

CAPÍTOL II

MERCAT DE TREBALL I POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

1

PANORAMA GENERAL DEL MERCAT DE TREBALL

RESUM

En aquest capítol es fa un repàs de l'evolució de l'activitat, l'ocupació i l'atur durant el 2020, any excepcional a conseqüència de la pandèmia viscuda arran de la covid-19. Es comença amb l'anàlisi de les dades d'afiliació a la Seguretat Social, que durant el 2020 experimenta un descens del 8,7 %, després de set anys d'increments importants, i situa la xifra mitjana anual al voltant dels valors del 2016.

Respecte al 2019, tots els sectors econòmics perden afiliació en termes interanuals, sobretot el de serveis (-10,2 %), que és on s'han traslladat les restriccions més importants derivades de l'aturada de l'activitat. També és important mencionar, pel que fa a la qualitat de l'ocupació, que els treballadors amb un contracte indefinit (-2,1 %), i gràcies a les mesures de protecció com els ERTO, han aguantat millor l'envestida de la crisi.

En canvi, cau amb força el nombre d'afiliats amb un contracte temporal (-29,4 %). Totes les illes mostren descensos; les Pitiüses són les que registren una caiguda més intensa (-15,1 %), a causa de la seva major especialització turística. Les segueixen Menorca (-8,7 %) i Mallorca (-7,8 %), amb caigudes més suaus.

Les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el percentatge més alt de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Segureta Social. El 2020 la xifra va assolir els 83.615 treballadors d'alta, cosa que representa el 18,1 % del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals el 8,3 % són persones de la Unió Europea i el 9,8 % són no comunitaris. Respecte del 2019, el nombre de treballadors estrangers experimenta un descens significatiu (-14,8 %), per sobre dels espanyols (-7,3 %).

Aquest any es duu a terme una actualització dels resultats del 2020 de l'índex de qualitat del treball (IQT), amb la nova metodologia definida el 2019 i que 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.

L'actualització dels indicadors el 2020 —any especialment complicat per al mercat de treball— dona continuïtat als bons resultats de l'any anterior i les Illes Balears se situen novament en la tercera posició en l'escenari base i en la segona pel que fa a les dimensions social i d'estabilitat.

1.1.

INTRODUCCIÓ

En aquest apartat es fa l'anàlisi del mercat de treball de l'any 2020 a partir de les fonts disponibles sobre la matèria, com són 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).

També s'inclou en aquest apartat la segona actualització dels resultats obtinguts de la darrera revisió dels indicadors de l'índex de qualitat del treball (IQT), publicació del CES del 2019¹.

1.2.

ELS INDICADORS LABORALS DE L'ESTRATÈGIA 2020

Una primera aproximació al mercat de treball —aquest any que l'activitat econòmica s'ha vist greument afectada per la crisi sanitària desencadenada per la propagació de la covid-19— es fa a partir d'una comparativa de les Illes Balears, Espanya i la Unió Europea en alguns dels indicadors de l'estratègia europea 2020.

1. CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS (2019). *La qualitat del treball a les Illes Balears 2009-2018*. Estudi publicat el 2019 a proposta de la Comissió de Treball de la Memòria del CES i aprovada per la Comissió Permanent, en el qual es duu a terme una segona actualització del primer estudi del CES sobre els IQT, *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, i SOIB, 2004.

Així, s'observa com als tres territoris els principals indicadors laborals de caire quantitatiu han patit un empitjorament, tant en taxa d'ocupació de la població entre 20 i 64 anys com en la taxa d'ocupació femenina i en la taxa d'atur. L'evolució és més negativa en el cas de les Illes Balears, que, com es veurà al llarg del capítol, ha patit de manera més severa les restriccions a la mobilitat en la seva economia basada en els serveis i, sobretot, en el turisme.

Pel que fa als indicadors relacionats amb la formació, com poden ser l'abandonament escolar prematur o el percentatge de joves amb estudis superiors, les Illes Balears se situen per sota de la mitjana espanyola i de la Unió Europea i lluny dels objectius marcats per l'estratègia 2020, si bé l'evolució és prou positiva. Així, el 2020 la taxa d'abandonament escolar prematur ha baixat fins al 21,3 %, la xifra més baixa de tota la sèrie històrica, si bé s'ha de contextualitzar dins el marc del confinament i l'aturada de l'activitat econòmica que han pogut afectar un retorn a les aules (vegeu el quadre II-1.1.).

1.3.

ANÀLISI DE LES DADES D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

L'any 2020 es tanca amb una mitjana de 462.613 treballadors d'alta a la Seguretat Social. Després de set anys consecutius d'increments de l'ocupació i arran de la situació excepcional del 2020 marcada per la pandèmia, es dona un descens de

l'ocupació. Així, respecte al 2019 l'afiliació ha perdut 44.269 efectius, que en termes relatius suposa un descens del 8,7 %, el més alt de totes les comunitats autònomes. La importància del turisme dins de l'economia de les Illes Balears ha fet que les conseqüències de la crisi sanitària provocada per la covid-19 hagin estat més negatives a l'arxipèlag que a la resta de regions. En comparació, en el conjunt d'Espanya les dades d'afiliació del 2020 experimenten un descens del 2,2 % en termes interanuals.

Juntament amb l'evolució del nombre de persones ocupades, és rellevant el nombre d'hores treballades. A partir del 2017, i sobretot el 2018, es va donar un fort increment del nombre d'hores, per sobre del nombre de persones ocupades, fet que es va traduir en un increment del nombre mitjà d'hores per treballador. Aquesta situació es trasbalsa el 2020, quan les hores treballades mostren un descens més intens que l'ocupació. Aquest fet reflecteix la protecció de l'ocupació dels ERTO al llarg de l'any, amb una majoria d'activitats en suspensió en les quals s'ha mantingut l'ocupació (el personal treballador continua d'alta a l'empresa) però sense treballar (per això baixen molt més les hores treballades). Segons les dades de l'Ibestat, l'afiliació equivalent a temps complet cau el 2020 un 11,4 % respecte a l'any anterior, per sobre del descens del nombre total de treballadors del règim general (vegeu quadre II-1.3.)

Les dones afiliades a la TGSS el 2020 són 214.400 i representen el 46,3 % del conjunt d'afiliació. El 2013 suposaven el 47,1 % del total de persones afiliades.

Aquest descens del pes s'explica perquè entre 2013 i 2019 l'afiliació femenina s'ha incrementat en un 25,5 %, mentre que la masculina en aquest període expansiu ho ha fet en un 29,1 %. El 2020, respecte a les xifres de l'any anterior, ambdós sexes experimenten un descens molt similar: un 8,6 % els homes i un 8,9 % les dones (vegeu el quadre II-1.2.)

En el conjunt d'Espanya les dones ocupades representen el 46,5 % del total d'ocupats el 2020, un valor similar al de les Balears. Històricament les dones tenien més pes sobre el total de la població ocupada a les Illes, 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-1.4.)

Per sectors econòmics, el 2020 el sector dels serveis aglutina la major part de l'afiliació (373.849 de persones afiliades, el 80,8 %); el segueix la construcció, amb 53.442 treballadors (l'11,6 %); la indústria, amb 27.803 efectius (el 6,0 %), i, finalment, l'agricultura, amb 6.599 persones (l'1,4 %). Respecte al 2019, i atesa l'excepcionalitat del moment i les limitacions de mobilitat que tant han afectat el turisme, el sector dels serveis ha estat, amb diferència, el que ha patit el descens d'afiliació més gran, concretament una caiguda del 10,2 %. La resta de sectors, no tan afectats per les restriccions originades per la pandèmia, mostren descensos més suaus: la indústria (-4,0 %), la construcció (-1,9 %) i l'agricultura (-1,7 %) (vegeu el quadre II-1.5 i el quadre IIA-1.1.)

QUADRE II-1.1. INDICADORS DE L'ESTRATÈGIA 2020														
	UE-28					ESPANYA					ILLES BALEARS			
	2018	2019	2020	Objectiu 2020		2018	2019	2020	Objectiu 2020		2018	2019	2020	Objectiu 2020
Percentatge de joves entre 18 i 24 anys amb abandonament escolar prematur	10,5%	10,2%	nd	10,0%		17,9%	17,3%	16,0%	15,0%		24,4%	24,2%	21,3%	15,0%
Percentatge de joves (30-34 anys) amb estudis superiors	39,4%	40,3%	nd	40,0%		42,4%	44,7%	44,8%	44,0%		34,9%	33,1%	35,1%	44,0%
Taxa d'ocupació entre 20 i 64 anys	72,3%	73,1%	72,4%	75,0%		67,0%	68,0%	65,7%	74,0%		72,5%	72,1%	66,0%	74,0%
Taxa d'ocupació femenina (20-64 anys)	66,4%	67,2%	66,7%			61,0%	62,1%	60,0%	68,5%		68,4%	66,5%	61,2%	68,5%
Població que viu en llars amb baixa intensitat de treball (%)	8,8%	8,3%	nd	-		10,7%	10,8%	nd	-		4,4%	3,5%	nd	-
Inversió en R+D (assolir una inversió del 3% a la UE i del 2% a Espanya)	2,2%	2,2%	nd	3,0%		1,2%	1,3%	nd	2,0%		-			-
Altres indicadors:														
Taxa d'atur	7,3%	6,7%	7,1%	-		15,3%	14,1%	15,5%	-		11,5%	11,7%	16,1%	-
Percentatge de població adulta (25-64 anys) que participa en educació i formació	10,6%	10,8%	nd	-		10,5%	10,6%	11,0%	-		10,1%	10,6%	11,3%	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat, l'INE i l'Ibestat

QUADRE II-1.2. TREBALLADORS EN AJUT LABORAL A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2013-2020)								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	397.861	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882	462.613
Homes	210.350	217.352	230.473	243.004	257.513	266.283	271.511	248.213
Dones	187.510	193.282	202.014	212.253	222.958	230.429	235.371	214.400

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.3. AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL EN EQUIVALÈNCIA A JORNADA COMPLETA A LES ILLES BALEARS (2014-2020)

	Nombre d'afiliacions al règim general	% de var. interanual	Afiliacions en EJC	% de var. interanual
2014	310.777	-0,1	278.380	-1,3
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

Font: Ibestat, a partir de les dades de la TGSS
EJC: Equivalència a jornada completa. Mitjana anual dels quatre trimestres.

