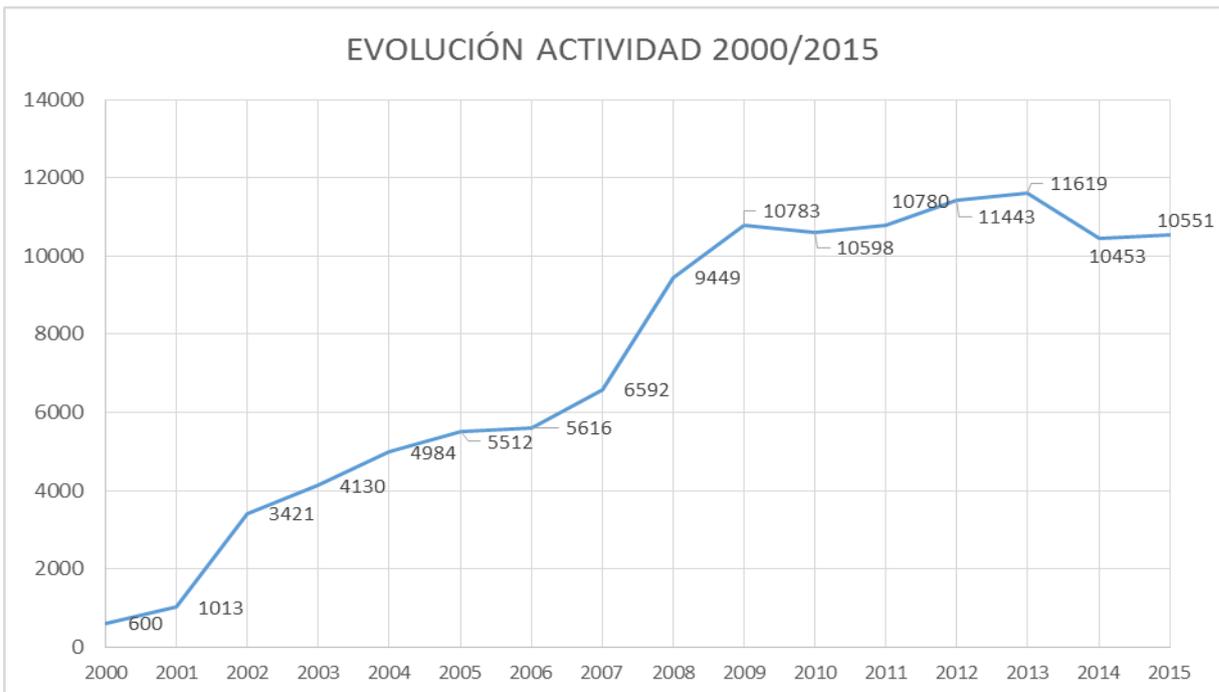
Respecto a al desglose de los expedientes por sectores de producción, podemos observar que la conflictividad se centra en construcción, hostelería, industria manufacturera y actividades administrativas y servicios auxiliares.







### 6.- ANÁLISIS HISTÓRICO: EXPEDIENTES TRAMITADOS POR EL TAMIB: 1997-2015

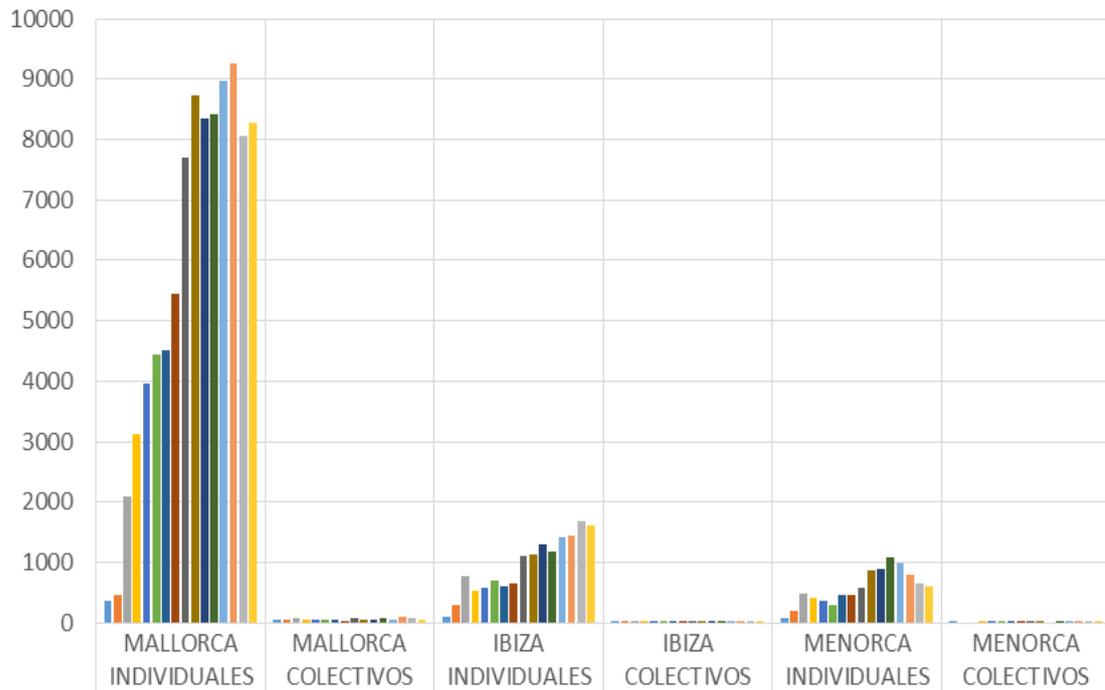


Por lo que se refiere a los conflictos por sectores económicos afectados, se ha mantenido una constante durante estos años y así, en los procedimientos de mediación destacan el sector de hostelería y comercio, seguido del sector de actividades diversas, transporte y construcción. Sin duda, ello responde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

