

CAPÍTOL II

MERCAT DE TREBALL I POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

1

EL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

1.1.

INTRODUCCIÓ

En aquest apartat s'analitza l'evolució del mercat de treball de les Illes Balears, fent especial incidència a l'any 2022. Per això s'utilitzen les principals fonts disponibles sobre la matèria: l'Enquesta de població activa, l'enquesta trimestral del cost laboral de l'INE i els registres d'afiliació a la Seguretat Social (TGSS), així com les demandes d'ocupació, atur i contractes registrats al Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).

la pandèmia. En comparació, en el conjunt d'Espanya les dades d'afiliació del 2022 experimenten un augment del 3,9 % en termes interanuals.

Juntament amb l'evolució del nombre de persones ocupades, cal analitzar el nombre d'hores treballades. D'aquesta manera, i segons les dades de l'Ibestat, l'afiliació equivalent a temps complet puja el 2022 un 12,5 % respecte a l'any anterior, un increment similar al del nombre total de treballadors del règim general (12,8 %) (vegeu el **quadre II-1.1**).

Per sexe, les dones afiliades a la TGSS el 2022 són 244.460 i representen el 46,7 % del conjunt d'afiliació. Els homes són 278.704 i suposen el 53,3 % restant. Respecte al 2021, hi ha un major increment de l'afiliació entre les dones (10,9 %) que entre el col·lectiu masculí (10,0 %). Aquest fet mostra com la recuperació econòmica s'ha donat amb intensitat similar en els dos col·lectius (vegeu el **quadre II-1.2**).

En el conjunt d'Espanya les dones ocupades representen el 46,8 % del total d'ocupació del 2022. Tot i que de manera pausada, s'incrementa el pes de les dones ocupades sobre el total de l'ocupació i han passat de representar el 46,3 % el 2014 a l'actual 46,8 %. Històricament, les dones tenien més pes sobre el total de la població ocupada a les Balears que en el conjunt

1.2.

ANÀLISI DE LES DADES D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

Després de la represa de l'activitat el 2021, l'any 2022 ha suposat assolir un ritme de creació d'ocupació dels més intensos de la sèrie històrica. L'any 2022 es tanca amb una mitjana de 523.163 treballadors i treballadores d'alta a la Seguretat Social a les Illes Balears. Així, respecte al 2021, l'afiliació ha crescut en 49.401 efectius, fet que en termes relatius suposa un increment del 10,4 %. Aquesta xifra és la més alta de la sèrie estadística i se situa un 3,2 % per sobre de la del 2019, any previ a

d'Espanya, si bé la incorporació de les dones en el mercat de treball s'ha incrementat arreu del territori, de manera que s'ha

equiparat progressivament el percentatge de dones ocupades sobre el total d'ocupats (vegeu el [quadre II-1.3](#)).

QUADRE II-1.1. AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL EN EQUIVALÈNCIA A JORNADA COMPLETA A LES ILLES BALEARS (2015-2022)

	Nombre d'afiliacions al règim general	% de var. interanual	Afiliacions en EJC	% de var. interanual
2015	330.097	3,4	296.829	3,5
2016	350.775	6,2	318.882	6,6
2017	374.371	6,3	343.382	7,4
2018	389.084	6,7	360.334	7,7
2019	398.020	3,9	366.711	4,9
2020	356.467	-10,4	325.035	-11,4
2021	364.915	2,4	338.386	4,1
2022	411.508	12,8	380.638	12,5

Font: Ibestat (2022), afiliats i comptes de cotització a la Seguretat Social (dades TGSS)

EJC: Equivalència a jornada completa. Mitjana anual dels quatre trimestres.

QUADRE II-1.2. TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ALTA LABORAL A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2014-2022)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882	462.613	473.763	523.163
Homes	217.352	230.473	243.004	257.513	266.283	271.511	248.213	253.409	278.704
Dones	193.282	202.014	212.253	222.958	230.429	235.371	214.400	220.354	244.460

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.3. EVOLUCIÓ DEL PES DE LA POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓ OCUPADA A LES ILLES BALEARS I ESPANYA (2014-2022)

	Illes Balears	Espanya
2014	47,1%	46,3%
2015	46,7%	46,2%
2016	46,6%	46,2%
2017	46,4%	46,2%
2018	46,4%	46,2%
2019	46,4%	46,4%
2020	46,3%	46,5%
2021	46,5%	46,6%
2022	46,7%	46,8%

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.4. CREIXEMENT DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS (2021-2022)

	2021	2022	Var. abs.	Var. (%)
Total	473.763	523.163	49.400	10,4
Agricultura	6.748	6.582	-166	-2,5
Indústria	27.725	29.134	1.409	5,1
Construcció	54.574	57.204	2.630	4,8
Serveis	383.777	429.225	45.448	11,8

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Per sectors econòmics, el 2022 el sector dels serveis aglutina la major part de l'afiliació (429.225 de persones afiliades, el 82,0%); el segueix la construcció, amb 57.204 treballadors (10,9%); la indústria, amb 29.134 efectius (5,6%), i, finalment, l'agricultura, amb 6.582 persones (1,3%). Respecte al 2021, el sector dels serveis continua liderant la creació d'ocupació (11,8%). El segueixen la indústria (5,1%) i la construcció (4,8%). En canvi, hi ha un descens de l'afiliació en el sector de l'agricultura, concretament del 2,5% (vegeu el [quadre II-1.4](#)).

En el sector dels serveis, l'hostaleria és clarament l'activitat econòmica que ha experimentat un increment més gran de l'afiliació: serveis d'allotjament (48,1%) i serveis de menjars i begudes (21,5%). Els segueixen, dins el sector dels serveis, les activitats de cinematografia, de vídeo i de programes de televisió, activitats d'enregistrament de so i edició musical (39,8%), les activitats de creació, artístiques i d'espectacles (30,9%) i el transport marítim (29,1%). En canvi, perden afiliació la mediació financera (-5,7%) i les activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic (-4,8%). En la resta de sectors econòmics, destaca l'increment de l'afiliació en les activitats de recollida, trac-

tament i eliminació de residus (12,0%) i la indústria del cuir i el calçat (10,6%), i la caiguda de la silvicultura i l'explotació forestal (-7,2%) i la pesca i l'aqüicultura (-5,4%).

Per règims, el 2022, el 78,7% de les persones afiliades d'alta a les Balears estan en el règim general, mentre que en el d'autònoms aquest percentatge és del 18,6%. La resta de persones d'alta a la seguretat social (2,8%) es classifiquen en els règims especials. En termes interanuals, augmenta sobretot l'afiliació en el règim general (12,8%), molt per sobre del règim d'autònoms (3,3%). En canvi, es dona un descens en els règims especials: el de la llar (-5,1%) i l'agrari (-3,8%), mentre que creix el nombre de les afiliacions en el règim de la mar (+13,3%) (vegeu el [quadre II-1.5](#)).

La importància dels autònoms en el teixit productiu balear és molt rellevant, i més si es té en compte que també hi ha assalariats dependents de treballadors autònoms. De fet, durant el 2022, un total de 33.819 persones assalariades, de mitjana, treballaven per a una persona autònoma, un 9,2% més que el 2021, però encara un 7,5% menys que el 2019. Així, si es considera el nombre de treballadors autònoms més els assalariats que tenen a càr-

rec, el pes que representen sobre el total de l'ocupació puja a un 24,9%¹.

Quant al tipus de contracte, del conjunt de treballadors amb informació sobre la tipologia del seu contracte (378.618 persones), 319.357 estan d'alta amb un contracte indefinit i representen el 84,3 % del total. Alhora, els afiliats i les afiliades amb un contracte temporal sumen 59.260 (un 15,7%). Els efectes de la reforma laboral regulada en el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, convalidat el 3 de febrer de 2022, es deixen sentir de manera clara en la qualitat de la contractació. D'aquesta manera, el nombre de treballadors i treballadores amb un contracte indefinit és el que ha experimentat un increment més alt, concretament del 34,5%. En canvi, el de personal treballador temporal ha patit un descens del 39,0%, i passa de representar el 29,0% del total d'afiliats el 2021 al 15,7% el 2022. Es tracta del menor percentatge d'afiliacions de caràcter temporal de tota la sèrie històrica.

Els treballadors fixos discontinus, per la seva banda, suposen 98.149 altes a la Seguretat Social de mitjana durant el 2022. Registren un increment del 107,0% en termes interanuals, amb la qual cosa s'assoleix la xifra més alta de la sèrie històrica. De fet, aquesta figura contractual esdevé la gran beneficiària de la reforma laboral. El marcat component estacional continua sent la principal característica d'aquest contracte, si bé els majors increments interanuals s'han donat durant els mesos de temporada mitjana o baixa, fet que mostra un allargament de

la temporada. El 2022 s'arriba a la xifra de 173.148 afiliacions de fixos discontinus a les Illes Balears al mes de juliol. El mes amb el menor volum és gener, amb 15.530, si bé encara no havia entrat en vigor la reforma laboral (vegeu el [quadre II-1.6](#)).

Per illes, l'afiliació es concentra en un 79,3% a Mallorca; la segueixen Eivissa, amb un 12,9%, i Menorca, amb un 6,4%. Finalment, Formentera concentra el 0,9% restant. Totes les illes mostren increments de l'afiliació respecte al 2021, i de forma més intensa a les Pitiüses: Eivissa, +16,0%, i Formentera, +11,2%. Menorca presenta un increment del 9,7%. Finalment, a Mallorca l'augment del nombre de treballadors afiliats a la Seguretat Social és del 9,6% (vegeu el [quadre II-1.7](#)).

Les dades de l'estadística del padró continu a 1 de gener de 2022 mostren com les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el percentatge més alt de població de nacionalitat estrangera sobre el total de població, amb el 18,9%, seguida de Catalunya (16,3%), la Comunitat Valenciana (15,4%) i Múrcia (14,8%). Les Illes Balears se situen 7,2 punts percentuals per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és de l'11,7%.

Segons dades de la TGSS, el 2022 es comptabilitzen, de mitjana, 105.371 treballadors d'alta de nacionalitat estrangera, la qual cosa suposa un 20,1% del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals el 8,8% són persones de la Unió Europea i l'11,4% són no comunitàries. Les Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el major pes de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social.

1. Vegeu la publicació periòdica *Evolució i perfil del treball autònom*, de l'Observatori del Treball de les Illes Balears, disponible a: http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/ca/perfil_autanoms/.

QUADRE II-1.5. TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ALTA LABORAL SEGONS EL RÈGIM A LES ILLES BALEARS (2014-2022)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	% var. 22-21
Total	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882	462.612	473.763	523.163	10,4
Règim general	310.777	330.097	350.775	374.371	389.084	398.020	356.467	364.915	411.508	12,8
RE autònoms	83.243	85.932	88.043	89.949	91.923	93.668	91.674	93.997	97.112	3,3
RE treballadors de la llar	12.084	11.790	11.582	11.123	10.599	10.110	9.725	9.927	9.419	-5,1
RE agrari	2.482	2.492	2.598	2.613	2.620	2.562	2.561	2.663	2.561	-3,8
RE treballadors de la mar	2.048	2.177	2.259	2.413	2.486	2.522	2.185	2.262	2.564	13,3

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.6. EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS PER TIPUS DE CONTRACTE A LES ILLES BALEARS (2021-2022)

	Indefinits fixos discontinus (1)			Altres indefinits			Total d'indefinitos			Temporals			Total d'afiliats (2)		
	2021	2022	% variació	2021	2022	% variació	2021	2022	% variació	2021	2022	% variació	2021	2022	% variació
Gener	10.322	15.530	50,46	188.020	195.717	4,09	198.342	211.247	6,51	79.983	83.051	3,84	308.228	326.403	5,90
Febrer	10.633	26.653	150,66	188.130	199.400	5,99	198.763	226.053	13,73	80.627	82.125	1,86	309.518	340.576	10,03
Març	17.515	53.957	208,06	188.045	205.866	9,48	205.560	259.823	26,40	80.596	76.361	-5,25	316.510	368.842	16,53
Abril	23.211	111.827	381,78	189.610	213.345	12,52	212.821	325.172	52,79	82.320	69.168	-15,98	325.603	427.339	31,25
Maig	48.717	147.316	202,39	190.261	218.032	14,60	238.978	365.348	52,88	92.721	62.420	-32,68	362.499	461.302	27,26
Juny	87.429	163.124	86,58	189.954	223.269	17,54	277.383	386.393	39,30	108.178	58.378	-46,04	416.413	478.431	14,89
Juliol	90.142	173.148	92,08	190.348	227.706	19,63	280.490	400.854	42,91	128.183	58.140	-54,64	438.186	491.445	12,15
Agost	89.856	168.922	87,99	188.402	227.683	20,85	278.258	396.605	42,53	123.092	52.536	-57,32	430.588	481.163	11,75
Setembre	86.824	153.091	76,32	189.685	231.437	22,01	276.509	384.528	39,07	111.025	46.233	-58,36	416.386	463.806	11,39
Octubre	65.796	91.244	38,68	190.479	234.403	23,06	256.275	325.647	27,07	101.905	41.781	-59,00	389.784	400.599	2,77
Novembre	21.351	40.241	88,47	192.714	238.280	23,64	214.065	278.521	30,11	88.829	40.286	-54,65	334.834	352.157	5,17
Desembre	17.222	32.730	90,05	193.816	239.366	23,50	211.038	272.096	28,93	87.406	40.644	-53,50	330.425	346.028	4,72
Mitjana anual	47.418	98.149	106,99	189.955	221.209	16,45	237.374	319.357	34,54	97.072	59.260	-38,95	364.915	411.508	12,77

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

(1) Afiliacions al règim general. El total d'afiliats contractats inclou la categoria «no consta». El sumatori d'indefinitos i temporals no es correspon amb el total.

(2) El total d'afiliats al règim general.

QUADRE II-1.7. TREBALLADORS I TREBALLADORES AFILIATS A LES ILLES BALEARS PER ILLES (2021-2022)

	2021	2022	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa (%)
Total	473.763	523.163	49.400	10,4
Mallorca	378.415	414.798	36.383	9,6
Menorca	30.716	33.690	2.974	9,7
Eivissa	58.046	67.335	9.289	16,0
Formentera	4.109	4.571	462	11,2
Altres províncies	2.477	2.770	293	11,8

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

El 2022, el nombre de treballadors estrangers experimenta un increment de l'afiliació del 18,5 %, més accentuat en el cas dels treballadors no comunitaris (20,4 %) que en el cas dels comunitaris (16,1 %). En comparació, augmenta de manera més discreta el nombre de treballadors i treballadores de nacionalitat espanyola, concretament un 8,6 % (vegeu el [quadre II-1.8](#)).

1.3.

ANÀLISI DE L'OCUPACIÓ SEGONS L'ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA

L'Enquesta de població activa (EPA) estima 592.375 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2022. Aquesta xifra representa un increment de 39.475 efectius ocupats respecte al 2021, que, en termes relatius, equival a un increment del 7,1 %. Es tracta d'un creixement relatiu més suau que amb les dades de Tresoreria, si bé les diferències metodològiques entre ambdues fonts són importants. D'aquesta manera, s'assoleix un màxim històric d'ocupa-

ció, per sobre de les xifres prèvies a la pandèmia. Més en detall, l'ocupació del 2022, sempre segons l'EPA, se situa un 3,7 % per sobre de la xifra del 2019.

Pel que fa a les hores efectives treballades, hi ha un increment del 14,0 % el 2022, per sobre de l'increment de l'ocupació. Aquesta variable, que és la millor per mesurar l'evolució econòmica des de l'àmbit laboral, reafirma la reactivació econòmica i mostra la forta demanda laboral a les Illes Balears (vegeu [quadre II-1.9](#)).

Tots els sectors econòmics presenten increments en el nombre de persones ocupades, tret de l'agricultura. Així, i continuant amb l'Enquesta de població activa, el creixement més important en termes relatius es produeix en el sector industrial, que guanya 4.100 efectius. Això equival a un increment de l'11,1 % en termes relatius. El sector de serveis guanya 33.900 ocupats respecte al 2021, la qual cosa suposa un increment del 7,5 %. El sector de la construcció també registra un augment de 4.100 efectius, que, en aquest cas, representa un 7,1 % en termes relatius (vegeu el [quadre II-1.10](#)).

QUADRE II-1.8. TOTAL D'AFILIATS I AFILIADES ESTRANGERS A LA SEURETAT SOCIAL A LES ILLES BALEARS (2022)

	Unió Europea	No UE	Total	% UE	% no UE
Gener	33.272	43.170	76.442	43,5	56,5
Febrer	34.933	45.462	80.395	43,5	56,5
Març	38.781	50.017	88.798	43,7	56,3
Abril	47.675	60.931	108.606	43,9	56,1
Maig	53.445	68.643	122.088	43,8	56,2
Juny	56.108	72.020	128.128	43,8	56,2
Juliol	57.739	73.873	131.612	43,9	56,1
Agost	56.640	73.095	129.735	43,7	56,3
Setembre	53.756	70.760	124.516	43,2	56,8
Octubre	43.790	58.078	101.868	43,0	57,0
Novembre	37.294	49.716	87.010	42,9	57,1
Desembre	36.542	48.709	85.251	42,9	57,1
Mitjana 2021	45.831	59.540	105.371	43,5	56,5

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.9. EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ A LES ILLES BALEARS (2010-2022)

		Variació		% var. hores efectives treballades	
	Població ocupada	Absoluta	Relativa	Total d'ocupats	Assalariats
2010	478.400	-5.900	-1,2	-1,0	-2,3
2011	465.100	-13.300	-2,8	-4,4	-6,7
2012	471.800	6.700	1,4	0,5	-0,3
2013	475.800	4.000	0,8	2,9	3,6
2014	482.900	7.100	1,5	1,4	1,7
2015	509.600	26.700	5,5	3,2	3,1
2016	530.600	21.000	4,1	2,8	5,7
2017	537.500	6.900	1,3	0,6	1,4
2018	560.175	22.675	4,2	6,0	6,2
2019	571.150	10.975	2,0	1,1	1,3
2020	528.225	-42.925	-7,5	-22,4	-23,5
2021	552.900	24.675	4,7	12,2	9,5
2022	592.375	39.475	7,1	14,0	17,0

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.10. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ OCUPADA (MILERS) PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS PER TRIMESTRES (2014-2022)

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
2014	5,5	31,9	40,9	404,6	482,9
2015	5,3	37,8	45,0	421,5	509,6
2016	4,4	35,4	50,1	440,7	530,6
2017	4,5	41,1	51,7	440,3	537,5
2018	8,8	40,2	48,9	462,3	560,1
2019	5,8	37,0	63,7	464,6	571,2
2020	5,0	36,0	56,8	430,4	528,2
2021	6,3	37,0	57,9	451,6	552,9
2022	3,8	41,1	62,0	485,5	592,4

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, del total de 592.375 efectius ocupats l'any 2022, 489.100 són assalariats, dada que suposa el 82,6 % del total de persones ocupades a les Balears. Les 103.200 restants són treballadores per compte propi i representen el 17,4 % del total. Respecte al 2021, creix el nombre d'assalariats un 10,5 %, mentre que el nombre de treballadors i treballadores per compte propi experimenta un descens del 6,1 %

El col·lectiu de treballadors assalariats del sector privat creix en 46.900 efectius, un 13,2 % en termes interanuals, mentre que el nombre d'assalariats i assalariades del sector públic es manté estable —o fins i tot baixa— respecte de l'any anterior (-0,7 %).

Pel que fa als treballadors ocupats per compte propi, el nombre dels que treballen en la categoria d'ocupadors ha estat de 36.200, la qual cosa significa un increment del 13,9 % respecte al 2021. En

canvi, el 2022 la categoria d'empresaris sense assalariats assoleix la xifra de 62.700 persones, un 16,4 % per sota de la quantitat del 2021, amb una representació del 60,8 % del total de treballadors per compte propi (vegeu el [quadre II-1.11](#)).

1.4.

L'ESTACIONALITAT I LA TEMPORALITAT

L'estacionalitat és un fet indiscutible que forma part del model econòmic de les Balears i que es dona de manera més accentuada a les illes menors, en què la temporada turística té una durada més curta que a Mallorca. Els efectes laborals de l'estacionalitat són prou coneguts: més dificultat per sumar períodes de cotització, amb els efectes que això produeix en els nivells de protecció social, entre d'altres.

QUADRE II-1.1.1. TREBALLADORS OCUPATS PER SITUACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2018-2022)

	2018	%	2019	%	2020	%
Total de treballadors	560,1	100,0	571,2	100,0	528,2	100,0
Treballadors per compte propi: total	103,1	18,4	99,8	17,5	100,5	19,0
Treballadors per compte propi: ocupador	34,5	33,5	34,6	34,7	30,0	29,9
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	66,4	64,4	63,3	63,4	67,8	67,5
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	2,2	2,1	2,0	2,0	2,7	2,7
Total assalariats	456,8	81,6	470,9	82,4	427,5	80,9
Assalariats del sector públic	71,7	15,7	75,9	16,1	81,0	18,9
Assalariats del sector privat	385,1	84,3	394,9	83,9	346,5	81,1
Una altra situació	0,3	0,1	0,5	0,1	0,2	0,0

	2021	%	2022	%
Total de treballadors	552,9	100,0	592,4	100,0
Treballadors per compte propi: total	109,8	19,9	103,2	17,4
Treballadors per compte propi: ocupador	31,8	29,0	36,2	35,1
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	75,0	68,3	62,7	60,8
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa	0,0	0,0	0,1	0,1
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	3,0	2,7	4,2	4,1
Total assalariats	442,8	80,1	489,1	82,6
Assalariats del sector públic	88,0	19,9	87,4	17,9
Assalariats del sector privat	354,8	80,1	401,7	82,1
Una altra situació	0,2	0,0	0,1	0,0

Font: INE i l'Institut (2023). Enquesta de població activa (EPA)

* Situació professional actual i percentatge respecte a la mitjana anual.

QUADRE II-1.12. ÍNDEX D'ESTACIONALITAT A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2022)

	Treb. juliol	Treb. des.	% de var. jul.-des.
Illes Balears	608.132	454.582	33,8
Mallorca	466.944	370.179	26,1
Menorca	41.985	28.509	47,3
Eivissa	89.138	50.227	77,5
Formentera	7.187	2.746	161,7
Espanya	20.275.194	20.159.317	0,6

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

D'aquesta manera, el juliol de 2022, a les Illes Balears hi ha un 33,8% més de treballadors i treballadores d'alta a la Seguretat Social que el mes de desembre (l'any anterior aquesta diferència suposava un 26,1%). Tanmateix, aquesta dada se situa molt per sobre de la del conjunt d'Espanya, en què l'afiliació del desembre només se situa un 0,6% per sota de la del juliol. Com s'ha dit, es donen diferències per illes, ja que les Pitiüses històricament presenten el nivell més elevat d'estacionalitat: Formentera (161,7%) i Eivissa (77,5%), seguides de Menorca (47,3%) i Mallorca (26,1%) (vegeu el [quadre II-1.12](#)).

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, les Illes Balears presenten una taxa de temporalitat del 20,9%. És a dir, de cada deu persones assalariades, una mitjana d'una mica més de dues tenen un contracte temporal. Aquesta taxa ha experimentat un descens d'1,8 punts percentuals respecte al 2021. Les Illes Balears se situen per sota de la taxa de temporalitat del conjunt d'Espanya (21,2%) i són la vuitena comunitat autònoma amb la taxa més baixa. Lideren aquest rànquing Madrid (15,9%) i Catalunya (17,2%) (vegeu el [quadre II-1.13](#)).

Per seccions econòmiques, la que el 2022 presenta una temporalitat més elevada és l'Administració pública, educació i activitats sanitàries (32,2%). La segueix la secció d'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca (29,3%), que presenta un increment de la taxa de temporalitat. En canvi, la construcció, que fins ara encapçalava la classificació de la taxa de temporalitat, cau en 12,2 punts percentuals respecte al 2021 i es queda amb una taxa del 27,6%. D'altra banda, les branques de la indústria continuen tenint els índexs de temporalitat més baixos. Finalment, les activitats de comerç i hostaleria tenen una taxa del 17,6%, que està per sota de la mitjana del conjunt d'activitats i baixa lleugerament respecte al 2021.

Per nacionalitat, els treballadors estrangers presenten una taxa de temporalitat superior a la dels de nacionalitat espanyola, amb un 27,4% i 18,9%, respectivament. S'accentuen les diferències entre ambdós col·lectius fins a assolir els 8,5 punts percentuals. Finalment, pel que fa al tipus de sector (públic o privat), s'observa com el 2022 el sector públic presenta una taxa de temporalitat de 16,8 punts percentuals per sobre de la del sector privat, amb un 34,7% per un 17,9% (vegeu el [quadre II-1.14](#)).

QUADRE II-1.13. ASSALARIATS I ASSALARIADES (MILERS) PER TIPUS DE CONTRACTE I COMUNITAT AUTÒNOMA (2021-2022)												
	2021						2022					
	Total		Indefinit		Temporal		Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%
Total	16.625,6	100,0	12.455,8	74,9	4.169,8	25,1	17.251,8	100,0	13.606,0	78,9	3.645,8	21,2
Andalusia	2.619,2	100,0	1.740,5	66,5	878,7	33,5	2.731,4	100,0	1.961,9	71,8	769,5	28,2
Aragó	484,6	100,0	365,6	75,4	119,0	24,6	494,9	100,0	397,0	80,2	97,9	19,8
Astúries	324,9	100,0	244,0	75,1	81,0	24,9	318,2	100,0	247,5	77,8	70,7	22,2
Illes Balears	442,8	100,0	342,1	77,3	100,7	22,7	489,1	100,0	387,1	79,1	102,0	20,9
Illes Canàries	737,6	100,0	522,8	70,9	214,8	29,1	806,6	100,0	605,5	75,0	201,1	25,0
Cantàbria	205,3	100,0	155,5	75,7	49,8	24,3	208,7	100,0	171,1	82,0	37,6	18,0
Castella i Lleó	799,2	100,0	610,5	76,4	188,8	23,6	823,7	100,0	652,6	79,2	171,0	20,8
Castella-la Manxa	695,4	100,0	510,7	73,4	184,7	26,6	723,7	100,0	560,7	77,5	163,0	22,5
Catalunya	2.916,0	100,0	2.317,1	79,5	598,9	20,5	2.993,2	100,0	2.478,7	82,8	514,5	17,2
Com. Valenciana	1.705,8	100,0	1.248,2	73,2	457,6	26,8	1.828,1	100,0	1.420,2	77,7	407,9	22,4
Extremadura	323,1	100,0	216,1	66,9	107,0	33,1	337,8	100,0	240,6	71,2	97,2	28,8
Galícia	876,4	100,0	661,8	75,5	214,6	24,5	900,4	100,0	726,1	80,6	174,3	19,4
Madrid	2.745,4	100,0	2.219,4	80,8	526,0	19,2	2.819,1	100,0	2.372,8	84,2	446,3	15,9
Múrcia	536,0	100,0	376,2	70,2	159,7	29,8	539,9	100,0	412,5	76,4	127,4	23,6
Navarra	242,8	100,0	185,0	76,2	57,8	23,8	247,6	100,0	194,8	78,7	52,8	21,3
País Basc	802,5	100,0	611,5	76,2	191,0	23,8	817,0	100,0	639,2	78,2	177,8	21,8
La Rioja	118,2	100,0	91,8	77,7	26,4	22,3	121,3	100,0	98,6	81,3	22,7	18,7

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1. 14. TAXES DE TEMPORALITAT PER SECCIONS D'ACTIVITAT, NACIONALITAT I TIPUS DE SECTOR A LES ILLES BALEARS (2020-2022)

		2020	2021	2022
Total		22,6	22,7	20,9
Seccions d'activitat	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	17,5	25,6	29,3
	Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	7,6	3,9	13,5
	Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstiques, subministrament d'energia, aigua i residus	15,2	13,6	10,1
	Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	6,1	10,5	7,2
	Construcció	44,5	39,8	27,6
	Comerç a l'engròs i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	17,8	17,9	17,6
	Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	17,8	17,7	12,5
	Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	16,5	13,5	13,0
	Administració pública, educació i activitats sanitàries	28,3	34,1	32,2
	Altres serveis	21,8	14,0	19,5
Nacionalitat				
Tipus de sector	Espanyola o doble	20,3	21,7	18,9
	Estrangera	31,7	26,4	27,4
	Sector públic	30,3	35,8	34,7
	Sector privat	20,8	19,5	17,9

Font: INE i Ibestat (2023). Enquesta de població activa (EPA)

El 2022, les dones de les Balears —amb un 22,9 % d'assalariades amb contracte temporal sobre el total d'assalariades— presenten una taxa de temporalitat superior a la dels homes (18,9 %). Si bé ambdós col·lectius han experimentat un descens de la temporalitat respecte al 2021, els homes ho han fet de manera més significativa (-2,4 punts percentuals pels -1,4 punts entre les dones) (vegeu el [quadre II-1.15](#)).

Per tipus de jornada, la taxa de temporalitat en la jornada parcial és 15 punts superior a la dels treballadors a jornada completa, diferència que es dona en tota la sèrie estadística. L'any 2013 aquesta diferència va assolir els 25,7 punts. Respecte al 2021, cau de forma similar la taxa de temporalitat dels treballadors a jornada completa (-1,8 p. p.) i dels qui treballen a jornada parcial (-2,2 punts) (vegeu el [quadre II-1.16](#)).

1.5.