QUADRE II-1.4. EVOLUCIÓ DEL PES DE LA POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓ OCUPADA A LES ILLES BALEARS I ESPANYA (2013-2020)

	Illes Balears	Espanya
2013	47,1%	46,3%
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%

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.5. CREIXEMENT DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS (2019-2020)

	2019	2020	Var. abs.	Var. (%)
Total	506.882	462.613	-44.269	-8,7
Agricultura	6.716	6.599	-117	-1,7
Indústria	28.975	27.803	-1.171	-4,0
Construcció	54.467	53.442	-1.025	-1,9
Serveis	416.199	373.849	-42.350	-10,2

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Quadre II-1.6. TREBALLADORS EN ALTA LABORAL SEGONS EL RÈGIM A LES ILLES BALEARS (2013-2020)									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% var. 20-19
Total	397.861	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882	462.612	-8,7
Règim general	300.674	310.777	330.097	350.775	374.371	389.084	398.020	356.467	-10,4
RE autònoms	80.567	83.243	85.932	88.043	89.949	91.923	93.668	91.674	-2,1
RE treballadors de la llar	12.156	12.084	11.790	11.582	11.123	10.599	10.110	9.725	-3,8
RE agrari	2.508	2.482	2.492	2.598	2.613	2.620	2.562	2.561	0,0
RE treballadors de la mar	1.956	2.048	2.177	2.259	2.413	2.486	2.522	2.185	-13,4

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Dins el sector dels serveis, es dona la major caiguda interanual de l'afiliació en l'hostaleria (-24,9%), que perd una quarta part dels seus efectius. En segon lloc se situa el comerç, amb un descens respecte al 2019 del 8,1%, i el segueix la resta de serveis (-7,8%). Més en detall, les activitats econòmiques amb un major descens relatiu de l'ocupació respecte al 2019 han estat les relacionades amb l'ocupació (-43,5%), els serveis d'allotjament (-28,9%) i les activitats de creació artístiques i espectacles (-26,6%). En canvi, guanyen afiliació, les activitats de reparació i instal·lació de maquinària i equip (+6,0%) o investigació i desenvolupament i programació, consultoria i altres activitats relacionades amb la informàtica (+5,2% en ambdós casos).

Per règims, el 77,1% de les persones afiliades d'alta a les Balears el 2020 es troben en el règim general, mentre que en el d'autònoms aquest percentatge és del 19,8%. La resta de personal treballador —el 3,1%— es classifiquen dins els règims especials. En termes interanuals, cau sobretot l'afiliació en el règim general (-10,4%), per sobre de la del règim d'autònoms (-2,1%), fet que incrementa el pes d'aquests sobre el total. Cau també l'afiliació en el règim especial de la llar (-3,8%) i en el de la mar (-13,4%), mentre que es manté en l'especial agrari (vegeu el quadre II-1.6.)

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 2020, un total de 29.688 persones assalariades treballaven per a una persona autònoma, un 18,8% menys que el 2019. Així, si es considera el

nombre de treballadors autònoms més els assalariats que tenen a càrrec, el pes que representen sobre el total de l'ocupació puja a un 26,3%².

Quan al tipus de contracte, del conjunt de treballadors amb informació sobre la tipologia del seu contracte (327.849 persones), 239.664 es troben d'alta amb un contracte indefinit, els quals representen el 73,1% del total. Alhora, els afiliats i les afiliades amb un contracte temporal sumen 88.185 persones (el 26,9%). En termes interanuals, i dins un context de forta reducció de l'ocupació, el personal treballador amb un contracte indefinit aguanta millor l'envestida i cauen en un 2,1% respecte al 2019. En canvi, es redueix significativament l'afiliació amb un contracte temporal (-29,4%). Destaca el fort increment del pes dels indefinits i les indefinides sobre el total de l'afiliació, però no per una millora de la qualitat del treball, sinó a costa d'una caiguda de l'ocupació, sobretot de la temporal.

Els treballadors fixos discontinus, per la seva banda, suposen 50.553 altes a la Seguretat Social de mitjana durant el 2020. Registren un descens del 12,7% en termes interanuals, després d'haver assolit el 2019 la xifra més alta de la sèrie històrica. De fet, el nombre de treballadors fixos discontinus no havia deixat de créixer malgrat els anys de recessió econòmica. Aquesta figura contractual té un marcat component estacional i s'ha vist afectada per una temporada turística atípica, si bé ha seguit el patró estacional, amb incre-

2. Vegeu al respecte la publicació periòdica: Observatori del Treball de les Illes Balears, *Evolució i Perfil del Treball Autònom*, http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/ca/perfil_autanoms/.

ments a partir del mes d'abril que s'allarguen fins al final del mes de setembre, i el mes d'agost és quan s'assoleix la punta (85.719 afiliacions) (vegeu el quadre II-1.7.)

La distribució de l'afiliació per illa es reparteix entre Mallorca, que concentra el 80,5 % dels afiliats; Menorca, amb el 6,3 %, i les Pitiüses, amb el 12,6 % restant. En comparació amb l'afiliació del 2019, totes les illes mostren descensos. Les Pitiüses són les que registren una caiguda més intensa (-15,1 %), seguides de Menorca (-8,7 %) i, finalment, Mallorca (-7,8 %). La major especialització turística de les Pitiüses en aquest context de fortes restriccions a la mobilitat expliquen el seu pitjor resultat en termes d'ocupació, atès que les Pitiüses havien estat fins al 2019 les illes amb un creixement acumulat de l'afiliació més important (vegeu el quadre II-1.8.)

Les dades de l'estadística del padró continu a 1 de gener de 2021 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 18,7 %, seguida de Catalunya (16,1 %), la Comunitat Valenciana (14,7 %) i Múrcia (14,6 %). Les Balears se situen 7,3 punts percentuals per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és de l'11,4 %.

Segons dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, la població ocupada estrangera el 2020 va registrar 83.615 treballadors d'alta, fet que representa el 18,1 % del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals el 8,3 %

són persones de la Unió Europea i el 9,8 % 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.

Respecte del 2019, el nombre de treballadors estrangers ha patit un descens de l'afiliació del 14,8 %, més accentuat en el cas dels treballadors de la UE (-25,4 %), atès que els treballadors no comunitaris just registren un descens del 3,0 %. En comparació, el nombre de treballadors i treballadores de nacionalitat espanyola experimenten una caiguda de l'afiliació del 7,3 % (vegeu el quadre II-1.9 i el gràfic AII-1.1.)

Pel que fa a la nacionalitat, dins el grup de països de la Unió Europea, els que aporten més mà d'obra al mercat de treball balear són, en primer lloc, Itàlia (que aporta el 25,2 % dels treballadors de la Unió Europea i l'11,5 % del total d'afiliats estrangers), seguida d'Alemanya (el 23,9 % i 10,9 %, respectivament). En tercer lloc se situa Romania (el 15,6 % i 7,1 %, respectivament). Del total de treballadors comunitaris, un 63,2 % cotitza en el règim general, un 32,6 % són autònoms i el 4,2 % restant és a la resta de règims (vegeu el quadre AII-1.2.).

D'altra banda, la major presència de treballadors estrangers afiliats no comunitaris són els que provenen del Marroc (el 17,8 % dels treballadors no comunitaris i el 9,7 % del total d'afiliats estrangers). Els segueixen —el 2020— els treballadors del Regne Unit, que des de l'1 de febrer ja no formen part de la Unió Europea i

suposen, amb 5.428 afiliats de mitjana, l'11,9 % dels treballadors no comunitaris i el 6,5 % del total. Se situen en tercer i quart lloc Colòmbia i l'Argentina, amb el 7,5 % i el 7,4 %, respectivament, sobre el total de persones no comunitàries. En aquest col·lectiu també són majoria els que cotitzen al règim general (el 71,3 %). En canvi, els autònoms tenen una menor presència (19,0 %) entre els no comunitaris, si bé depèn molt de la nacionalitat, atès que en el cas de les persones de nacionalitat xinesa el percentatge d'autònoms assolix el 52,3 %, i entre les de nacionalitat britànica, el 43,6 %. També és significatiu el pes de persones estrangeres extracomunitàries d'alta al règim de la llar, un 7,1 %, si bé en el cas de Paraguai o Bolívia s'arriba al 26,6 % i el 24,3 % del total, respectivament (vegeu el quadre [AII-1.3](#) i [AII-1.4](#).)

1.4.

ANÀLISI DE L'OCUPACIÓ SEGONS L'ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA: RESUM DE LES DADES GENERALS

L'Enquesta de població activa (EPA) estima 528.225 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2020. Això suposa un descens de 42.925 efectius ocupats respecte al 2019, que en termes relatius equival a una caiguda del 7,5 %. Es tracta d'un descens relatiu més suau que amb les dades de Tresoreria, si bé les diferències metodològiques entre ambdues fonts són importants. El 2020 tren-

ca la tendència creixent de quatre anys consecutiu registrant màxims d'ocupats de la sèrie històrica i suposa, per tant, situar-se al voltant de les xifres d'ocupació del 2015.