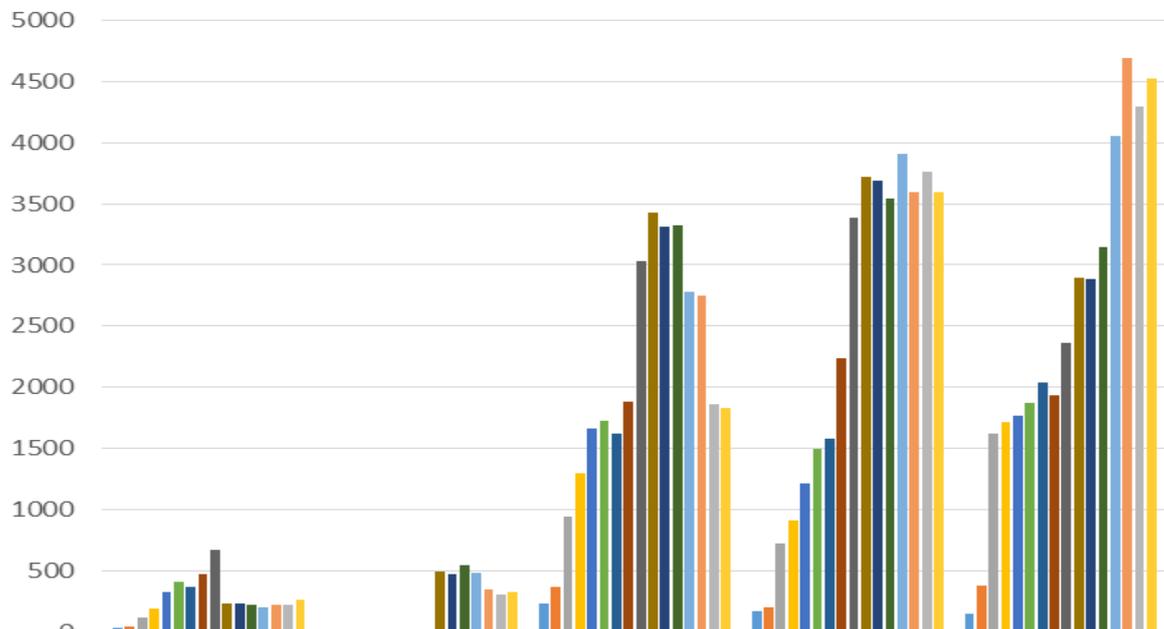
Si analizamos la actividad del TAMIB, en los años 2000-2015, por Islas, los resultados logrados son importantes, no sólo en cuanto al aumento de los expedientes gestionados sino en relación al nivel de acuerdos conseguido.

## PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN 2000/2015



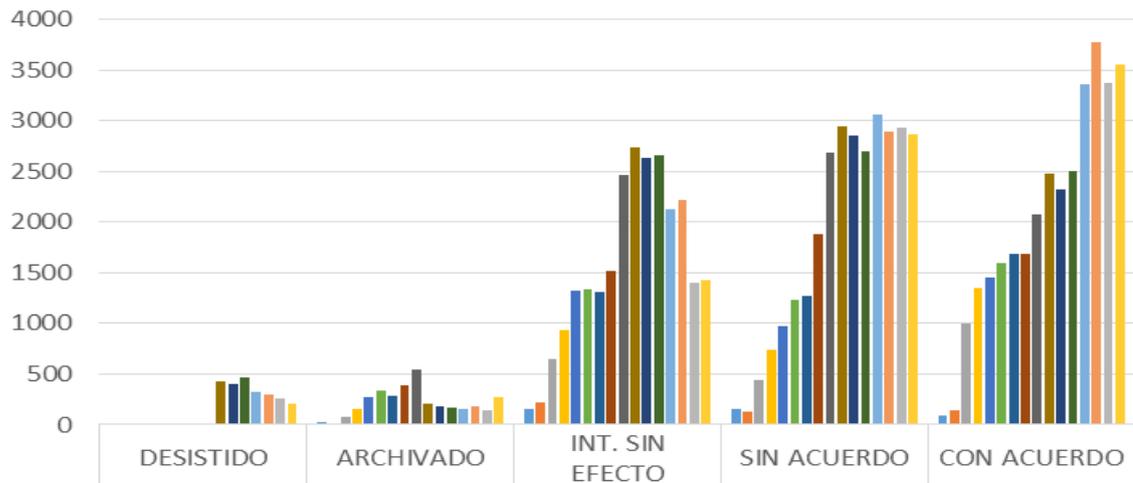
	MALLORCA INDIVIDUALES	MALLORCA COLECTIVOS	IBIZA INDIVIDUALES	IBIZA COLECTIVOS	MENORCA INDIVIDUALES	MENORCA COLECTIVOS
2000	375	51	100	2	70	2
2001	470	52	299	1	191	0
2002	2091	74	782	1	473	0
2003	3120	52	539	2	416	1
2004	3970	54	584	3	369	4
2005	4446	55	708	2	298	3
2006	4503	55	601	7	449	1
2007	5445	38	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
2014	8052	66	1679	6	648	2
2015	8285	48	1618	6	592	2

### PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN SEGÚN RESULTADO 2000/2015



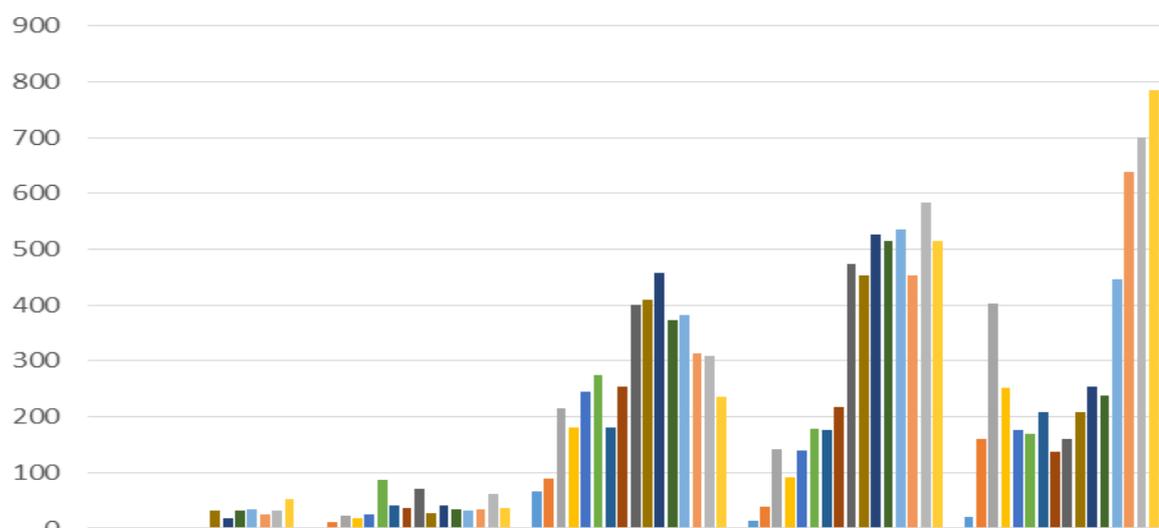
	ARCHIVADO	DESISTIDO	INT. SIN EFECTO	SIN ACUERDO	CON ACUERDO
2000	36		235	178	150
2001	51		374	203	385
2002	122		949	727	1623
2003	196		1300	918	1716
2004	330		1663	1218	1773
2005	413		1725	1502	1872
2006	375		1621	1577	2043
2007	479		1883	2243	1936
2008	675		3032	3381	2361
2009	241	498	3428	3718	2898
2010	239	476	3310	3689	2884
2011	224	546	3326	3540	3144
2012	206	488	2783	3912	4054
2013	227	355	2748	3597	4692
2014	225	315	1862	3763	4288
2015	268	335	1828	3597	4523

### MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO MALLORCA 2000/2015

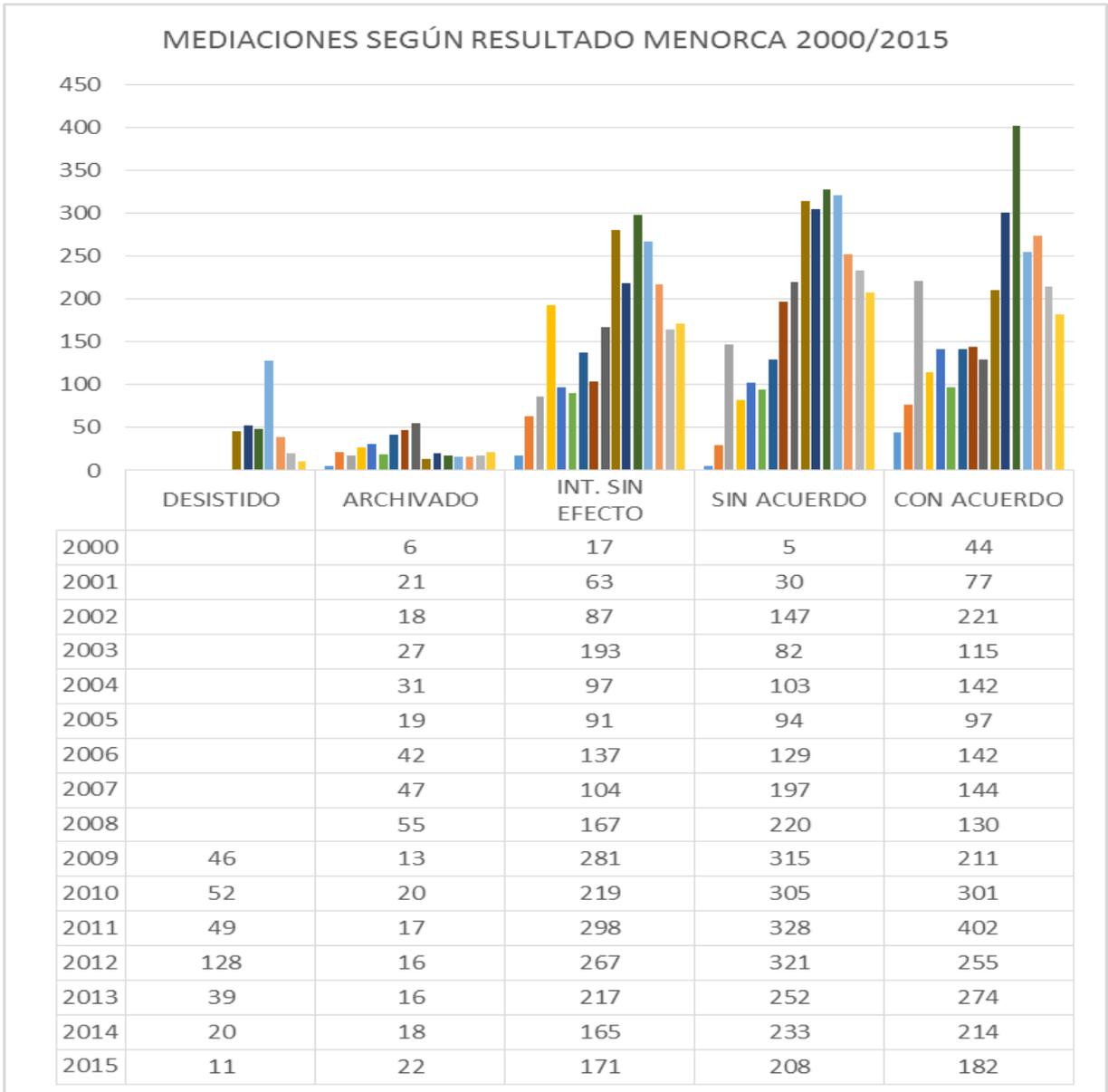


	DESISTIDO	ARCHIVADO	INT. SIN EFECTO	SIN ACUERDO	CON ACUERDO
2000		29	152	159	86
2001		18	222	134	148
2002		82	646	438	999
2003		151	927	745	1349
2004		274	1321	975	1454
2005		338	1336	1227	1600
2006		290	1304	1272	1692
2007		395	1522	1881	1683
2008		549	2464	2686	2071
2009	421	201	2739	2950	2476
2010	406	179	2638	2857	2324
2011	469	172	2655	2695	2503
2012	326	158	2133	3055	3354
2013	292	175	2218	2892	3778
2014	263	146	1396	2937	3376
2015	204	277	1426	2871	3555

### MEDIACIONES SEGÚN RESULTADO IBIZA 2000/2015



	DESISTIDO	ARCHIVADO	INT. SIN EFECTO	SIN ACUERDO	CON ACUERDO
2000		1	66	14	21
2001		11	89	39	159
2002		22	216	142	403
2003		18	180	91	252
2004		25	245	140	177
2005		87	274	179	170
2006		42	181	176	209
2007		36	255	218	138
2008		71	401	474	161
2009	31	28	409	453	209
2010	18	40	457	527	255
2011	31	35	373	514	239
2012	34	32	383	536	445
2013	24	35	313	453	639
2014	31	61	309	584	700
2015	53	36	236	514	785



El siguiente gráfico muestra los resultados acumulados en el periodo comprendido entre los años 1999 y 2015.



## 7.- EI 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:

<b>SECTOR</b>	
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 4ª
Industria de la Madera y el Mueble	Disp. Adicional 3ª
Limpieza de Edificios y Locales de Baleares	Disp. Adicional 1ª
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	Disp. Adicional 5ª
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 el mes de abril de 2015 se ha realizado una encuesta 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.

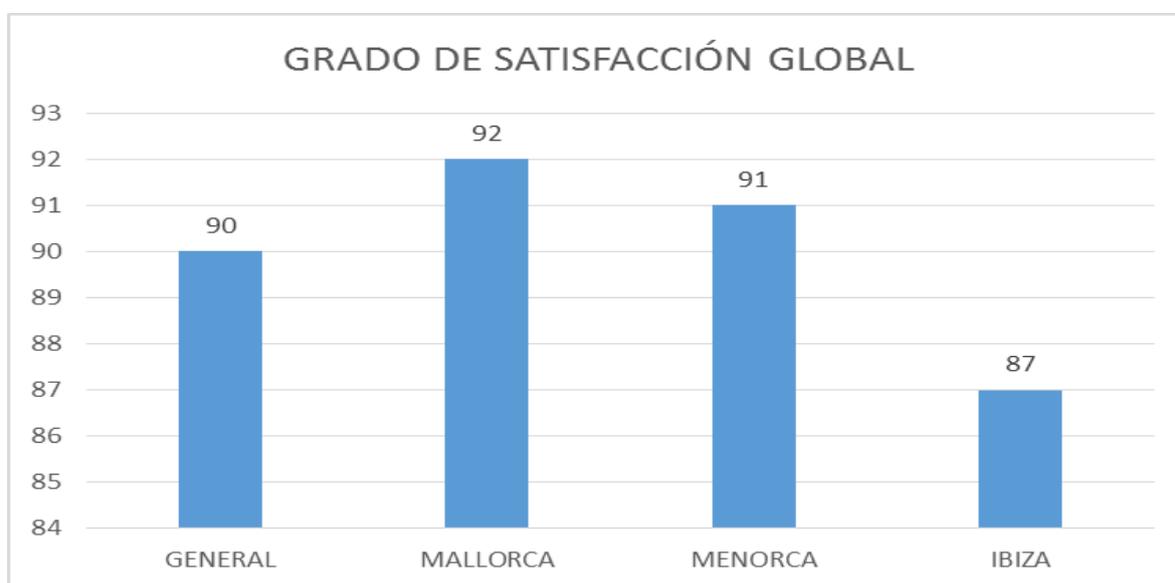
En las encuestas, que se han cumplimentado, se ha pulsado el grado de satisfacción sobre dos áreas. Por un lado, respecto de la mediación, se ha analizado