LES PERSONES OCUPADES I ASSALARIADES PER TIPUS DE JORNADA, PER GÈNERE I PER SECTOR ECONÒMIC

L'any 2022, el nombre de persones ocupades a jornada completa a les Illes Balears és de 530.473, mentre que a jornada parcial són 61.892. La taxa de parcialitat se situa, per tant, en el 10,4 %. Es donen diferències entre els assalariats i els no assalariats, atès que els primers presenten una taxa superior a la dels segons

(11,1 % i 7,3 % respectivament). La taxa de parcialitat es redueix respecte al 2021, quan es va situar en l'11,5 %. Això s'explica per fet que el 2022 es redueix el nombre d'efectius ocupats a temps parcial (-2,8 %) en termes interanuals, mentre que augmenta el nombre de persones ocupades a temps complet (+8,4 %) (vegeu el [quadre II-1.17](#)).

Per sexe, del total de 61.892 treballadors a jornada parcial, 44.229 són dones (71,5 %). És a dir, més de 7 de cada 10 persones ocupades a jornada parcial de les Balears és una dona. Dit d'una altra manera, la taxa de parcialitat femenina és del 16,2 % a les Balears, mentre que la masculina és del 5,5 %. La diferència entre ambdues taxes és significativa i es manté en el temps, ja que d'ençà del 2007 ha oscil·lat entre els 10 punts i els 16 punts percentuals, la qual cosa implica que les dones pateixen les conseqüències d'aquesta contractació, que té efectes tant en la seva trajectòria professional com en les futures prestacions que percebin, entre d'altres.

D'altra banda, si es compara el pes dels assalariats sobre el total d'ocupats, s'observa que el 2021 les dones presenten una taxa de salarització més alta (87,3 %) que la dels homes (78,5 %). Aquest fet es repeteix en tota la sèrie històrica estudiada. Fàcilment, es pot comprovar la presència minoritària de les dones en l'activitat empresarial², un 12,1 % del total de les dones ocupades a la nostra comunitat autònoma i un 20,7 % en el cas dels homes. En rela-

2. Es compten les categories següents: ocupador, empresari sense assalariats o membre de cooperativa.

ció amb el 2021, com s'ha comentat, es produeix un increment més alt de l'ocupació entre els assalariats (+10,5 %), sobretot entre les dones (+11,0 %). En canvi, cau el nombre dels treballadors per compte propi (-6,1 %), sempre segons les dades de l'Enquesta de població activa, sobretot entre les dones (-15,4 %).

Per sector d'activitat econòmica, les dones ocupades es concentren en un

94,0 % en el sector dels serveis. Aquest percentatge assoleix el 94,6 % si només es tenen en compte les assalariades. En canvi, en el col·lectiu masculí els serveis aglutinen el 71,6 % dels ocupats i el 73,5 % dels assalariats. Respecte al 2021, els increments més grans del nombre d'ocupats es donen en el sector de la indústria i la construcció entre els homes i en els serveis entre les dones (vegeu el quadre II-1.18).

QUADRE II-1.15. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS I ASSALARIADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2016-2022)

	Total	Home	Dona
2016	28,1	30,4	25,7
2017	29,3	31,4	27,0
2018	28,4	29,2	27,6
2019	27,0	26,0	28,2
2020	22,6	23,7	21,5
2021	22,7	21,3	24,3
2022	20,9	18,9	22,9

Font: INE i l'Institut de l'Estadística de les Illes Balears (EPA)

QUADRE II-1.16. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS I ASSALARIADES A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA (2016-2022)

	Total	Jornada completa	Jornada parcial
2016	28,1	26,7	37,2
2017	29,3	27,3	41,4
2018	28,4	26,2	43,7
2019	27,0	24,4	45,3
2020	22,6	20,6	37,4
2021	22,7	21,0	36,3
2022	20,9	19,2	34,2

Font: INE i l'Institut de l'Estadística de les Illes Balears (EPA)

QUADRE II-1.17. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA I PER SEXE (2015-2022)												
	Ocupats				Assalariats				No assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2015	253.245	184.442	18.986	52.933	191.679	149.276	16.022	47.821	61.566	35.166	2.964	5.112
2016	263.776	198.159	21.741	46.912	203.434	162.382	17.622	40.541	60.342	35.777	4.119	6.371
2017	271.713	197.612	19.953	48.272	204.556	167.773	17.046	42.820	67.157	29.839	2.907	5.452
2018	282.792	209.739	16.886	50.729	221.587	177.224	12.855	45.089	61.205	32.515	4.031	5.640
2019	289.400	209.500	21.700	50.600	232.092	179.786	16.024	42.959	57.300	29.700	5.700	7.600
2020	267.584	193.941	19.021	47.689	209.949	164.970	14.314	38.274	57.635	28.971	4.707	9.415
2021	281.158	208.052	15.664	47.982	216.059	175.204	11.572	39.958	65.099	32.848	4.092	8.024
2022	301.302	229.171	17.663	44.229	236.515	198.268	13.773	40.544	64.787	30.903	3.890	3.685

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.18. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SECTORS ECONÒMICS I SEXE (2021-2022)

	Ocupats				Assalariats			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	2022 (milers)	% de var. 22-21	2022 (milers)	% de var. 22-21	2022 (milers)	% de var. 22-21	2022 (milers)	% de var. 22-21
Total	319,0	7,5	273,4	6,8	250,3	10,0	238,8	11,0
Agricultura	3,0	-47,0	0,7	8,4	2,2	-49,7	0,0	-100,0
Indústria	31,9	14,6	9,2	-0,3	23,4	28,8	7,7	30,1
Construcció	55,6	10,5	6,4	-15,1	40,6	4,5	5,4	-14,9
Serveis	228,5	7,3	257,1	7,8	184,1	10,7	225,8	11,3

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

1.6.

ANÀLISI COMPARADA DE LES TAXES D'ACTIVITAT, D'OCUPACIÓ I D'ATUR DE LES BALEARS I D'ALTRES COMUNITATS AUTÒNOMES

La taxa d'activitat, definida com el pes de la població que treballa o està en disposició de fer-ho sobre el total de població de 16 anys i més, va ser del 64,1 % el 2022 a les Illes Balears. Se supera amb escreix la mitjana nacional (58,6 %). De fet, les Balears són la comunitat autònoma amb la taxa més alta. En termes interanuals, la taxa de les Illes puja 0,9 punts percentuals (vegeu el [quadre II-1.19](#)).

L'any 2022, la taxa d'activitat masculina creix 1,5 punts percentuals respecte al 2021, i la taxa d'activitat femenina augmenta 0,3 punts. Així, la taxa d'activitat femenina se situa en el 59,3 % i es consolida com la més alta del conjunt de comunitats autònomes, 5,5 punts per sobre de la mitjana estatal (53,8 %). Per la seva part, la taxa d'activitat masculina se situa en el 69,0 % i es posiciona també com

la més alta del conjunt d'Espanya, a 5,3 punts per sobre de la mitjana (63,7 %). Es manté —i, fins i tot, s'accentua— la bretxa de gènere, ja que la taxa d'activitat masculina està 9,7 punts per sobre de la femenina. El grup d'edat que ha experimentat un increment més gran de la taxa d'activitat respecte al 2021 és el de 20 a 24 anys. En canvi, cau entre les persones de més edat, sobretot en el col·lectiu femení (vegeu el [quadre II-1.20](#)).

Pel que fa a la taxa d'ocupació³ del conjunt de comunitats autònomes el 2022, tres registren taxes per sobre del 55 %, entre les quals la taxa balear assoleix el 57,1 % de la població de 16 i més anys. És la comunitat autònoma amb la taxa d'ocupació més alta, 6 punts percentuals per sobre de la taxa del conjunt nacional (51,1 %). En termes interanuals, la taxa de les Balears experimenta un augment de 3,2 punts percentuals. Ja s'ha recuperat els valors previs a la pandèmia pel que fa a la taxa d'ocupació. De fet, es tracta del valor més alt des de l'any 2008 (vegeu el [quadre II-1.21](#)).

3. La taxa d'ocupació és la relació entre el nombre total de persones ocupades i la població de 16 anys i més.

QUADRE II-1.19. TAXA D'ACTIVITAT PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2020-2021)												
	2021					2022						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana		
Espanya	57,7	58,6	59,1	58,7	58,5	58,5	58,7	58,9	58,5	58,6		
Andalusia	56,0	57,1	57,4	57,6	57,0	56,4	56,8	56,9	56,4	56,6		
Aragó	58,2	58,4	58,9	58,8	58,6	59,2	58,9	58,6	58,4	58,8		
Astúries	50,6	51,1	51,1	50,0	50,7	49,9	48,9	50,0	50,5	49,8		
Illes Balears	60,2	64,7	66,6	61,4	63,2	63,1	65,4	66,8	61,1	64,1		
Illes Canàries	55,6	56,9	59,6	59,7	58,0	59,4	59,2	58,8	59,1	59,1		
Cantàbria	54,3	55,5	57,1	55,0	55,5	54,3	54,8	55,7	54,3	54,8		
Castella i Lleó	53,7	54,2	54,7	54,3	54,2	54,7	55,3	55,3	54,7	55,0		
Castella-la Manxa	58,0	59,4	60,2	59,1	59,2	58,8	59,3	59,2	59,5	59,2		
Catalunya	61,0	61,3	61,5	61,3	61,3	60,6	61,0	61,4	60,7	60,9		
Com. Valenciana	56,4	58,0	58,5	58,2	57,8	58,1	58,2	59,0	59,4	58,7		
Extremadura	53,7	55,6	56,6	54,9	55,2	55,0	55,7	56,2	55,4	55,6		
Galícia	52,0	52,5	52,9	52,4	52,5	52,7	53,2	53,3	52,7	53,0		
Madrid	63,3	63,6	63,5	63,1	63,4	63,9	63,8	62,9	63,2	63,5		
Múrcia	59,3	60,4	61,6	60,0	60,3	59,5	59,9	59,7	59,7	59,7		
Navarra	57,9	58,5	59,1	58,9	58,6	59,2	58,7	58,6	59,3	59,0		
País Basc	55,1	55,4	56,7	56,8	56,0	56,8	55,8	56,9	56,5	56,5		
La Rioja	58,6	60,8	60,6	59,7	59,9	60,0	60,3	59,4	59,7	59,8		
Ceuta	54,9	56,5	55,7	56,4	55,9	61,1	60,4	62,5	64,0	62,0		
Melilla	63,2	63,0	63,2	63,8	63,3	63,4	63,1	61,1	58,6	61,6		

Font: INE i Ibestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.20. TAXA D'ACTIVITAT, D'Ocupació I D'ATUR PER SEXES I PER GRUPS D'EDAT A LES ILLES BALEARS (2021-2022)

	Activitat			Ocupació			Atur		
	2021	2022	Var. 22-21 (abs.)	2021	2022	Var. 22-21 (abs.)	2021	2022	Var. 22-21 (abs.)
Ambdós sexes	63,2	64,1	0,9	53,9	57,1	3,2	14,8	10,9	-3,9
16-19 anys	14,2	16,0	1,8	8,5	9,6	1,1	40,1	39,7	-0,4
20-24 anys	52,2	60,4	8,2	35,8	48,4	12,6	31,4	19,8	-11,5
25-54 anys	86,6	87,7	1,1	74,4	78,8	4,5	14,2	10,1	-4,1
55 i més anys	34,5	34,4	-0,1	30,6	31,2	0,6	11,4	9,5	-2,0
Homes	67,4	69,0	1,5	58,3	62,1	3,9	13,6	9,9	-3,7
16-19 anys	17,6	17,6	0,0	10,5	10,8	0,3	40,2	38,3	-1,9
20-24 anys	53,4	66,3	12,9	37,8	50,2	12,3	29,3	24,4	-4,9
25-54 anys	90,3	91,1	0,7	78,2	82,9	4,7	13,5	9,0	-4,5
55 i més anys	38,3	40,1	1,7	35,3	37,3	2,0	7,9	6,9	-1,0
Dones	59,1	59,3	0,3	49,5	52,1	2,6	16,1	12,1	-4,1
16-19 anys	10,5	14,2	3,7	6,3	8,3	2,0	39,9	41,5	1,6
20-24 anys	50,9	54,2	3,3	33,8	46,6	12,8	33,7	14,0	-19,7
25-54 anys	82,8	84,2	1,5	70,4	74,6	4,2	14,9	11,4	-3,6
55 i més anys	31,1	29,4	-1,7	26,4	25,7	-0,7	15,3	12,6	-2,7

Font: INE i l'ebstat (2023). Enquesta de població activa (EPA)

Quadre II-1.21. Taxes d'ocupació per comunitats autònomes (2021-2022)												
	2021					2022						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana		
Espanya	48,5	49,6	50,5	50,8	49,9	50,5	51,4	51,4	51,0	51,1		
Andalusia	43,4	44,8	44,6	45,9	44,7	45,4	46,2	46,1	45,7	45,9		
Aragó	51,1	52,2	53,8	53,5	52,6	53,2	53,6	53,3	52,9	53,3		
Astúries	43,5	44,1	44,8	45,0	44,3	43,9	43,3	43,6	43,2	43,5		
Illes Balears	48,8	54,9	59,5	52,3	53,9	51,7	59,3	62,9	54,4	57,1		
Illes Canàries	41,5	42,9	45,4	48,4	44,5	47,3	48,7	48,4	50,5	48,7		
Cantàbria	47,9	48,6	51,4	48,6	49,1	48,6	50,3	50,9	48,7	49,6		
Castella i Lleó	46,9	47,4	49,2	48,7	48,0	48,6	49,6	50,4	49,9	49,6		
Castella-la Manxa	47,9	49,5	51,0	51,2	49,9	50,4	51,0	50,7	50,9	50,7		
Catalunya	53,2	53,7	54,8	55,1	54,2	54,4	55,3	55,6	54,7	55,0		
Comunitat Valenciana	47,1	48,3	49,1	49,8	48,6	50,7	50,7	51,0	51,4	50,9		
Extremadura	41,8	44,9	46,5	44,5	44,4	44,5	46,4	47,3	45,7	46,0		
Galícia	45,3	46,0	47,5	46,6	46,4	46,6	47,2	47,5	47,1	47,1		
Madrid	55,6	56,0	56,0	56,7	56,1	56,3	57,3	55,8	55,9	56,3		
Múrcia	49,6	52,4	52,6	52,2	51,7	51,5	52,6	51,0	52,0	51,8		
Navarra	51,3	52,5	52,8	53,0	52,4	53,1	53,6	53,4	53,4	53,3		
País Basc	49,1	49,9	51,1	52,1	50,5	51,8	50,9	52,2	51,6	51,6		
La Rioja	51,6	53,8	53,2	53,5	53,0	53,3	54,1	54,6	54,6	54,2		
Ceuta	39,2	42,8	40,6	41,3	41,0	43,3	46,7	43,3	44,4	44,4		
Melilla	49,6	51,6	50,9	50,9	50,8	49,4	47,6	50,0	46,2	48,3		

Font: INE i Ibestat (2023). Enquesta de població activa (EPA)

Per sexe, puja 2,6 punts la taxa d'ocupació femenina fins a assolir el 52,1 % de la població de 16 anys i més el 2022. Les Illes Balears se situen en primera posició per comunitats autònomes i a més de 6 punts per sobre de la taxa d'ocupació femenina del conjunt d'Espanya (45,9 %). La taxa d'ocupació masculina, per la seva banda, creix 3,9 punts en termes interanuals i queda en un 62,1 %, la més alta de totes les comunitats autònomes. El major increment de la taxa d'ocupació es dona en el col·lectiu jove, entre 20 i 24 anys, concretament 12,6 punts, amb un 48,4 %, i gairebé assolix el valor del 48,9 % del 2019.

El 2022, gairebé totes les comunitats autònomes presenten increments significatius en la taxa d'ocupació dels joves menors de 30 anys, que, com s'ha dit, fou un dels col·lectius més castigats pels efectes laborals de la pandèmia. En el cas de les Illes Balears, la taxa ha passat del 41,5 % el 2021 al 46,5 % el 2022. És la segona regió amb la taxa d'ocupació juvenil més alta, per darrere de Catalunya (49,2 %), i 4,7 punts per sobre de la mitjana espanyola, que és del 41,7 % (vegeu el [quadre II-1.22](#)).

D'altra banda, segons les dades de l'Enquesta de població activa, la taxa d'atur⁴ de les Illes Balears és del 10,9 % de la població activa el 2022, 2 punts percentuals per sota la taxa del conjunt d'Espanya (12,9 %). En termes interanuals, la taxa balear experimenta una caiguda de 3,9 punts, ja que passa del 14,8 % el 2021 al 10,9. Ens hem de remuntar al 2008 per trobar una xifra d'atur més baixa, la qual cosa evidencia que les Illes ja han recuperat la situació prèvia a

la pandèmia. El 2022, en el rànquing per comunitats autònomes, les Illes Balears són la vuitena regió amb la taxa d'atur més baixa (vegeu el [quadre II-1.23](#)).

La taxa d'atur femenina se situa en el 12,1 % a les Illes Balears, una taxa 2,2 punts per sobre de la masculina (9,9 %). En termes interanuals, ambdues taxes es retallen de forma significativa, 4,1 punts percentuals entre les dones i 3,7 punts entre els homes. En el conjunt d'Espanya la taxa d'atur femenina se situa en el 14,8 %, 2,7 p. p. per sobre la de les Illes. La taxa d'atur masculina del conjunt d'Espanya (11,3 %) és 1,4 punts superior a la de les Illes Balears.

Per grups d'edat, tot i la millora, tornen a ser el jovent, els menors de 25 anys els que presenten la taxa d'atur més elevada el 2022, concretament del 23,2 %. Malgrat tot, la taxa experimenta un descens de 9,7 punts percentuals respecte al 2021, en què va assolir el 32,9 %. D'altra banda, el grup d'edat entre 25 i 54 anys mostra una taxa d'atur del 10,1 %, 4,1 punts per sota de la del 2021. Finalment, la taxa d'atur del grup de persones de més de 55 anys és la més baixa dels tres grups d'edat (9,5 %) i se situa 2 punts per sota del valor del 2021.

També cal posar de manifest les diferències que es produeixen en la taxa d'atur segons l'època de l'any en un territori tan especialitzat en l'activitat turística com les Balears. Així, en els mesos centrals de l'estiu la taxa d'atur es redueix respecte als trimestres de menys activitat turística. En el tercer trimestre de l'any, la taxa d'atur de les Illes Balears va quedar en el 5,8 %. En canvi, el primer trimestre de l'any es va assolir una taxa d'atur del 18,0 %.

4. La taxa d'atur és la relació entre el nombre de persones aturades i la població activa.

QUADRE II-1.22. TAXA D'OCUPACIÓ DEL JOVENT MENOR DE 30 ANYS PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2022)			
	Ocupats/es < 30 anys	Població < 30 anys	Taxa d'ocupació
Espanya	2.891.386	6.932.354	41,7
Andalusia	457.556	1.301.514	35,2
Aragó	81.664	182.505	44,7
Astúries	36.339	111.631	32,6
Illes Balears	86.438	186.071	46,5
Illes Canàries	128.582	346.531	37,1
Cantàbria	27.572	74.273	37,1
Castella i Lleó	115.339	293.231	39,3
Castella-la Manxa	122.354	306.316	39,9
Catalunya	578.245	1.175.664	49,2
Com. Valenciana	309.426	735.427	42,1
Extremadura	55.953	152.344	36,7
Galícia	116.155	321.906	36,1
Madrid	478.871	1.033.851	46,3
Múrcia	101.088	250.377	40,4
Navarra	40.928	99.790	41,0
País Basc	127.495	287.010	44,4
La Rioja	17.770	43.132	41,2
Ceuta	4.576	14.701	31,1
Melilla	5.035	16.080	31,3

Font: INE i lbestat (2023), Enquesta de població activa (EPA)

1.7.

L'ATUR I LES DEMANDES D'OCUPACIÓ

L'any 2022 marca el punt d'inflexió de la represa i la recuperació econòmica. D'aquesta manera, la mitjana de demanants d'ocupació registrats a les oficines del SOIB cau un 39,4 % en relació amb el 2021, amb 86.712 persones. Fins i tot la xifra se situa per sota de la xifra del 2019, concretament un 1,9 % per sota. Del total de demanants, el 48,8 % correspon

a demanants no ocupats, els anomenats DENO⁵; el 46,2 % ja tenen una ocupació (fixos discontinus, i d'altres), i la resta (el 4,9 %) són persones amb una disponibilitat limitada (per exemple, estudiants) o bé que demanen una ocupació específica.

5. Segons la terminologia del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, com a demanants no ocupats hi ha les categories d'aturats registrats i la d'altres de no ocupats (demanants d'una jornada inferior a 20 hores, demanants estudiants, demanants de serveis previs a l'ocupació). Els altres no ocupats són les persones demanants de feina que es considerarien aturades en l'EPA.

QUADRE II-1.23. TAXES D'ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2021-2022)												
	2021					2022						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana		
Espanya	16,0	15,3	14,6	13,3	14,8	13,7	12,5	12,7	12,9	12,9		
Andalusia	22,5	21,6	22,4	20,2	21,7	19,4	18,7	19,0	19,0	19,0		
Aragó	12,1	10,7	8,8	9,0	10,2	10,1	9,0	9,1	9,4	9,4		
Astúries	14,1	13,6	12,3	10,0	12,5	12,0	11,4	12,8	14,4	12,6		
Illes Balears	18,9	15,2	10,6	14,9	14,8	18,0	9,3	5,8	10,9	10,9		
Illes Canàries	25,4	24,7	23,9	18,9	23,2	20,3	17,8	17,7	14,6	17,6		
Cantàbria	11,9	12,4	10,0	11,5	11,5	10,5	8,2	8,6	10,3	9,4		
Castella i Lleó	12,6	12,6	10,1	10,3	11,4	11,1	10,2	8,9	8,8	9,8		
Castella-la Manxa	17,4	16,6	15,3	13,3	15,6	14,3	14,1	14,4	14,4	14,3		
Catalunya	12,9	12,3	10,9	10,2	11,6	10,2	9,3	9,3	9,9	9,7		
Comunitat Valenciana	16,5	16,7	16,1	14,4	15,9	12,9	12,8	13,5	13,5	13,2		
Extremadura	22,2	19,2	17,9	18,9	19,5	19,0	16,7	15,9	17,6	17,3		
Galícia	13,0	12,4	10,2	11,0	11,7	11,4	11,2	10,8	10,6	11,0		
Madrid	12,2	12,1	11,8	10,1	11,6	11,9	10,2	11,3	11,5	11,2		
Múrcia	16,4	13,2	14,7	12,9	14,3	13,4	12,2	14,5	12,9	13,3		
Navarra	11,5	10,3	10,7	9,9	10,6	10,4	8,8	9,0	10,1	9,6		
País Basc	11,0	10,0	9,9	8,4	9,8	8,7	8,8	8,3	8,7	8,6		
La Rioja	11,9	11,5	12,2	10,5	11,5	11,2	10,2	8,0	8,6	9,5		
Ceuta	28,5	24,2	27,1	26,9	26,7	29,2	22,8	30,8	30,6	28,4		
Melilla	21,5	18,0	19,4	20,2	19,8	22,1	24,7	18,2	21,2	21,6		

Font: INE i l'IBESTAT (2023). Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.24. EVOLUCIÓ DELS I LES DEMANDANTS D'OCUPACIÓ SEGONS EL COL·LECTIU (2015-2022)

	Total	Ocupats		Disp. limitada / Demanen ocup. espec.	Demandants de feina sense ocupació		
		Fixos discontinus	Altres		Total	Altres no ocupats	Atur registrat
2015	105.406	24.252	8.449	3.957	68.748	1.645	67.103
2016	95.549	23.846	8.296	3.629	59.778	1.462	58.316
2017	88.098	23.945	8.080	3.405	52.668	1.177	51.491
2018	86.075	24.654	8.131	3.390	49.900	1.258	48.641
2019	88.354	26.469	7.969	3.546	50.369	1.730	48.640
2020	187.277	36.758	68.239	6.088	76.191	3.149	73.042
2021	143.129	39.104	27.231	6.601	70.194	4.575	65.618
2022	86.712	33.873	6.217	4.264	42.358	2.054	40.304

Font: SOIB

Respecte al 2021, el nombre de demandants cau de forma similar entre els demandants ocupats (-39,6 %), i els no ocupats (-39,7 %), així com entre la categoria d'altres (-35,4 %). Més en detall, el subgrup que experimenta el descens més important és el d'altres ocupats (que no són fixos discontinus) en què s'inclouen els treballadors afectats per un expedient de regulació temporal d'ocupació i que ja el 2022 han passat a ser un grup residual. Els demandants fixos discontinus, per la seva banda, experimenten un descens del 13,4 % respecte al 2021 (vegeu el [quadre II-1.24](#)).

Pel que fa a les xifres d'atur registrat, l'any 2022 les Illes Balears tanquen amb una mitjana anual de 40.304 persones aturades, la qual cosa representa un descens interanual del 38,6 %. Es tracta d'una reducció molt significativa de l'atur, tot i que, fins i tot, se situa per sota de les xifres prèvies a la pandèmia, concretament un 17,1 % per sota de la dada del 2019.

La distribució de l'atur per illes reflecteix, com és natural, el pes de la població. Així, Mallorca és l'illa amb més pes de l'atur (82,8 %), seguida d'Eivissa (9,9 %), Menorca (6,9 %) i Formentera (0,4 %). En relació amb el 2021, es produeix un descens generalitzat a totes les illes, i, de manera més significativa, a les Pitiüses: Eivissa (-49,9 %) i Formentera (-51,2 %), seguides de Menorca (-40,0 %) i Mallorca (-36,7 %).

Per sexe, els homes han experimentat un descens més accentuat de l'atur registrat (-41,9 %) que en el cas de les dones (-38,6 %). El 2022, les dones representen el 57,6 % del total de l'atur registrat. Des del 2014, una vegada que s'entra en un període de reactivació, les dones són majoria a les llistes d'atur. Ara bé, el 2022 s'assoleix el pes més alt de dones en atur sobre el total de l'atur registrat de tota la sèrie històrica (des del 2005). Aquest fet s'atribueix al major descens de l'atur entre el col·lectiu masculí. Així, per exemple, la xifra d'atur dels homes el 2022 està un

20,7 % per sota de la del 2019. En el cas de les dones, la xifra del 2022 només està un 14,3 % per sota de la del 2019 (vegeu el [quadre II-1.25](#)).

Per grups d'edat, el pes més alt de les persones aturades correspon al grup d'edat de major edat, de 45 i més anys, que representen un 52,0 %. En segon lloc, se situa el grup d'edat central (25-44 anys), que aglutina un 38,8 % de l'atur registrat. Finalment, els joves menors de 25 anys representen un 9,2 % del total de persones en situació d'atur. En termes interanuals, cau l'atur sobretot en el grup de joves menors de 25 anys (-49,2 %). A continuació, hi ha el grup d'edat central (de 25 a 44 anys), amb un descens respecte al 2021 del 46,5 %. Pel que fa als majors

de 45 anys, per la seva banda, es registra un descens del 27,9 %.

El 2022, del total de persones en atur a les Illes Balears, 14.149 acumulen una durada de la demanda o de la inscripció superior a dotze mesos. En termes relatius, suposen el 35,1 % del total de l'atur registrat. Respecte al 2021, l'atur de llarga durada s'ha reduït a la meitat, amb un descens del 49,9 %, després del fort increment experimentat per mor de la covid. En el conjunt d'Espanya l'atur de llarga durada representa el 43,7 % del total de l'atur registrat. De fet, les Illes Balears són la comunitat autònoma amb la menor incidència d'atur de llarga durada; la Comunitat Valenciana (53,2 %) és la que en té el percentatge més alt (vegeu el [quadre II-1.26](#)).

QUADRE II-1.25. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2009-2022)

	Total	Homes	Dones
2009	74.378	40.605	33.773
2010	82.882	44.540	38.342
2011	83.263	44.277	38.986
2012	87.544	45.728	41.816
2013	82.282	42.320	39.961
2014	75.405	37.529	37.876
2015	67.103	31.857	35.247
2016	58.316	27.015	31.302
2017	51.491	23.151	28.340
2018	48.641	21.506	27.135
2019	48.640	21.561	27.078
2020	73.042	33.500	39.542
2021	65.618	29.442	36.176
2022	40.304	17.104	23.201

Font: SOIB

QUADRE II-1.26. ATUR DE LLARGA DURADA PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2022)

	Atur	Atur de llarga durada	%
Espanya	2.962.791	1.295.685	43,7
Andalusia	773.399	303.230	39,2
Aragó	59.444	22.823	38,4
Astúries	62.695	29.960	47,8
Illes Balears	40.304	14.149	35,1
Illes Canàries	193.729	87.719	45,3
Cantàbria	34.309	16.338	47,6
Castella-la Manxa	144.604	56.156	38,8
Castella i Lleó	123.387	50.731	41,1
Catalunya	354.644	161.373	45,5
Comunitat Valenciana	351.773	187.055	53,2
Extremadura	87.913	33.456	38,1
Galícia	146.167	68.208	46,7
Madrid	319.789	143.136	44,8
Múrcia	92.028	40.116	43,6
Navarra	32.143	11.720	36,5
País Basc	113.273	55.258	48,8
La Rioja	14.602	5.877	40,2
Ceuta	10.515	5.323	50,6
Melilla	8.075	3.058	37,9

Font: SEPE

Pel que fa al perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, aquest és majoritàriament femení (el 63,0 % del total d'aturats de llarga durada són dones). Per grups d'edat, el 2022, el 70,1 % del total de les persones aturades de llarga durada té més de 45 anys. Segons el nivell d'estudis, un 51,4 % de les persones aturades de llarga durada no en tenen o només han assolit els estudis primaris, la qual cosa en dificulta l'ocupabilitat. Finalment, segons el sector econòmic, es veu com hi ha una forta concentració d'aquestes persones en el sector de serveis (77,3 %). En relació amb l'any

anterior, tots els col·lectius han experimentat un descens, tot i que és més accentuat entre els homes (-54,5 %) i els menors de 25 anys (-81,6 %) (vegeu el [quadre II-1.27](#)).