Com s'ha explicat, una de les mesures engegades per les administracions públiques per protegir els treballadors, les treballadores i les empreses de l'aturada de l'activitat econòmica han estat els expedients de regulació temporal de l'ocupació (ERTO), en els quals s'ha mantingut l'ocupació (el personal treballador continua d'alta a l'empresa), però sense treballar. És per això que baixa de manera tan accentuada el còmput d'hores treballades, molt per sobre el descens de l'ocupació. Segons les dades de l'EPA, l'any 2020 el nombre d'hores efectives treballades per al total d'ocupats ha caigut un 22,4 %, i en el cas de les persones assalariades, un 23,5 % (vegeu quadre [II-1.10](#).).

Per sectors d'activitat, i segons l'enquesta de població activa, el descens més important en el nombre de persones ocupades es dona en el sector dels serveis, que perd 34.200 llocs de feina, fet que equival a una caiguda del 7,4 % en termes relatius. El sector de la construcció experimenta un descens de 6.900 efectius respecte al 2019, la qual cosa equival a una caiguda del 10,8 %. El sector industrial registra el descens més suau en termes relatius, un -2,6 %. I finalment, el sector agrari perd 900 ocupats, fet que suposa un 14,5 % menys d'ocupats que el 2019 (vegeu el quadre [II-1.11](#).).

QUADRE II-1.7. EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS PER TIPUS DE CONTRACTE A LES ILLES BALEARS (2019-2020)

	Indefinits fixos discontinus (1)			Altres indefinits			Total d'indefinitos			Temporals			Total d'afiliats (2)		
	2019	2020	% variació	2019	2020	% variació	2019	2020	% variació	2019	2020	% variació	2019	2020	% variació
Gener	14.790	15.206	2,81	183.368	189.619	3,41	198.158	204.825	3,36	94.092	91.867	-2,36	319.488	325.447	1,87
Febrer	24.311	25.900	6,54	184.162	190.804	3,61	208.473	216.704	3,95	98.439	97.557	-0,90	334.464	343.262	2,63
Març	41.345	35.228	-14,80	185.959	189.310	1,80	227.304	224.538	-1,22	108.114	85.597	-20,83	363.129	338.739	-6,72
Abril	73.407	65.664	-10,55	185.871	189.018	1,69	259.278	254.682	-1,77	127.472	83.128	-34,79	414.603	366.246	-11,66
Maig	88.607	82.360	-7,05	186.282	189.283	1,61	274.889	271.643	-1,18	147.968	84.765	-42,71	451.279	384.770	-14,74
Juny	91.166	83.666	-8,23	187.445	189.109	0,89	278.611	272.775	-2,09	163.532	87.473	-46,51	470.908	388.468	-17,51
Juliol	92.582	85.719	-7,41	187.529	188.821	0,69	280.111	274.540	-1,99	166.329	99.194	-40,36	474.563	401.191	-15,46
Agost	93.791	84.384	-10,03	187.854	188.772	0,49	281.645	273.156	-3,01	161.599	94.951	-41,24	471.243	395.488	-16,08
Setembre	90.645	79.725	-12,05	188.267	188.979	0,38	278.912	268.704	-3,66	139.965	86.549	-38,16	447.525	383.930	-14,21
Octubre	45.437	23.192	-48,96	187.968	188.912	0,50	233.405	212.104	-9,13	100.952	84.016	-16,78	362.979	325.544	-10,31
Novembre	22.930	13.754	-40,02	189.682	188.499	-0,62	212.612	202.253	-4,87	97.813	82.002	-16,16	339.249	313.732	-7,52
Desembre	15.889	11.843	-25,46	189.560	188.199	-0,72	205.449	200.042	-2,63	92.663	81.124	-12,45	326.815	310.789	-4,90
Mitjana anual	57.908	50.553	-12,70	186.996	189.110	1,13	244.904	239.664	-2,14	124.912	88.185	-29,40	398.020	356.467	-10,44

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

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

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

QUADRE II-1.8. TREBALLADORS AFILIATS A LES ILLES BALEARS PER ILLES (2019-2020)

	2019	2020	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa (%)
Total	506.882	462.612	-44.270	-8,7
Mallorca	403.986	372.576	-31.410	-7,8
Menorca	32.150	29.342	-2.808	-8,7
Eivissa	64.279	54.611	-9.668	-15,0
Formentera	4.420	3.744	-676	-15,3
Altres províncies	2.041	2.335	294	14,4

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.9. TOTAL D'AFILIATS ESTRANGERS A LA SEGURETAT SOCIAL A LES ILLES BALEARS (2020)

	Unió Europea	No UE	Total	% UE	% no UE
Gener	38.126	36.196	74.322	51,3	48,7
Febrer	35.434	43.817	79.251	44,7	55,3
Març	35.630	41.357	76.987	46,3	53,7
Abril	38.908	45.262	84.170	46,2	53,8
Maig	41.603	49.010	90.613	45,9	54,1
Juny	42.008	50.492	92.500	45,4	54,6
Juliol	45.428	53.307	98.735	46,0	54,0
Agost	44.583	52.474	97.057	45,9	54,1
Setembre	41.524	49.788	91.312	45,5	54,5
Octubre	34.408	41.371	75.779	45,4	54,6
Novembre	32.374	39.827	72.201	44,8	55,2
Desembre	31.741	38.713	70.454	45,1	54,9
Mitjana 2020	38.481	45.135	83.615	46,0	54,0

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Per sexe, el descens de l'ocupació tant es dona entre el col·lectiu masculí com en el femení. D'aquesta manera, els homes han vist caure l'ocupació en 24.400 efectius respecte al 2019, fet que en termes relatius equival a un descens del 7,9%, mentre que el nombre de dones ha experi-

mentat un descens de 18.500 efectius, un -7,1%.

La distribució de l'ocupació per sexe i sector a les Illes Balears el 2020 és la següent: els homes es concentren en un 71,4% en el sector de serveis, un 18,1% en la cons-

trucció, seguit de la indústria i l'agricultura amb un 8,9 % i 1,6 %, respectivament. Quant a les dones, la concentració en el sector serveis és més accentuada i suposa un 93,4 % del total de dones ocupades. Li segueix la indústria, amb un 4,3 %. Com s'ha comentat, s'intensifica la terciarització de l'economia de les Balears i es fa palès si es comparen els pesos del 2020 amb els de l'any 2007, quan els serveis representaven el 72,5 % del total d'ocupats, 9 punts percentuals menys que el 2020 (81,5 %). En canvi, la construcció aglutinava el 15,8 % dels ocupats, quan el 2020 concentra el 10,8 %. I finalment, la indústria ha passat a representar el 9,5 % del total de persones ocupades el 2007 al 6,8 % el 2020.

L'any 2020, sempre segons l'EPA, a les Balears hi ha 114.300 persones ocupades estrangeres, fet que suposa un 21,6 % del total de l'ocupació de les illes, molt per sobre de la mitjana nacional (12,1 %). De

fet, les Balears són la comunitat autònoma amb el major percentatge d'estrangers sobre el total d'ocupats. Respecte al 2019, experimenta un major descens de l'ocupació el personal treballador estranger (-9,8 %) que el grup de treballadors de nacionalitat espanyola (-6,9 %).

Per grups d'edat i respecte al 2019, cau sobretot l'ocupació entre els joves menors de 25 anys (-33,0 %), que pateixen en major mesura els efectes de la temporalitat i són els primers a perdre el lloc de feina i els que menys s'han vist protegits per les mesures empeses per les administracions, com ara els expedients temporals de regulació de l'ocupació. En segon lloc se situa el grup de 25 a 54 anys, que redueix els seus efectius ocupats en un 7,6 %. En canvi, el col·lectiu més gran, les persones majors de 55 anys, no només aguanten els efectes derivats de la pandèmia, sinó que incrementen l'ocupació en un 2,2 %.

QUADRE II-1.10. EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ A LES ILLES BALEARS (2009-2020)

	Població ocupada	Variació		% var. hores efectives treballades	
		Absoluta	Relativa	Total ocupats	Assalariats
2009	484.300	-29.200	-5,7	-8,8	-5,8
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

Font: Enquesta de població activa, INE

**QUADRE II-1.11. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ OCUPADA (MILERS) PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS
PER TRIMESTRES (2013-2020)**

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
1r trimestre de 2013	3,7	25,5	36,7	363,6	429,5
2n trimestre de 2013	5,5	25,9	38,8	426,5	496,7
3r trimestre de 2013	5,6	25,6	35,3	455,9	522,4
4t trimestre de 2013	5,4	29,0	37,2	383,2	454,8
1r trimestre de 2014	6,5	26,6	38,5	346,9	418,5
2n trimestre de 2014	6,0	28,7	41,2	425,9	501,8
3r trimestre de 2014	5,1	34,7	41,6	451,3	532,7
4t trimestre de 2014	4,3	37,5	42,2	394,4	478,5
1r trimestre de 2015	5,9	36,1	48,1	365,7	455,9
2n trimestre de 2015	5,3	37,2	46,9	436,3	525,8
3r trimestre de 2015	5,7	40,3	41,7	467,6	555,3
4t trimestre de 2015	4,3	37,7	43,1	416,4	501,5
1r trimestre de 2016	5,9	36,8	47,2	401,2	491,1
2n trimestre de 2016	4,3	35,4	49,1	458,4	547,1
3r trimestre de 2016	3,8	35,8	51,0	481,9	572,5
4t trimestre de 2016	3,8	33,6	52,9	421,3	511,6
1r trimestre de 2017	3,6	36,2	55,1	394,6	489,5
2n trimestre de 2017	4,3	41,1	54,6	454,6	554,5
3r trimestre de 2017	4,6	40,7	48,1	492,4	585,8
4t trimestre de 2017	5,4	46,4	49,0	419,5	520,3
1r trimestre de 2018	9,4	43,9	48,9	386,6	488,7
2n trimestre de 2018	9,6	42,6	48,8	473,1	574,2
3r trimestre de 2018	9,0	38,2	45,3	529,2	621,7
4t trimestre de 2018	7,4	36,2	52,4	460,1	556,1
1r trimestre de 2019	7,3	36,6	62,1	410,1	516,1
2n trimestre de 2019	7,9	35,5	64,9	470,5	578,7
3r trimestre de 2019	4,0	38,3	60,7	516,7	619,7
4t trimestre de 2019	4,2	37,6	67,3	461,0	570,1
1r trimestre de 2020	5,0	36,4	64,2	397,5	503,0
2n trimestre de 2020	4,7	31,4	55,9	420,2	512,2
3r trimestre de 2020	5,5	39,8	54,4	474,2	573,9
4t trimestre de 2020	4,8	36,5	52,9	429,5	523,8

Font: Enquesta de població activa, INE

D'altra banda, els efectes dels ERTO també es reflecteixen en el fet que el nombre de població assalariada amb contracte temporal presenta el 2020 un descens de l'ocupació del 23,9%, mentre que la quantitat d'assalariats i assalariades amb contracte indefinit experimenta un descens més suau, concretament del -3,8% respecte al 2019.