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.

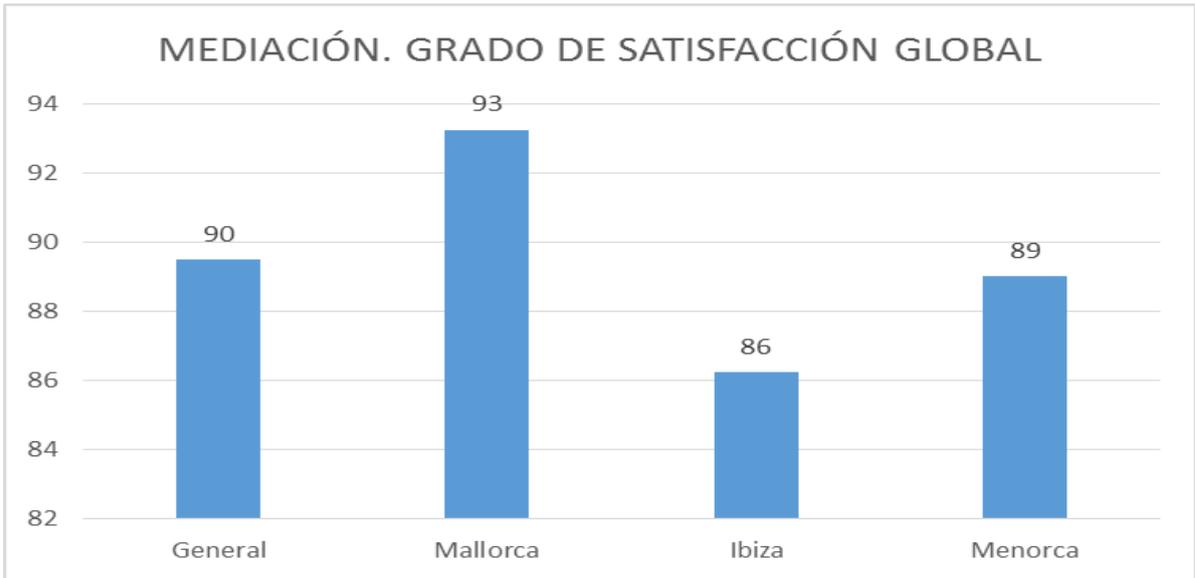
Respecto al grado de satisfacción el usuario debía optar por cuatro posibilidades: muy insatisfecho, equivalente a 0 puntos, insatisfecho, equivalente a 33 puntos, satisfecho, equivalente a 66 puntos y, por último, muy satisfecho, equivalente a 99 puntos.

## 2.- VALORACIÓN GLOBAL Y POR ITENS

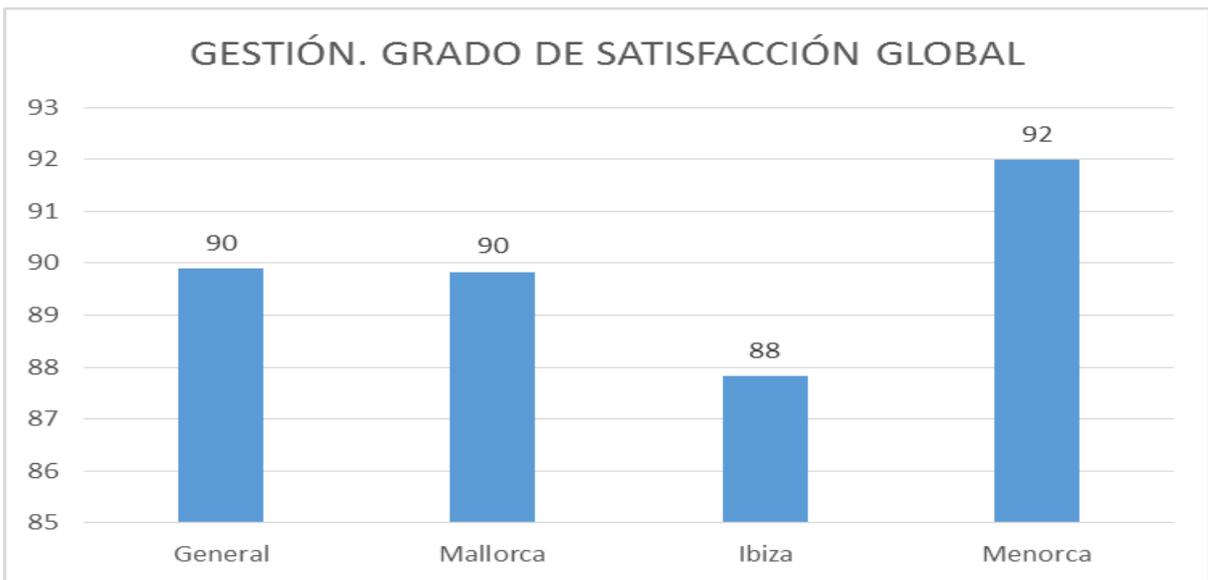
Con carácter general, del análisis realizado, el índice de satisfacción global del usuario respecto del sistema de resolución de conflictos ofrecido por el TAMIB alcanzan 90 puntos, por lo que podemos afirmar que el usuario del TAMIB está satisfecho o muy satisfecho respecto del funcionamiento del organismo. Por islas, en la sede de Mallorca se alcanzan 92 puntos, en las sedes de Menorca 91 puntos y en la sede de Ibiza los 87 puntos.