Cal comentar que les Illes Balears es caracteritzen per ser la comunitat autònoma amb el percentatge més alt d'estrangers sobre el total d'atur registrat. El 2022 suposa un 20,2 % del total de persones en situació d'atur. En comparació, en el conjunt d'Espanya representen un 12,5 %. En nombres absoluts, el total d'estrangers desocupats el 2022 és de 8.131, la mei-

QUADRE II-1.27. PERFIL DELS ATURATS I ATURADES DE LLARGA DURADA A LES ILLES BALEARS (2016-2022)

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total d'aturats de llarga durada		19.522	15.703	13.585	12.544	19.395	29.813	14.459
Sexe	Homes	8.134	6.240	5.154	4.714	7.585	11.753	5.348
	Dones	11.388	9.463	8.431	7.830	11.810	18.060	9.111
Edat	Menors de 25 anys	1.216	819	766	633	3.184	3.173	583
	De 25 a 45 anys	5.538	4.047	3.378	3.057	5.383	10.867	3.739
	Més de 45 anys	12.769	10.837	9.441	8.854	10.828	15.773	10.138
Nivell d'estudis	Sense estudis	167	137	119	75	128	223	95
	Estudis primaris	9.477	7.640	6.559	6.206	10.415	16.554	7.427
	Estudis secundaris	8.417	6.784	5.888	5.267	7.337	10.808	5.802
	Estudis superiors	1.461	1.141	1.019	996	1.515	2.228	1.136
Sector d'activitat	Agricultura	402	299	218	190	257	377	212
	Indústria	1.172	919	743	661	896	1.280	709
	Construcció	2.551	1.852	1.445	1.304	1.718	2.754	1.558
	Serveis	14.211	11.683	10.321	9.623	15.108	23.497	11.174
	Sense ocupació anterior	1.187	950	858	766	1.416	1.905	807
Illa	Mallorca	17.005	13.673	11.825	10.882	16.378	25.037	12.543
	Menorca	1.124	917	789	757	1.306	1.850	873
	Eivissa-Formentera	1.393	1.113	971	905	1.711	2.926	1.043

Font: SOIB

tat (-50,6%) dels que hi havia el 2021. D'aquests, un 35,8% són ciutadans de la Unió Europea i el 64,2% restant són extra-comunitaris. Per la seva banda, el nombre d'aturats de nacionalitat espanyola experimenta un descens interanual del 34,6%.

1.8.

LA CONTRACTACIÓ

La tendència positiva del mercat de treball també s'ha fet notar de manera clara en la contractació registrada durant l'any

2022. A més, els efectes de la reforma laboral⁶ han estat importants. Així, s'han registrat 457.515 nous contractes a les Illes Balears, fet que suposa un 28,0% per sobre de la dada del 2021. Es tracta d'un increment molt accentuat; ara bé, la contractació se situa encara un 12,0% per sota de la xifra del 2019. S'ha de tenir en compte que entre els efectes de la reforma laboral hi ha aquest descens del volum total de contractació, ja que disminueix la temporalitat. Així, s'ha passat

6. Reial decret llei 32/2001, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

d'un pes del 17,8 % dels nous contractes registrats indefinits del 2021 al 64,8 % el 2022. D'altra banda, la contractació temporal ha baixat del 82,2 % el 2021 al 35,2 % el 2022. En relació amb el 2021, la contractació indefinida ha crescut un 366,8 %, mentre que la temporal ha experimentat un descens del 45,2 %.

Per tipus de jornada, s'han registrat 190.215 nous contractes a temps complet, la qual cosa representa un 41,6 % del total dels contractes; 85.397 a jornada parcial (el 18,7 % del total) i 174.265 de fixos discontinus (el 38,1 % del total). Respecte al 2021, s'ha donat un increment del 583,7 % dels contractes fixos discontinus. En canvi, experimenten un descens, tant els contractes a temps complet (-13,4 %), com sobretot els contractes a temps parcial (-23,7 %).

Més en detall, en la contractació temporal cauen notablement els contractes per obra i servei (-81,0 %), atès que la reforma laboral marca la desaparició d'aquesta tipologia de contractes. També baixen els eventuais per circumstàncies de la producció (-36,3 %), però augmenten els contractes a persones amb discapacitat (48,4 %) i els d'interinitat (21,6 %). En el grup de contractes indefinits, com s'ha dit, són els contractes fixos discontinus (583,7 %) els que creixen de forma exponencial. Ara bé, també augmenten de manera significativa la resta de tipus de contractes indefinits: ordinaris a temps complet (221,7 %) o a temps parcial (221,0 %), així com el de persones amb discapacitat (106,9 %). D'altra banda, pugen els contractes formatius (17,2 %) respecte al 2021, sobretot els de pràctiques a temps complet (168,8 %) (vegeu el [quadre II-1.28](#)).

Pel que fa a la durada dels contractes, del total de contractes temporals registrats a les Balears el 2022, el 23,4 % és un contracte per a un o dos dies. Si s'hi sumen els contractes de durada inferior a 16 dies, el percentatge s'eleva fins al 36,1 %. És a dir, un de cada tres contractes temporals registrats a les Illes Balears ha tingut una durada inferior a 16 dies. D'altra banda, el 24,0 % dels contractes temporals tenen una durada indeterminada (vegeu el [quadre II-1.29](#)).

En relació amb la curta durada dels contractes registrats, l'índex de rotació (quocient entre el nombre de contractes temporals i el nombre de persones contractades amb contracte temporal) és d'1,87 contractes per persona contractada, gairebé el mateix índex que el 2021. Tanmateix, es tracta d'un valor per sota del que es va donar en el quinquenni 2014-2019. D'altra banda, el 2022 la durada mitjana dels contractes és de 55,9 dies de mitjana, la xifra més baixa de la sèrie històrica. En resum, cau la contractació temporal, però aquesta de cada vegada és de menor durada (vegeu el [gràfic II-1.1](#)).

Per sexe, el 2022 les dones han signat 211.089 contractes (el 46,1 % sobre el total de contractació), i els homes, 246.426 (el 53,9 % restant). En termes interanuals, tant la contractació femenina com la masculina han augmentat significativament, un 29,7 % les primeres i un 26,6 % els segons. D'altra banda, el pes de la contractació indefinida de les dones sobre el total de contractes registrats és inferior al dels homes (62,1 % i 67,2 % respectivament).

QUADRE II-1.28. CONTRACTES REGISTRATS A LES ILLES BALEARS PER MODALITAT DE CONTRACTACIÓ (2015-2022)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total de contractació	447.887	495.810	536.519	529.341	520.066
Contractes indefinits	52.641	64.266	76.859	91.480	85.436
A temps complet	21.345	26.561	31.890	37.280	33.652
Ordinaris	12.578	15.219	17.104	20.088	17.916
Conversió bonificat	85	109	194	181	187
Discapacitats (ordinaris i conversions)	147	178	199	201	198
Inicials bonificats	365	542	670	692	87
Conversió no bonificat	8.170	10.513	13.723	16.118	15.264
A temps parcial	10.593	11.830	13.236	14.896	12.828
Fix discontinu	20.703	25.875	31.733	39.304	38.956
Contractes de durada determinada	390.585	428.709	456.124	434.774	431.445
A temps complet	243.495	275.996	306.233	297.769	296.293
Obra i servei	85.956	92.221	103.116	103.054	103.726
Eventual per circumstàncies de la producció	137.338	163.814	183.867	175.035	173.514
Interinitat	19.833	19.528	18.774	19.160	18.581
Discapacitats	232	258	303	275	307
Altres	136	175	173	245	165
A temps parcial	147.090	152.713	149.891	137.005	135.152
Temps parcial	146.582	152.109	149.204	136.217	134.821
Jubilació parcial	364	455	503	575	251
Relleu	144	149	184	213	80
Contractes formatius	3.227	1.808	2.945	2.397	2.102
Formació	2.280	791	878	1.012	1.112
Pràctiques a temps complet	671	784	1773	1117	772
Pràctiques a temps parcial	276	233	294	268	218
Altres contractes	1.434	1.027	591	690	1.083

continua

	2020	2021	2022	Var. 22-21	Var. (%)
Total de contractació	251.170	357.365	457.515	100.150	28,0
Contractes indefinits	45.705	63.536	296.592	233.056	366,8
A temps complet	21.189	27.450	88.307	60.857	221,7
Ordinaris	10.749	13.673	69.346	55.673	407,2
Conversió bonificat	131	149	204	55	36,9
Discapacitats (ordinaris i conversions)	108	130	269	139	106,9
Inicials bonificats	42	71	150	79	111,3
Conversió no bonificat	10.159	13.427	18.338	4.911	36,6
A temps parcial	8.878	10.598	34.020	23.422	221,0
Fix discontinu	15.638	25.488	174.265	148.777	583,7
Contractes de durada determinada	203.964	291.800	151.210	-140.590	-48,2
A temps complet	135.286	190.719	100.016	-90.703	-47,6
Obra i servei	58.079	72.048	13.681	-58.367	-81,0
Eventual per circumstàncies de la producció	62.686	101.419	64.622	-36.797	-36,3
Interinitat	14.251	16.873	20.512	3.639	21,6
Discapacitats	128	221	328	107	48,4
Altres	142	158	873	715	452,5
A temps parcial	68.678	101.081	51.194	-49.887	-49,4
Temps parcial	68.274	100.625	50.757	-49.868	-49,6
Jubilació parcial	302	353	348	-5	-1,4
Relleu	102	103	89	-14	-13,6
Contractes formatius	1.282	1.770	2.075	305	17,2
Formació	875	1.096	677	-419	-38,2
Pràctiques a temps complet	262	452	1.215	763	168,8
Pràctiques a temps parcial	145	222	183	-39	-17,6
Altres contractes	219	259	7.632	7.373	2.846,7

Font: SòIB

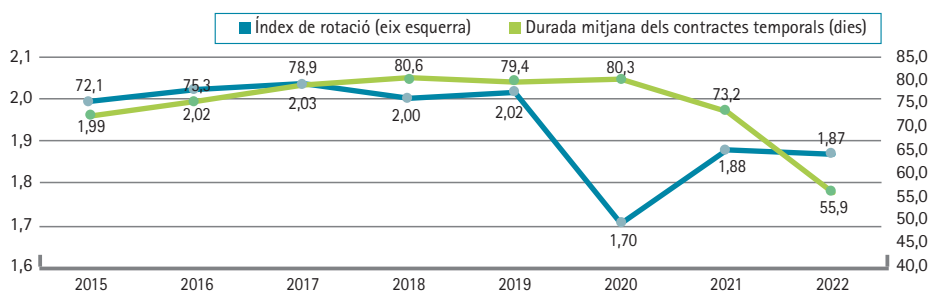
QUADRE II-1.29. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA REGISTRADA A LES ILLES BALEARS PER DURADA DEL CONTRACTE (2012-2022), EN PERCENTATGES

	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	> 12 mesos	Indeterminats
2012	10,8	8,0	9,0	25,0	15,8	3,7	0,5	27,2
2013	13,5	7,9	8,7	24,1	15,9	3,5	0,3	26,1
2014	14,7	8,0	8,0	23,4	15,5	3,4	0,3	26,7
2015	14,7	7,9	7,9	22,7	15,3	3,5	0,3	27,8
2016	14,8	7,4	7,4	22,9	16,6	3,5	0,3	27,0
2017	15,4	6,6	6,7	22,4	17,9	4,2	0,4	26,5
2018	15,0	6,6	6,3	22,0	17,5	4,3	0,4	27,9
2019	15,4	6,7	6,2	22,0	17,6	4,4	0,3	27,5
2020	10,2	7,3	8,5	22,7	9,9	4,4	0,6	36,5
2021	11,8	7,3	9,4	26,1	12,1	2,9	0,6	29,8
2022	23,4	12,6	8,4	17,6	10,8	2,5	0,7	24,0

Font: SOIB

Gràfic II-1.1.

Índex de rotació: nombre de contractes temporals dividit per persones contractades amb contracte temporal (2015-2022)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del SOIB

Quant a les deu ocupacions amb més contractes registrats el 2022, el primer fet que cal destacar és la superioritat de les ocupacions incloses dins els serveis, especialment en el cas de les dones, ja

que totes pertanyen a aquest sector. En el cas dels homes, tot i ser majoria les dels serveis, també hi ha ocupacions incloses en la resta de sectors econòmics (vegeu el [quadre II-1.30](#)).

QUADRE II-1.30. LES DEU OCUPACIONS MÉS CONTRACTADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2022)

		Absoluts	%	Acumulat
Dones	Total de contractació de dones	211.089	100,0	–
	Total de les deu ocupacions	132.274	62,7	–
	Cambreres assalariades	36.825	17,4	17,4
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	32.338	15,3	32,8
	Venedores de botigues i magatzems	24.211	11,5	44,2
	Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic	8.776	4,2	48,4
	Ajudants de cuina	8.148	3,9	52,3
	Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment	6.215	2,9	55,2
	Cuineres assalariades	5.406	2,6	57,8
	Empleades domèstiques	4.027	1,9	59,7
	Auxiliars d'infermeria hospitalària	3.204	1,5	61,2
	Recepcionistes d'hotels	3.124	1,5	62,7
Homes	Total de contractació d'homes	246.426	100,0	–
	Total de les deu ocupacions	124.336	50,5	–
	Cambrers assalariats	35.703	14,5	14,5
	Paletes	18.749	7,6	22,1
	Peons de la construcció d'edificis	13.269	5,4	27,5
	Cuiners assalariats	11.354	4,6	32,1
	Ajudants de cuina	11.079	4,5	36,6
	Venedors de botigues i magatzems	8.575	3,5	40,1
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	7.065	2,9	42,9
	Conductors assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes	7.049	2,9	45,8
	Compositors, músics i cantants	6.166	2,5	48,3
	Peons del transport de mercaderies i descarregadors	5.327	2,2	50,5

Font: SOIB

Les dones concentren el 62,7 % del total de la contractació registrada en deu ocupacions, concretament 132.274 contractes. Les tres ocupacions més contractades mostren un pes superior al 10 % del total de la contractació, de manera que en

conjunt suposen el 44,2 % del total. És a dir, més de dues de cada cinc dones han registrat un contracte en aquestes tres ocupacions el 2022. Les ocupacions són les següents: cambreres (el 17,4 % de la contractació femenina), personal de neteja

(15,3 %) i venedores de botigues i magatzems (11,5 %). D'aquestes deu ocupacions, sis corresponen a feines de mitjana qualificació (grups 4-8 de la CNO-11); tres a feines no qualificades (grup 9), i una a feines d'alta qualificació (grups d'1 a 3).

En el cas dels homes, les deu ocupacions més contractades representen el 50,5 % del total dels contractes. Per tant, hi ha menys concentració dels contractes que en el cas de les dones. Tanmateix, les tres ocupacions amb més contractació sumen el 27,5 %: cambrers (14,5 %), paletes (7,6 %) i peons de la construcció (5,4 %), les mateixes que els cinc anys anteriors, però en diferent ordre. Per nivell de qualificació, cinc corresponen a ocupacions de mitjana qualificació (grups 4-8), quatre a ocupacions no qualificades (grup 9) i una a feines d'alta qualificació (grups d'1 a 3).

El 2022 s'han registrat 136.471 contractes a persones estrangeres a les Illes Balears, fet que suposa el 29,8 % del total de nous contractes registrats. En el conjunt d'Espanya, el pes dels contractes a persones estrangeres sobre el total és del 20,6 %. Del total de contractes a estrangers registrats a les Balears, un 66,6 % ha correspost a

treballadors de fora de la Unió Europea, i la resta, el 33,4 %, a treballadors europeus. En termes interanuals, els contractes a persones estrangeres augmenta un 33,9 %, mentre que els contractes a treballadors de nacionalitat espanyola ho fa en un 25,7 % (vegeu el [quadre II-1.31](#)).

1.9.

SALARIS I COST LABORAL

Segons les dades de l'enquesta trimestral de cost laboral publicada per l'INE, el 2022 el cost salarial total mitjà per treballador a les Illes Balears és de 1.982,6 euros, un 6,3 % per sota de la mitjana nacional (2.115,1 euros). Respecte al 2021, es produeix un increment del 8,3 %, per sobre de la mitjana nacional (4,6 %). Així, les Balears són la segona comunitat autònoma amb l'increment més elevat, per darrere de les Canàries (11,3 %). Cal tenir en compte que els dos arxipèlags van tenir molts de treballadors en ERTO encara el 2021 i que ha estat el 2022 quan han recuperat gran part de l'activitat turística (vegeu el [quadre II-1.32](#)).

QUADRE II-1.31. NOMBRE DE CONTRACTES REGISTRATS A TREBALLADORS ESTRANGERS A LES ILLES BALEARS I A ESPANYA PER ZONES DE PROCEDÈNCIA (2022)

	Illes Balears		Espanya	
	Absoluts	%	Absoluts	%
Total	136.471	100,0	3.775.829	100,0
Unió Europea	45.557	33,4	981.511	26,0
No UE	90.914	66,6	2.794.318	74,0

Font: SOIB

QUADRE II-1.32. COST SALARIAL TOTAL PER TREBALLADOR I COMUNITAT AUTÒNOMA (2021-2022)

	Mitjana 2021	Mitjana 2022	% variació
Total	2.022,6	2.115,1	4,58
Andalusia	1.768,2	1.855,8	4,95
Aragó	1.937,3	2.014,1	3,96
Astúries	2.028,4	2.086,4	2,86
Illes Balears	1.831,2	1.982,6	8,26
Illes Canàries	1.583,5	1.762,0	11,27
Cantàbria	1.858,5	1.962,3	5,58
Castella-la Manxa	1.830,0	1.898,5	3,74
Castella i Lleó	1.785,1	1.874,9	5,03
Catalunya	2.165,9	2.286,3	5,56
Com. Valenciana	1.812,8	1.896,6	4,63
Extremadura	1.619,6	1.698,4	4,87
Galícia	1.823,0	1.888,8	3,61
Madrid	2.452,5	2.538,5	3,51
Múrcia	1.816,1	1.847,5	1,73
Navarra	2.167,3	2.249,7	3,80
País Basc	2.357,1	2.424,9	2,88
La Rioja	1.795,3	1.891,0	5,33

Font: INE (2022), Enquesta trimestral del cost laboral

D'altra banda, l'any 2017 l'ibestat comença a elaborar l'índex de costos laborals de les Illes Balears (ICLIB)⁷, que es crea amb la finalitat d'obtenir un indicador de l'evolució del cost laboral en què no intervinguin els possibles canvis en la composició del mercat laboral. En aquest sentit, l'ICLIB es construeix com un índex encadenat de Laspeyres a partir de la informació proporcionada per l'enquesta trimestral de cost laboral. Així, s'omple un buit d'informació

salarial que hi havia fins ara, ja que la composició del mercat laboral segons el tipus de jornada o la branca d'activitat pot afectar artificialment l'evolució agregada dels salaris. A més, la Direcció General de Model Econòmic i Ocupació corregeix l'ICLIB dels efectes estacionals i de calendari.

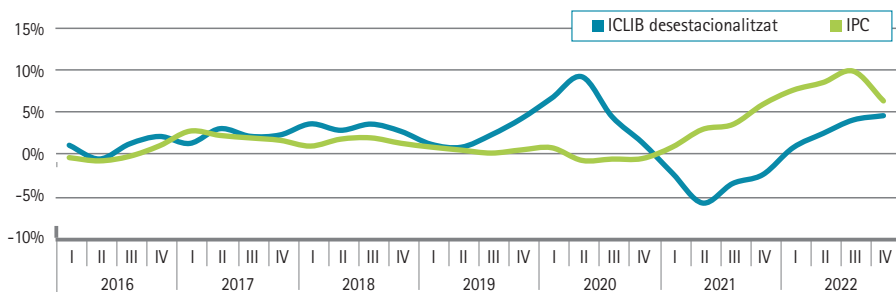
El **gràfic II-1.2** mostra l'evolució dels costos laborals i l'índex de preus de consum del període 2016-2022. La situació extraordinària del 2020 implica un increment molt intens de l'ICLIB, corregit d'efectes estacionals i de calendari, que s'explica pel menor nombre d'hores treballades però cobrades

7. Es pot consultar a l'enllaç següent: ibestat.caib.es/ibestat/page?p=px_tablas&no-deid=431a3d27-a5d5-4b8d-bb8e-fc5021c-d2890&lang=ca.

pel fet que molts treballadors estaven en EERTO. Això es tradueix en estar d'alta a la Seguretat Social però no treballar, combinat amb una caiguda de l'IPC. En canvi, el 2021 la situació es capgira amb una caiguda molt accentuada de l'ICLIB en re-

lació amb el 2020, i una tendència clara de pujada dels preus de consum, fet que repercuteix en el poder adquisitiu dels treballadors. Aquest fet s'ha vist accentuat el 2022 amb una notable alça dels preus, molt per sobre de la dels salaris.

Gràfic II-1.2.
Variació interanual de l'ICLIB desestacionalitzat i de l'IPC a les Illes Balears per trimestres (2016-2022)



Font: Direcció General d'Ocupació i Economia a partir de les dades de l'Íbestat i de l'INE

2

L'ÍNDEX DE QUALITAT DEL TREBALL (IQT) DE LES ILLES BALEARS

REQUADRE II-1.

REVISIÓ METODOLÒGICA DE L'ÍNDEX DE QUALITAT DEL TREBALL (IQT)

MARIA DEL MAR RIBAS MAS

Cap de servei de l'Observatori del Treball
de les Illes Balears, SOIB

L'any 2004, el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears va encarregar un primer estudi que tenia per objecte definir una metodologia i una proposta d'indicadors per avaluar la qualitat del treball a les Illes Balears¹. Aquesta primera versió va ser posteriorment actualitzada l'any 2008 i editada el 2009², de manera que es disposa de resultats de l'any 2001 i del 2006 al 2016. El 2019, es duu a terme una nova actualització de la metodologia i es publica un tercer

treball³ que aprofita bona part de la tasca que s'havia fet fins al moment, però que considera el desenvolupament de nous indicadors i estadístiques. Aquesta vegada té per objecte centrar l'anàlisi específicament en els aspectes qualitatius de l'ocupació, deixant alguns dels indicadors fins ara emprats com a elements de context del marc laboral. El nou índex de qualitat del treball es basa en un conjunt d'indicadors agrupats en tres grans dimensions:

1. Retribucions salarials. L'objectiu és prendre en consideració el nivell salarial de l'ocupació principal del treballador i alguna mesura de com garanteix o no un cert nivell de benestar. Així mateix, es proposa introduir mesures de desigualtat en la distribució salarial.
2. Seguretat laboral. Es tracta de preveure mesures que aproximem la probabilitat de passar a la situació d'atur, les condicions d'aquest període d'atur i tots els aspectes indicatius de més o menys estabilitat en l'ocupació, com ara el grau de prevalença de diverses modalitats de contractes laborals.

1 PARELLADA, M.; GARCIA, G. (2004). *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, SOIB. El CES va emetre el Dictamen 9/2003 sobre aquesta matèria.

2. Estudi elaborat l'any 2008 i publicat el 2009 a proposta de la Comissió de Treball de la Memòria del CES 2007 i aprovat per la Comissió Permanent, en què es duu a terme l'actualització del primer estudi del CES sobre l'IQT, *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i SOIB, 2004. Vegeu: PARELLADA, M.; PUIGGRÓS, A.; RIBAS, M. (2008). *Indicadors de qualitat del treball*. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

3. Estudi elaborat i publicat el 2019 a proposta de la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals, en què es duu a terme una nova actualització dels IQT. Vegeu: GARCIA, G.; PARELLADA, M.; PUIGGRÓS, A.; RIBAS, M. (2019). *La qualitat del treball a les Illes Balears 2009-2018*. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

3. Condicions laborals. Aquesta seria la dimensió més àmplia, en la mesura que pren en consideració tots els aspectes relacionats amb les condicions en què es desenvolupa el treball, conciliació de vida laboral i familiar, sinistralitat laboral, gènere, etc.

El 2021, la submostra de l'Enquesta de població activa de l'INE va patir un canvi metodològic i sis indicadors dels 36 utilitzats en el càlcul de l'IQT no es van poder actualitzar. Concretament, es tracta dels indicadors següents: percentatge d'ocupats que cerquen feina per inseguir en l'actual; els ocupats que volen treballar més hores; percentatge d'ocupats que cerquen feina per millorar; percentatge d'ocupats que treballen en jornada continuada; percentatge d'ocupats que fan formació relacionada amb la seva ocupació actual, i, finalment, el percentatge d'ocupats que fan formació amb participació empresarial. Per a l'actualització de l'IQT del 2021 es va decidir mantenir els valors calculats per a l'any 2020.

Tanmateix, de cara a la continuació de l'actualització de l'indicador, s'ha optat per fer una revisió i anàlisi de les possibles implicacions de la no disponibilitat de diversos indicadors emprats en l'elaboració de l'IQT. La decisió final ha estat eliminar els indicadors que ja no estan disponibles i substituir únicament els dos indicadors del bloc de formació, atès que els altres quatre indicadors pertanyen a blocs diferents entre si i ja tenen prou indicadors representatius⁴.

4. La revisió de l'IQT, l'han fet Martí Perallada i Gemma García.

Els dos nous indicadors de formació incorporats són: abandonament escolar prematur i percentatge d'empreses formadores sobre el total d'empreses, enteses com les empreses que ofereixen formació als seus treballadors, que publica el Ministeri de treball anualment a l'Enquesta de formació professional per a l'ocupació.

Per enllaçar les dues sèries, s'ha calculat novament l'IQT del 2020 amb els nous indicadors i s'ha vist com els resultats no diferien de manera significativa, més aviat canviaven poc. Per tant, els resultats presentats en aquesta memòria es presenten amb l'antiga metodologia fins al 2019 i amb la nova metodologia per als anys 2020 i 2021.

En definitiva, l'actual IQT està compost per una bateria de 32 indicadors que permeten obtenir una visió àmplia de les principals característiques quantitatives i qualitatives del mercat de treball a les diverses comunitats autònomes (vegeu el [quadre RII-1.1](#)).

Pel que fa a les ponderacions dels diversos indicadors, s'han definit tres possibles escenaris⁵. En tots els casos es considera que la dimensió de retribucions salarials té una rellevància clarament superior a l'hora de valorar la qualitat de la feina. La resta d'indicadors tenen tots la mateixa ponderació en l'escenari base, mentre que en l'escenari social s'atorga un pes superior als indicadors de conciliació i gènere, i en l'escenari d'estabilitat

5. Les ponderacions dels indicadors i els escenaris van ser aprovats en la reunió de la Comissió de Relacions Laborals del CES del dia 12 de juny de 2019.

es consideren més rellevants les variables relacionades amb la seguretat en el lloc

de feina i les modalitats laborals (vegeu el [quadre RII-1.2](#)).

QUADRE RII-1.1. DIMENSIONS I INDICADORS DE QUALITAT DEL TREBALL (2021)

Dimensions	Indicadors
DIMENSIO 1. RETRIBUCIONS	Retribucions salarials
	Guany mitjà anual
	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball
	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
DIMENSIO 2. SEGURETAT A LA FEINA	Seguretat
	Risc de quedar-se a l'atur
	Taxa neta cobertura prestacions per atur
	% de treballadors afectats per ERO
	Taxa de cobertura dels convenis col·lectius
	Modalitats laborals
	Taxa de temporalitat
	% de temporals involuntaris
	Taxa de parcialitat
	% de parcials involuntaris
	% de contractes fixos discontinus
DIMENSIO 3. CONDICIONS LABORALS	Condicions de treball
	Desajustament de qualificacions
	Autonomia en el lloc de treball
	% d'ocupats que treballen més de 40 hores
	Hores extraordinàries per treballador
	Sinistralitat
	Incidència d'accidents laborals amb baixa
	Gravetat dels accidents amb baixa
	Incidència de malalties professionals
	Conciliació
	% d'ocupats que treballen dissabte, diumenge, final de tarda o nit
	% d'ocupats que treballen al domicili particular
	% d'ocupats amb jornada parcial voluntària
	Formació i promoció
	% d'ocupats que cursen estudis
	Abandonament escolar prematur
	% d'empreses formadores sobre total empreses
	Gènere
	Bretxa salarial D/H
	Risc de quedar-se a l'atur D/H
	Parcialitat involuntària D/H
	Temporalitat involuntària D/H
	Desajustament de qualificacions D/H
	% d'ocupats amb treball al domicili particular D/H
	% d'ocupats que cursen estudis D/H

Font: García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE RII-1.2. PONDERACIONS ESTABLERTES EN ELS DIVERSOS ESCENARIS, IQT (2021)

Dimensió		Escenari base	Escenari social	Estabilitat
Dimensió 1. Retribucions	Retribucions salarials	51	43	43
Dimensió 2. Seguretat a la feina	Seguretat	7	7	11
	Modalitats laborals	7	7	11
Dimensió 3. Condicions laborals	Condicions de treball	7	7	7
	Sinistralitat	7	7	7
	Conciliació	7	11	7
	Formació i promoció	7	7	7
	Gènere	7	11	7

Font: García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

2.1.