D'acord amb les dades de l'EPA, el 2020 es van comptabilitzar a les Illes Balears 101.700 persones aturades de mitjana, 25.700 més que el 2019, la qual cosa equival a un augment del 33,8%. Es tracta del valor més alt des del 2015, que es va situar per sobre de les 105.000 persones en atur.

Per sexe, i sempre segons l'EPA, els homes experimenten un major increment de l'atur en termes relatius, un 41,4%, enfront del 27,2% en el cas de les dones. Aquestes suposen el 2020 el 50,4% del total de la població aturada.

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

El 2020 les Illes Balears mostren una taxa d'activitat del 61,6% de la població de 16 anys i més. Superen amb escreix la mitjana nacional (57,4%). Se situen com la segona comunitat autònoma amb la taxa més alta, per darrere de Madrid (62,1%). En termes interanuals, la taxa de les Illes baixa en 2,7 punts percentuals. Els efectes de l'aturada de l'activitat econòmica es tradueixen en un augment de la inactivitat, pel fet que moltes persones ni treballaven ni

estaven en disposició de fer-ho durant els mesos de confinament (vegeu el quadre [II-1.12.](#))

Si s'analitza la taxa d'activitat segons el nivell de formació assolit per les persones que formen part de la població activa, s'evidencia que la seva taxa d'activitat és més alta com més gran és el nivell de formació que tenen i que aquesta circumstància es dona tant per a dones com per a homes. Cal ressaltar que els homes presenten taxes d'activitat molt superiors a la de les dones en els nivells formatius baixos, diferències que gairebé desapareixen en els nivells educatius alts (vegeu els gràfics [AII-1.2](#), [AII-1.3](#) i [AII-1.4.](#)).

L'any 2020 la taxa d'activitat masculina cau 3,1 punts percentuals respecte del 2019, mentre que la taxa d'activitat femenina ho fa en 2,5 punts. Així, la taxa d'activitat femenina se situa en el 56,9% i es manté, malgrat tot, com la segona més alta del conjunt de comunitats autònomes, 4,7 punts per sobre de la mitjana estatal (52,2%). Per la seva part, la taxa d'activitat masculina se situa en el 66,4%, la tercera més alta del conjunt d'Espanya i a 3,4 per sobre de la mitjana (62,9%). Es manté la bretxa de gènere i la taxa d'activitat masculina es troba 9,5 punts per sobre de la femenina. El grup d'edat que ha experimentat un descens més gran de la taxa d'activitat respecte del 2019 ha estat el de les persones entre 20 i 24 anys, amb un descens de 13,5 punts, sobretot entre el col·lectiu masculí. En canvi, els més grans, els de 55 i més anys mantenen els valors de la taxa d'activitat, atès que ha estat el col·lectiu menys afectat pels efectes socioeconòmics que ha suposat la pandèmia (vegeu el quadre [II-1.14.](#)).

QUADRE II-1.12. TAXA D'ACTIVITAT PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019-2020)

	2019					2020				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	58,4	58,7	58,7	58,7	58,6	°	55,5	57,8	58,2	57,4
Andalusia	56,7	57,0	56,9	56,6	56,8	56,3	52,7	55,8	56,7	55,4
Aragó	58,6	59,2	59,7	59,3	59,2	58,7	57,4	58,0	58,4	58,1
Astúries	50,9	50,4	50,7	50,8	50,7	51,0	48,9	50,1	50,2	50,0
Illes Balears	62,4	65,8	67,0	62,4	64,4	60,3	59,7	64,7	61,8	61,6
Illes Canàries	60,0	60,2	59,5	60,7	60,1	59,8	54,5	56,8	57,4	57,1
Cantàbria	54,8	54,5	55,2	55,7	55,1	54,4	51,6	55,2	54,1	53,8
Castella i Lleó	53,8	54,8	55,4	55,3	54,8	54,6	51,8	54,4	54,2	53,8
Castella-la Manxa	58,6	58,3	58,4	58,5	58,5	57,9	54,8	57,8	58,6	57,3
Catalunya	61,4	61,6	61,7	61,6	61,6	61,1	58,5	60,5	61,2	60,3
Com. Valenciana	57,5	58,4	58,4	58,5	58,2	57,6	55,5	58,1	57,6	57,2
Extremadura	55,7	55,5	55,8	55,7	55,6	55,0	52,9	54,8	54,9	54,4
Galícia	52,9	53,1	53,5	53,1	53,1	53,0	51,0	52,5	52,3	52,2
Madrid	62,7	62,9	62,4	63,4	62,8	63,0	60,5	61,8	63,3	62,1
Múrcia	58,7	59,1	59,1	59,6	59,1	59,0	56,9	60,7	58,8	58,8
Navarra	57,8	59,3	58,9	58,6	58,6	57,5	55,7	57,3	58,1	57,1
País Basc	56,6	56,5	55,9	55,8	56,2	55,3	53,7	55,7	55,5	55,1
La Rioja	59,5	60,2	59,1	59,2	59,5	59,1	56,8	58,3	59,4	58,4
Ceuta	57,4	57,5	58,6	58,8	58,1	58,6	55,0	55,8	56,1	56,4
Melilla	63,3	62,1	58,4	58,1	60,5	58,3	61,2	64,0	65,5	62,2

Font: Enquesta de població activa, INE

Pel que fa a la taxa d'ocupació³, del conjunt de comunitats autònomes el 2020, sis registren taxes per damunt del 50 %, entre les quals la taxa balear assoleix el 51,7 % de la població de 16 i més anys. Ara bé, perd la primera posició del rànquing i passa a ocupar la quarta, 3,2 p. p. per sobre de la taxa del conjunt nacional (48,5 %). En termes interanuals, la taxa de les Illes Balears experimenta un descens de 5,2 p. p., mentre que la d'Espanya ho fa en 1,9 punts. Es tracta de la taxa d'ocupació més baixa a les Illes Balears des del 2013 (vegeu el quadre II-1.13.).

Per sexe, cau 5,9 punts la taxa d'ocupació masculina fins a assolir el 56,4 % el 2020. La taxa d'ocupació femenina, per la seva part, cau 4,5 p. p. respecte al 2019 i es queda en el 47,0 %, la tercera més alta de totes les comunitats autònomes, per darrere de Madrid (50,3 %) i Catalunya (48,3 %), i per sobre de la mitjana nacional (43,1 %). La major caiguda de la taxa d'ocupació es dona novament en el col·lectiu més jove, entre 20 i 24 anys, que veuen caure la taxa del 48,9 % al 32,3 % durant l'any de la pandèmia (vegeu el quadre II-1.14.).

Pel que fa a la taxa d'ocupació dels joves menors de 30 anys, totes les comunitats autònomes presenten descensos significatius, si bé a les Illes Balears s'hi dona el més destacat (-9,8 p. p.), mentre que en el conjunt d'Espanya cau en 4,5 punts. Tot i això, les Balears se situen com la cinquena comunitat autònoma amb la taxa més alta (38,2 %), 1,7 punts per sobre de la mitjana espanyola, que és del 36,4 % (vegeu el quadre II-1.15.).

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

Juntament amb la taxa d'ocupació juvenil, s'ha d'analitzar la taxa d'abandonament escolar prematur⁴, un indicador educatiu que provoca una mancança en les habilitats dels joves a l'hora d'enfrontar-se a una feina i en el qual les Balears presenten uns resultats desfavorables. Segons dades del 2020, la taxa de les Illes Balears és del 21,3 %, la segona més alta del conjunt de comunitats autònomes i per sobre de la mitjana nacional (16,0 %). Ara bé, la xifra del 2020 és la més baixa de la sèrie històrica, i respecte del 2019 cau en gairebé 3 p. p., si bé les Illes Balears es troben encara molt per sobre de l'objectiu de l'estratègia europea per al 2020, que se situa en el 15 %. Hi ha diferències significatives per sexe: les dones presenten una taxa del 12,4 %, similar a la del conjunt d'Espanya (11,6 %); en canvi, la dels homes suposa més del doble, el 29,4 % (vegeu el quadre II-1.16.).

D'altra banda, segons les dades de l'Enquesta de població activa, la taxa d'atur⁵ de les Illes Balears se situa en el 16,1 % de la població activa el 2020. En comparació, la taxa del conjunt d'Espanya se situa en el 15,5 %, 0,6 p. p. per sota de la de les Balears. Respecte al 2019, la taxa balear experimenta un repunt de 4,4 punts pel fet de passar de l'11,7 % el 2019 al 16,1 % el 2020. Es tracta de la taxa d'atur més alta des del 2015. La taxa espanyola, per la seva banda, creix 1,4 punts percentuals i posa de manifest el major impacte de la crisi sanitària en el mercat laboral balear en comparació a altres territoris (vegeu el quadre II-1.17.).