Respecto a la mediación hay que señalar que el índice de satisfacción se sitúa en 90 puntos, lo cual se puede considerar un buen resultado, incrementándose los resultados obtenidos en la pasada encuesta.

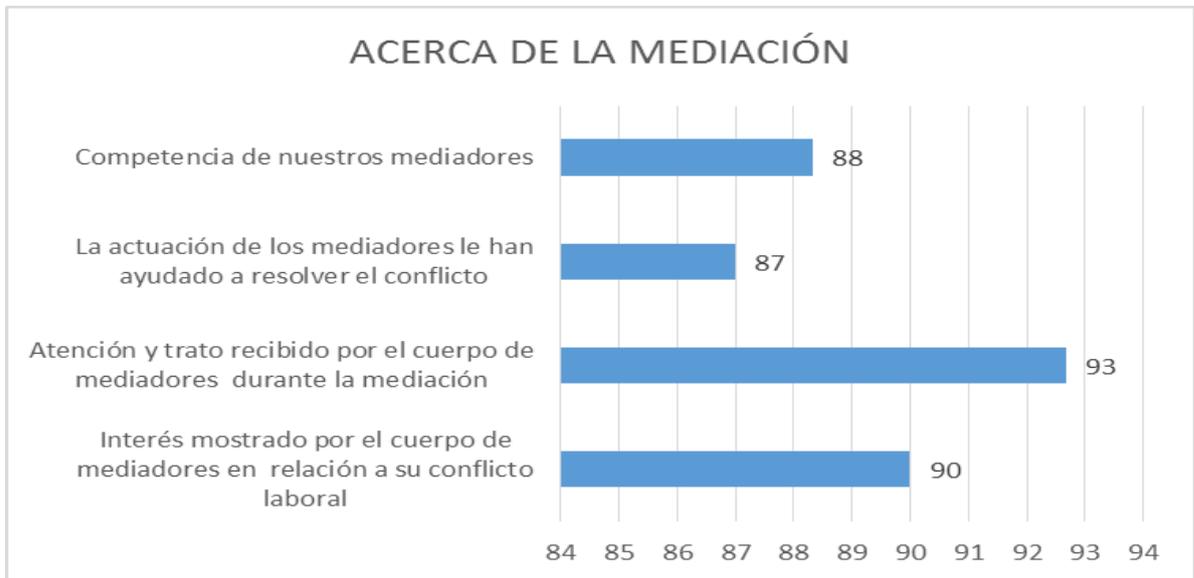


Respecto a la gestión, los resultados son muy satisfactorios, ya que se han alcanzado de media los 84 puntos.