EVOLUCIÓ DE L'IQT DE LES ILLES BALEARS (2009-2021), PER DIMENSIONS

Aplicant les ponderacions explicades en el requadre II-1, els resultats globals situen les Illes Balears en una posició avantatjosa en relació amb la resta de comunitats autònomes durant bona part dels anys estudiats. Tanmateix, els resultats del 2019 van presentar una millora notable de la posició de les Balears, que va assolir la tercera posició del rànquing en l'escenari base, la segona en l'escenari d'estabilitat i la primera en l'escenari social. L'avanç de posicions relatives va ser molt significatiu, atès que els resultats dels anys anteriors col·locaven les Illes Balears entre la quarta i la sisena posició. L'actualització dels indicadors el

2020, any especialment complicat per al mercat de treball, va donar continuïtat als bons resultats de l'any anterior, i les Illes Balears se situaren una altra vegada en la tercera posició en l'escenari base i en la segona en l'escenari d'estabilitat. En canvi, baixaren fins a la quarta posició en l'escenari social.

L'actualització amb les dades del 2021 implica un lleuger empitjorament de la posició de les Illes Balears en relació amb la resta de comunitats autònomes, atès que baixen una posició en l'escenari base i en el d'estabilitat (fins a la quarta i tercera posició, respectivament). I mantenen la quarta posició en l'escenari social (vegeu el [quadre II-2.1](#)).

L'anàlisi que es fa amb les dades de l'índex de qualitat del treball (IQT) permet

oferir algunes conclusions rellevants que estan en la línia d'identificar els punts forts de la regió i també els aspectes respecte als quals les Balears mostren una situació més feble. És interessant analitzar en quines dimensions i en quins indicadors les Illes Balears han millorat els resultats del 2021 respecte al 2020, així com quins han estat els indicadors que han patit un descens en el rànquing per comunitats autònomes (vegeu els **quadres II-2.2, II-2.3, II-2.4, II-2.5, II-2.6, II-2.7, II-2.8 i II-2.9**).

- En la dimensió 1, sobre retribucions salarials, que integra els indicadors que tenen més pes en tots els escenaris considerats¹, les Balears han passat de la vuitena posició a la setena pel que fa al guany salarial i mantenen la primera posició en l'indicador de desigualtat salarial. Així mateix, cauen de la primera fins a la vuitena posició pel que fa al percentatge de llars amb baixa intensitat de treball. Tot plegat fa que les Illes Balears estiguin en la cinquena millor posició en aquesta dimensió i perdin dues posicions relatives respecte al 2020.
- En la dimensió 2, sobre la seguretat laboral, les Balears mantenen la primera posició del rànquing. Continuen encapçalant la llista de comunitats autònomes en els indicadors de taxa de cobertura de prestacions per atur i de taxa de cobertura de convenis col·lectius. En canvi, han perdut una

posició relativa en el risc de quedar a l'atur (passen de la primera a la segona posició). D'altra banda, el pes dels treballadors afectats per un expedient de regulació de l'ocupació puja del darrer lloc al primer amb l'actualització de les dades del 2021.

- També en la dimensió 2, en aquest cas en la subdimensió de les modalitats laborals, les Illes Balears passen de la catzena posició a la quinzena. Es tracta, per tant, d'una dimensió en què les Illes ocupen de les pitjors posicions en relació amb la resta de comunitats autònomes. Més concretament, les Illes mantenen la darrera posició pel que fa al pes dels ocupats fixos discontinus i, així mateix passen a ocupar el darrer lloc en relació amb la menor taxa de parcialitat. Experimenten també una forta caiguda (de la primera posició a la novena) en el pes dels assalariats temporals involuntaris. En canvi, milloren i escalen posicions en la taxa de temporalitat i en la taxa de parcialitat involuntària.
- En la dimensió 3 sobre les condicions laborals, pel que fa a la subdimensió de condicions de treball, les Illes Balears van assolir la primera posició el 2019. El 2020 van perdre un lloc en el rànquing i se situaren en el segon lloc, que mantenen el 2021. Tanmateix, hi ha variacions en les posicions dels indicadors. Per exemple, perden posicions sobretot en indicadors com el desajustament de qualificacions i les hores extres. En canvi, milloren en comparació a la resta de territoris en el pes dels ocupats que treballen més de 40 hores setmanals i mantenen el primer lloc en l'autonomia en el lloc de feina.

1. S'ha de tenir en compte que la font de dos dels tres indicadors que componen aquesta dimensió és l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE, que té un decalatge temporal en la seva publicació d'un any i els resultats per al 2021 corresponen a l'enquesta del 2020.

QUADRE II-2.1. RÀNKING DELS IQT DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES SEGONS LES PONDERACIONS ESTABLERTES (2009-2021)

	Escenari Base							Escenari Social							Escenari Estabilitat						
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021
Andalusia	17	17	15	16	17	16	16	17	17	15	16	17	16	16	17	17	16	16	17	16	17
Aragó	4	4	5	6	7	6	6	4	4	4	6	8	7	6	4	5	4	6	8	7	5
Astúries	9	9	13	15	15	14	14	9	9	13	15	15	14	14	9	9	13	14	15	15	13
Illes Balears	6	6	4	5	3	3	4	6	6	5	5	1	4	4	5	6	5	4	2	2	3
Canàries	16	16	17	11	12	13	15	15	16	17	11	12	13	15	16	16	17	11	12	13	15
Cantàbria	11	13	10	9	8	7	7	11	15	10	9	7	8	8	12	13	10	8	7	6	7
Castella i Lleó	8	7	11	7	9	10	11	8	7	11	8	9	10	11	8	7	11	7	9	10	11
Castella-la Manxa	10	11	9	13	11	12	8	10	10	9	13	11	12	7	10	11	9	13	11	12	8
Catalunya	3	5	6	4	5	5	3	2	5	6	4	5	5	3	2	4	6	3	5	5	4
Com. Valenciana	13	14	12	14	13	15	12	13	14	12	14	13	15	12	13	14	12	12	13	14	12
Extremadura	15	12	16	17	16	17	17	16	12	14	17	16	17	17	15	12	15	17	16	17	16
Galícia	12	10	8	10	10	9	10	12	11	8	10	10	9	10	11	10	8	10	10	9	9
Madrid	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	1	3	3	2	2	4	3	2
Múrcia	14	15	14	12	14	11	13	14	13	16	12	14	11	13	14	15	14	15	14	11	14
Navarra	5	2	3	3	2	4	5	7	2	3	3	3	3	5	7	2	3	5	3	4	6
País Basc	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
La Rioja	7	8	7	8	6	8	9	5	8	7	7	6	6	9	6	8	7	9	6	8	10

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social
Nota: La regió amb els resultats més bons ocupa el primer lloc en el rànking, mentre que la darrera regió (la que obté els pitjors resultats) té el valor 17.

QUADRE II-2.2. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 1: RETRIBUCIONS SALARIALS (2021)			
	Guany mitjà anual	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
Andalusia	15	16	15
Aragó	6	3	2
Astúries	5	15	17
Illes Balears	7	8	1
Illes Canàries	16	17	10
Cantàbria	8	11	4
Castella-la Manxa	10	5	13
Castella i Lleó	14	5	3
Catalunya	4	9	11
Com. Valenciana	12	12	16
Extremadura	17	14	14
Galícia	13	10	7
Madrid	2	4	12
Múrcia	11	13	9
Navarra	3	7	8
País Basc	1	2	6
La Rioja	9	1	5

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de Garcia, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.3. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 2: SEGURETAT EN EL TREBALL. SEGURETAT (2021)				
	Risc de quedar-se a l'atur	Taxa neta cobertura prestacions per atur	% de treballadors afectats per ERO	Taxa de cobertura dels convenis col·lectius
Andalusia	13	3	5	9
Aragó	10	8	14	2
Astúries	3	15	9	11
Illes Balears	2	1	1	1
Illes Canàries	1	5	2	13
Cantàbria	11	12	3	8
Castella-la Manxa	8	11	6	5
Castella i Lleó	12	9	15	3
Catalunya	7	6	8	7

continua

	Risc de quedar-se a l'atur	Taxa neta cobertura prestacions per atur	% de treballadors afectats per ERO	Taxa de cobertura dels convenis col·lectius
Com. Valenciana	4	10	13	4
Extremadura	15	2	4	15
Galícia	6	4	11	12
Madrid	5	13	7	10
Múrcia	16	7	12	17
Navarra	17	17	17	6
País Basc	9	16	10	14
La Rioja	14	14	16	16

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.4. RÀNKING DELS IQT. DIMENSIO 2: SEGURETAT EN EN EL TREBALL. MODALITATS LABORALS (2021)					
	Taxa de temporalitat	% de temporals involuntaris	Taxa de parcialitat	% de parcials involuntaris	% de contractes fixos discontinus
Andalusia	17	15	4	16	14
Aragó	10	2	4	4	8
Astúries	11	10	8	13	1
Illes Balears	4	9	17	2	17
Illes Canàries	14	17	15	17	12
Cantàbria	8	16	15	8	9
Castella-la Manxa	5	8	7	11	3
Castella i Lleó	12	11	12	10	5
Catalunya	2	1	13	3	7
Com. Valenciana	13	4	2	5	15
Extremadura	16	5	6	15	11
Galícia	9	12	10	12	6
Madrid	1	6	13	14	2
Múrcia	15	7	9	7	16
Navarra	6	13	1	6	10
País Basc	6	14	3	9	4
La Rioja	3	3	11	1	13

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.5. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. CONDICIONS DE TREBALL (2021)

	Desajustament de qualificacions	Autonomia en el lloc de treball	% d'ocupats que treballen més de 40 h	Hores extraordinàries per treballador
Andalusia	10	15	10	7
Aragó	4	3	9	15
Astúries	9	12	16	9
Illes Balears	16	1	5	4
Illes Canàries	17	17	1	6
Cantàbria	3	5	6	2
Castella-la Manxa	14	7	12	4
Castella i Lleó	11	9	13	11
Catalunya	1	6	2	17
Com. Valenciana	12	4	14	16
Extremadura	13	14	15	1
Galícia	7	2	17	8
Madrid	6	10	8	9
Múrcia	15	11	11	12
Navarra	8	8	4	14
País Basc	2	16	7	2
La Rioja	5	13	3	12

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.6. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. SINISTRALITAT (2021)

	Incidència d'accidents laborals amb baixa	Gravetat d'accidents amb baixa	Incidència de malalties professionals
Andalusia	10	9	5
Aragó	8	12	15
Astúries	7	15	7
Illes Balears	17	1	3
Illes Canàries	2	10	2
Cantàbria	5	17	9
Castella-la Manxa	16	14	12
Castella i Lleó	6	5	13

continua

	Incidència d'accidents laborals amb baixa	Gravetat d'accidents amb baixa	Incidència de malalties professionals
Catalunya	3	4	6
Com. Valenciana	4	13	11
Extremadura	11	11	4
Galícia	9	16	10
Madrid	1	2	1
Múrcia	13	6	8
Navarra	15	3	17
País Basc	12	7	14
La Rioja	14	8	16

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.7. RÀNKING DELS IQT DIMENSIO 3: CONDICIONS LABORALS. CONCILIACIÓ (2021)			
	% d'ocupats que treballen ds., dg., final de tarda o nit	% d'ocupats que treballen al domicili particular	% d'ocupats amb jornada parcial voluntària
Andalusia	14	6	8
Aragó	9	5	12
Astúries	15	3	15
Illes Balears	5	8	7
Illes Canàries	16	9	2
Cantàbria	12	15	1
Castella-la Manxa	13	10	3
Castella i Lleó	8	12	4
Catalunya	1	2	13
Com. Valenciana	7	7	14
Extremadura	17	11	16
Galícia	11	4	9
Madrid	4	1	11
Múrcia	2	13	17
Navarra	6	14	6
País Basc	3	17	10
La Rioja	10	16	5

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.8. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. FORMACIÓ I PROMOCIÓ (2021)

	% d'ocupats que cursen estudis	Abandonament escolar prematur	Empreses formadores sobre total empreses
Andalusia	14	17	6
Aragó	5	8	9
Astúries	9	6	3
Illes Balears	11	14	10
Illes Canàries	8	7	17
Cantàbria	2	2	4
Castella-la Manxa	10	9	14
Castella i Lleó	15	15	5
Catalunya	13	13	15
Com. Valenciana	1	10	13
Extremadura	17	12	12
Galícia	12	3	1
Madrid	6	5	8
Múrcia	7	16	2
Navarra	4	4	11
País Basc	3	1	7
La Rioja	16	11	16

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-2.9. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. GÈNERE (2021)

	Bretxa salarial D/H	Risc de quedar-se a l'atur D/H	Parcialitat involuntària D/H	Temporalitat involuntària D/H	Desajustament de qualificacions D/H	% d'ocupats amb treball al domicili particular D/H	% d'ocupats que cursen estudis D/H
Andalusia	15	12	12	10	8	12	11
Aragó	10	4	13	1	7	17	7
Astúries	17	11	15	15	2	9	3
Illes Balears	3	13	2	16	3	14	13
Illes Canàries	1	17	7	5	1	4	15
Cantàbria	8	16	10	9	15	15	17
Castella-la Manxa	13	15	8	3	9	6	6

continua

	Bretxa salarial D/H	Risc de quedar-se a l'atur D/H	Parcialitat involuntària D/H	Temporalitat involuntària D/H	Desajustament de qualificacions D/H	% d'ocupats amb treball al domicili particular D/H	% d'ocupats que cursen estudis D/H
Castella i Lleó	2	10	17	4	10	16	1
Catalunya	11	7	5	12	4	8	8
Com. Valenciana	12	2	4	7	12	11	10
Extremadura	4	8	14	17	6	1	12
Galícia	9	14	11	14	13	3	14
Madrid	5	9	3	2	14	2	16
Múrcia	14	1	6	8	5	13	9
Navarra	16	5	9	6	11	5	2
País Basc	6	6	16	11	16	7	5
La Rioja	7	3	1	13	17	10	4

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La qualitat del treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

- Pel que fa a la sinistralitat laboral, també dins de la dimensió 3, les Illes Balears es van situar en la quarta posició el 2020. Un any més tard cauen dos llocs i queden en la sisena. Així, les Illes es caracteritzen per tenir l'índex més alt d'incidència d'accidents laborals. Ara bé, continuen ocupant la primera posició en l'indicador sobre els dies de baixa i es mantenen en la tercera posició pel que fa a la incidència de malalties professionals.
- Continuant amb la dimensió 3, en aquest cas amb la subdimensió de conciliació, les Illes Balears han millorat posicions i passen de la sisena el 2020 a la tercera el 2021. Així, milloren de manera significativa (de la setzena posició a la setena) en la taxa de parcialitat voluntària. En canvi, han perdut posicions en el percentatge d'ocupats que treballen en dissabte, diumenge, darrera hora del capvespre o nit, així com en els ocupats que treballen en el seu domicili.
- En la subdimensió de formació i promoció de la dimensió 3, les Illes Balears, amb els canvis d'indicadors introduïts se situa en la desena posició el 2020 i baixa fins a la tretzena el 2021. D'aquesta manera, passen de la sisena posició a l'onzena en el percentatge d'ocupats que cursen algun tipus de formació, i de la novena a la desena pel que fa al percentatge d'empreses formadores sobre el total d'empreses. Tanmateix, milloren dos llocs i escalen fins al catorzè en l'indicador d'abandonament prematur. Sens dubte, en el bloc de formació les Illes Balears tenen un marge de millora ampli.
- Finalment, pel que fa a la subdimensió de gènere de la dimensió 3, les Illes Balears està en la desena posició el 2021,

de manera que s'accentua la caiguda experimentada l'any anterior (que va passar de la primera a la setena posició). Aquesta davallada s'explica sobretot per l'empitjorament de la posició relativa en els indicadors de bretxa salarial i ràtio dona/home dels ocupats que treballen en el domicili particular. A més, mantenen les darreres posicions en la ràtio de la temporalitat involuntària. En canvi, milloren la posició en els indicadors de ràtio del risc de quedar a l'atur i la ràtio dels ocupats que cursen estudis.

En síntesi, els resultats de l'índex de qualitat del treball del 2021 suposen un lleuger

empitjorament, en dos dels escenaris, respecte als resultats del 2020. A les taules, es poden consultar els resultats corresponents a cadascun dels indicadors. A més, es pot comprovar com la posició relativa de les Illes Balears en relació amb la resta de les comunitats autònomes perd algunes posicions respecte als dos anys anteriors, si bé es manté en una posició avantatjosa en relació amb la majoria dels territoris. El País Basc continua liderant el rànquing com el territori amb un índex de qualitat del treball més alt en tota la sèrie temporal estudiada. A l'altre extrem se situen Andalusia i Extremadura, que ocupen els darrers llocs del rànquing.

3

POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

3.1.

CONTEXT: EL SUPORT A L'OCUPACIÓ COM A ÀMBIT CLAU D'ACTUACIÓ PER FER FRONT A LA RECUPERACIÓ DE LA COVID-19

La gestió de la crisi sanitària provocada per la covid-19 obligà a aturar bona part de l'economia de les nostres illes, així com de la resta de l'Estat espanyol, una mesura també adoptada en la immensa majoria de països europeus i arreu del món. Com és evident, aquesta aturada de l'activitat tingué importants efectes d'ordre econòmic i laboral. Sortosament, la situació en el moment de presentar aquest apartat de polítiques actives d'ocupació és radicalment diferent. El nombre de persones ocupades i desocupades fins i tot és més favorable que el 2019, de manera que el 2022 presenta xifres que s'han situat en un escenari clarament postpandèmic.

En l'àmbit estatal, el programa nacional de reformes fixa les prioritats de política econòmica del Govern, alineades amb el marc estratègic d'inversions i reformes contingut en el pla de recuperació, transformació i resiliència (d'ara endavant, PRTR).

El PRTR és l'instrument que conté el conjunt de reformes estructurals i d'inversions que s'adreça al triple objectiu d'impulsar

la recuperació de l'activitat econòmica i l'ocupació després de la crisi provocada per la pandèmia de la covid-19, accelerar la transformació del país i enfortir la resiliència per afrontar els reptes futurs.

Entre les reformes previstes al pla de recuperació, transformació i resiliència espanyol, destaquen les dirigides a la millora de les polítiques actives d'ocupació. L'any 2021 es posen en marxa unes quantes reformes previstes en el PRTR. Així, el mes de desembre, després d'un procés d'intens diàleg social, s'aprova el Reial decret llei 32/2021, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que recull un paquet de reformes per europeïtzar el mercat de treball tot fomentant la generalització de la contractació indefinida, la modernització de la negociació col·lectiva i de la subcontratació, juntament amb la introducció d'un mecanisme de flexibilitat i sostenibilitat de l'ocupació davant les crisis.

Entre el contingut d'aquesta norma, pel que fa a aquest apartat cal destacar les mesures per reduir la temporalitat, mantenir la flexibilitat per a les empreses i impulsar la formació.

Pel que fa a la reducció de la temporalitat, es redueix el nombre de causes que justifiquen la contractació temporal (causes

productives i per substitució) i s'elimina el contracte d'obra i servei. S'introdueix un contracte indefinit nou per al sector de la construcció. Es redefineix el contracte fix-discontinuu per acollir tasques temporals, així com les fetes en el marc de la sub-contractació que fins ara es cobrien mitjançant contractes temporals. Es penalitzen els contractes de menys de trenta dies a través de l'increment en la cotització a la Seguretat Social, es limita l'encadenament de contractes i s'endureixen les sancions per ús fraudulent de contractes temporals.

El PRTR facilita a Espanya l'accés als fons comunitaris Next Generation EU a mesura que es compleixen les fites i els objectius acordats. En aquest sentit, estableix el conjunt d'actuacions a través de les quals l'Estat preveu executar els 69.528 milions d'euros que li ha assignat el mecanisme de recuperació i resiliència (MRR).

Amb l'aprovació del Reglament del mecanisme de recuperació i resiliència l'any 2021, l'eix central de l'instrument Next Generation EU, s'aprova el paquet de mesures extraordinàries de recuperació destinades a fer front a la crisi originada per la covid-19. A partir de juliol del 2021, es comença a donar llum verd a la utilització dels fons de recuperació i resiliència per part dels estats membres, entre els quals, Espanya. Per a l'any 2022, el total de fons MRR destinat a polítiques de formació i ocupació és de 9,2 milions d'euros a les Illes Balears.

Els fons REACT-EU, fons inclosos en l'instrument Next Generation EU per contribuir en la recuperació ecològica, digital i resilient de l'economia, han complementat la

programació del fons social europeu (FSE), l'instrument principal amb què la Unió Europea contribueix a reforçar la cohesió econòmica i social.

Cal destacar que durant l'any 2022 s'ha aprovat la regulació del nou FSE, el fons social europeu plus (FSE+) com a resultat de la refosa del fons social europeu, la iniciativa d'ocupació juvenil, el fons d'ajuda europea per a les persones més desfavorides i el programa d'ocupació i innovació social.

El pressupost per a tot el període 2021-2027 (FSE+) és de 97.957,6 milions d'euros, dels quals 11.153,4 milions s'assignen a Espanya. A les Illes Balears, correspon una taxa de cofinançament del 60 %, amb un import de 102 milions d'euros.

D'altra banda, el Pla de Garantia Juvenil Plus 2021-2027, de treball digne per a les persones joves, està cofinançat tant pel fons social europeu (FSE) com per la Iniciativa d'Ocupació Juvenil (IEJ). Consta de 69 mesures per millorar l'ocupació jove. El Pla de Garantia Juvenil Plus té com a objectiu millorar la qualificació dels joves perquè adquireixin les competències professionals i tècniques necessàries per accedir al mercat laboral. El Pla de Garantia Juvenil s'inscriu en una inversió global, el Pla Estratègic Joventut Avançada, que agrupa les accions per a l'ocupació juvenil i que destinarà 950 milions a aquestes finalitats, la quantitat més gran destinada per un Govern per a accions d'ocupació juvenil.

Les accions d'orientació també s'han dut a terme en el marc del Programa de Garantia Juvenil, fet que suposa un compromís dels

estats membres de la UE perquè tots els menors de 30 anys rebin una bona oferta d'ocupació, d'educació, de formació com a aprenents o en període de pràctiques en un termini de quatre mesos després de quedar en atur o d'acabar l'educació formal¹.

A més, la inscripció en el sistema nacional de garantia juvenil proporciona als joves l'accés a les polítiques actives d'ocupació i la possibilitat de disposar d'un orientador laboral que els ofereix tant un assessorament individualitzat com un itinerari d'inserció adaptat a la situació i les necessitats.

El 2022, el nombre de sol·licituds d'inscripció en el programa creix en 3.336 respecte al 2021, fet que suposa un augment en termes relatius del 6,4 % i un total de 55.784 inscripcions acumulades al llarg dels darrers cinc anys. D'altra banda, el nombre de beneficiaris assoleix les 19.037 persones.

De fet, dins el conjunt d'actuacions d'orientació integral de joves del programa SOIB Jove (finançat a través del Programa de Garantia Juvenil), aquestes experimenten un augment del 20,8 % respecte de l'any 2021.

El programa de SOIB Jove —finançat principalment amb els recursos del Programa de Garantia Juvenil Plus 2021-2027 i del nou Programa Operatiu FSE Plus 2021-2027— té l'objectiu de reduir la taxa d'atur juvenil a partir de la millora de les

qualificacions i el foment de la contractació i de l'autoocupació. Es pretén complir així els objectius i les prioritats de l'Estratègia UE 2020. S'adreça a joves que ni estudien ni treballen de més de 16 anys i menors de 30 anys, els quals, de manera voluntària, s'han d'inscriure al Fitxer nacional de garantia juvenil. Per a l'any 2022, el nombre de joves registrats en el Programa de Garantia Juvenil supera les 55.000 persones. La despesa d'aquesta convocatòria ha ascendit a 2.478.00,00 euros.

En definitiva, tots aquests plans i programes incorporen el conjunt d'inversions i reformes previstes sobre quatre eixos transversals —transició ecològica; transformació digital; cohesió social i territorial, i igualtat de gènere— que s'articulen a través de deu polítiques palanca, de gran capacitat d'arrossegament sobre l'activitat i l'ocupació, que alhora es despleguen en trenta línies d'acció (components).

El mercat de treball —inclòs dins la política palanca vuitena, «Nova economia de les cures i polítiques d'ocupació»— és un àmbit clau d'actuació per impulsar la productivitat i el creixement potencial a llarg termini. Bàsicament, a través del component 23, «Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu», es preveu un programa de reformes i inversions que s'han d'abordar en el marc del diàleg social i tenen per objectiu la millora de l'ocupabilitat i de la inclusió social dels treballadors, així com el reforç de la modernització i transformació digital dels serveis públics d'ocupació.

En el moment de tancar aquest apartat, el mercat laboral està en situació de

1. CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA (2013). Recomanació del Consell, de 22 d'abril de 2013, sobre l'establiment de la garantia juvenil (2013/C 120/01). *Diari Oficial de la Unió Europea*, 26 d'abril de 2013.

normalització. En efecte, el nombre de persones desocupades s'està reduint i se situa en 31.011 persones. La taxa d'atur administratiu se situa en el 5,3 %, és la més baixa registrada per a un mes d'abril. Tot i això, cal tenir cura dels col·lectius més afectats, els quals necessiten encara que es continuïn aplicant mesures de xoc.

És important destacar que en els darrers anys s'ha incrementat l'esforç pressupostari, el qual ha permès que la inversió per persona aturada se situï en 3.702,6 euros, a la vegada que les ràtios d'impacte dels programes són altes (vegeu el **quadre II-3.1**).

Sens dubte, l'increment de recursos provinents de les diferents conferències sectorials, així com els fons europeus d'ocupació provinents del component 23 dels MRR han de permetre continuar aquesta tendència.

Així, en el nou escenari resulta cabdal la capacitat de formació de les persones desocupades i la d'intermediació laboral. Resulta estratègic desenvolupar actuacions que reforcin la inclusió de les persones amb més dificultats d'accés al mercat laboral a través d'accions específicament dissenyades per a elles i les seves circum-

tàncies en el camp de l'orientació, la intermediació laboral, la qualificació, la formació professional i l'adquisició d'experiència laboral. Al capdavant, un dels principis rectors de les polítiques actives d'ocupació és la igualtat d'oportunitats.

3.2.

MARC ESTRATÈGIC I NORMATIU

L'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024 (d'ara endavant, EEAE) constitueix el marc per a la determinació d'objectius comuns que cal assolir en el conjunt de serveis públics d'ocupació. S'estableix com un instrument que garanteix la igualtat en l'accés i l'atenció als beneficiaris de les polítiques d'activació per a la feina a tot Espanya. Tot això, sense perjudici de permetre la suficient flexibilitat per a la seva adaptació a les característiques de les persones beneficiàries dels serveis a les diferents comunitats autònomes, de manera que es garanteixi, en cada moment, la cohesió social i la complementarietat entre la unitat de mercat i la diversitat territorial, així com l'eficàcia i l'eficiència en la utilització de fons públics.

QUADRE II-3.1 EVOLUCIÓ DELS PRESSUPOSTS EXECUTATS DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OcupACIÓ I DESPESA PER PERSONA ATURADA REGISTRADA (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Pressupost de les PAO	100.476.175,0 €	103.223.282,0 €	113.439.467,0 €	149.227.841,0 €
Despesa en en les PAO per persona aturada registrada en el SOIB	2.065,7 €	1.413,2 €	1.714,7 €	3.702,6 €

Font: Elaboració pròpia a partir dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

En aquesta estratègia, elaborada de manera participativa en el si del sistema nacional d'ocupació i informada per la Conferència Sectorial de 28 d'abril de 2021, amb suport unànim de les comunitats autònomes, es reflecteixen les polítiques actives d'ocupació i d'intermediació laboral que es desenvolupen al conjunt de l'Estat. A més, conté l'anàlisi de la situació i les tendències del mercat de treball, els principis d'actuació i els objectius estratègics i estructurals que cal assolir en matèria de polítiques d'activació per a l'ocupació, així com el marc pressupostari, les fonts de finançament i els criteris de gestió dels fons.

L'EEAE estableix dos tipus d'objectius que han de ser desenvolupats pels plans anuals de política d'ocupació: els objectius estratègics i els objectius específics. Els objectius estratègics són: l'enfocament centrat en les persones i les empreses, la coherència amb la transformació productiva, l'orientació cap a resultats, la millora de les capacitats dels serveis públics d'ocupació i la governança i cohesió del sistema nacional d'ocupació. Els objectius específics faciliten la implantació progressiva de les mesures correctores o innovadores que cal desenvolupar durant el període de vigència de l'EEAE. Així mateix, s'estableixen eixos complementaris que, juntament amb els objectius estratègics i específics, conformen l'estructura per enquadrar les polítiques actives d'ocupació.

L'avaluació es concep com un eix vertebrador d'aquesta estratègia, amb la voluntat de superar la utilització d'indicadors focalitzats en el repartiment de fons i assolir un model integrat de seguiment i avaluació orientat cap a resultats, transparent i accessible. S'assenyala que el disseny de les

metodologies quantitatives i qualitatives per a l'avaluació i el seguiment dels serveis i programes requerirà un procés participatiu de diferents actors: els serveis públics d'ocupació estatal i autonòmics; els interlocutors socials; organismes especialitzats, com l'autoritat independent de responsabilitat fiscal (AIReF), i amb aportacions complementàries d'experts en avaluació a través d'unitats especialitzades o de col·laboracions amb altres institucions i entitats, de l'àmbit públic i privat, incloent-hi l'àmbit acadèmic².