4. Taxa d'abandonament escolar prematur: representa la població de 18 a 24 anys que no ha completat el nivell d'educació secundària de segona etapa i no segueix cap tipus d'educació o formació.

5. La taxa d'atur és la relació entre el nombre d'aturats i la població activa.

QUADRE II-1.13. TAXES D'OCCUPACIÓ PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019-2020)

	2019					2020				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	49,8	50,5	50,5	50,6	50,4	49,8	47,0	48,4	48,8	48,5
Andalusia	44,7	45,0	44,5	44,9	44,8	44,4	41,5	42,5	43,8	43,0
Aragó	52,5	53,3	53,9	53,4	53,3	52,5	50,6	51,1	51,1	51,3
Astúries	43,3	43,2	43,4	44,1	43,5	43,6	41,8	43,0	43,4	43,0
Illes Balears	51,8	57,8	61,5	56,2	56,8	49,3	50,2	56,1	51,1	51,7
Illes Canàries	47,4	47,6	46,9	49,3	47,8	48,5	42,8	42,6	43,0	44,2
Cantàbria	48,2	49,6	50,4	49,5	49,4	48,3	44,5	48,6	47,7	47,3
Castella i Lleó	47,1	48,4	49,2	49,1	48,5	48,2	45,4	47,6	47,9	47,3
Castella-la Manxa	49,4	48,8	49,0	48,9	49,0	47,4	45,6	47,2	48,4	47,1
Catalunya	54,2	54,7	55,0	55,1	54,8	54,6	51,1	52,5	52,7	52,7
Comunitat Valenciana	49,4	50,1	50,3	50,2	50,0	49,3	46,2	48,1	48,1	47,9
Extremadura	43,1	44,1	44,8	42,6	43,7	42,0	41,6	43,4	43,2	42,5
Galícia	46,3	47,1	47,3	46,9	46,9	46,3	44,9	46,3	46,2	45,9
Madrid	55,4	56,2	56,0	57,1	56,2	56,3	52,9	53,6	54,8	54,4
Múrcia	49,8	51,2	50,7	50,1	50,4	49,3	48,0	50,2	49,8	49,3
Navarra	53,0	54,8	54,0	53,4	53,8	52,5	50,1	51,6	51,3	51,4
País Basc	51,2	51,6	50,7	50,7	51,0	50,5	48,8	50,0	50,0	49,8
La Rioja	52,9	54,3	53,8	53,3	53,6	52,5	51,1	51,6	53,3	52,1
Ceuta	44,6	43,4	41,8	42,6	43,1	44,6	43,9	40,7	41,1	42,6
Melilla	46,9	45,8	41,5	42,5	44,2	44,8	46,9	48,6	49,9	47,5

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-1.14. TAXA D'ACTIVITAT, D'Ocupació I D'ATUR PER SEXES I PER GRUPS D'EDAT A LES ILLES BALEARS (2019-2020)

	Activitat			Ocupació			Atur		
	2019	2020	Var. 20-19 (abs.)	2019	2020	Var. 20-19 (abs.)	2019	2020	Var. 20-19 (abs.)
Ambdós sexes	64,4	61,6	-2,8	56,8	51,7	-5,2	11,7	16,1	4,4
16-19 anys	20,2	16,5	-3,7	11,0	7,1	-3,9	45,3	57,0	11,7
20-24 anys	65,6	52,0	-13,5	48,9	32,3	-16,6	25,4	38,4	12,9
25-54 anys	87,3	84,4	-2,9	78,1	71,7	-6,5	10,5	15,1	4,6
55 i més anys	31,4	31,8	0,4	28,4	28,1	-0,3	9,5	11,4	1,9
Homes	69,5	66,4	-3,1	62,3	56,4	-5,9	10,3	15,0	4,7
16-19 anys	20,6	22,9	2,3	12,6	10,3	-2,3	38,9	53,3	14,4
20-24 anys	69,5	56,9	-12,6	52,7	37,3	-15,4	24,1	34,5	10,4
25-54 anys	91,6	88,3	-3,3	83,5	75,8	-7,6	8,9	14,1	5,2
55 i més anys	36,1	35,4	-0,7	32,9	32,3	-0,5	9,0	8,6	-0,4
Dones	59,4	56,9	-2,5	51,4	47,0	-4,5	13,4	17,5	4,1
16-19 anys	19,7	9,6	-10,1	9,4	3,7	-5,7	52,4	61,7	9,2
20-24 anys	61,6	47,0	-14,6	45,0	27,2	-17,8	26,9	42,8	15,8
25-54 anys	82,7	80,3	-2,4	72,6	67,3	-5,2	12,3	16,2	4,0
55 i més anys	27,2	28,5	1,3	24,5	24,4	-0,1	10,1	14,7	4,6

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-1.15. TAXA D'Ocupació DELS JOVES MENORS DE 30 ANYS PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2020)

	Ocupats < 30 anys	Població < 30 anys	Taxa d'ocupació
Espanya	2.478.374	6.800.571	36,4
Andalusia	380.027	1.288.328	29,5
Aragó	74.738	179.942	41,5
Astúries	32.883	110.141	29,9
Illes Balears	70.815	185.620	38,2
Illes Canàries	110.065	346.975	31,7
Cantàbria	22.562	71.923	31,4
Castella i Lleó	109.816	292.269	37,6
Castella-la Manxa	101.144	303.878	33,3
Catalunya	495.471	1.137.679	43,6
Com. Valenciana	264.030	715.003	36,9
Extremadura	48.144	155.203	31,0
Galícia	107.773	318.570	33,8
Madrid	411.345	1.002.242	41,0
Múrcia	90.974	242.060	37,6
Navarra	34.833	96.170	36,2
País Basc	98.801	280.491	35,2
La Rioja	17.971	42.670	42,1
Ceuta	3.704	16.303	22,7
Melilla	3.278	15.104	21,7

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-1.16. POBLACIÓ D'ENTRE 18 I 24 ANYS QUE NO HA COMPLETAT EL NIVELL D'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA, PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2020)

	Total	Homes	Dones
UE 27	10,2	11,9	8,4
Espanya	16,0	20,2	11,6
Andalusia	21,8	26,7	16,8
Aragó	14,2	19,1	9,1
Astúries	8,9	11,0	6,8
Illes Balears	21,3	29,4	12,4
Illes Canàries	18,2	21,8	14,7
Cantàbria	9,1	11,8	6,5
Castella i Lleó	15,4	18,6	12,1
Castella-la Manxa	18,7	23,1	13,9
Catalunya	17,4	23,2	11,1

continua

	Total	Homes	Dones
Comunitat Valenciana	15,5	19,0	11,6
Extremadura	18,4	24,4	12,0
Galícia	12,0	15,5	8,2
Madrid	10,0	12,6	7,2
Múrcia	18,7	22,4	14,5
Navarra	10,8	13,9	7,8
País Basc	6,5	8,5	4,3
La Rioja	14,6	17,9	10,9

Font: *Las cifras de la educación en España*, Ministeri d'Educació i Cultura

La taxa d'atur femenina se situa en el 17,5 % el 2020 a les Illes Balears, una taxa 2,5 punts per sobre de la masculina (15,0 %), si bé el col·lectiu masculí augmenta la seva taxa (4,7 punts) per sobre de la femenina (4,1 punts). En el conjunt d'Espanya la taxa d'atur femenina se situa en el 17,4 %, similar a la de les Illes. En canvi, la taxa d'atur masculina del conjunt d'Espanya (13,9 %) és inferior a la de les Illes Balears (15,0 %). De fet, se situa com la quarta regió amb la taxa d'atur masculina més alta de l'Estat, per darrere de les Canàries (21,5 %), comunitat també turística molt afectada per les restriccions de mobilitat, Andalusia (18,8 %) i Extremadura (18,0 %) (vegeu el gràfic [AII-1.5](#)).

Per grups d'edat, el 2020 els més joves, els menors de 25 anys, presenten la taxa d'atur més elevada, concretament del 41,6 %. Això suposa un increment de 12,4 punts percentuals respecte al 2019, que va ser del 29,2 %. Es tracta de la major taxa d'atur juvenil des dels pitjors anys de la crisi econòmica del 2008, quan va assolir el 48,9 % el 2013 a les Illes Balears i el 55,5 % en el conjunt d'Espanya. D'altra banda, el

grup d'edat entre 25 i 54 anys mostra una taxa d'atur del 15,1 % el 2020, 4,6 punts per sobre de la del 2019, si bé molt lluny de la taxa dels pitjors anys de l'anterior crisi econòmica. Finalment, la taxa d'atur del grup de persones majors de 55 anys és la més baixa dels tres grups d'edat, de l'11,4 %, si bé ha pujat 1,9 punts respecte al 2018. Les dades posen de manifest la major vulnerabilitat del col·lectiu més jove davant la reducció de l'ocupació provocada per la frenada de l'activitat econòmica (vegeu el quadre [II-1.14](#)).

Finalment, s'han de tenir present —en el cas d'una comunitat com la nostra— les diferències que es produeixen en la taxa d'atur segons l'època de l'any. En els mesos centrals de l'estiu la taxa d'atur es redueix respecte dels trimestres de menor activitat turística. Ara bé, les condicions peculiars del 2020, amb una temporada turística atípica, han fet que si bé la taxa del tercer trimestre de l'any continua sent la més baixa (del 13,3 %) no s'han donat les mateixes fluctuacions que en anys anteriors (vegeu el gràfic [AII-1.6](#)).