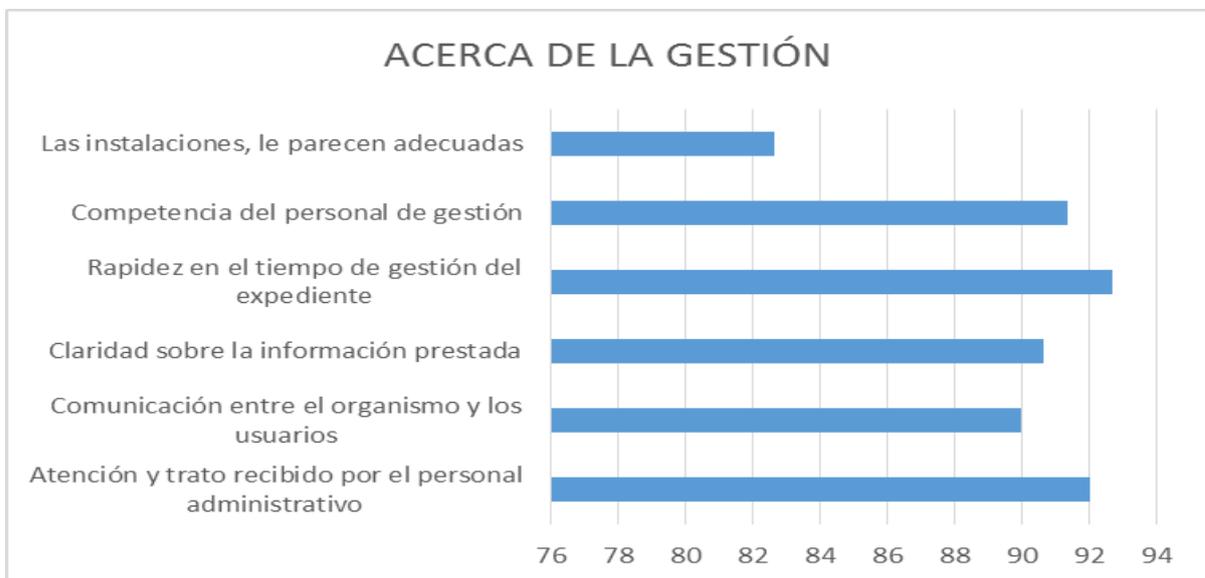


## INFORMACIÓN GENERAL

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.



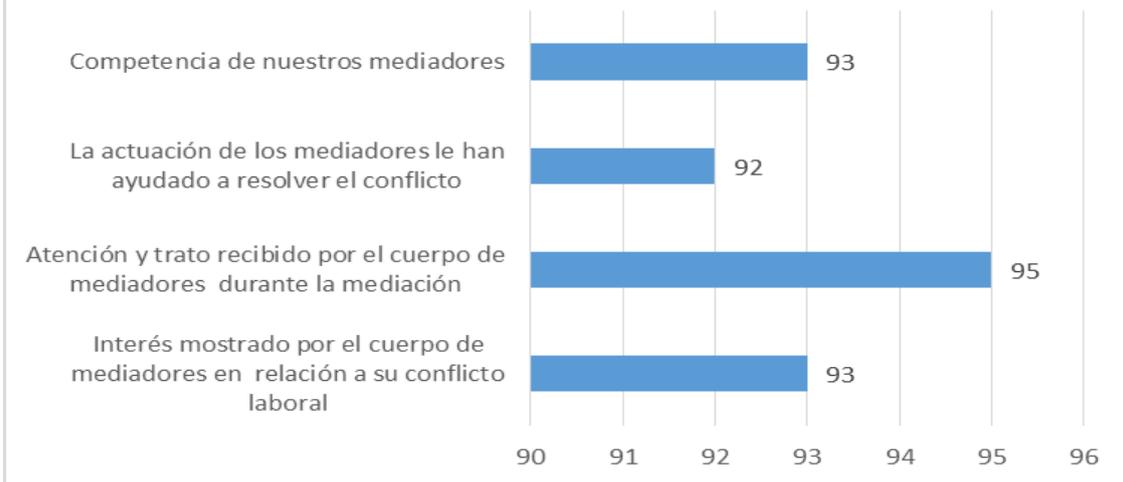
En cuanto a la gestión, el grado de satisfacción es alto, por lo que debemos seguir en la misma línea



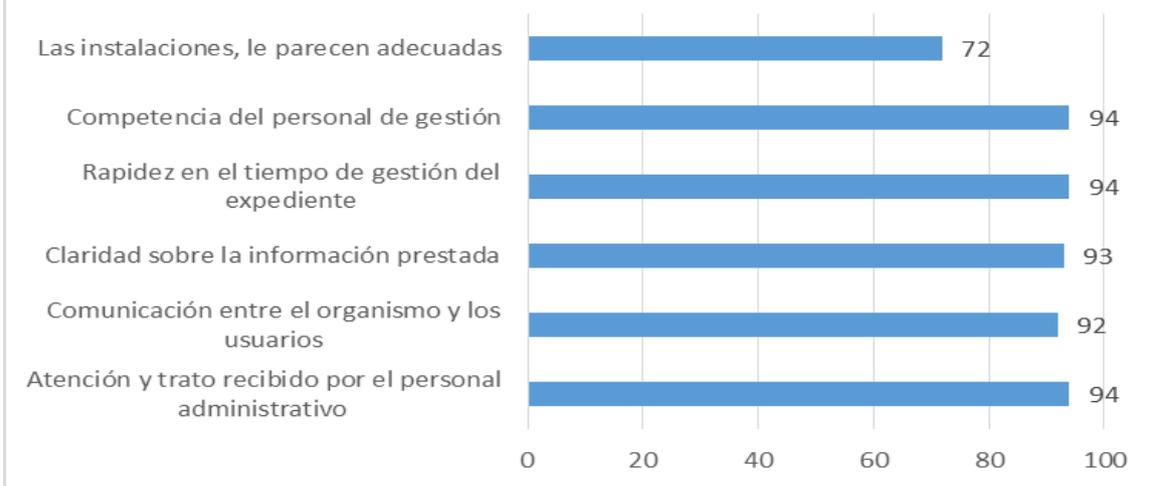
Respecto a las tres delegaciones se pueden hacer las mismas apreciaciones realizadas con carácter general.