La nova estratègia estableix cinc objectius estratègics, i dins de cadascun d'aquests, s'hi inclouen els objectius específics (un total de 15), que es desenvolupen en diferents mesures (27 en total). La finalitat última de l'estratègia és coordinar els esforços que fan els agents del sistema nacional d'ocupació per millorar-ne l'eficàcia i l'eficiència en la consecució d'uns objectius comuns per a les polítiques d'activació, de conformitat amb els principis que s'hi recullen.

En aquest sentit, cal tenir en compte que, en el context de la transformació de les polítiques d'ocupació al llarg de l'any, s'ha avançat en dues reformes importants: la de la Llei d'ocupació i la de la formació professional.

L'objecte de la nova Llei d'ocupació és potenciar els instruments d'actuació i coordinació del sistema nacional d'ocupació, centrant-se en la revisió de l'EEAE, els seus eixos i els plans anuals de política d'ocupació.

2. Es manté el programa EVADES (avaluació de l'exercici dels serveis públics d'ocupació).

Té com a objectiu respondre a les necessitats del mercat laboral i combatre'n les debilitats estructurals com l'atur, en especial el juvenil. A més, aposta per augmentar l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació per orientar-les definitivament a acompanyar les transformacions que requereix el canvi de model econòmic. En concret, els objectius són establir un marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació, promoure i desenvolupar la planificació, la coordinació i l'execució de la política d'ocupació i oferir noves eines a les persones treballadores, aturades i ocupades, i a les empreses, per millorar la qualitat de l'ocupació, l'orientació i l'acompanyament. Un dels aspectes essencials de la reforma és la conversió del servei públic d'ocupació estatal en agència i la voluntat d'augmentar-ne la capacitat d'intermediació mitjançant mesures concretes per fer-ho efectiu.

La Llei de formació professional (Llei orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la formació professional) parteix del fet que la divisió en dos subsistemes (formació professional del sistema educatiu i formació professional per a l'ocupació) destinats a diferents col·lectius, sense relació entre si, és font de limitacions importants en la qualificació i la requalificació professional a Espanya i no ha donat una resposta eficaç a les necessitats i al model que la nova economia requereix.

L'objectiu de la norma és la constitució i l'ordenació d'un sistema de formació professional al servei d'un règim de formació i acompanyament professionals que sigui capaç de respondre amb flexibilitat als interessos, les expectatives i les aspiracions de qualificació professional de les persones al llarg de la seva vida. Alhora, ha de ser un

instrument per a l'enfortiment i la sostenibilitat de l'economia que satisfaci les competències demandades pel món laboral, tant per l'augment de la productivitat com per la generació d'ocupació i el seu manteniment per part dels sectors productius.

El Pla Anual de Política d'Ocupació (d'ara endavant, PAPE 2022) per al 2022 és un dels instruments de coordinació i execució de les polítiques d'ocupació dels diferents serveis públics d'ocupació. La Llei d'ocupació defineix les polítiques actives d'ocupació com el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral per millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, per compte d'altri o propi, de les persones aturades, al manteniment de l'ocupació, a la promoció professional de les persones ocupades i al foment de l'esperit empresarial i de l'economia social.

Així, el PAPE 2022 s'ha d'incardinar dins del conjunt d'inversions i reformes contingut en el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, que constitueix l'agenda de política econòmica del Govern d'Espanya per a l'any 2022 i els exercicis següents.

Els serveis i programes d'aquest Pla 2022 s'han inclòs d'acord amb els sis eixos definits a l'article 13 de la Llei d'ocupació, és a dir:

- Eix 1. Orientació

Comprèn les actuacions d'informació, orientació professional, motivació, assessorament, diagnòstic i determinació del perfil professional i de competències, disseny i gestió de la trajectòria individual d'apre-

mentatge, recerca de feina, intermediació laboral i, en resum, les actuacions de suport a la inserció de les persones beneficiàries. Així mateix, comprèn les actuacions de prospecció de necessitats i prestació dels serveis d'ocupació a les empreses.

- Eix 2. Formació

Inclou les actuacions de formació a la feina, dirigides a l'aprenentatge, formació, requalificació o reciclatge professional i de formació en alternança amb l'activitat laboral, inclosos els programes públics d'ocupació i formació, que permetin al beneficiari adquirir competències o millorar-ne l'experiència professional, per millorar-ne la qualificació i facilitar-ne la inserció laboral, tenint en compte la bretxa digital existent i garantint l'atenció presencial a la població que la pateix.

- Eix 3. Oportunitats d'ocupació

Comprèn les actuacions que tenen per objecte incentivar la contractació, la creació d'ocupació o el manteniment dels llocs de treball, especialment per als col·lectius que tenen més dificultat en l'accés o la permanència a l'ocupació, amb especial consideració a la situació de les persones amb discapacitat, en situació d'exclusió social, amb responsabilitats familiars, víctimes del terrorisme i de les dones víctimes de violència de gènere i d'altres formes de violència contra la dona.

- Eix 4. Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'ocupació

Comprèn les actuacions que promouen la igualtat entre dones i homes en l'accés, la

permanència i la promoció en l'ocupació, així com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. També inclou les que s'adrecen a facilitar la mobilitat geogràfica i promoure la contractació en sectors d'activitat diferents d'aquells en què s'hagi treballat habitualment.

- Eix 5. Emprenedoria

Comprèn les activitats per fomentar la iniciativa empresarial, el treball autònom i l'economia social, així com les encaminades a la generació d'ocupació, activitat empresarial i dinamització i impuls del desenvolupament econòmic local.

- Eix 6. Millora del marc institucional del sistema nacional d'ocupació

Aquest eix té caràcter transversal, per la qual cosa afecta tots els restants. Recull les accions, mesures i actuacions per millorar la gestió, col·laboració, coordinació i comunicació dins del sistema nacional d'ocupació i impulsar la modernització.

Amb data 6 d'abril del 2022 i 8 d'abril del 2022, la Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals i el Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació van emetre un informe per a la qualificació del Centre d'Orientació, Emprenedoria i Innovació per a l'Ocupació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears³ (d'ara endavant, COE).

3. BOE 12.721 (2022). Resolució de 12 de maig de 2022, de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal, per la qual es qualifica el Centre d'Orientació, Emprenedoria i Innovació per a l'Ocupació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Disponible a: www.boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=BOE-A-2022-12721 [Consultat el 16 de maig de 2023].

Inclòs en la secció 6a, programes de l'eix 6, «Millora del marc institucional», l'article 88, «Orientació, emprenedoria i innovació per a l'ocupació», determina que, en el marc del sistema nacional d'ocupació i en els seus àmbits respectius actuació, els serveis públics d'ocupació podran desenvolupar un programa d'orientació, emprenedoria i innovació per a l'ocupació que tindrà per objecte les funcions següents:

- a) Avaluació de programes d'orientació, de prospecció i intermediació laboral i d'emprenedoria que es puguin qualificar de bones pràctiques, tant pel que fa a programes propis per transferir el coneixement a la resta de serveis públics d'ocupació com a programes externs per aplicar-los, si escau, al seu respectiu territori.
- b) Disseny d'accions innovadores i desenvolupament de projectes experimentals en matèria d'orientació i de prospecció i d'intermediació laboral.
- c) Desenvolupament i execució d'un pla específic de formació permanent adreçat al personal del servei públic d'ocupació mateix que fa funcions d'orientació professional per a l'ocupació i d'assistència per a l'autoocupació, així com de prospecció empresarial i intermediació laboral, i que inclogui formació específica en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- d) Disseny de models d'emprenedoria i aplicació de projectes pilot.
- e) Suport a la coordinació dels projectes d'emprenedoria associats a la capita-

lització de la prestació per desocupació (pagament únic).

- f) Seguiment, amb una visió integradora, de totes les actuacions fetes pels organismes competents en matèria de foment de l'ocupació autònoma, així com en matèria de suport a la creació i l'ocupació en cooperatives i societats laborals, dins del mateix àmbit d'actuació.
- g) Interlocució amb les associacions representatives, en el corresponent àmbit territorial, de treballadors autònoms i de l'economia social, sens perjudici de la que pogués mantenir amb altres agents econòmics i socials en l'àmbit de l'orientació i la innovació per a l'ocupació.

Al protocol per a la creació dels centres d'orientació, emprenedoria, acompanyament i innovació per a l'ocupació, aprovat per la LXXIX Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals i en reunió extraordinària del Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació, celebrada a Madrid, el dia 28 d'abril de 2021, apartat III, es recullen els requisits bàsics de mitjans i infraestructura que ha de reunir un centre d'orientació emprenedoria i innovació per a l'ocupació.

A més, es preveu la previsió que la Xarxa de Centres Públics d'Orientació, Emprenedoria, Acompanyament i Innovació per a l'Ocupació.

Inclòs al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, el projecte Component 23, de noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu, a la inversió 5, «Governança i impuls a

les polítiques de suport a l'activació per a l'ocupació», pretén la constitució i posada en marxa de les activitats d'una xarxa de centres d'orientació, emprenedoria, acompanyament i innovació per a l'ocupació.

El sistema per a l'ocupació a les Illes Balears el conformen el conjunt d'entitats, serveis i programes que promouen i desenvolupen la política pública d'ocupació i que garanteixen uns serveis ocupacionals de qualitat a les persones i empreses de les Illes Balears en el marc de l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2021-2024, el Pla Anual de Polítiques per a l'Ocupació (PAPE 2022) i els diferents plans autonòmics: Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2022-2025⁴ i el Pla Integral de Formació Professional 2022-2025⁵.

Les polítiques actives d'ocupació inclouen un conjunt de programes i d'actuacions adreçats a facilitar l'accés al mercat de treball de les persones en atur mitjançant accions de millora de l'ocupabilitat i intermediació entre oferta i demanda d'ocupació.

D'acord amb aquesta classificació del PAPE 2022, es diferencien cinc tipus de programes amb actuacions destinades directament a les persones demandants de feina: orientació laboral i intermediació laboral;

formació professional per a l'ocupació; foment i creació d'ocupació, i suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial.

Dades pressupostàries i inversió econòmica de les polítiques actives d'ocupació

Finançament dels pressupostos

Pel que fa a l'origen d'aquest pressupost, a part dels fons propis, cal destacar les transferències finalistes de la distribució territorial que fa l'Estat (64,7 milions d'euros), el fons MRR (31 milions d'euros), el Ministeri d'Educació i Formació Professional (per a formació professional per a l'ocupació, 23 milions d'euros), el Programa de Garantia Juvenil (6,9 milions d'euros), i el fons social europeu (6 milions d'euros).

El pressupost per executar tots aquests programes ha estat de 154.600.784,90 euros⁶, un 44,4 % més que l'any 2021 (47,5 milions d'euros) (vegeu el [quadre II-3.2](#)).

En el [quadre II-3.3](#), s'observa un creixement sostingut del pressupost consignat que la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Ocupació ha dedicat a polítiques actives d'ocupació els darrers anys a través del SOIB, l'IDI i les direccions generals de Treball i d'Emprenedoria. El pressupost per a l'any 2022 demostra l'aposta ferma envers aquest tipus de polítiques i serveis enmig del context de covid-19.

4. Govern de les Illes Balears (2022). Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears (2022-2025). Disponible a: soib.es/wp-content/uploads/2022/05/Pla-dOcupacio-de-Qualitat-de-les-Illes-Balears-2022-2025-def.pdf [Consultat el 4 maig 2023].

5. Govern de les Illes Balears (2022). Pla Integral de Formació Professional 2022-2025. Disponible a: www.caib.es/govern/rest/arxiu/3158710 [Consultat el 4 maig 2023].

6. Aquest pressupost d'ingressos conté partides pressupostàries pluriennals, amb romanent de l'anualitat corresponent a l'any 2021.

QUADRE II-3.2. FINANÇAMENT DELS PRESSUPOSTOS 2022

Finançament del pressupost	Import	% sobre total pressupost
CONFERÈNCIA SECTORIAL OCUPACIÓ 21-22	64.693.734,4 €	41,85%
CONFERÈNCIA SECTORIAL EDUCACIÓ 22	23.021.772,6 €	14,89%
FONS MRR	31.063.322,3 €	20,09%
FONS PROPIS RH	16.012.562,6 €	10,36%
FSE	6.149.608,2 €	3,98%
FONS GARANTIA JUVENIL	6.989.695,0 €	4,52%
FONS PROPIS	2.518.579,9 €	1,63%
PLA RENOVE	2.719.760,0 €	1,76%
IB-DONA	1.350.000,0 €	0,87%
CRN NÀUTICA	81.750,0 €	0,05%
Total	154.600.784,9 €	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir dels Pressupostos Generals de les Illes Balears 2022. Disponible a: <https://pressupostsillesbalears.cat/ca/programas/322D/foment-i-gestio-de-locupacio-de-les-illes-balears#view=functional&year=2022> [Consultat el 5 de maig de 2023]

QUADRE II-3.3. EVOLUCIÓ PRESSUPOSTÀRIA PER A POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ PER PROGRAMES DE DESPESA (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
SOIB	90.457.862,0 €	87.022.483,0 €	95.399.475,0 €	121.966.990,0 €
IDI	1.309.091,0 €	6.122.738,0 €	4.175.230,0 €	4.952.730,0 €
DG TREBALL	8.709.222,0 €	5.820.000,0 €	9.478.126,0 €	12.980.930,0 €
DG PROMOCIÓ EMPRENEDORIA		4.258.061,0 €	4.386.636,0 €	9.327.191,0 €
TOTAL	100.476.175,0 €	103.223.282,0 €	113.439.467,0 €	149.227.841,0 €

Font: Elaboració pròpia a partir dels Pressupostos Generals de les Illes Balears 2022. Disponible a: <https://pressupostsillesbalears.cat/ca/politicas/32/promocio-social#view=functional&year=2022> [Consultat el 23 de maig de 2023]

Hi ha un increment pressupostari en totes les unitats administratives de la CAIB que executen programes o serveis d'ocupació. El pressupost total destinat a polítiques actives d'ocupació ha crescut considerablement aquests dos darrers anys, s'ha passat dels 100.476.105 euros pressupostats per a l'any 2019 als 149.227.481 per al 2022. És un increment molt significatiu (+48,5 %) respecte del finançament assignat a polítiques actives en aquests darrers

tres exercicis pressupostaris, molt marcats per la situació de pandèmia.

Anant al detall de l'evolució pressupostària per a polítiques actives d'ocupació, cal dir que la despesa del SOIB és la que està inclosa en el programa 322D de foment i gestió de l'ocupació a les Illes Balears, segons les lleis generals de pressupostos de la CAIB més l'assignació que prové de l'impost de turisme sostenible. S'inclouen tots

els programes i serveis d'orientació laboral, la formació professional per a l'ocupació, la intermediació laboral, els programes mixtos de formació i ocupació, la formació dual, el foment de la contractació directa, el desenvolupament local i el sosteniment de les ofícines d'ocupació, dels centres de formació i del personal del SOIB. En definitiva, el SOIB gestiona el gruix pressupostari de les polítiques actives d'ocupació a les Balears.

Per altra banda, la Direcció General de Treball i Salut Laboral, la Direcció General Promoció Econòmica, Emprenedoria, Economia Social i Circular o l'IDI també executen programes o serveis rellevants des de la perspectiva de la demanda de treball com són el suport a la contractació dels col·lectius de difícil inserció, l'ocupació a mercat protegit, la promoció de l'autoocupació i l'assistència tècnica a l'emprenedoria.

Pel que fa als pressuposts de 2022, cal dir que el 81,7 % ha estat aportat pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB); el 8,7 % per la Direcció General de Treball i Salut Laboral; el 6,3 % per la Direcció General Promoció Econòmica, Emprenedoria, Economia Social i Circular; i el 3,3 % per l'Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (IDI).

at 343.425 persones (59,6 % del total), mentre que a la formació professional per a l'ocupació n'hi han participat 39.044 (6,8 % del total). Han participat en accions de foment i creació de l'ocupació un total de 2.942 (0,5 % del total), i en accions de suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial, 1.657 persones (0,3 % del total).

L'anàlisi evolutiva de la participació per programes o actuacions en el període 2019-2022 mostra una certa estabilització de les dades de participació tant en xifres absolutes com percentuals en els cinc tipus de programes (vegeu el [quadre II-3.4](#)).

La situació de desigualtat de les dones respecte del mercat laboral queda palesa en l'anàlisi per sexe segons els principals eixos i programes de les polítiques actives d'ocupació en què mostra una elevada presència i concentració de les dones en la majoria d'eixos i programa al llarg de tot el període. Per a l'any 2022, aquesta distribució de persones que han rebut un o més serveis per part del SOIB és del 56,4 % per a les dones i 43,7 % per als homes. Els àmbits amb una major concentració de dones són els de la intermediació laboral (un 85,6 %) i el del foment de l'ocupació amb un 66,8 % de dones (vegeu el [quadre II-3.5](#)).

3.3.

PRINCIPALS ACTUACIONS SEGONS EIXOS I PROGRAMES

La distribució per tipus de programes mostra que un 32,8 % del total (211.380) ha participat en accions d'intermediació laboral. L'orientació laboral ha benefici-

3.3.1. ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

L'orientació laboral i els itineraris d'inserció per a col·lectius vulnerables

L'orientació laboral és la porta d'entrada a totes les polítiques actives d'ocupació, a través de les ofícines d'ocupació, i el principal mecanisme per gestionar eficientment

les transicions laborals dels treballadors de les Balears.

De fet, el Servei d'Orientació Laboral es troba íntimament lligat amb les primeres passes que fa una persona quan acudeix a una oficina del SOIB: sol·licitar cita, registrar la demanda d'ocupació, clarificar les necessitats i expectatives a través de tallers ocupacionals i sessions individuals, analitzar detalladament la trajectòria formativa i professional del demandant d'ocupació, consensuar un pla d'acció, fer un seguiment, avaluar els progressos i proposar canvis si es requereixen.

El 2022, hi ha un increment considerable del 28,3 % en les actuacions d'orientació laboral fetes a les oficines del SOIB (vegeu el [quadre II-3.6](#)), que passen de 205.713 a 263.929. Les actuacions amb un augment més significatiu són les següents:

— Un 85,1 % en accions d'acompanyament d'itineraris individualitzats.

— Un 56,2 % en accions d'assessorament per a l'ocupació.

— Un 28,3 % en les actuacions de diagnòstics d'ocupabilitat.

— Un 23,9 % en informacions professionals (informació i assessorament sobre el funcionament del mercat laboral i polítiques actives d'ocupació).

De manera complementària, el SOIB finança entitats de caràcter social i el desenvolupament d'itineraris integrals d'inserció per a les persones demandants d'ocupació amb especials dificultats d'inserció laboral i en situacions de vulnerabilitat.

El 2022, les actuacions de les entitats del tercer sector especialitzades a atendre col·lectius vulnerables es mantenen estables respecte a l'any 2021 i, a la vegada, si s'analitza el període 2019-2022, es pot afirmar que es consoliden les actuacions d'itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació de persones vulnerables.

QUADRE II-3.4. COMPARATIVA DE LES POLÍTQUES ACTIVES D'Ocupació PER ÀMBITS (2019-2022)

	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Total	526.699	100	484.302	100	478.201	100	575.859	100
Intermediació laboral	214.711	40,8	182.852	37,8	161.889	33,9	188.791	32,8
Orientació laboral	285.756	54,3	273.722	56,5	280.504	58,7	343.425	59,6
Formació professional per a l'ocupació	19.853	3,8	22.625	4,7	31.734	6,6	39.044	6,8
Foment i creació d'ocupació	2.542	0,5	3.955	0,8	2.942	0,6	2.942	0,5
Suport a l'emprenedoria i desenvolupament local	3.837	0,7	1.148	0,2	1.132	0,2	1.657	0,3

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

QUADRE II-3.5. PARTICIPANTS(*) EN LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ SEGONS SEXE (2019-2022)					
Orientació		2019		2020	
		Homes	Dones	Homes	Dones
Intermediació	Homes	44.459	42.656	38.719	40.471
	Dones	65.065	62.682	64.729	66.877
Demandes	Homes	39.277	37.129	63.950	75.932
	Dones	43.705	47.378	81.866	92.654
	Homes	188.666	156.167	122.312	144.384
	Dones	214.489	156.524	138.306	177.026
Autoocupació/emprenedoria	Homes	295	26	116	181
	Dones	386	46	187	317
Formació	Homes	6.687	8.577	8.843	9.710
	Dones	8.189	11.850	11.743	13.188
Foment de l'ocupació	Homes	681	599	1.899	274
	Dones	717	651	1.779	552
Altres programes i serveis: centres especials d'ocupació, contractació discapacitat i empreses d'inserció	Homes	1.008	633	947	1.250
	Dones	708	453	720	889
TOTAL	Homes	281.073	245.787	236.786	272.202
	Dones	333.259	279.584	299.330	351.503
Total		614.332	525.371	536.116	623.705

(*) No són persones usuàries úniques. Es el recompte de totes les persones en funció del nombre d'actuacions que ha rebut.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels Informes de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://solib.es/informes-actives-ocupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

QUADRE II-3.6. PERSONES ATESES PELS SERVEIS D'ORIENTACIÓ LABORAL A LES OFICINES DEL SOIB (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Per sexe	104.059	79.946	75.273	86.175
Dona	62.286	51.831	47.390	54.127
Home	41.773	28.115	27.883	32.048
Per trams d'edat	104.059	79.946	75.273	86.175
Menors de 25 anys	20.973	17.699	59.130	20.669
25 anys i més	83.086	62.247	16.143	65.506
Durada de la demanda	104.059	79.946	75.273	86.175
Menys de 12 mesos	84.564	73.442	63.827	65.596
Més de 12 mesos	19.495	6.504	11.446	20.579
Cobren prestació	104.059	79.946	75.273	86.175
Sí	35.161	53.360	24.422	22.742
No	68.898	26.586	50.851	63.433

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

Així, al llarg de l'any 2022, aquestes entitats han atès un total de 7.834 persones. Específicament, s'han dut a terme 5.862 intervencions en els itineraris integrals adreçats a col·lectius vulnerables. Això suposa un increment del 0,3 %. En els itineraris integrals d'inserció adreçats a joves en situació de vulnerabilitat, s'han dut a terme 1.307 intervencions, que suposen un descens lleuger (8,9 %) en relació amb el 2021.

Pel que fa al perfil de beneficiari d'accions d'orientació laboral, tant a les oficines del SOIB com en entitats especialitzades, el 2022 són majoritàriament dones (62,3 %), són persones que tenen més de 25 anys (76,0 %), que fa menys de dotze mesos que estan inscrites com a demandants d'ocupació (88,4 %) i que no cobren una prestació social (76,1 %). Es produeix un

canvi de tendència respecte dels anys postpandèmia, en què moltes d'aquestes persones eren beneficiàries d'una prestació per fer front a la crisi generada per la covid-19.

Els punts d'orientació acadèmica i professional (POAP) són una iniciativa del SOIB i la Direcció General de Formació Professional adreçada a persones demandants d'ocupació i estudiants que facilita l'orientació i la informació sobre les opcions formatives emmarcades en el sistema integrat de qualificacions i formació professional, així com sobre les vies d'accés a aquestes titulacions.

L'any 2021 es reformula el projecte POAP amb tres novetats importants:

1. Elaboració d'itineraris de qualificació.

2. Ampliació de la xarxa POAP, afegint extensions POAP a les oficines del SOIB, amb personal tècnic d'orientació de l'administració laboral.
3. POAP central/territorials amb personal d'orientació laboral i educativa.

L'any 2021 fou un any de canvis importants per al POAP, en què comença un nou projecte que destaca per un augment del nombre de tècnics que formen la xarxa i un canvi en la ubicació dels tècnics del SOIB, que passen dels centres educatius a les oficines del SOIB.

Per a l'any 2022, el nombre de persones ateses és de 2.404 (193 consultes més que el 2021). D'aquestes, un 60,4 % són dones i un total de 399 persones beneficiàries procedeixen del programa de garantia juvenil.

La intermediació laboral

La intermediació laboral és el conjunt d'acions que tenen per objecte posar en contacte les ofertes de treball existents amb els treballadors que cerquen una ocupació adequada a les seves característiques. Al mateix temps, la intermediació laboral facilita a les empreses els treballadors més apropiats en els seus requisits. És un procés bidireccional que afecta tant el demandant d'ocupació com l'empresa que té necessitats de personal perquè ha de cobrir vacants.

La intermediació laboral és el procés bidireccional en què es dona suport a les persones demandants d'ocupació en la cerca d'una ocupació adequada a les seves

característiques, alhora que proporciona a les empreses les candidatures més idònies als seus requisits.

Al llarg del 2022, s'ha consolidat la reestructuració del Servei d'Intermediació Laboral del SOIB, la reorganització iniciada en els anys 2018 i 2019 amb la creació dels serveis SOIB Empreses, l'Oficina Sectorial de l'Escola d'Hoteleria, el manteniment de les oficines territorials d'ocupació i una unitat específica (ESMO) dedicada a la millora del model d'orientació i a la sistematització d'avaluació holística a totes les oficines d'ocupació, a través de la incorporació de noves tecnologies mitjançant una estratègia de comunicació multicanal amb la ciutadania.

La gestió de les ofertes

Al llarg del 2022, 2.429 empreses han presentat ofertes d'ocupació en el SOIB, una xifra significativament superior a la del 2021, que fou de 1.453. És a dir, s'ha produït un increment del 67,2 %. A la vegada, s'han gestionat un total de 10.637 llocs de feina, fet que suposa un augment del 53,5 % respecte a l'any 2021 (6.929).

El 2022 s'ha valorat la idoneïtat d'alguna oferta de treball enregistrada en el SOIB i s'han atès 42.634 demandants d'ocupació per a ofertes de feina gestionades pel SOIB. Com a resultat d'aquest procés, 22.553 han estat finalment contractades, en empreses privades i 691 mitjançant programes d'ocupació de les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats (vegeu el [quadre II-3.7](#)).

QUADRE II-3.7. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES PRINCIPALS ACCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL (2019-2022)					
	2019	2020	2021	2022	
Total	216.201	182.852	216.201	208.872	
Col·locacions gestionades a través d'ofertes d'ocupació gestionades pel SOIB o perquè els demandants que prèviament han signat un contracte han rebut serveis d'orientació	174.345	136.782	119.959	152.894	
Llocs de feina gestionats pel SOIB	11.424	9.633	6.929	10.637	
Empreses ateses pel SOIB	2.406	2.208	1.453	2.429	
Atenció i preselecció candidats per a ofertes d'ocupació registrades al SOIB	26.186	33.919	33.548	42.634	
Atencions demandants i suport CV per a ofertes i qualificacions gestionades a través de la Xarxa Eures	350	310	-	278	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

Les col·locacions

Les col·locacions gestionades pel SOIB inclouen tots els demandants d'ocupació que han estat atesos tant en el servei d'intermediació com en els serveis generals del SOIB i que han trobat una ocupació independentment de la procedència de l'oferta.

El 2022, s'han enregistrat un total de 152.894 col·locacions. S'ha produït un augment considerable respecte a les del 2021 (27,4%), fet que suposa que la gestió de les col·locacions torna a posar-se als nivells d'abans de la pandèmia.

Els certificats d'insuficiència

En els casos en què el SOIB no pot identificar demandants amb un perfil idoni a les ofertes de feina que gestiona, emet un certificat d'insuficiència que permet a les empreses contractar persones extracomunitàries amb permís de feina.

El 2022, s'han emès 384 certificats d'insuficiència, la qual cosa representa al voltant del 3,6 % del total de les ofertes de feina tramitades en el SOIB (10.637 ofertes). En els darrers anys, s'ha produït una diversificació de les ocupacions més demandades. Les cinc ocupacions més demandades són picapedrer, treballador d'obra (morter), cuiner, mecànic naval i infermer.

Xarxa Eures: programes d'adquisició d'experiència laboral

La Xarxa Eures és un servei de la Unió Europea que facilita la lliure circulació de treballadores i treballadors entre els pa-

ïsos membres, a més de Suïssa, Islàndia, Liechtenstein i Noruega, i ofereix un ampli ventall d'accions entre les quals hi ha la intermediació laboral. Aquestes accions inclouen l'atenció individualitzada a persones demandants d'ocupació i empreses; l'organització de jornades de selecció al nostre territori; la informació a través de portals específics i xarxes socials sobre el programa i les condicions de feina i vida a la Unió Europea, i mesures per incentivar la mobilitat dels joves treballadors (beques «El teu primer treball Eures»).

El 2022, 278 persones demandants d'ocupació han cercat un lloc de feina en un país estranger, fet que suposa un descens del 10,3 % en relació amb el 2020, el darrer any del qual es disposa de dades, ja que al llarg de l'any 2021 el Servei Eures-Balears no va disposar del mitjà tècnic ni de personal per dur a terme el programa de mobilitat, la qual cosa va suposar que la gestió del programa fos assumida directament pel SEPE i no es disposa de dades desagregades per al territori de les Illes Balears.

Pressupost executat per als programes d'Orientació i Intermediació

Per al 2022, el pressupost destinat als programes d'orientació i intermediació augmenta fins a un de definitiu de 13,8 milions⁷. El SOIB és el principal gestor de la despesa d'aquest programa, bàsicament a través de les oficines d'ocupació. Cal te-

7. Aquest pressupost incorpora una estimació del 50 % de les despeses de personal de capítol 1 de les oficines d'ocupació del SOIB. El 50 % restant de les despeses de personal es destinen a serveis centrals i direcció del SOIB.

nir en compte, d'altra banda, la despesa executada a través de les convocatòries de subvencions dels itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació de persones vulnerables a través de les entitats del tercer sector social i el programa SOIB Jove, que ascendeixen a 10,9 milions d'euros. Per tant, suma gairebé 24 milions d'euros.