QUADRE II-1.17. TAXES D'ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019-2020)												
	2019					2020						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre
Espanya	14,7	14,0	13,9	13,8	14,1	14,4	15,3	16,3	16,1	15,5	16,1	15,5
Andalusia	21,1	21,0	21,8	20,8	21,2	21,2	21,3	23,8	22,7	22,3	22,7	22,3
Aragó	10,5	10,0	9,7	9,9	10,0	10,6	11,8	11,9	12,5	11,7	12,5	11,7
Astúries	15,0	14,2	14,4	13,1	14,2	14,4	14,5	14,2	13,5	14,1	13,5	14,1
Illes Balears	17,1	12,1	8,2	9,9	11,7	18,2	15,9	13,3	17,3	16,1	17,3	16,1
Illes Canàries	21,0	21,0	21,2	18,8	20,5	18,8	21,6	25,0	25,2	22,6	25,2	22,6
Cantàbria	12,2	9,0	8,7	11,2	10,3	11,1	13,8	12,0	11,8	12,1	11,8	12,1
Castella i Lleó	12,4	11,8	11,2	11,2	11,6	11,8	12,4	12,5	11,6	12,1	11,6	12,1
Castella-la Manxa	15,7	16,4	16,1	16,6	16,2	18,1	16,8	18,3	17,4	17,7	17,4	17,7
Catalunya	11,6	11,2	10,9	10,5	11,0	10,7	12,8	13,2	13,9	12,6	13,9	12,6
Comunitat Valenciana	14,1	14,3	13,9	14,1	14,1	14,4	16,7	17,3	16,4	16,2	16,4	16,2
Extremadura	22,5	20,5	19,7	23,5	21,5	23,6	21,4	20,9	21,3	21,8	21,3	21,8
Galícia	12,5	11,3	11,5	11,7	11,8	12,7	12,0	11,8	11,7	12,0	11,7	12,0
Madrid	11,7	10,5	10,3	10,0	10,6	10,6	12,6	13,3	13,5	12,5	13,5	12,5
Múrcia	15,1	13,4	14,2	16,1	14,7	16,5	15,6	17,2	15,4	16,2	15,4	16,2
Navarra	8,2	7,6	8,2	9,0	8,2	8,6	10,1	9,9	11,7	10,1	11,7	10,1
País Basc	9,6	8,6	9,3	9,1	9,2	8,7	9,1	10,3	10,0	9,5	10,0	9,5
La Rioja	11,1	9,9	9,0	9,9	10,0	11,2	10,1	11,5	10,4	10,8	10,4	10,8
Ceuta	22,3	24,6	28,8	27,6	25,8	23,9	20,3	27,1	26,7	24,5	26,7	24,5
Melilla	25,9	26,2	29,0	26,8	27,0	23,1	23,4	24,1	23,8	23,6	23,8	23,6

Font: Enquesta de població activa, INE

1.5.

L'ÍNDEX DE QUALITAT DEL TREBALL (IQT)

L'any 2004 el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears va encarregar un primer estudi⁶ que tenia per objecte definir una metodologia i una proposta d'indicadors per avaluar la qualitat del treball a les Illes Balears. Aquesta primera versió va ser posteriorment actualitzada l'any 2008, i editada el 2009⁷ de manera que es disposa de resultats per als anys 2001 i del 2006 al 2016. El 2019 es porta a terme una nova actualització de la metodologia i es publica un tercer treball⁸ que aprofita gran part de la tasca que s'havia fet fins al moment, però atenent el desenvolupament de noves estadístiques i indicadors, i que 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:

- 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.
- Seguretat en el treball. Es tracta de preveure mesures que aproximïn la probabilitat de passar a la situació d'atur, les condicions d'aquest període d'atur i tots aquells aspectes indicatius de més o menys estabilitat en l'ocupació, com poden ser la major o menor prevalença de diverses modalitats de contractes laborals.
- Condicions laborals. Aquesta seria la dimensió més àmplia en la mesura que pren en consideració tots aquells aspectes relacionats amb les condicions en què es desenvolupa el treball, conciliació de vida laboral i familiar, sinistralitat laboral, gènere, etc.

En definitiva, es tracta d'una bateria de 36 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 II-1.18.).

Pel que fa a les ponderacions dels diversos indicadors, s'han definit tres possibles escenaris⁹. En tots els casos es considera que

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

7. 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. *Indicadors de qualitat del treball*, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, 2008.

8. 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., *La qualitat del treball a les Illes Balears 2009-2018*. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, 2019.

9. Les ponderacions dels indicadors, així com els escenaris, varen ser aprovades en la reunió de la Comissió de Relacions Laborals el CES del dia 12 de juny de 2019.

la dimensió de retribucions salarials té una rellevància clarament superior a l'hora de valorar la qualitat del treball. La resta d'indicadors tenen tots la mateixa ponderació en l'escenari base, mentre que en l'anomenat escenari social s'atorga un pes superior als indicadors de conciliació i gènere i en l'escenari estabilitat es consideren més rellevants les variables relacionades amb la seguretat en el lloc de treball i les modalitats laborals (vegeu el quadre II-1.19.)

Els resultats globals, aplicant les ponderacions explicades, situen les Illes Balears en una posició avantatjosa en relació amb la resta de comunitats autònomes durant gran part dels anys estudiats. Tanmateix, els resultats del 2019 varen 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 situaven les Illes Balears entre la quarta i la sisena posició. L'actualització dels indicadors el 2020, any especialment complicat per al mercat de treball, dona continuïtat als bons resultats de l'any anterior i les Illes Balears se situen novament en la tercera posició en l'escenari base i en la segona pel que fa a les dimensions social i d'estabilitat (vegeu el quadre II-1.20.).

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 de poder identificar els punts forts de la regió i també aquells aspectes respecte dels 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 de 2020 respecte al 2019, així com quins han estat els indicadors que han patit un descens en el rànquing per comunitats autònomes (vegeu els quadres de AII-1.5 a AII-1.12).

En la dimensió 1 sobre retribucions salarials, la qual integra els indicadors¹⁰ que tenen més pes en tots els escenaris considerats, les Illes han passat de la setena a la vuitena posició pel que fa al guany salarial, mantenen la primera posició en el percentatge de llars amb baixa intensitat de treball, així com en l'indicador de desigualtat salarial. Tot plegat fa que les Illes Balears se situïn en la tercera millor posició en aquesta dimensió.

En la dimensió 2 sobre la seguretat en el treball, les Illes han passat d'estar a la primera posició el 2019 a la segona el 2020. Han perdut posicions relatives sobretot en l'indicador de percentatge d'ocupats que busquen una altra feina per inseguretat en l'actual i en el pes dels treballadors afectats per un expedient de regulació de l'ocupació. En ambdós indicadors, el 2020 les Balears ocupen la darrera posició. En canvi, escalen fins a la primera posició en el risc de quedar-se a l'atur i en la taxa de cobertura dels convenis col·lectius.

També en la dimensió 2 i en aquest cas en la subdimensió de les modalitats laborals, les Illes Balears passen de la tretzena posi-

10. S'ha de tenir en compte que les fonts d'aquests indicadors, que són l'Enquesta anual d'estructura salarial i l'Enquesta de condicions de vida, ambdues de l'INE, tenen un decalatge temporal important i, per exemple, els resultats per al 2020 són els corresponents a les enquestes del 2019.

ció a la catorzena. Es tracta, per tant, d'una dimensió en què les Illes no es troben ben situades amb relació a la resta de comunitats autònomes. Més concretament, les Illes mantenen la darrera posició pel que fa al pes dels ocupats fixos discontinus i passen a ocupar la penúltima en la menor taxa de parcialitat i en el pes dels ocupats que volen treballar més hores. En canvi, milloren i escalen posicions en la taxa de temporalitat i en el percentatge dels assalariats temporals involuntaris.

En la dimensió 3, sobre les condicions laborals i pel que fa a la subdimensió de condicions de treball, les Illes Balears varen assolir la primera posició el 2019, malgrat que el 2018 ocupaven la dotzena. El 2020 perden un lloc en el rànquing i es queden en el segon lloc. Així, es perden posicions sobretot en el percentatge d'ocupats que busquen una altra feina per millorar les condicions de l'actual, pel fet de passar de la tercera posició a la desena, així com en el pes dels ocupats que treballen més de 40 hores setmanals. En canvi, milloren en comparació amb la resta d'autonomies en indicadors com hores extres per treballador, o en el desajustament de qualificacions.

Pel que fa a la sinistralitat laboral, també dins la dimensió 3, les Balears es caracteritzen per tenir un dels índexs més alts d'incidència d'accidents de treball, si bé el 2020 han passat de la darrera a la quinzena posició del rànquing. Ara bé, continuen ocupant la primera posició en l'indicador sobre els dies de baixa i es mantenen en la tercera pel que fa a la incidència de malalties professionals. Tot plegat situa les Illes en la quarta posició del rànquing el 2020 en aquesta subdimensió.

Seguint amb la dimensió 3, i en aquest cas amb la subdimensió de conciliació, les Illes Balears han empitjorat posicions i passen de la primera el 2019 a la sisena el 2020. Així, han perdut posicions sobretot en la taxa de parcialitat voluntària, així com en els ocupats que treballen al seu domicili i els que treballen en jornada continuada. En canvi, les Balears milloren de manera significativa (passa de l'onzena posició a la tercera) en el percentatge d'ocupats que treballen en dissabte, diumenge, darrera hora del capvespre o nit.

En la subdimensió de formació i promoció de la dimensió 3, les Illes Balears van experimentar una millora significativa el 2019 i van passar de la quinzena posició el 2018 a la vuitena. Ara, el 2020, fins i tot millora i escala un lloc més, fins al setè. Els indicadors amb una millor evolució han estat el percentatge d'ocupats que cursa algun tipus de formació, i els ocupats que cursen formació relacionada amb la seva ocupació actual o futura. En canvi, es perden posicions en la participació empresarial en la formació.