## DELEGACIÓN MALLORCA

### ACERCA DE LA MEDIACIÓN

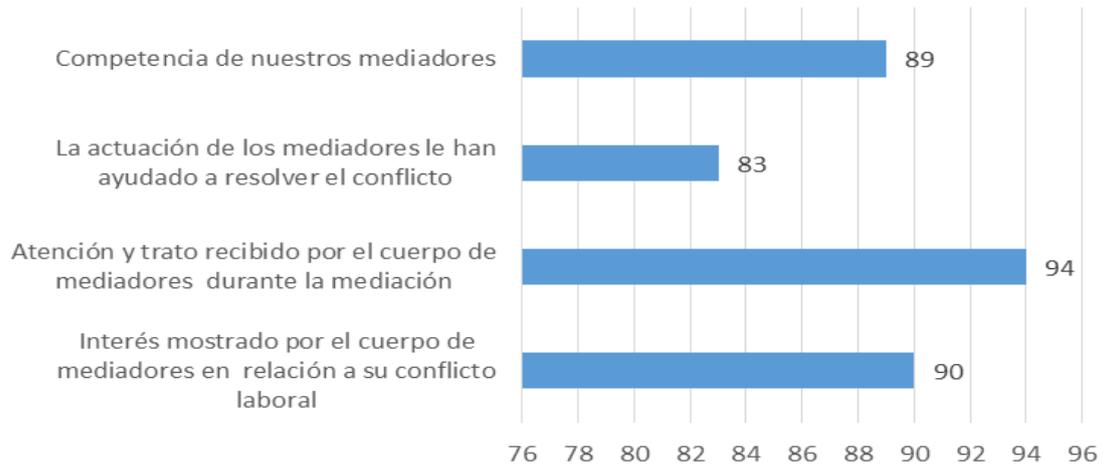


### ACERCA DE LA GESTIÓN

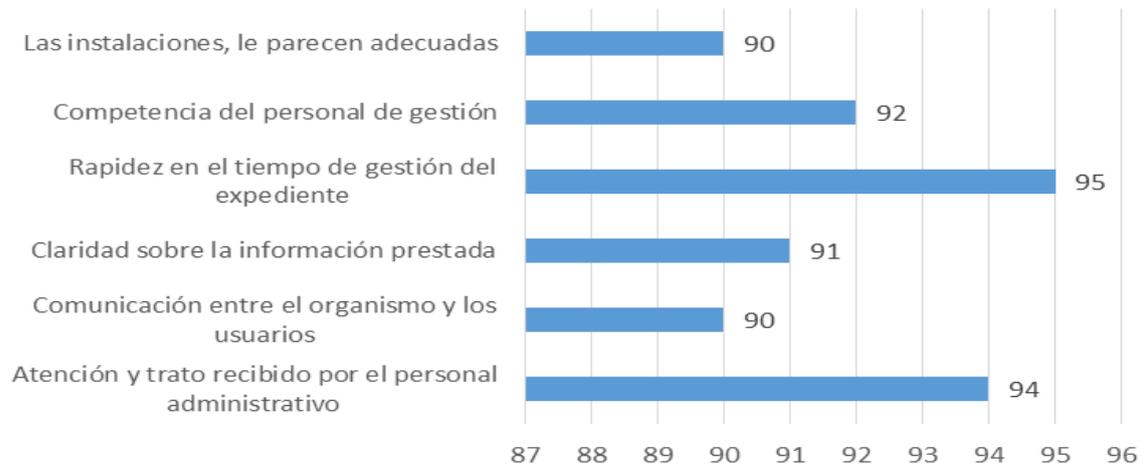


## DELEGACIÓN MENORCA

### ACERCA DE LA MEDIACIÓN

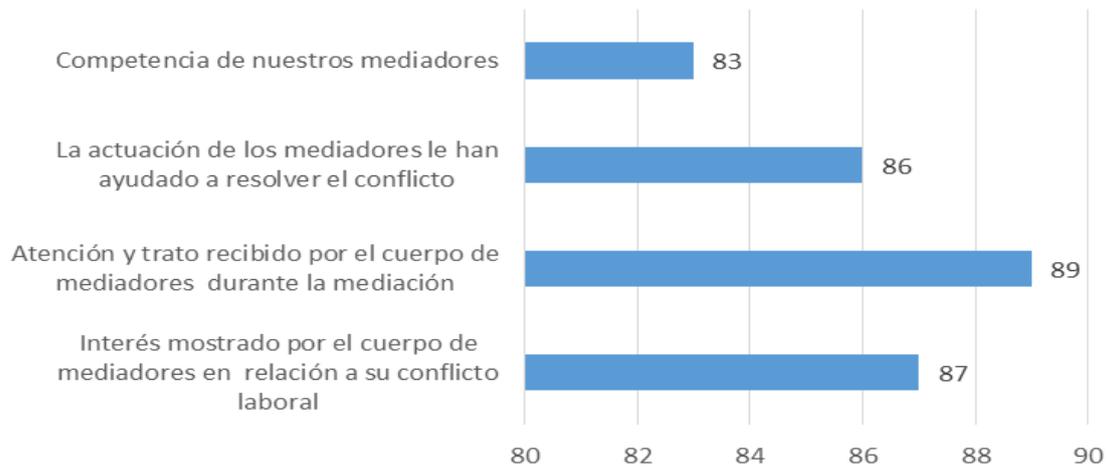


### ACERCA DE LA GESTIÓN



## DELEGACIÓN IBIZA

### ACERCA DE LA MEDIACIÓN



### ACERCA DE LA GESTIÓN