3.3.2. FORMACIÓ PROFESSIONAL

La nova Llei orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la formació professional (d'ara endavant, FPO), té per objecte regular un règim de formació i acompanyament professional que, servint com a enfortiment, la competitivitat i sostenibilitat de l'economia espanyola, sigui capaç de respondre amb flexibilitat als interessos, les expectatives i les aspiracions de qualificacions professionals de les persones al llarg de la seva vida i de les competències demandants de les noves necessitats productives i sectorials, tant per l'augment de la productivitat com per la generació d'ocupació.

Per altra part, la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de l'FP per l'ocupació, té com una de les principals finalitats afavorir la formació al llarg de la vida dels treballadors ocupats i desocupats per millorar les competències professionals i els seus itineraris d'ocupació i formació, així com el seu desenvolupament professional i personal. La necessitat i evidència que ambdós subsistemes —l'educatiu i el laboral— estiguin coordinats es tradueix en l'aposta per potenciar un sistema integral de formació, qualificacions i acreditacions que faciliti el trànsit

entre els dos sistemes formatius, en què ambdós estan relacionats mitjançant el Catàleg nacional de les qualificacions professionals.

Accions de formació professional per a l'ocupació

L'FPO s'estructura principalment al voltant dels certificats de professionalitat (CP), que són d'àmbit estatal. En total, n'hi ha 583, organitzats en 26 famílies professionals. A les Balears hi ha centres acreditats que permeten la formació corresponent a 329 d'aquests certificats. La taxa de cobertura —és a dir, el nombre de certificats que es poden impartir a les Balears en relació amb el total de CP— és del 56,34 %.

Per famílies professionals, la taxa de cobertura dels certificats de professionalitat és del 100 % en administració i gestió i agrària; del 90 % en comerç i màrqueting; electricitat i electrònica; imatge i so; imatge personal; maritimopesquera; del 66,67 % en sanitat i serveis socioculturals i a la comunitat. També hi ha una cobertura elevada en les d'edificació i obra civil; hoteleria i turisme; informàtica i comunicacions, i transport i manteniment de vehicles (es poden cursar més del 70 % dels certificats de professionalitat). En les d'activitats físiques i esportives, i seguretat i medi ambient i salut, s'ofereixen entre el 57 % i el 66 % dels certificats de professionalitat que hi ha. La taxa de cobertura és inferior al 50 % en la resta de famílies professionals (energia i aigua; fusta; moble i suro; instal·lació i manteniment; arts gràfiques; indústries alimentàries; fabricació mecànica; tèxtil, confecció i pell; química; vidre i ceràmica; arts i artesanía i indústries

QUADRE II-3.8. PRINCIPALS TIPUS DE PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ. PARTICIPANTS (2019-2022)

	2019		2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Programes i accions de formació per a persones desocupades	14.969	84,5	14.253	78,0	9.996	75,4	13.366	82,8
Accions formatives per a treballadors ocupats	1.727	9,7	2.879	15,8	1.096	8,3	338	2,1
Formació no finançada	610	3,4	794	4,3	1.068	8,1	736	4,6
Acreditació de l'experiència laboral	419	2,4	336	1,8	1.092	8,2	1.695	10,5
Total	17.725	100	18.262	100	13.252	100	16.135	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

extractives); no hi ha cap centre acreditat per impartir certificats professionals en les dues darreres.

El 2022 s'han expedit 2.103 certificats de professionalitat, xifra que suposa una disminució de l'11,2 % respecte al 2021 (se n'expediren 2.368). Les acreditacions parcials acumulables, que permeten obtenir un CP en haver acreditat totes les que conformen el certificat corresponent, han estat 195, amb una disminució del 33,9 % respecte a les del 2021 (295).

En el **quadre II-3.8**, hi figuren els tipus de programes i accions formatives que s'han ofert en el marc de l'FPO. Tal com s'hi observa, la participació es concentra principalment en les formacions adreçades a la població en atur (82,8 % del total de participants l'any 2022). La participació en formació no finançada pel SOIB⁸ és del 4,6 %, el 10,5 % ha aconseguit acreditació

de la seva experiència laboral⁹, i només el 2,1 % ha participat en accions formatives per a persones ocupades.

Les dades de participants en accions formatives indistintament de la modalitat de formació per a l'any 2022 indiquen que es manté la tendència de més participació de les dones (55,2 %) en la formació que els homes (44,8 %).

Les accions formatives adreçades preferentment a persones desocupades tenen la finalitat d'oferir una formació adequada a les necessitats formatives individuals i del mercat laboral que els permeti millorar l'ocupabilitat. S'adrecen principalment a persones amb baix nivell educatiu i es fan preferentment en el marc dels certificats de professionalitat. Són les accions que arriben a un volum més elevat de població. Durant el 2022, el SOIB ha gestionat 1.014 accions formatives adreçades a persones desocupades, amb

8. No es disposa de les dades de la situació laboral de les persones que segueixen aquestes formacions, és a dir, de si estan en atur o ocupades.

9. Ídem.

un total d'11.313 participants¹⁰ (vegeu el quadre II-3.9).

Les accions formatives adreçades a persones ocupades

El 2022 s'han dut a terme només 82 accions formatives. Aquestes dades suposen un canvi de tendència respecte d'altres anys. Si el 2020 hi havia un fort increment respecte a l'any anterior —que coincidia, a més, amb la participació més elevada des de la sèrie iniciada el 2014—, el 2022 suposa una ruptura d'aquesta tendència a la baixa amb un descens del 69,2 %. S'ha de ressenyar que des de la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (Fundae) es gestiona tota la formació adreçada a les empreses i, en conseqüència, als treballadors. Això suposa que des del SOIB es gestioni majoritàriament la formació dirigida a persones desocupades (vegeu apartat 3.3.5).

Accions no finançades però autoritzades pel SOIB

Es tracta en tots els casos d'una formació basada en els certificats de professionalitat que no finança el SOIB però sí que en té l'autorització. El 2022 hi han participat 736 persones, que suposa un descens de 332 persones en relació amb el 2021. Així, se situa pròxim a les magnituds registrades els anys 2019 i 2020.

Programes específics per a col·lectius vulnerables

10. En aquests programes, s'hi inclouen les accions de formació adreçades als col·lectius en situació de vulnerabilitat. El nombre de participants és de 2.053.

Els programes adreçats a col·lectius vulnerables es basen en els certificats de professionalitat i es caracteritzen per una flexibilitat més elevada que permet que s'adeqüin més a persones que tenen dificultats per participar en altres formacions per a població desocupada.

Durant el 2022, s'han fet 168 accions formatives. El total de participants ha estat de 2.053, xifra que suposa un increment del 77,6 % en relació amb el 2021 (1.156 participants).

Beques i incentius per a la tornada a la qualificació

Aquestes beques tenen com a finalitat facilitar el retorn al sistema educatiu reglat oferint incentius econòmics per obtenir el títol de GESO o cursar formació professional, amb la condició d'aprovar.

El 2016 es van iniciar amb el nom de beques d'èxit, adreçades a joves entre 18 i 29 anys sense el títol de graduat en educació secundària obligatòria (GESO), demandants d'ocupació i inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Posteriorment, s'han ampliat a la població de més de 30 anys en atur de llarga durada i a dones víctimes de violència de gènere. Per a l'any 2022 hi ha hagut 3.849 beques concedides, distribuïdes de la manera següent:

— 2.218 en la categoria de beques d'èxit (67,4 % homes i 32,6 % dones).

— 1.610 en la categoria de beques per a majors de 30 anys (78,7 % dones i 21,3 % homes).

QUADRE II-3.9. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ PER A PERSONES DESOCUPADES. PARTICIPANTS (2019-2022)

	2019		2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Accions formatives per a persones preferentment desocupades	7.709	51,3	6.754	47,4	9.996	53,6	11.313	53,9
Programes específics per a col·lectius vulnerables	1.028	6,8	1.370	9,6	1.156	6,2	2.053	9,8
Formació en competències transversals: idiomes i informàtica	1.702	11,3	1.268	8,9	1.433	7,7	1.774	8,5
Formació dual i amb compromís de contractació	1.803	12,0	2.220	15,6	1.473	7,9	1.984	9,5
Beques i incentius per a la tornada a la qualificació	2.675	17,8	2.596	18,2	4.586	24,6	3.849	18,4
Total	15.019	100,0	14.253	100,0	18.644	100,0	20.973	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

— 21 en la categoria de beques a dones víctimes de la violència masclista.

Respecte a l'any 2021, hi ha un lleuger descens (16,1 %) de les sol·licituds de beques.

Formació dual i amb compromís de contractació

Es tracta de programes basats en certificats de professionalitat que tenen com a característica comuna dur a terme una part de la formació en una empresa amb un contracte laboral. Els que tenen més tradició són els programes mixtos de formació i ocupació que organitzen les administracions locals. L'origen d'aquesta acció es troba en el programa de les escoles taller i cases d'oficis, pioner en les polítiques actives d'ocupació espanyoles, que es va iniciar l'any 1985. A partir del 2015, s'hi

van afegir altres programes amb la denominació global de programes de formació i ocupació amb empreses i el tercer sector, que actualment inclouen els programes Dual Vulnerables i Dual Sectors Estratègics. A aquestes iniciatives, s'hi ha d'afegir la formació vinculada als contractes de formació i aprenentatge (vegeu els quadres II-3.9 i II.3.10).

La formació dual gestionada pel SOIB s'articula a través d'un programa de subvencions, mitjançant el contracte per a la formació. Es pretén millorar l'ocupabilitat, la qualificació i la inserció laboral dels joves en les activitats econòmiques considerades estratègiques i amb més projecció d'ocupació a les Balears, com són la nàutica, les TIC, el calçat, eficiència energètica, el moble, la bijuteria, la cuina, l'allotjament i el comerç.

En la mateixa línia, si bé limitada a l'actuació dels ens locals i entitats sense ànim de lucre l'any 2022, el SOIB ha continuat fomentant els programes de formació amb alternança (formació i ocupació) amb les entitats locals i entitats sense ànim de lucre de les Balears. La finalitat és que ajudin a impulsar estratègies de desenvolupament local. Dona formació i ocupació a més de 1.000 persones desocupades i presenta unes taxes d'inserció professional molt altes que arriben al 80 %.

Els programes mixtos de formació i ocupació —també anomenats formació dual amb administracions públiques— diferencien dos grups de participants en funció de l'edat: menors i majors de 30 anys. Aquesta diferenciació permet aprofitar els fons del programa de garantia juvenil per a la població menor de 30 anys. En aquest programa el 2022 hi han participat 493 persones i es manté molt estable al llarg del temps.

El programa de formació dual amb el tercer sector i amb empreses privades s'adreça a joves de fins a 30 anys amb especials

dificultats d'inserció laboral i a persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social. S'organitza en dos subprogrames que tenen com a elements comuns impartir una formació basada en certificats professionals i incloure un contracte laboral. Són els següents: Dual Vulnerables i Dual Sectors Estratègics. El 2022, el nombre total de participants ha estat de 534 (vegeu el [quadre II-3.10](#)).

Així mateix, el SOIB ha autoritzat la formació associada a 957 contractes de formació i aprenentatge, un volum inferior al dels anys anteriors.

Finalment, l'Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQ-PIB) acredita l'experiència laboral en el marc de la regulació feta pel Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral. Les dades del 2022 indiquen que 1.695 persones s'han beneficiat d'aquest programa i que els han estat acreditades un total de 7.534 unitats de competència.

QUADRE II-3.10. FORMACIÓ DUAL. PARTICIPACIÓ EN ELS DIFERENTS PROGRAMES (2019-2022)

	2019		2020		2021		2022	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Programes mixtos de formació i ocupació	487	27,0	490	22,1	426	28,9	493	24,8
Formació dual amb empreses i tercer sector	328	18,2	581	26,2	84	5,7	534	26,9
Formació dual (autorització de formació associada a contractes de formació i aprenentatge)	988	54,8	1.149	51,8	963	65,4	957	48,2
Total	1.803	100,0	2.220	100,0	1.473	100,0	1.984	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

QUADRE II-3.11. EVOLUCIÓ DE LES PERSONES I DE LES UNITATS DE COMPETÈNCIA ACREDITADES PER L'IQPIB (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Persones	419	336	1.092	1.695
Unitats de competència	1.636	1.414	4.109	7.530

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents de l'IQPIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

L'evolució del programa des que es va implantar l'any 2009 fins al 2022 ha estat positiva. El 2022, el nombre de persones que han aconseguit acreditació ha augmentat un 55,2 %, i el nombre unitats de competència acreditades, un 83,2 % (vegeu el [quadre II-3.11](#)).

Pressupost executat per als programes de formació

El pressupost definitiu executat a través dels diferents programes de formació professional per a l'ocupació, tant els que s'adrecen a persones desocupades, com en situació de vulnerabilitat, així com el programes de beques i incentius i la gestió de programes mixtos al llarg de l'any 2022, ha estat de prop de 29 milions d'euros.

D'altra banda, el pressupost executat per l'IQPIB en matèria d'acreditació de competències, tot i dependre de la Conselleria d'Educació i Formació Professional, ascendeix a un total d'1 milió d'euros.

3.3.3. FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

El SOIB, a través de diversos programes gestiona la major part del pressupost des-

tinat a la política de despesa de foment de l'ocupació.

Com a resultat de la gestió de la crisi sanitària, el 2020 es va aprovar la convocatòria SOIB Reactiva, que contenia tres línies de subvenció. La primera estava destinada a aturats de llarga durada, persones aturades de més de 30 anys, que substituïa la convocatòria de SOIB Visibles, aprovada en anys anteriors. Una altra línia, d'aturats de curta durada, per a persones que, a conseqüència de la pandèmia, havien quedat a l'atur, i una darrera línia, per a joves menors de 30 anys desocupats. També s'ha fomentat la contractació de les dones víctimes de violència masclista donant continuïtat a la convocatòria de subvencions SOIB Dona, atesa la importància de la inserció laboral especialment en aquest col·lectiu com a mesura per aconseguir l'empoderament econòmic, social i personal de la dona amb l'objectiu de sortir del cercle de la violència.

Es fomenta l'adquisició d'experiència laboral i de competències professionals dels joves desocupats que finalitzen la seva etapa formativa. L'objectiu final és assolir una inserció duradora dins el mercat laboral, tenint en compte que la incorporació

a les empreses de professionals qualificats és una de les claus de la competitivitat. Per això, s'ha reprès el programa de Qualificats, amb l'afegit que la convocatòria de SOIB Reactiva inclou una línia per als joves amb nivell d'estudis baix.

De fet, l'any 2022 els programes de foment de l'ocupació han suposat 2.683 llocs de feina i impliquen un creixement en la contractació pública interanual molt significatiu (85,2 %) que es complementa des de la perspectiva de polítiques actives d'ocupació amb actuacions per part dels serveis d'orientació laboral (vegeu el [quadre II-3.12](#)).

Inclusió dels col·lectius més vulnerables envers el mercat laboral (vegeu l'apartat d'orientació). Les persones amb capacitats diferents i en risc d'exclusió social requereixen un conjunt de mesures flexibles, altament especialitzades i adequades a la seva circumstància per combatre l'exclusió social i la probabilitat de tornar-se inactives. La múltiple causalitat de l'exclusió social demana un enfocament integrador i innovador de les polítiques actives d'ocupació que tenguin en compte els trets diferenciadors, la necessitat de treballar les habilitats prelaborals dels demandants d'ocupació i promogui la col·laboració entre els agents públics i els privats.

En aquest eix de foment i creació de l'ocupació i amb fons MRR s'han publicat al llarg dels anys 2021-2022 tres convocatòries de subvencions que es troben en estat d'execució:

- SOIB Qualificats, primera experiència 2021-2023. Té per objecte la subvenció de les despeses originades per la

contractació de joves desocupats, majors de 16 i menors de 30 anys, en la modalitat de contracte en practiques, per part de les entitats del sector públic instrumental de la CAIB i de la UIB (i les seves entitats dependents o vinculades), amb un pressupost de 7.216.904 euros. Al llarg de l'any 2022 es va augmentar el crèdit d'aquesta convocatòria en més de 3 milions d'euros.

- Convocatòria de subvencions SOIB Projectes Territorials per a Col·lectius Vulnerables. L'objecte d'aquesta subvenció és desenvolupar projectes integrats d'inserció laboral a través d'itineraris individualitzats i personalitzats, que s'han d'adreçar a col·lectius especialment vulnerables, dins de l'àmbit geogràfic de la comunitat autònoma de les Illes Balears, per al període 2021-2023, amb un pressupost de 5.994.000 euros. S'han executat 2,7 milions l'any 2022.
- Programa SOIB Recerca i Innovació, per al període 2022-2025, és la contractació de joves demandants d'ocupació, de 16 anys o més i que no hagin complert els 30 anys en el moment de començar la relació contractual. Els contractants són organismes d'investigació i difusió de coneixements; universitats públiques; centres tecnològics, parcs científics i tecnològics; entitats públiques subjectes al dret privat, i entitats privades sense ànim de lucre, juntament amb empreses que inverteixen en recerca i innovació que pertanyen al sector públic o privat. Es tracta d'iniciatives d'investigació i innovació previstes en aquesta convocatòria, dins l'àmbit geogràfic de la

comunitat autònoma de les Illes Balears, amb un pressupost de 4.776.148 euros. El pressupost executat és de 3.635.502,62 euros

La Direcció General de Treball i Salut Laboral gestiona convocatòries d'ajudes per fomentar la integració de les persones amb discapacitat. Així mateix, els ajuts destinats a les persones amb discapacitat s'adrecen tant a la contractació en el mercat ordinari com en centres especials de treball.

El 2022, després de superada la crisi de la covid-19, l'esforç s'ha centrat principalment en el programa de bonificacions i suport a la contractació de persones amb discapacitat per mitjà del mercat de treball protegit (centres especials d'ocupació i unitats de suport). Els ajuts es destinen a aportar suport salarial a la contractació i el manteniment de l'ocupació de les persones amb discapacitat, així com al suport de personal tècnic qualificat.

Els centres especials d'ocupació tenen com a objectiu principal proporcionar als treballadors amb discapacitat la possibilitat de fer una tasca productiva i remunerada que sigui adequada a les seves característiques. Les unitats de suport són equips multidisciplinaris que assisteixen els treballadors i les treballadores que puguin necessitar ajuda pel seu tipus de discapacitat, com ara paràlisi cerebral o acreditació d'un grau del 65 % de discapacitat o superior.

El 2022, s'han beneficiat dels ajuts en el mercat de treball protegit 1.609 persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial en 44 centres especials d'ocupació.

Pel que fa als ajuts a la contractació en el mercat ordinari, es destinen a la contractació de persones amb discapacitat, en situació o en risc d'exclusió procedents d'empreses d'inserció o de persones beneficiàries de la renda garantida de ciutadania. Així mateix, es convoquen ajuts per dur a terme els serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat o trastorns de la salut mental.

El 2020, a causa de l'impacte de la covid-19, no es desenvoluparen actuacions de subvencions en mercat ordinari o per a col·lectius distints de les persones discapacitades. Els anys 2021 i 2022 es recuperen aquestes actuacions, amb 76 i 47 actuacions, respectivament.

Entre els recursos que s'assignen a aquest programa, cal destacar els destinats a impulsar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, ja sigui abordant les situacions de desigualtat i discriminació que es produeixen en el mercat de treball com facilitant la inserció sociolaboral dels col·lectius amb més dificultats. El pressupost definitiu d'aquest programa ha estat de 5,8 milions d'euros. El gestiona íntegrament la Direcció General de Treball i Salut Laboral.

Pressupost executat per als programes de foment i creació de l'ocupació

Aquest conjunt de programes destinats a facilitar la inserció sociolaboral dels col·lectius amb més dificultats a través del programa de foment de l'ocupació el gestiona íntegrament el SOIB. El pressupost definitiu d'aquest programa ha estat de 39,7 milions d'euros.

QUADRE II-3.12. MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'Ocupació (2019-2022)									
	2019		2020		2021		2022		
Total programes	2.513	2.920	2.599	2.683	18.644	100,0	20.973	100,0	
SOIB Visibles i Reactiva	532	740	251	446	1.156	6,2	2.053	9,8	
SOIB Joves Qualificats i Reactiva	180	515	336	454	1.433	7,7	1.774	8,5	
SOIB Dona		81	309	127	1.473	7,9	1.984	9,5	
Foment de l'ocupació de persones discapacitades en mercats protegits	1.454	1.310	1.627	1.609	4.586	24,6	3.849	18,4	
Foment de l'ocupació de persones discapacitades en mercats ordinariis	63	sense actuacions	76	47	1.433	7,7	1.774	8,5	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAPE 2022 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://solb.es/informes-annuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 5 de maig de 2023]

3.3.4. SUPORT A L'EMPRENEDORIA I EL TEIXIT EMPRESARIAL I DESENVOLUPAMENT LOCAL

Són actuacions en les quals, a més del SOIB, participen l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI), la Direcció General de Promoció Econòmica, Emprenedoria i Economia Circular i Social, i la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral. Totes les accions estan incloses en el Pla de Foment de l'Autoocupació i Promoció de l'Emprenedoria 2017-2020, encara en vigor.

L'actuació integral per fomentar l'emprenedoria i l'autoocupació se situa en les 1.682 actuacions de l'any 2022.

El 2022 s'ha incrementat ostensiblement el nombre de persones demandants d'ocupació interessades en l'emprenedoria detectades pel SOIB mitjançant accions de motivació i d'informació bàsica sobre autoocupació: 542 actuacions per les 339 de l'any 2021. Aquestes persones han estat derivades a l'IDI, on han pogut obtenir un suport especialitzat lligat als diferents moments i tasques del procés: idea de negoci, pla d'empresa, subvencions, millora de competències, processos d'internacionalització o d'altres que se sol·liciten.

El servei Emprèn de l'IDI (principal servei d'informació empresarial de la CAIB) ha assessorat 963 persones en matèria d'emprenedoria (un increment del 34,9% respecte al 2021), de manera que és el valor més elevat de la sèrie històrica iniciada el 2015, quan es va posar en marxa aquesta iniciativa.

D'altra banda, hi ha el programa de subvencions a l'economia social, que consisteix a concedir subvencions per fomentar que persones aturades o treballadors temporals d'una cooperativa o societat laboral s'hi incorporin com a socis treballadors amb caràcter indefinit. El 2022 s'han donat 66 subvencions (10 l'any 2021).

Aquesta activitat es complementa amb la Xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local (AODL), que finança el SOIB i que inclou municipis de les Illes Balears amb l'encàrrec de dinamitzar l'emprenedoria i les noves oportunitats d'ocupació. La xarxa cobreix les quatre illes i la majoria dels municipis. La posada en marxa de la nova convocatòria de subvencions ha permès contractar 69 AODL.

Dins l'estratègia global del govern de millora del model econòmic, resulta fonamental la promoció del desenvolupament local com a estratègia per la qual els diferents territoris reforcen els elements que els fan més competitius dins de projectes de creixement endogen. En això, l'estímul del teixit productiu i de les oportunitats empresarials passa en bona part per l'activació local. Al llarg de l'any 2022 s'han posat les bases per a la nova convocatòria del programa d'AODL amb l'objectiu de consolidar el programa de desenvolupament local per impulsar les polítiques actives d'ocupació en l'àmbit local.

Pressupost executat per als programes de suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial i desenvolupament local

Per aquest conjunt de programes destinats al suport a l'emprenedoria i el teixit em-

presarial gestionats per l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI), la Direcció General de Promoció Econòmica, Emprenedoria i Economia Circular i Social, i la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral, el pressupost definitiu d'aquest programa ha estat de 14,2 milions d'euros.

Per a l'any 2022, des de la Direcció General de Promoció Econòmica, Emprenedoria i Economia Social i Circular es va posar en marxa diverses convocatòries per al reinici i el manteniment del treball autònom i altres ajuts destinats a empreses afectades per la covid-19, amb un pressupost final de 24.634.638 euros. Aquests 24 milions d'euros no estaven previstos al pressupost inicial; de fet, no estan recollits al quadre II-3.3, d'evolució pressupostària, però s'han de sumar al pressupost de despesa final per aquest àmbit de les polítiques actives d'ocupació.

3.3.5 ALTRES PROGRAMES: FORMACIÓ DE LA FUNDACIÓ ESTATAL PER A LA FORMACIÓ EN L'OCUPACIÓ (FUNDAE)

Finalment, a continuació s'analitza la formació gestionada per la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (Fundae) i les bonificacions i reduccions en la contractació.

Pel que fa a la formació programada per les empreses, 8.891 empreses han programat formació i l'han comunicada a la Fundae, el 7,5 % (8.221 empreses l'any 2021) més que l'any anterior. Les empreses formadores representen el 18,2 % del total d'empreses que cotitzen per formació professional.

El crèdit disposat ha estat d'11 milions d'euros, el 25 % més que l'any anterior. Per mida de l'empresa, destaca que el 29,53 % del crèdit disposat ho ha estat per a empreses amb una plantilla de 10 a 49 persones, el 26,08 % per a empreses amb plantilles de 50 a 249, el 25,62 % per a empreses amb plantilles d'entre 100 i 249 persones i el 18,77 % per a empreses d'entre 1 i 9 treballadors.

Han participat 128.861 participants (el que equival a 78.981 persones assalariades), un 16,7 % més que l'any anterior. La taxa de cobertura formativa dels participants ha estat del 32,05 %, gairebé 1 punt més que l'any anterior. Pel que fa al perfil dels participants, un 51,7 % són homes, i un 48,3 %, dones. Per grups d'edat, els de 40 a 54 anys són els que més han participat en accions de formació (52,4 %), seguits dels de 30 a 44 (38,5 %). Atesa la mida de l'empresa, el 49,7 % dels participants formats treballa en empreses amb plantilles de més de 249 persones, el 22,5 % en empreses de 50 a 249 treballadors, el 20,2 % en empreses de 10 a 49 persones i només el 6,9 % fa feina en empreses amb plantilles d'1 a 9 persones.

D'altra banda, cal tenir en compte l'existència de les bonificacions i reduccions a la cotització, que tenen per objectiu reduir les despeses de Seguretat Social per a les empreses i potenciar l'accés de determinats col·lectius al mercat laboral. Les bonificacions van a càrrec del pressupost del SEPE, que transfereix l'import a la Tresoreria General de la Seguretat Social, i poden estar cofinançades per l'FSE.

Per al conjunt de l'Estat, la procedència dels recursos per a la formació professional per a l'ocupació¹¹ per a 2021 (la darrera dada disponible) és de 1.340 milions d'euros procedents de la quota de formació professional, 257 milions d'euros pro

cedents del fons del mecanisme de recuperació i resiliència i, finalment, 638,4 milions d'euros procedents de l'Estat. Segons la distribució territorial de l'any 2021, al conjunt de les Illes Balears s'hi destinaren 2,9 milions d'euros.

11. FUNDAE (2021). *Memoria Fundae 2021* Disponible a: www.fundae.es/publicaciones/home/datos-estad%C3%ADsticos---home [Consultat el 25 maig 2023].

4

LES RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

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

4.1.1. MARC EUROPEU

A escala europea, des de l'any 2017 fins al 2025, la política social comunitària està presidida pel pilar europeu de drets socials (PIEDS), un instrument no coercitiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017. Aquest fixa vint principis rectors de l'Europa social i guia la configuració de la normativa social europea durant aquest període. Algunes de les mesures concretes que s'han pres a la seva empara inclouen l'elaboració d'una ruta per a l'aplicació del PIEDS, la promoció del diàleg social i la cooperació entre els estats membres en matèria de polítiques socials, el foment de la igualtat de gènere i la no discriminació en el lloc de feina, i la millora de les condicions de treball i de vida dels treballadors immigrants.

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

És paradigmàtica la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, ja que posa en relleu la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular al detall tots els aspectes essencials de les condicions de feina vitals per al funcionament de l'empresa. Sobre aquesta qüestió, cal destacar la publicació, el 16 de desembre de 2022, de l'actualització de la comunicació interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, que té com a objectiu proporcionar orientació i claredat sobre l'aplicació de la Directiva de temps de treball i se centra en diverses qüestions clau com ara la definició del temps de treball, els períodes de descans, les guàrdies i les exclusions del seu àmbit d'aplicació.

Especialment rellevant l'any 2022 ha estat l'aprovació de la Directiva 2022/2041, de 19 d'octubre de 2022, sobre salaris mínims adequats a la Unió Europea, que estableix que cada estat membre de la UE hauria de

garantir un salari mínim adequat per als treballadors i les treballadores, considerant com a adequat que ha de ser suficient per cobrir les necessitats bàsiques dels treballadors i les seves famílies, incloent-hi l'alimentació, la salut, l'educació, l'allotjament i altres. La directiva també estableix que els salaris mínims haurien de ser actualitzats periòdicament per garantir que es mantinguin adequadament. Així mateix, es preveu la creació de mecanismes per a la negociació col·lectiva i per a l'arbitratge per assegurar que els salaris mínims són justos i adequats per als treballadors. Tot això per garantir un salari mínim just i adequat per a tots els treballadors de la Unió Europea, millorar les condicions de feina i combatre la pobresa laboral.