Finalment, i pel que fa a la subdimensió de gènere de la dimensió 3, les Illes Balears se situen en la setena posició de totes les regions espanyoles el 2020 quan ocupaven la primera un any abans. Aquesta forta davallada s'explica sobretot per l'empitjorament de la posició relativa en els indicadors de: ràtio dona/home del risc de quedar-se a l'atur, ràtio de la temporalitat involuntària, i la ràtio dels ocupats que cursen estudis. A l'únic indicador de gènere en què les Illes augmenten la posició és en el de la ràtio de la taxa de parcialitat involuntària.

QUADRE II-18. DIMENSIONS I INDICADORS DE QUALITAT DEL TREBALL (2019)

Dimensions	Indicadors
DIMENSIÓ 1. RETRIBUCIONS	Retribucions salarials
	Guany mitjà anual
	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball
	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
DIMENSIÓ 2. SEGURETAT EN EL TREBALL	Seguretat
	Risc de quedar-se a l'atur
	% d'ocupats que cerquen feina per inseguretat
	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
	Subocupació
DIMENSIÓ 3. CONDICIONS LABORALS	Condicions de treball
	% d'ocupats que cerquen feina per millorar
	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 accidents amb baixa
	Incidència de malalties professionals
	Conciliació
	% d'ocupats treballen dissabte, diumenge, final de tarda o nit
	% d'ocupats que treballen al domicili particular
	% d'ocupats amb jornada continuada
	% d'ocupats amb jornada parcial voluntària
	Formació i promoció
	% d'ocupats que cursen estudis
	% de formació relacionada amb l'ocupació
	Participació empresarial en la formació

continua

Dimensions	Indicadors
DIMENSÍO 3. CONDICIONS LABORALS	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: Garcia, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La Qualitat de treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-1.19. PONDERACIONS ESTABLERTES EN ELS DIVERSOS ESCENARIS, IQT (2020)				
Dimensió		Escenari base	Escenari social	Estabilitat
Dimensió 1. Retribucions	Retribucions salarials	51	43	43
Dimensió 2. Seguretat en el treball	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: Garcia, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La Qualitat de treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

Aquest nou informe sobre l'índex de qualitat del treball suposa, com s'ha indicat, treballar amb una nova metodologia que se centra en l'anàlisi dels aspectes més específics de la qualitat de l'ocupació i deixa alguns indicadors més quantitatius com a elements de context del marc laboral. És per això que els antics resultats de l'IQT no són comparables amb els nous resultats, si bé les diferències en els resultats no són molt accentuades.

En síntesi, els resultats de l'índex de qualitat del treball del 2020 suposen una

continuació de la bona tendència de la qualitat del treball assolida el 2019 en els tres escenaris acordats i seguint les ponderacions establertes. A l'annex es poden consultar els resultats corresponents a cadascun dels indicadors i comprovar com la posició relativa de les Illes Balears en comparació amb la resta de comunitats autònomes es consolida com una de les millors. Així, el País Basc i Navarra, juntament amb les Illes Balears, es ratifiquen com les regions amb una millor qualitat del treball el 2020.

QUADRE II-1.20. RANQUING D'IQT DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES SEGONS LES PONDERACIONS ESTABLERTES (2009-2020)

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

Font: Actualització de l'IQT a partir de la metodologia de García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La Qualitat de 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 rànquing, mentre que la darrera regió (la que obté els pitjors resultats) té el valor 17.

2

ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

RESUM

En aquest apartat s'analitza amb més detall, a partir de l'Enquesta de població activa (EPA), l'ocupació en funció de cada situació laboral; l'estacionalitat; la temporalitat; les persones ocupades i assalariades per jornada, per gènere i per sector d'activitat; l'atur registrat, i els fluxos d'entrada i de sortida del mercat de treball de les Illes Balears.

L'Enquesta de població activa estima que hi ha 528.200 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2020. Això suposa un descens de 43.000 efectius ocupats respecte al 2019, que en termes relatius equival a un descens del 7,5 %. La taxa de temporalitat s'ha situat en el 22,6 %, 4,4 punts per sota de la taxa del 2019 i 1,5 punts per sota de la mitjana espanyola, a causa de la major caiguda del nombre de treballadors amb contracte temporal. Presenten una major taxa de temporalitat els homes, els joves, els treballadors estrangers, els que treballen a jornada parcial i els treballadors de la construcció.

Les Illes Balears tanquen el 2020 amb una mitjana anual de 73.042 persones aturades i registrades al SOIB. Això suposa un increment de 24.400 aturats, la qual cosa equival a un 50 % en termes relatius. La taxa d'atur de les Illes Balears continua la tendència a l'alça iniciada el 2019, experimenta un fort repunt i se situa en el 16,2 % de la població activa. Amb aquest resultat es col·loca per sobre de la mitjana espanyola (15,5 %) per primera vegada en vuit anys. El perfil de l'atur a les Balears el 2020 és el següent: el 54,1 % de les persones en atur són dones, el 67,7 % tenen entre 25 i 54 anys i més d'un 77 % dels aturats tenen com a màxim els estudis obligatoris. Els desocupats de llarga durada representen el 23,1 % del total dels aturats inscrits en el SOIB, i un 56,6 % dels aturats no cobra cap tipus de prestació.

2.1.

L'OCUPACIÓ PER SITUACIONS LABORALS

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, del total de 528.200 treballadors ocupats l'any 2020, 427.500 varen ser persones assalariades, una quantitat que representa el 80,9 % del total de persones ocupades a les Balears. Respecte al 2019, cau el nombre d'assalariats un 9,2 %, mentre que augmenta el nombre de treballadors per compte propi (+0,7 %), trencant així la tendència de tres anys consecutius en què es donava la situació inversa (vegeu el quadre II-2.1.).

Dins el col·lectiu de treballadors assalariats, els del sector públic experimenten un augment respecte del 2019 de 5.100 efectius, un 6,7 %, mentre que el nombre d'assalariats i assalariades del sector privat es redueix en 48.400 treballadors, que en termes relatius equival a un descens del 12,3 % (vegeu el gràfic IIA- 2.1.).

D'altra banda, entre els treballadors ocupats per compte propi, el nombre dels que treballen dins la categoria d'ocupadors s'ha situat en les 30.000 persones, la qual cosa significa un descens del 13,3 % respecte de l'any 2019. En canvi, la categoria d'empresaris sense assalariats assoleix la dada de 67.800 persones el 2020, un 7,2 % per sobre de la quantitat del 2019 i representen el 67,8 % del total de treballadors per compte propi.

2.2.

L'ESTACIONALITAT

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 induïts que això produeix sobre els nivells de protecció social, entre d'altres. Ara bé, la temporada turística atípica del 2020 ha portat associada efectes reductors de l'estacionalitat.

D'aquesta manera, al mes de juliol de 2020 hi ha un 23,2 % més de personal treballador d'alta a la seguretat social que el mes de desembre a les Illes Balears (l'any anterior aquesta diferència suposava el 36,7 %). Tanmateix, aquesta dada se situa molt per sobre de la del conjunt d'Espanya, on l'afiliació del desembre supera la del juliol. Es donen diferències per illes, les Pitiüses presenten històricament el nivell més elevat d'estacionalitat: Formentera (123,3 %) i Eivissa (54,8 %), seguides de Menorca (28,6 %) i Mallorca (18,0 %) (vegeu el quadre II-2.2.).

2.3.

LA TEMPORALITAT

Pel que fa a la temporalitat, el 22,6 % de persones assalariades de les Balears del 2020 ha tingut un contracte temporal, un percentatge que representa un descens de

4,4 punts respecte de la taxa del 2019. Un dels efectes de la reducció de l'ocupació és precisament aquest significatiu descens de la temporalitat, pel fet de ser el personal treballador temporal el primer en perdre el seu lloc de feina. A més, les Illes Balears se situen 1,5 punts per sota de la mitjana estatal de temporalitat (24,1 %) i són la cinquena comunitat autònoma amb la taxa més baixa. Madrid (18,8 %) i Catalunya (19,6 %) continuen sent les comunitats autònomes amb les taxes de temporalitat menors (vegeu el quadre II-2.3. i el gràfic IIA-2.2.).

Per seccions econòmiques, la que presenta una temporalitat més alta continua sent la construcció, amb un 44,5 % del total d'assalariats amb contracte temporal. En canvi, cau de manera significativa la temporalitat en altres seccions econòmiques com ara el comerç (que passa del 26,7 % al 17,8 %) i altres serveis (passa del 31,0 % al 21,8 %). La secció d'Administració pública, educació i activitats sanitàries (28,3 %) no ha experimentat una reducció de la taxa de temporalitat, atribuïble segurament a una menor retallada de l'ocupació en aquest any de pandèmia. D'altra banda, les branques de la indústria continuen presentant els menors índex de temporalitat. A més, els treballadors estrangers presenten, com és habitual, una taxa de temporalitat significativament superior a la dels treballadors i les treballadores de nacionalitat espanyola, amb un 31,7 % i 20,3 %, respectivament. I finalment, pel que fa al tipus de sector (públic o privat), s'observa com el 2020 el sector públic presenta una taxa de temporalitat gairebé 10 punts percentuals per sobre de la del sector privat, amb un 30,3 % enfront del 20,8 % (vegeu el quadre II-2.4.).