De la mateixa manera, hi ha altres directives en matèria de política social que també contenen al·lusions importants a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball, anima els estats a fomentar normes de treball flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Fa una crida als interlocutors socials perquè incloguin normes antidiscriminatòries en els convenis col·lectius que negocien. Sobre aquest punt, cal destacar la recent aprovació de l'estratègia europea per a la igualtat de gènere 2020-2025, que enumera entre els seus objectius combatre les diferències de gènere en el mercat de treball, especialment en matèria de salarials i de pensions, i aconseguir una participació laboral iguali-

tària dels treballadors i les treballadores en els diferents sectors de l'economia.

Sobre aquesta qüestió, és rellevant la Directiva 2022/2381, de 21 de novembre, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i mesures connexes. Té com a objectiu promoure un millor equilibri de gènere i establir una sèrie de mesures per augmentar la representació femenina en els consells d'administració i en els comitès executius, incloent-hi objectius de diversitat de gènere i processos de selecció transparents. La directiva també integra mesures per millorar la transparència en la remuneració dels administradors i garantir que es tenguin en compte la diversitat de gènere en la planificació de la successió en els òrgans d'administració.

Finalment, com ja es va esmentar a la memòria de l'annualitat anterior, en el marc del Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials del 4 de març de 2021 i la recomanació de la Comissió 2021/402, sobre un suport eficaç per a l'ocupació després de la crisi de la covid-19, el mes d'abril del 2021, els estats membres van presentar el Pla de Recuperació i Resiliència en què es reflecteix el programa de reformes i inversions previstes per fer front a la crisi.

En concret, en matèria de polítiques d'ocupació, el Pla de Recuperació d'Espanya fa incidència en la formació dels treballadors, la incentivació de la contractació indefinida, la millora de la intermediació laboral, la planificació de programes adreçats a col·lectius amb dificultats especials d'integració en el mercat laboral i actuacions socials dirigides a reduir la pobresa i garantir el benestar de la població en exclusió social.

En aquest pla s'emmarca el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball (d'ara endavant, RDL 32/2021), que va entrar en vigor l'any 2022 i que s'analiza seguidament.

4.1.2. MARC NACIONAL: REFERÈNCIA ESPECIAL A LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL EN EL MARC DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

El RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, va introduir mesures tècniques que afectaren aspectes de les relacions laborals individuals i col·lectives com la contractació laboral i la reducció de les taxes de temporalitat, la modernització de la negociació col·lectiva pel que fa a la seva estructura i al règim d'ultraactivitat dels convenis col·lectius, la contractació i subcontractació d'empreses, l'establiment de mecanismes de flexibilitat interna, estabilitat en l'ocupació i suport a la transició digital per protegir l'ocupació en moments de crisi o canvi estructural.

En concret, pel caràcter estacional de bona part de l'activitat econòmica de la CAIB, a efectes de l'anàlisi de la negociació col·lectiva, esdevé particularment important exposar els canvis introduïts en matèria de contractació temporal per millorar la qualitat del treball de durada determinada, garantir l'aplicació del principi de no discriminació i establir un marc per impedir els abusos derivats de la utilització de contractes temporals successius.

En primer lloc, es modifica l'article 11, que regula els contractes formatius i n'estableix dues modalitats diferents: (i) el contracte de formació en alternança, que té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del sistema nacional d'ocupació, i (ii) el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al corresponent nivell d'estudis.

En segon lloc, es modifica l'article 15 de l'Estatut del treballador (ET), que estableix les causes que justifiquen la contractació de durada determinada i les noves regles sobre la concatenació de contractes temporals en una mateixa empresa o grup. Cal destacar que desapareix la possibilitat d'establir contractes per obra o servei determinat, una modalitat contractual que havia estat qüestionada i que s'utilitzava de manera molt freqüent, perquè la jurisprudència n'havia admès la utilització per a la contractació de treballadors dedicats al compliment de contractes i subcontractes entre empreses. Ara només es pot subscriure el contracte de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció o per substitució del treballador. I, a més, pel que fa al primer, se'n prohibeix expressament la utilització per cobrir treballs de contractes o subcontractes entre empreses.

El contracte temporal per circumstàncies de la producció és una modalitat de contractació temporal que només es pot emprar per a tasques concretes que tenen una naturalesa temporal i que estan relacionades amb un augment ocasional i imprevisible de l'activitat normal de l'em-

presa, així com per a oscil·lacions que generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix. En particular, la modalitat de contracte per increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que generin una alteració temporal entre el treball disponible i el que es necessiti té una durada màxima de sis mesos, que es pot ampliar fins a un any en el conveni sectorial d'aplicació.

En la modalitat del contracte per atendre situacions ocasionals, previsible i que tinguin una durada reduïda, només es pot contractar el treballador per un màxim de 90 dies, necessàriament discontinus, a l'any. Igualment, s'estableix una nova redacció de l'article 15.5 de l'Estatut del treballador per limitar encara més la concatenació de contractes temporals, és a dir, la successió de contractes temporals, que reconeix el dret de ser fixos als treballadors que en un període de 24 mesos hagin estat contractats per més de divuit mesos en una mateixa empresa o grup d'empreses.

En tercer lloc, pel que fa als contractes fixos discontinus, s'estableixen noves regles per a la gestió dels períodes de contractació i d'inactivitat, així com per als processos de reincorporació dels treballadors. A més s'amplia el seu camp d'aplicació, que fins ara només es podien emprar en els sectors amb activitat irregular, per incloure altres sectors que també tenen activitats que es fan de manera intermitent o estacional. Igualment, es crea un registre de treballadors amb contractes fixos discontinus, que haurà de ser mantingut per l'empresa, i en el qual s'haurà de fer constar el període en què els treballadors han estat ocupats en

cada una de les activitats que integren el contracte.

Aquestes modificacions normatives destinades a reduir la temporalitat es complementen i reforcen amb les modificacions d'altres blocs normatius, entre els quals destaquen especialment (i) la penalització en la cotització per als contractes temporals breus, que ara és aplicable a tots els contractes amb una durada inferior a trenta dies, enfront dels cinc que es preveïen abans de la reforma a l'article 151 de la RDL 8/2015, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de seguretat social i (ii) l'increment de les sancions administratives en cas de frau en la contractació, amb la previsió afegida que s'ha de considerar una infracció per cada una de les persones afectades, d'acord amb la nova redacció dels articles 7 i 40 del Reial decret legislatiu 5/2000, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

Pel que fa, en general, a la regulació de la negociació col·lectiva, les mesures més destacades de la reforma laboral afecten l'estructura de la negociació col·lectiva i el règim jurídic de la seva vigència temporal. D'una banda, es va eliminar la prioritat aplicativa del conveni d'empresa en l'àmbit salarial, perquè es considerava que s'emprava com una mesura substitutiva dels mecanismes de flexibilitat interna per afrontar situacions conjunturals i que, més que crear una unitat de negociació nova, es comportava com un succedani de la inaplicació del conveni col·lectiu, a banda de considerar que la regulació salarial a escala d'empresa afavoreix la competència de distintes companyies d'un mateix sector al voltant d'una reducció dels costos

laborals. Així i tot, la prioritat aplicativa del conveni d'empresa es manté en altres matèries com ara les jornades de treball, els horaris, la distribució del temps de treball i el règim de treball a temps parcial.

D'altra banda, la reforma laboral suposa la tornada a la ultraactivitat legal indefinida per defecte dels convenis col·lectius. Per tant, les seves disposicions i condicions laborals es continuen aplicant indefinidament després de la seva data de caducitat. En altres paraules, el conveni continua vigent i en vigor, i les seves clàusules i acords continuen sent vinculants per a les parts fins que se substitueixi per un nou conveni col·lectiu o es produeixi un acord diferent. Tot i això, el règim legal continua sent dispositiu i, per tant, els agents socials encara tenen llibertat negociadora per fixar un règim diferent per acord exprés, previst en el mateix conveni col·lectiu o en un instrument diferent propi de la negociació col·lectiva.

4.2.

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

4.2.1. NOVES FORMES DE TREBALL A LA CAIB

D'acord amb les estadístiques anuals de les Illes Balears que elabora l'Observatori del Treball de les Illes Balears¹, la quantitat

de persones afiliades al règim especial de treballadors autònoms (RETA) el 2022 va oscil·lar entre les 92.393 el mes de gener i les 100.918 el mes de juliol.

En les memòries dels anys anteriors ja es va posar de manifest la importància del treball autònom en el teixit productiu de les nostres Illes, que està guanyant força i que conviu amb la forma de treball prototípica en les economies de capitalisme avançat, el treball subordinat o per compte d'altri. També s'hi explicava que la figura del treball autònom queda associada a la problemàtica de la fugida del dret del treball per escapar de la legislació laboral i aplicar en lloc seu la legislació comuna dels contractes, amb tot el que això implica des de la perspectiva de poder eludir indegudament pagaments laborals i pagaments al sistema públic de la Seguretat Social, i, així mateix, obtenir beneficis provinents de règims tributaris més favorables.

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

En aquest sentit, és de vital importància el Reial decret llei 9/2021, pel qual es modifi-

1. Vegeu: www.caib.es/sites/observatorideltreball/calilles_balears-23555/.

ca l'Estatut del treballador, per garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de les plataformes digitals, que estableix una presumpció de laboralitat dels treballadors de plataformes digitals de repartiment. A més, l'any 2022, la Comissió Europea va tramitar la proposta de directiva relativa a la millora de les condicions laborals en el treball en plataformes digitals.

A través d'una definició àmplia del concepte de treballador, es destaca la necessitat de garantir drets laborals fonamentals, com la remuneració justa, l'accés a la protecció social, la protecció de la salut i la seguretat en el treball i el dret a la negociació col·lectiva. A més, com en el cas de la llei espanyola, se cerca reforçar la transparència sobre els algorismes que determinen les condicions laborals dels treballadors de les plataformes.

En definitiva, el projecte vol establir una base sòlida per a la protecció dels drets laborals en l'àmbit de les plataformes digitals i promoure un entorn laboral just i equitatiu per als treballadors d'aquest sector, tot i que encara està subjecte a possibles modificacions abans de l'adopció final.

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

El 2021, el Govern espanyol va posar en marxa el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2021, 2022 i 2023 «Cap a un nou model d'inspecció de

treball i seguretat social»², que recollia els reptes conjunturals derivats de la pandèmia i els reptes estructurals provinents de la digitalització del món laboral i la consecució de la igualtat de gènere.

En concret, es fixen quaranta objectius que se sintetitzen en quatre eixos: (i) la millora de la qualitat de l'ocupació i la lluita contra el frau i la precarietat laboral; (ii) el reforç de la tasca de control de la inspecció pel que fa a la garantia dels drets laborals bàsics; (iii) la modernització tecnològica de la inspecció, i (iv) la creixent activitat internacional de la inspecció. Així mateix, el 2021 també s'aprova la Resolució de 6 de maig de 2021 de la Secretaria General Tècnica per la qual es publica el Conveni entre l'organisme autònom estatal d'inspecció de treball i seguretat social i la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al desenvolupament efectiu de la cooperació per la consecució dels fins públics assignats a la Inspecció de Treball i de Seguretat Social³. Aquest acord estableix les funcions de l'autoritat autonòmica de la inspecció i la participació de la Comunitat Autònoma en la designació del director territorial.

A les Illes Balears es reedita des del 2015 el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral com a resultat del compromís polític assumit després de les eleccions al Parlament

2. Resolució de 29 de novembre de 2021 de la Secretaria d'Estat d'Ocupació i Economia Social per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 16 de novembre de 2021 pel qual s'aprova el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2021-2023 (BOE de 3 de desembre de 2021).

3. BOE de 14 de maig de 2021.

Balear del 24 de maig de 2015⁴.

Segons recull el document de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball «Resultats del pla de lluita contra la precarietat en el treball Illes Balears 2022», la campanya de 2022 finalitza 1.214 actuacions inspectores de les quals es beneficien 1.315 treballadors i treballadores. En particular, les actuacions inspectores es van centrar en el control de la parcialitat i de la temporalitat. Pel que fa a la primera, es van inspeccionar 1.214 empreses, en què es van transformar 340 contractes de treball, un 22,4 % del total dels revisats. Pel que fa a la segona, es van dur a terme 1.214 actuacions, consistents en la visita a 1.223 centres de treball, en què es van revisar 1.128 contractes temporals, dels quals 395 es van convertir en contractes indefinits. Així mateix, com a novetat, es van revisar contractes fixos discontinus i 64 es van convertir en indefinits.

Per altra banda, com en anys anteriors, el temps de treball i el control de les hores extraordinàries és una de les àrees en què es detecten més infraccions, ja que se n'arriben a sumar 124, que revertiren en una proposta de sanció de 113.318 euros en total i que afectaven 487 treballadors.

4. Vegeu l'acord de governabilitat per a les Illes Balears (#AcordspelCanvi: un Govern al servei de la gent), en què la primera línia («Un nou temps per a la gent: primer, el rescat de la ciutadania») planteja polítiques transversals per a la creació de feina estable i digna en horaris i en remuneracions.

4.3.

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

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB, l'any 2022, s'ha dut a terme a partir de les resolucions del conseller del Model Econòmic, Turisme i Treball i dels convenis i d'altres acords col·lectius publicats al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB) en aquesta anualitat. El 2022, com ja va succeir l'any anterior, en aquest apartat no és possible prendre com a referent cap acord interconfederal. No obstant això, el 2023 s'ha pactat un nou acord per l'ocupació i la negociació col·lectiva 2023-2025.

En termes generals, es pot afirmar que la negociació col·lectiva s'ha reactivat d'una manera ben important després d'un 2021 en què els agents socials es decantaren, sobretot en la primera meitat de l'any —a causa de la situació de pandèmia derivada de la covid-19—, per mantenir la vigència de convenis col·lectius negociats en anys anteriors, allargant en alguns casos la ultraactivitat inicialment prevista. Cal destacar, per tant, el ferm interès demostrat pels agents socials a reprendre la normalitat negociadora.

Després d'oferir les dades quantitatives de la negociació col·lectiva el 2022, aquesta part de la memòria, atesa la important reforma de l'Estatut del treballador —sobretot en matèria de contractació duta a terme pel RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocu-

pació i la transformació del mercat de treball—, se centrarà en el desenvolupament convencional de l'esmentada norma.

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB EL 2022

Als BOIB de l'any 2022 s'han publicat 36 convenis col·lectius, quantitat que gairebé duplica els 19 del 2021 i molt superior als només vuit del 2020. Les darreres anualitats que s'acosten a la xifra de 2022 són els 23 que es van publicar el 2019 i els 28 del 2018. De fet, la dada de 2021 és igual a la de convenis col·lectius el 2017.

En tot cas, l'increment del nombre de convenis col·lectius publicats el 2021, sobretot, a partir del segon semestre, deixa pal·lès l'interès dels agents socials per reprendre la dinàmica negociadora, a pesar de totes les dificultats que ha suposat la situació de pandèmia derivada de la covid-19.

De tots aquests convenis col·lectius, només vuit són sectorials. Es tracten dels següents convenis col·lectius: III conveni col·lectiu del sector insular de Menorca d'escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys⁵; conveni col·lectiu del sector de neteja pública viària, regs, recollida domiciliària d'escombraries⁶; conveni col·lectiu de neteja de platges, tractament i eliminació de residus, recollida selectiva, punts verds i plantes de reciclatge; conveni col·lectiu del metall de les Illes Balears (2021-

2022)⁷; II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁸; X conveni col·lectiu per al sector d'empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears⁹; conveni col·lectiu per al sector del transport regular de viatgers per carretera de la CAIB per als anys 2021 a 2024; conveni col·lectiu per al sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears vigent de l'1 d'agost de 2022 al 31 de desembre de 2026¹⁰; i conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears per als anys 2022 i 2023¹¹. Al BOIB de 2022, igual que el 2021, no apareix cap conveni de grup d'empreses.

Pel que fa als convenis col·lectius d'empresa, si als BOIB de 2021 n'hi havia set, als BOIB de 2022 n'hi ha 17: Mercados Centrales de Abastecimiento de Palma de Mallorca, MercaPalma SA¹²; Sucssalids SA¹³; Mantenimiento y Montajes Industriales SA¹⁴; Servicios Petroleros SL¹⁵; Good&Fast Mallorca Avenidas SLU¹⁶; Limpiezas Costa de Calvià SA¹⁷; Cobega Embotellador SLU¹⁸; Family, Food & Fun SL¹⁹; Goo-

5. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

6. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

7. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

8. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

9. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

10. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

11. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

12. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

13. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

14. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

15. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

16. BOIB núm. 50, de 14 d'abril de 2022.

17. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

18. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

19. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

d&Fast Mallorca Plaza SLU²⁰; Good&Fast Mallorca Levante SLU Illes Balears²¹; conveni col·lectiu Explotaciones RJ Van SL²²; Aqüicultura Balear SAU, 2021-2022²³; Astilleros de Mallorca SA, 2019 a 2021²⁴; Empresa General de Serveis ITV SA en l'activitat d'inspecció tècnica de vehicles a l'illa de Mallorca²⁵; Marason Bus SL²⁶; Casino de Mallorca SA²⁷, i Club Nàutic S'Arenal 2022-2024²⁸.

També es poden trobar convenis col·lectius d'un o de diversos centres de treball. Són els casos del conveni col·lectiu de Llars El Temple²⁹ i del conveni col·lectiu de Transportes Salas Simó SL i els treballadors dels centres de Mallorca i Menorca³⁰.

A més, dins del sector privat, als BOIB de 2022, hi apareixen sis convenis col·lectius per al personal destinat a contractes o concessions administratives. Tres són d'UTE, com ara el conveni col·lectiu UTE SU Muro i els seus treballadors adscrits a la contracta de sanejament urbà del municipi de Muro³¹; el conveni col·lectiu UTE LUMSA-Amer e Hijos i el seu personal adscrit a la contracta de recollida domiciliària i transport de residus al municipi

d'Inca³², i el conveni col·lectiu del centre del servei públic municipal de neteja viària dels nuclis de Sant Llorenç i Son Carrió i el de recollida, trasllat de residus i gestió del parc verd del municipi de Sant Llorenç des Cardassar³³.

Uns altres tres convenis col·lectius són de contractes específiques d'empreses que es dediquen a la neteja. Són els casos del conveni col·lectiu de FCC Medio Ambiente, SAU i els seus treballadors adscrits a la contracta de recollida i transport de residus urbans del municipi de Santanyí³⁴; del conveni col·lectiu de Limpiezas Urbanas de Mallorca SA (LUMSA) i els seus treballadors adscrits als serveis de neteja viària, recollida de residus urbans i recollida selectiva d'Alcúdia i sa Pobla³⁵, i del conveni col·lectiu de FCC Medio Ambiente SA i els seus treballadors per a les activitats de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de feina de Maó, Alaior i es Castell, de l'illa de Menorca³⁶.

En relació amb la resta, el 2022 s'ha publicat un conveni col·lectiu corresponent a organismes del sector públic (personal laboral i Ajuntament de Puigpunyent³⁷) i tres d'altres entitats que estan relacionades amb el sector públic instrumental dins de la CAIB (personal laboral de l'organisme autònom de la residència Miquel Mir³⁸, Fundació Es Baluard Museu d'Art Contem-

20. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

21. BOIB núm. 67, de 24 de maig de 2022.

22. BOIB núm. 78, de 16 de juny de 2022.

23. BOIB núm. 90, de 12 de juliol de 2022.

24. BOIB núm. 107, de 13 d'agost de 2022.

25. BOIB núm. 112, de 25 d'agost de 2022.

26. BOIB núm. 159, de 8 de desembre de 2022.

27. BOIB núm. 168, de 27 de desembre de 2022.

28. BOIB núm. 168, de 27 de desembre de 2022.

29. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

30. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

31. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

32. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

33. BOIB núm. 67, de 24 de maig de 2022.

34. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

35. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

36. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

37. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

38. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

porani de Palma³⁹ i III conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears⁴⁰).

Al marge d'aquesta llista de convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB el 2022 també es tradueix en una mostra extensa de pràctiques clàssiques de la negociació col·lectiva, com per exemple actes de les comissions negociadores o de les comissions paritàries de distints convenis col·lectius.

En concret, d'una banda, actes de les comissions negociadores publicades al BOIB en trobam 20: conveni col·lectiu Avanza Facility Services SL⁴¹; conveni col·lectiu Calinet Balear SLU⁴²; conveni col·lectiu Fundació Teatre Principal de Palma; conveni col·lectiu de l'Asociación Parálisis Cerebral de Baleares (Aspace), sobre interpretacions i aclariments del conveni col·lectiu⁴³; conveni col·lectiu Brillosa SL⁴⁴; conveni col·lectiu Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado SA (Emaya), sobre l'annex V⁴⁵; conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Insular d'Eivissa⁴⁶; conveni col·lectiu Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado SA (Emaya), sobre l'increment salarial a partir de l'1 de febrer⁴⁷; conveni col·lectiu Mantenimiento y Montajes Industriales

SA⁴⁸; conveni col·lectiu Real Club Náutico de Palma, sobre l'increment salarial de 2022⁴⁹; conveni col·lectiu Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado SA (Emaya), Àrea de Qualitat Urbana⁵⁰; conveni col·lectiu de la indústria de la fusta del territori de la CAIB⁵¹; conveni col·lectiu Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado SA (Emaya), Qualitat Urbana, sobre el Reglament del personal fix discontinu⁵²; conveni col·lectiu del sector de comerç CAIB, sobre l'aprovació de les taules salarials⁵³; conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears, sobre modificació de determinats articles⁵⁴; conveni col·lectiu sector de la construcció de Balears⁵⁵; conveni col·lectiu Real Club Náutico de Palma⁵⁶; acord sectorial en matèria salarial per als centres especials d'ocupació i els centres d'atenció especialitzada de les Illes Balears⁵⁷; conveni col·lectiu per al personal laboral del Consell Insular d'Eivissa⁵⁸; conveni col·lectiu Institut Superior Emergències SLU⁵⁹, i conveni col·lectiu Salvament Aquàtic de les Illes Balears SL⁶⁰.

39. BOIB núm. 93, de 19 de juliol de 2022.

40. BOIB núm. 109, de 18 d'agost de 2022.

41. BOIB núm. 38, de 17 de març de 2022.

42. BOIB núm. 38, de 17 de març de 2022.

43. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

44. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

45. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

46. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

47. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

48. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

49. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

50. BOIB núm. 50, de 14 d'abril de 2022.

51. BOIB núm. 50, de 14 d'abril de 2022.

52. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

53. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

54. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

55. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

56. BOIB núm. 81, de 23 de juny de 2022.

57. BOIB núm. 107, de 13 d'agost de 2022, corregit per l'acta publicada al BOIB núm. 145, de 10 de novembre de 2022.

58. BOIB núm. 109, de 18 d'agost de 2022.

59. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

60. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

I, d'altra banda, actes de les comissions paritàries, en trobam nou: conveni col·lectiu Salvament Aquàtic SL⁶¹, conveni col·lectiu Institut Superior Emergències SLU⁶², conveni col·lectiu metall de la CAIB⁶³, conveni col·lectiu sector de la indústria de la fusta i del moble de les Illes Balears⁶⁴, XV conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la CAIB⁶⁵, conveni col·lectiu metall de les Illes Balears⁶⁶, conveni col·lectiu Llar de Majors de Calvià SA⁶⁷, conveni col·lectiu sectorial del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears⁶⁸, i conveni col·lectiu sectorial de vehicles de llogues sense conductor⁶⁹.

Respecte del contingut d'aquestes darreres pràctiques, la majoria tracten les actualitzacions salarials. Residualment, n'hi ha algun que aclareix el contingut del conveni en qüestió. En tot cas, atesa la important negociació de convenis durant l'any 2022, el nombre d'acords referits a l'àmbit temporal dels convenis ha disminuït dràsticament. Sigui com sigui, enguany el que interessa destacar són tots els acords que concreten aspectes de la nova regulació en ma-

tèria de contractació aprovada pel RDL 32/2021, de 28 de desembre⁷⁰.

Així mateix, als BOIB de 2022, també hi apareixen tres manifestacions més de la negociació col·lectiva dins l'àmbit de l'Administració pública, com són l'Acord mixt del personal laboral i funcionaris de l'Ajuntament de Lloseta⁷¹, l'Acord del Ple de l'Ajuntament des Castell⁷² i l'Acord del Ple de la Mancomunitat des Raiguer⁷³.

El 2022 no apareix al BOIB cap acord d'adhesió de cap col·lectiu a un conveni col·lectiu preexistent.

4.3.2. DESENVOLUPAMENT CONVENCIONAL DEL RDL 32/2021, DE 28 DE DESEMBRE

La reforma de la contractació duta a terme pel RDL 32/2021 ha reduït de manera considerable el paper del conveni col·lectiu d'empresa a favor del conveni col·lectiu de sector.

L'estudi del desenvolupament convencional —sigui per conveni col·lectiu o per actes de les comissions negociadores— en

61. BOIB núm. 21, de 10 de febrer de 2022.

62. BOIB núm. 21, de 10 de febrer de 2022.

63. BOIB núm. 38, de 17 de març de 2022.

64. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

65. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

66. BOIB núm. 93, de 19 de juliol de 2022.

67. BOIB núm. 93, de 19 de juliol de 2022.

68. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

69. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

70. Acord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana, sobre el reglament del personal fix discontinu (BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022); acta de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB (BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022); acta de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu de la construcció de Balears (BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022); i acta de la Junta Directiva del Real Club Nàutic de Palma i els representants sindicals (BOIB núm. 81, de 23 de juny de 2022).

71. BOIB núm. 109, de 18 d'agost de 2022.

72. BOIB núm. 128, d'1 d'octubre de 2022.

73. BOIB núm. 148, de 17 de novembre de 2022.

matèria de contractació s'ha de fer distingint els tipus de contractes temporals, a la vegada que s'han d'indicar quines són les mesures recollides en els convenis publicats el 2022 per fomentar la reducció de la temporalitat (article 15.8 ET). Després, s'ha de fer una breu referència als contractes formatius, per acabar amb el desenvolupament convencional del contracte fix discontinu.

No obstant això, abans de començar amb l'anàlisi convencional, s'ha de destacar l'existència de convenis col·lectius publicats el 2022, però negociats abans de la reforma laboral i que, per tant, tenen una regulació de la contractació que no s'adapta a la normativa estatutària vigent. És el cas del conveni col·lectiu del sector insular de Menorca d'escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys⁷⁴; el conveni col·lectiu per a Family, Food & Fun SL Illes Balears⁷⁵; el conveni col·lectiu Cobega Embotellador SLU⁷⁶; el conveni col·lectiu Good&Fast Mallorca Avenidas SLU⁷⁷; el conveni col·lectiu Good&Fast Mallorca Plaza SLU⁷⁸; el conveni col·lectiu Good&Fast Mallorca Levante SLU Illes Balears⁷⁹, i el conveni col·lectiu FCC Medio Ambiente, SA i els seus treballadors per a les activitats de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als centres de feina de Maó, Alaior i es Castell, de l'illa de Menorca⁸⁰.

D'altres, tot i ser posteriors a la reforma de 2021, no han actualitzat la regulació. Així passa amb el conveni col·lectiu Aqüicultura Balear SAU⁸¹, que encara parla de contractes eventuais, la durada dels quals no pot ser superior a dotze mesos en un període de divuit mesos (article 9), i el conveni col·lectiu de Transporte Salas Simó SL i els treballadors dels centres de Mallorca i Menorca⁸², que, en referència al contracte eventual per les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques i l'excés de comandes, indica que pot tenir una durada màxima de sis mesos en un període de dotze mesos, a comptar del moment en què es donin aquestes causes (article 20).

Dit això, la preferència del legislador per la contractació indefinida (article 15.1 ET) es reflecteix en algun conveni col·lectiu. Cal destacar el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁸³, que recull la presumpció que el contracte de feina és concertat per temps indefinit (article 31). L'esmentat conveni col·lectiu continua indicant que aquest tipus de contractes s'utilitzaran per atendre totes les necessitats de llocs de feina que tinguin caràcter permanent i fix. I afegeix, d'una banda, que el personal admès a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del contracte s'ha de considerar fix una vegada transcorregut el període de prova. De l'altra, tot el personal ha de passar automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini màxim de durada de la

74. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

75. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

76. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

77. BOIB núm. 50, de 14 d'abril de 2022.

78. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

79. BOIB núm. 62, de 24 de maig de 2022.

80. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

81. BOIB núm. 90, de 12 de juliol de 2022.

82. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

83. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

modalitat del contracte, continua desenvolupant l'activitat laboral.

En el marc de la contractació temporal estructural, el contracte per circumstàncies de la producció relatiu a l'increment ocasional i imprevisible de l'activat i a les oscil·lacions és el que més atenció ha rebut per part dels convenis o instruments col·lectius publicats l'any 2022. Alguns es limiten a fer una remissió a la regulació estatutària d'aquest tipus de contracte, com ara l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB⁸⁴. Altres convenis concreten els supòsits que habiliten les empreses a contractar mitjançant aquest contracte per circumstàncies de la producció. És el supòsit del II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁸⁵ o del conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears⁸⁶.

Però la qüestió que més interès ha despertat als agents socials és la relativa a la durada màxima d'aquest contracte. Així, hi trobam convenis que mantenen la durada màxima prevista a l'Estatut del treballador, que és de sis mesos: II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁸⁷ (article 31).

Hi ha tres instruments normatius que opten per una durada màxima de nou mesos: conveni col·lectiu autonòmic de

vehicles de lloguer sense conductor de les Balears⁸⁸ (article 13), conveni col·lectiu per al sector de transport regular de viatgers per carretera de la CAIB 2021-2024⁸⁹ (article 33) i acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu personal laboral del Consell Insular d'Eivissa⁹⁰, que específicament preveu que la contractació es podrà dur a terme amb un o més contractes fins a completar el límit de nou mesos dins del període de dotze.

Només dos fan ús de la possibilitat prevista a l'article 15.2 de l'ET d'allargar la durada màxima a dotze mesos: el conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears per als anys 2022 i 2023⁹¹, i el conveni col·lectiu sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears⁹² (article 9).

En fi, en matèria de durada del període de prova, el conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears per als anys 2022 i 2023⁹³, la concreta en funció de si la persona és diplomada o titulada superior o no ho és (article 16).

Pel que fa al contracte temporal per circumstàncies previsibles, l'interès mostrat pels instruments col·lectius és menor. Tan sols el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de

84. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

85. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

86. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

87. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

88. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

89. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2021.

90. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

91. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

92. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

93. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

les Illes Balears⁹⁴ (article 31) i el conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears⁹⁵ s'hi refereixen, reproduint l'article 15.2, paràgraf 3, de l'Estatut del treballador (article 9). També ho fa l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB⁹⁶.

D'altra banda, hi ha algun conveni col·lectiu que intenta justificar la contractació temporal quan el que procedeix és la contractació d'un treballador fix discontinu. És el cas del conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears⁹⁷ (article 13): si bé estableix que no es poden contractar temporalment treballadors per circumstàncies de la producció en defecte de l'ocupació de les persones fixes discontinues de l'empresa per ocupar-ne els llocs de feina, preveu com a excepció els casos en què es tracta d'ocupacions per a les quals no hi ha cap treballador amb els coneixements i les condicions específiques necessàries.

El contracte de substitució tampoc ha motivat la negociació col·lectiva balear. De fet, tant el conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears⁹⁸ (article 10) com l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB⁹⁹ es remeten a la regulació estatutària de l'article 15.3 de l'ET. I el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma

juvenil i protecció de menors de les Illes Balears¹⁰⁰, si bé també reproduïx l'article 15.3 de l'ET, afegeix una possible pròrroga del contracte de substitució de màxim quinze dies (article 31).

En línia amb l'article 15.8 de l'Estatut del treballador, que pretén fomentar la contractació indefinida, es poden destacar alguns convenis col·lectius que estableixen diverses mesures per promocionar aquest tipus de contractació estable. Algunes d'aquestes són molt genèriques. És el cas del conveni col·lectiu del sector insular de Menorca d'escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys¹⁰¹ que, tot i ser anterior a la reforma de 2021, indica que el personal admès a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del contracte s'ha de considerar fix una vegada transcorregut el període de prova (article 13); o el conveni col·lectiu per al sector de transport regular de viatgers per carretera de la CAIB 2021-2024¹⁰², que obliga les empreses que amb participació dels representants dels sindicats a l'empresa, delegats de personal i/o comitès d'empresa determinin els llocs de feina de caràcter permanent i converteixi en fixes les persones fixes discontinues o eventuales que ocupin aquests llocs (article 33).

Uns altres convenis, de manera més incisiu, estableixen percentatges mínims de plantilla indefinida o percentatges màxims de plantilla temporal. Així es pot fer esment al conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta

94. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

95. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

96. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

97. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

98. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

99. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

100. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

101. BOIB núm. 42, de 26 de març de 2022.

102. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2021.

i assistència de les Illes Balears per als anys 2022 i 2023¹⁰³, que, a més de l'assumpció d'un compromís de creació i manteniment d'ocupació estable, estableix que la relació entre el volum d'ocupació fixa i la plantilla total de l'empresa ha de ser almenys d'un 70 % de plantilla fixa de mitjana en còmput anual (article 15).

El conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹⁰⁴, que es marca com a objectiu prioritari el manteniment de l'ocupació i el foment de l'estabilitat prioritzant el contracte indefinit ordinari (articles 7 i 8), conté el compromís empresarial de fer que la mitjana anual d'ocupació estable en relació amb la totalitat de la plantilla no sigui inferior al 75 % a partir de l'1 d'agost de 2022. Es considera que aquest percentatge ha d'estar integrat pels contractes fixos ordinaris i discontinus. A més, s'indica que la contractació temporal mitjana no pot superar el 25 % a partir de l'1 d'agost de 2022, si bé en aquest percentatge no s'hi han de computar els contractes de substitució per entendre que substitueixen la reserva de plaça d'una altra persona, els formatius, ni els de substitució per avançament de l'edat jubilació als 64 anys ni els de relleu per jubilació parcial anticipada.

Amb uns percentatges similars, hi trobam el conveni col·lectiu del metall de les Illes Balears¹⁰⁵, que disposa que les plantilles de treballadors de les empreses afectades per aquest conveni han d'estar formades —per a les noves contractacions— pel

75 % dels treballadors amb contracte de feina en la modalitat de fixos o fixos discontinus. El 25 % restant de les noves incorporacions pot estar format per persones amb contracte de treball efectuat sota les diverses modalitats de contractació temporal vigents en cada moment (article 39).

Finalment, l'acta de la comissió negociadora del sector de comerç de la CAIB¹⁰⁶ instaura percentatges mínims de plantilla estable —contractes fixos ordinaris i fixos discontinus a jornada completa— en funció del nombre de treballadors al centre de treballs. Aquests percentatges van del 20 % en centres de treball de sis a deu persones al 70 % en centres de treball de més de cinquanta treballadors.

Quant als contractes formatius regulats a l'article 11 de l'Estatut del treballador, d'una banda, hi ha convenis que es limiten a fer una al·lusió a la normativa estatutària, com ara el I conveni col·lectiu de Servicios Petroleros Baleares SL¹⁰⁷ (article 10) i el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears¹⁰⁸ (article 31).

D'altra banda, hi ha convenis que concreten alguna qüestió, com el conveni col·lectiu del metall de les Illes Balears¹⁰⁹, que, després d'una remissió a l'article 11 de l'ET, disposa que per als contractes de formació en alternança, en cap cas la retribució no pot ser inferior al salari mínim

103. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

104. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

105. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

106. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

107. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

108. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

109. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

interprofessional vigent en cada moment, en proporció amb el temps de feina efectiu (article 40), o el III conveni col·lectiu per al personal laboral al Servei de Ports de les Illes Balears¹¹⁰, que els presta una especial atenció. Així, l'article 26 d'aquest conveni regula tant el contracte d'aprenentatge, que concreta aspectes relatius al temps dedicat a la formació teòrica i el salari, com el contracte en pràctiques, que se centra en la qüestió salarial (article 26).

En fi, l'acta de la comissió negociadora del sector comerç de la CAIB¹¹¹ inclou una regulació del contracte de formació en alternança detallada. Per exemple, fixa el nombre de persones en formació que hi pot haver en cada centre de treball en funció del nombre de treballadors que tenguin, els grups professionals susceptibles d'aquest tipus de contractació o la retribució mínima que ha de cobrar la persona en formació.

Pel que fa al contracte fix discontinu, els convenis negociats amb posterioritat a la reforma de 2021 han optat per mantenir els supòsits de fet tradicionals, sense fer referència als nous supòsits de fet previstos a l'article 16 de l'Estatut del treballador.

En relació amb l'al·lusió exclusiva als treballs fixos i periòdics, cal destacar el conveni col·lectiu Casino de Mallorca SA¹¹² (article 7) i el I conveni col·lectiu de Servicios Petroleros Baleares SL¹¹³ (article 9). Per la seva banda, el II conveni col·lectiu Mara-

son Bus SL¹¹⁴ preveu aquesta modalitat per fer feines que tenguin el caràcter discontinu i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa, i per treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu (article 17).

A més, el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears¹¹⁵ indica que el contracte per temps indefinit de fixos discontinus s'ha de concertar per fer treballs que tenguin caràcter de fix discontinu i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Als supòsits de treball discontinus que es repeteixin en dates certes, els ha de ser aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit, tal com estableix l'article 16 de l'Estatut del treballador (article 31).

No obstant això, el conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹¹⁶ sí que preveu l'ús d'aquest contracte quan es concerta per dur a terme treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament dels que no tenguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tenguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats; així com per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent pre-

110. BOIB núm. 109, de 18 d'agost de 2022.

111. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

112. BOIB núm. 168, de 27 de desembre de 2022.

113. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

114. BOIB núm. 159, de 8 de desembre de 2022.

115. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

116. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

visibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa (article 11).

La crida dels fixos discontinus és una qüestió que preocupa en els convenis col·lectius de les Illes Balears. De fet, entre els convenis negociats amb posterioritat a la reforma de 2021, que regulen la figura del fix discontinu, n'hi ha bastants que desenvolupen aquesta qüestió. El criteri seguit per tots aquests és el de l'antiguitat a l'empresa i també s'empra en sentit invers a l'hora de la interrupció de la prestació: Il conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears¹¹⁷, conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹¹⁸ (article 12), conveni col·lectiu per al sector de transport regular de viatgers per carretera de la CAIB (2021 a 2024) (article 33)¹¹⁹, conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹²⁰ (article 11), conveni col·lectiu Transporte Salas Simó SL i els treballadors dels centres de Mallorca i Menorca¹²¹ (article 21), Il conveni col·lectiu Marason Bus SL¹²² (article 17), acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana¹²³ sobre l'acord del Reglament del personal fix discontinu i acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB¹²⁴.

Aquest criteri pot jugar dins de cada especialitat, lloc de feina o grup professional. De la crida, entre altres qüestions, també es regula el preavís tant a l'inici de la prestació de serveis com en el moment de la interrupció, que sol oscil·lar entre els tres i setze dies: conveni col·lectiu sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹²⁵ (article 11), conveni col·lectiu Transporte Salas Simó SL i les persones treballadores dels centres de Mallorca i Menorca¹²⁶ (article 21), Il conveni col·lectiu Marason Bus SL¹²⁷ (article 17) i acta de la comissió de negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana¹²⁸ sobre l'acord del reglament del personal fix discontinu.

Així mateix, en referència a la crida, també se'n regula la falta: conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹²⁹, conveni col·lectiu Transporte Salas Simó SL i les persones treballadores dels centres de Mallorca i Menorca¹³⁰ (article 21), acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana¹³¹ sobre l'acord del Reglament del personal fix discontinu i acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB¹³². A més, se'n regula la forma: conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les

117. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

118. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

119. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2021.

120. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

121. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

122. BOIB núm. 159, de 8 de desembre de 2022.

123. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

124. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

125. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

126. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

127. BOIB núm. 159, de 8 de desembre de 2022.

128. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

129. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

130. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

131. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

132. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

Balears¹³³ (article 12), conveni col·lectiu sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹³⁴, conveni col·lectiu Transporte Salas Simó SL i les persones treballadores dels centres de Mallorca i Menorca¹³⁵ (article 21), acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana¹³⁶, sobre l'acord del reglament del personal fix discontinu. Així mateix, també es regula l'obligació empresarial d'elaborar un escalafó anual de fixos discontinus: conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹³⁷ (article 12), conveni col·lectiu Transporte Salas Simó SL i els treballadors dels centres de Mallorca i Menorca¹³⁸ (article 21). Finalment, es regula un període mínim d'ocupació: acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'Emaya SA, Qualitat Urbana¹³⁹, sobre l'acord del reglament del personal fix discontinu i acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB¹⁴⁰, i els efectes de la no reincorporació del treballador al seu lloc de feina: conveni col·lectiu sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹⁴¹.

L'article 16.5 de l'Estatut del treballador apunta la possibilitat que els convenis col·lectius d'àmbit sectorial, per raons justificades, puguin acordar la celebració a

temps parcial dels contractes fixos discontinus. Idò bé, així ho fan el conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹⁴² (article 12); el conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears per als anys 2022 i 2023¹⁴³ (article 17); el conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears¹⁴⁴ (article 11); el II conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears¹⁴⁵ (article 31), i el conveni col·lectiu per al sector de transport regular de viatgers per carretera de la CAIB (2021 a 2024)¹⁴⁶ (article 33).

De forma específica, l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector de comerç de la CAIB¹⁴⁷ indica que la jornada laboral en còmput setmanal de les persones contractades com a fixes discontinues a temps parcial ha de ser com a mínim del 50 % de la jornada setmanal a temps complet que preveu aquest conveni col·lectiu. A més, aquesta acta estableix el percentatge de fixos discontinus a temps parcial que hi pot haver a cada centre de treball, que varia en funció del nombre de treballadors del centre.

Per la seva banda, el I conveni col·lectiu de Servicios Petroleros Baleares SL¹⁴⁸ només preveu aquesta possibilitat per als

133. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

134. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

135. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

136. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

137. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

138. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

139. BOIB núm. 57, de 30 d'abril de 2022.

140. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

141. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

142. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

143. BOIB núm. 139, de 27 d'octubre de 2022.

144. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

145. BOIB núm. 94, de 21 de juliol de 2022.

146. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2021.

147. BOIB núm. 77, de 14 de juny de 2022.

148. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

contractes subscrits en modalitat de fix discontinu, que no es repeteixin en dates certes (article 9). En qualsevol cas, cal destacar que, no obstant aquesta reserva als convenis col·lectius sectorials, hi ha algun conveni d'empresa que, contràriament al que preveu l'article 16.5 de l'ET, medita la possibilitat de subscriure contractes fixos discontinus a temps parcial. Són els casos del conveni col·lectiu Casino de Mallorca SA¹⁴⁹ (article 7) i del II conveni col·lectiu Marason Bus SL¹⁵⁰ (article 17). Com també, l'acta CN de la reunió extraordinària de la Junta Directiva del Real Club Nàutic de Palma i els representants sindicals¹⁵¹.

Com a millora de l'ocupació dels fixos discontinus, hi trobam dues tendències. La primera fa referència a la prioritat que tenen els fixos discontinus en ocupar llocs de feina fixos. En aquest sentit, es poden citar el conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹⁵² (article 10), el conveni col·lectiu per al sector de transport regular de viatgers per carretera de la CAIB (2021 a 2024)¹⁵³ (article 33) i el conveni col·lectiu Transport Salas Simó SL i els treballadors dels centres de Mallorca i Menorca¹⁵⁴ (article 21).

La segona pretén allargar el temps d'ocupació dels fixos discontinus mitjançant l'oferiment de prestació de serveis en els períodes d'inactivitat. És el cas del conveni col·lectiu sector de neteja d'edificis i locals

de les Illes Balears¹⁵⁵, que disposa que les persones fixes discontinues tenen prioritat d'incorporació a la feina sobre qualsevol nova contractació, de manera que no es poden subscriure contractes de durada determinada mentre hi hagi treballadors fixos discontinus que no hagin estat cridats (article 11), i del conveni col·lectiu Casino de Mallorca SA¹⁵⁶, que preveu que les persones amb contracte fix discontinu i les contractades a temps parcial indefinit puguin ser contractades com a interines, sempre que es tracti de substituir personal amb dret a la reserva del lloc de feina (article 7).

En fi, hi ha convenis que regulen la conversió de contractes temporals en fixos discontinus, com ara el conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears¹⁵⁷ (article 12) que, sense perjudici que la condició de fix discontinu s'adquireixi inicialment per aplicació de l'article 16 de l'Estatut del treballador, apunta que perquè un contracte a temps determinat es converteixi en un per a treballs fixos discontinus, el treballador haurà d'haver prestat serveis amb contracte eventual almenys durant dos anys consecutius i amb una durada mínima acumulada d'almenys dotze mesos. O el conveni col·lectiu de Servicios Petroleros Baleares SL¹⁵⁸, que disposa que les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que pretenguin establir-se amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any poden convertir transitòria-

149. BOIB núm. 168, de 27 de desembre de 2022.

150. BOIB núm. 159, de 8 de desembre de 2022.

151. BOIB núm. 81, de 23 de juny de 2022.

152. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

153. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2021.

154. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

155. BOIB núm. 126, de 27 de setembre de 2022.

156. BOIB núm. 168, de 27 de desembre de 2022.

157. BOIB núm. 113, de 27 d'agost de 2022.

158. BOIB núm. 48, de 9 d'abril de 2022.

ment la condició dels seus treballadors fixos discontinus a fixos ordinaris durant un període màxim de quatre anys, passant al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari (article 9).

4.4.

CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Per fer l'anàlisi del estat de la conflictivitat laboral a la CAIB el 2022 s'ha de distingir entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri de Treball i Economia Social¹⁵⁹, el total d'assumpes judicials de caràcter laboral resolts a les Illes Balears el 2022 és de 7.427. Aquesta xifra és semblant a la de 2021 (7.489). Entre aquests casos, hi ha 34 conflictes col·lectius (un més que el 2021) i 1.971 controvèrsies en matèria de seguretat social (l'any anterior n'eren 1.730). Pel que fa als assumpes individuals, 3.193 són reclamacions derivades del contracte de treball (més que de les 2.998 de 2021) i 2.229 són reclamacions per acomiadaments (manco que les 2.728 de 2021).

De tots aquests assumpes individuals resolts en matèria d'acomiadaments que

arriben als tribunals, només 498 s'han resolt per sentència favorable al treballador —sigui totalment o parcialment—, afectant un total de 609 treballadors. Un poc menys de la meitat dels assumpes individuals s'han resolt en conciliació judicial, sense necessitat d'arribar a celebrar el judici. En concret, 1.114 assumpes s'han resolt per conciliació judicial, afectant 1.177 treballadors.

En el cas dels acomiadaments resolts per sentència favorable al treballador, la quantia mitjana reconeguda és de 9.762,1 euros; mentre que, en els supòsits resolts per conciliació, la quantia mitjana reconeguda per treballador és sensiblement inferior, concretament, de 4.673,4 euros.

Sigui com sigui, les dues quanties mitjanes reconegudes es troben bastant per sota de les quanties mitjanes reconegudes, a l'àmbit estatal. En efecte, comparant les quanties mitjanes reconegudes als treballadors balears amb les d'altres comunitats autònomes, resulta que la quantia mitjana de les Illes reconeguda per sentència (9.762,1 euros) és la quarta més baixa, darrere de la Regió de Múrcia (8.734,1 euros), de Canàries (8.848,2 euros) i d'Astúries (9.191,6 euros). La més alta és la de la Comunitat Foral de Navarra (16.763,9 euros). En el cas de la quantia mitjana reconeguda en conciliació, directament és la més baixa. La més alta torna a ser la de la Comunitat Foral de Navarra (21.305,6 euros). Atès que les indemnitzacions per acomiadament prenen com a referència tant el salari com l'antiguitat dels treballadors, aquestes xifres deixen palès un any més que el nostre mercat de treball pateix certa precarietat,

159. Vegeu www.mites.gob.es/estadisticas/ajsl/welcome.htm i www.mites.gob.es/estadisticas/ajsl/ajsl_224t/ajsl_4t2022.pdf.

sigui perquè els salaris no són alts o perquè l'antiguitat dels treballadors és curta.

Pel que fa a procediments judicials relatius a reclamacions de quantitat, 706 assumptes es varen resoldre per sentència favorable als interessos dels treballadors, la qual cosa deriva en una quantia indemnitzadora total de 3.993.890 euros, que correspon a una mitjana de 5.657,1 euros per cada treballador. Per conciliació judicial es resolen 660 procediments de la mateixa naturalesa, amb una quantia total pactada d'1.431.170 euros, que dona una quantia mitjana per treballador de 2.168,4 euros.

A l'àmbit del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, que n'és el competent, no es dicta cap sentència en resolució d'un procediment d'impugnació d'un acomiadament col·lectiu.

4.5.

CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

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

a) L'activitat del TAMIB

Quant a l'activitat duta a terme pel TAMIB el 2022¹⁶⁰, el nombre total d'expedients és de 12.655, mentre que el 2021 va ser d'11.133. En concret, del total d'expedi-

ents de 2022, 12.573 han estat individuals, pels 11.061 de 2021, i 82 de col·lectius, pels 72 de l'any 2021. Aquestes xifres suposen que el 2022 el nombre total d'expedients resolts, tant individuals com col·lectius, s'ha incrementat un 14 %.

Entre els expedients resolts, el 62 % (7.841) ha estat referit a extincions contractuals, el 22 % a reclamacions de quantitat (2.761), el 15 % (1.971) a altres assumptes i només l'1 % (81) a conflictes col·lectius. Aquests indicadors suposen que, respecte de 2021, el percentatge dels procediments relatius a extincions ha minvat (va ser del 65 %), mentre que els referits a reclamacions de quantitat s'han incrementat (va ser del 19 %). Els percentatges sobre altres assumptes i conflictes col·lectius s'han mantingut iguals que el 2021 (15 % altres assumptes i 1 % conflictes col·lectius). Tal com ja va succeir el 2021 i el 2020 no s'ha efectuat cap arbitratge.

Entre els expedients d'extinció contractual (7.841), els més nombrosos s'han referit a extincions per acomiadaments (7.190), seguits de finalitzacions de contractes fixos discontinus (370), d'extincions per causes objectives (198) i extincions per incompliments empresarials previstes a l'article 50 de l'Estatut del treballador (83). El perfil dels treballadors que han perdut la feina, un any més, és el de dones administratives i homes especialistes o no qualificats, entre un i cinc anys d'antiguitat a l'empresa. Pel que fa a les reclamacions de quantitat (2.761), la majoria (1.576) oscil·len, com és habitual, entre 1.000 i 5.000 euros. Quant als altres assumptes (1.971), bàsicament estan relacionats amb reclamacions de drets (1.369), sancions (396) i modi-

160. Vegeu la memòria del TAMIB 2022, disponible a: www.tamib.es/wp-content/uploads/2023/05/MemoTamib_2022.pdf.

ficacions substancials de condicions de feina (169). I, respecte dels 82 expedients de conflictes col·lectius, 31 corresponen a conflictes en què es va anunciar l'exercici del dret de vaga.

Finalment, la possibilitat de tramitar expedients en línia que es va posar en marxa el desembre de 2020, a conseqüència de la pandèmia derivada de la covid-19, ha quedat definitivament consolidada, atès que un 17,30 % de les mediacions s'ha dut a terme aprofitant aquesta possibilitat.

b) Dinàmica de les vagues

D'acord amb les dades subministrades per la Direcció General de Treball i Salut¹⁶¹, al llarg de 2022 s'han convocat 18 vagues, nou més que el 2021. Concretament, segons les dades del Ministeri de Treball i Economia Social¹⁶², el 2022 a les Illes Balears, el nombre de participants ha estat de 1.779, i el de jornades no treballades, de 2.529. No consta cap tancament patronal.

161. Vegeu: CAIB (2023), Resum d'estadístiques de vagues a les Illes Balears. Disponible a: www.caib.es/sites/relacionslaborals/ff/418074

162. Vegeu Ministeri de Treball i Economia Social (2023), *Estadístiques de vagues i tancaments patronals*. Disponible a: www.mites.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm

5

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

L'any 2022 es registren 24.592 accidents en jornada de treball amb baixa a les Illes Balears, segons les dades de la Direcció General de Treball i Salut Laboral. Una vegada superats els efectes de la pandèmia i la seva incidència en el mercat laboral, el 2022 mostra un nivell d'activat elevat i acumula mes a mes màxims en les xifres d'afiliació. Tot plegat fa augmentar de forma significativa el nombre d'accidents laborals respecte al 2021. Així, es produeix un increment de 6.775 accidents, fet que suposa un increment relatiu del 38,0 %.

La gran majoria dels accidents que s'han registrat a les Illes Balears el 2022 han estat de caràcter lleu (99,6 %), un 0,42 % han estat greus i un 0,02 % han estat mortals (cinc accidents). En termes relatius i respecte al 2021, com s'ha dit, els accidents han crescut de manera significativa, tant en el cas dels lleus com en el dels greus: un 38,0 % els primers i un 35,5 % els segons. Els mortals, per la seva part, es mantenen en el mateix

valor que l'any anterior: cinc accidents (vegeu el quadre II-5.1).

D'altra banda, l'índex d'incidència és de 4.714,9 per cada 100.000 treballadors i treballadores amb les contingències cobertes a les Illes Balears el 2022, segons les dades del Ministeri de Treball i Economia Social. Aquesta dada representa un augment del 24,5 % respecte al 2021, any encara singular pels efectes que s'arrosseguen de la pandèmia.

Les Illes Balears tornen a presentar l'índex d'incidència més alt de totes les comunitats autònomes, molt per sobre de la mitjana nacional (2.852,1). En termes interanuals, cinc comunitats autònomes mostren descensos interanuals, sobretot a Galícia (-13,4%). En canvi, les dotze regions restants presenten increments de la sinistralitat laboral en el darrer any, i de forma més accentuada a Cantàbria (49,4%) i a les Illes Balears (24,5 %). En el conjunt d'Espanya, l'augment de l'índex d'incidència respecte al 2021 és de l'1,5 % (vegeu el quadre II-5.2).

QUADRE II-5.1. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS SEGONS EL GRAU DE LESIÓ (2012-2022)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	"Dif. 21-20"	% var. 22-21
Total	12.727	13.362	14.779	16.329	18.428	20.099	20.625	21.725	13.197	17.817	24.592	6.775	38,0
Lleus	12.639	13.284	14.699	16.225	18.330	19.993	20.522	21.614	13.127	17.736	24.484	6.748	38,0
Greus	85	74	78	95	93	95	100	104	65	76	103	27	35,5
Mortals	3	4	2	9	5	11	3	7	5	5	5	0	0,0

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball i Salut Laboral

QUADRE II-5.2. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Espanya	3.019,6	2.455,1	2.810,5	2.852,1
Andalusia	3.404,9	2.768,4	2.949,7	2.969,2
Aragó	2.948,3	2.836,7	2.919,5	2.941,3
Astúries	3.021,6	2.586,6	2.880,6	3.410,5
Illes Balears	4.348,8	2.916,7	3.785,6	4.714,9
Illes Canàries	2.876,3	2.027,1	2.354,3	2.690,5
Cantàbria	2.799,6	2.521,8	2.815,4	4.205,7
Castella-la Manxa	3.659,4	3.290,9	3.726,2	3.980,5
Castella i Lleó	2.975,9	2.544,0	2.828,1	2.761,0
Catalunya	2.892,1	2.279,5	2.670,7	2.717,9
Com. Valenciana	2.824,8	2.401,3	2.784,8	2.679,1
Extremadura	3.165,9	2.709,7	2.979,0	2.987,6
Galícia	3.158,5	2.552,1	2.922,3	2.530,7
Madrid	2.437,1	1.863,5	2.229,0	2.236,8
Múrcia	3.073,3	2.770,9	3.199,7	3.080,2
Navarra	3.766,3	3.144,9	3.685,5	3.717,8
País Basc	3.253,0	2.728,1	3.196,5	2.947,5
La Rioja	3.397,2	2.863,5	3.637,5	4.234,0
Ceuta	2.412,9	2.297,6	2.756,1	2.641,9
Melilla	2.618,5	2.077,5	2.665,5	2.910,0

Font: OTIB, a partir de dades del Ministeri de Treball i Economia Social

QUADRE II-5.3. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER SECTOR ECONÒMIC I GRAVETAT (2020-2021)

	2021				2022				Dif. 22-21	% de var. 22-21
	Lleus	Greus	Mortals	Total	Lleus	Greus	Mortals	Total		
Total	17.736	76	5	17.817	24.484	103	5	24.592	6.775	38,0
Agricultura	312	5	-	317	290	2	-	292	-25	-7,9
Indústria	1.708	6	-	1.714	1.802	15	1	1.818	104	6,1
Construcció	4.142	25	1	4.168	4.421	33	1	4.455	287	6,9
Serveis	11.574	40	4	11.618	17.971	53	3	18.027	6.409	55,2

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball i Salut Laboral

Amb referència a la distribució per sectors, el de serveis és el que, de manera habitual, presenta un nombre més alt d'accidents, concretament 18.027 accidents el 2022, que suposen el 73,3 %. El segueix la construcció (4.455 sinistres, el 18,1 %), la indústria (1.818 accidents, el 7,4 %) i, finalment, l'agricultura (292 accidents, l'1,2 %). En relació amb el 2021, l'increment de la sinistralitat més elevat s'ha produït, amb diferència, en el sector de serveis (+55,2 %) (vegeu el quadre II-5.3).

Per illes, els accidents es distribueixen d'acord amb l'ocupació: Mallorca en concentra el pes (78,9 %), seguida d'Eivissa (13,6 %), Menorca (6,8 %) i Formentera (0,5 %). En termes interanuals, el nombre d'accidents creix a totes les illes i de manera més significativa a Menorca (49,3 %), seguida de Mallorca (38,2 %), Eivissa (35,3 %) i Formentera (9,8 %) (vegeu el quadre II-5.4).

QUADRE II-5.4. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2012-2022)

	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
2012	10.025	800	1.714	61	12.727
2013	10.354	815	1.889	58	13.362
2014	11.560	833	2.223	68	14.779
2015	12.855	943	2.376	87	16.329
2016	14.537	1.083	2.645	100	18.428
2017	15.793	1.168	2.930	110	20.099
2018	16.261	1.286	2.913	90	20.625
2019	16.843	1.414	3.281	98	21.725
2020	10.312	903	1.662	78	13.197
2021	14.048	1.125	2.465	112	17.817
2022	19.414	1.680	3.335	123	24.592
Var. 22-21	5.366	555	870	11	6.775
% de variació	38,2	49,3	35,3	9,8	38,0

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball i Salut Laboral