Les dones de les Balears —amb un 21,5 % d'assalariades amb contracte temporal sobre el total d'assalariades— mostren una taxa de temporalitat inferior a la dels homes (23,7 %) el 2020, a causa d'haver experimentat una major caiguda percentual (-6,7 punts) que els homes (-2,3 punts) respecte al 2019. Aquesta circumstància no és nova, atès que durant els darrers vuit anys, amb l'excepció del 2019, les dones presenten una taxa de temporalitat inferior a la dels homes. Cal remarcar que aquest fet no es dona en el conjunt d'Espanya, on les dones presenten en tota la sèrie històrica una taxa de temporalitat superior a la dels homes (vegeu el quadre II-2.5.).

Per tipus de jornada, la taxa de temporalitat en la jornada parcial és 16,9 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 2019, cau 3,8 punts la taxa de temporalitat dels treballadors a jornada completa, mentre que la dels que treballen a jornada parcial ho fa en 7,9 punts (vegeu el quadre II-2.6.).

Quant als grups d'edat, els més joves són els que assoleixen les taxes més altes. Així, el grup de treballadors d'entre 16 i 24 anys presenta la taxa més elevada (64,0 %), com es reflecteix al gràfic corresponent. En el cas de les persones de mitjana edat, la taxa es va reduint, i continua perdent pes també per al col·lectiu de majors de 55 anys, que són els que presenten una taxa de temporalitat més baixa (13,0 %) (vegeu el gràfic AII-2.3.).

QUADRE II-2.1. TREBALLADORS OCUPATS PER SITUACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2017-2020)									
	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	
Total de treballadors	537,5	100,0	560,1	100,0	571,2	100,0	528,2	100,0	
Treballadors per compte propi: total	105,4	19,6	103,1	18,4	99,8	17,5	100,5	19,0	
Treballadors per compte propi: ocupador	38,1	36,2	34,5	33,5	34,6	34,7	30,0	29,9	
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	63,9	60,7	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	0,0	0,0	
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	3,3	3,2	2,2	2,1	2,0	2,0	2,7	2,7	
Total assalariats	432,2	80,4	456,8	81,6	470,9	82,4	427,5	80,9	
Assalariats del sector públic	65,6	15,2	71,7	15,7	75,9	16,1	81,0	18,9	
Assalariats del sector privat	366,6	84,8	385,1	84,3	394,9	83,9	346,5	81,1	
Una altra situació	0,0	0,0	0,3	0,1	0,5	0,1	0,2	0,0	

Font: Enquesta de població activa, INE
* Situació professional actual i percentatge respecte a la mitjana anual.

QUADRE II-2.2. ÍNDEX D'ESTACIONALITAT A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2020)				
	Treb. juliol	Treb. des.	% var. jul.-des.	
Illes Balears	511.267	415.123	23,2	
Mallorca	400.764	339.720	18,0	
Menorca	34.067	26.484	28,6	
Eivissa	68.197	44.065	54,8	
Formentera	5.795	2.595	123,3	
Espanya	18.673.847	18.904.852	-1,2	

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-2.3. ASSALARIATS (MILERS) PER TIPUS DE CONTRACTE I COMUNITAT AUTÒNOMA (2019-2020)												
2019						2020						
	Total		Indefinit		Temporal		Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%
Total	16.670,5	100,0	12.293,6	73,7	4.376,9	26,3	16.109,1	100,0	12.232,3	76,0	3.876,9	24,1
Andalusia	2.579,4	100,0	1.669,0	64,7	910,4	35,3	2.469,4	100,0	1.674,1	67,9	795,3	32,2
Aragó	492,4	100,0	382,2	77,6	110,2	22,4	474,2	100,0	372,0	78,5	102,3	21,5
Astúries	314,1	100,0	234,0	74,5	80,1	25,5	316,5	100,0	241,2	76,2	75,3	23,8
Illes Balears	470,9	100,0	343,6	73,0	127,2	27,0	427,5	100,0	330,7	77,4	96,8	22,6
Illes Canàries	780,5	100,0	538,2	69,0	242,3	31,0	715,6	100,0	523,9	73,3	191,7	26,7
Cantàbria	204,7	100,0	154,1	75,3	50,6	24,7	191,0	100,0	139,7	73,2	51,3	26,8
Castella i Lleó	807,6	100,0	605,3	74,9	202,4	25,1	785,6	100,0	605,8	77,1	179,9	22,9
Castella-la Manxa	686,6	100,0	496,4	72,3	190,2	27,7	657,6	100,0	494,1	75,2	163,5	24,8
Catalunya	2.918,8	100,0	2.287,9	78,4	630,9	21,6	2.812,0	100,0	2.259,9	80,4	552,1	19,6
Com. Valenciana	1.741,9	100,0	1.255,8	72,1	486,2	27,9	1.676,6	100,0	1.254,4	74,8	422,3	25,2
Extremadura	307,1	100,0	202,4	65,9	104,8	34,1	299,1	100,0	194,8	65,2	104,2	34,8
Galícia	878,3	100,0	645,8	73,5	232,5	26,5	868,6	100,0	659,9	76,0	208,7	24,0
Madrid	2.756,4	100,0	2.218,0	80,5	538,3	19,5	2.705,6	100,0	2.197,7	81,3	507,9	18,8
Múrcia	519,3	100,0	348,6	67,1	170,7	32,9	516,2	100,0	364,6	70,7	151,6	29,4
Navarra	245,5	100,0	182,4	74,3	63,0	25,7	234,2	100,0	174,6	74,6	59,6	25,4
País Basc	801,6	100,0	606,7	75,7	194,8	24,3	794,0	100,0	618,7	77,9	175,3	22,1
La Rioja	117,6	100,0	88,3	75,1	29,3	24,9	115,7	100,0	89,5	77,4	26,2	22,6

Font: Enquesta de població activa, INE

Quadre II-2.4. Taxes de temporalitat per seccions d'activitat, nacionalitat i tipus de sector a les Illes Balears (2018-2020)				
Total		2018	2019	2020
Seccions d'activitat	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	26,5	28,1	29,3
	Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	31,0	16,3	17,5
	Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstiques, subministrament d'energia, aigua i residus	18,5	12,4	7,6
	Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	15,3	9,4	15,2
	Construcció	24,8	12,9	6,1
	Comerç a l'engròs i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	43,4	45,6	44,5
	Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	26,4	26,7	17,8
	Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	28,0	21,9	17,8
	Administració pública, educació i activitats sanitàries	23,1	19,3	16,5
	Altres serveis	31,7	28,5	28,3
		30,1	31,0	21,8
Nacionalitat	Espanyola o doble	26,5	24,2	20,3
	Estrangera	35,6	37,6	31,7
Tipus de sector	Sector públic	32,1	30,4	30,3
	Sector privat	27,7	26,4	20,8

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-2.5. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2014-2020)

	Total	Home	Dona
2014	25,9	28,4	23,4
2015	26,5	29,7	23,1
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-2.6. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA (2014-2020)

	Total	Jornada completa	Jornada parcial
2014	25,9	23,0	42,2
2015	26,5	25,0	34,6
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

Font: Enquesta de població activa, INE

2.4.

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

L'any 2020 el nombre de persones ocupades a jornada completa a les Illes Balears és de 461.525, mentre que a jornada parcial són 66.710 ocupats. La taxa de parcialitat se situa, per tant, en el 12,6%. En el cas dels assalariats, aquesta taxa assoleix el 12,3%. No es donen diferències respecte

al 2019 pel que fa a la taxa de parcialitat. De fet, la reducció de l'ocupació en aquest any excepcional es reparteix de manera similar entre el personal treballador a jornada completa (-7,5%) i el que està a jornada parcial (-7,7%) (vegeu el quadre II-2.7.).

Per sexe, del total de 66.710 treballadors a jornada parcial, 47.689 són dones (el 71,5%). És a dir, 7 de cada 10 persones ocupades a jornada parcial de les Balears és una dona. Per comparació, en el conjunt d'Espanya el pes de les dones sobre el total d'ocupats a temps parcial és del 74,0%. Dit d'una altra manera, la taxa de parciali-

tat femenina assoleix el 19,7 % a les Balears, mentre que la masculina és del 6,6 %. La diferència existent entre ambdues taxes és considerable i es manté en el temps, ja que d'ençà del 2007 ha oscil·lat entre els 11 p. p. i els 16 p. p., la qual cosa implica que les dones han de patir les conseqüències d'aquesta contractació, que tindrà efectes tant en la seva trajectòria professional com en les futures prestacions a percebre, entre d'altres (vegeu el quadre II-2.7.).

D'altra banda, si es compara el pes dels assalariats sobre el total d'ocupats, s'observa com les dones mostren una taxa de salarització més alta (84,1 %) que la dels homes (78,2 %) el 2020. Aquest fet es repeteix en tota la sèrie històrica estudiada. Fàcilment, es pot comprovar la presència minoritària de les dones en l'activitat empresarial¹, un 15,1 % del total de les dones ocupades a la nostra comunitat autònoma i un 21,4 % en el cas dels homes. Respecte al 2019, ha caigut de manera més significativa el nombre d'assalariats que de la resta d'ocupats (-8,8 % en el cas de les dones i -9,6 % en el cas dels homes). Com ja s'ha comentat, els autònoms han aguantat millor els efectes de la crisi provocada per la pandèmia (vegeu el quadre IIA-2.1.).

Per sector d'activitat econòmica, les dones ocupades es concentren en un 93,4 % en el sector dels serveis. Aquest percentatge assoleix el 94,5 % si només es tenen en compte les assalariades. En canvi, per al col·lectiu masculí els serveis aglutinen el 71,4 % de les persones ocupades i el 72,0 % de les assalariades. Ara bé, els majors descensos

del nombre d'ocupats respecte al 2019 es produeix, en termes relatius, al sector de la construcció, que cau un 10,7 % en el cas dels homes i un 10,5 % en el cas de les dones. Tanmateix, la presència femenina en el sector de la construcció es redueix a un 9,0 % sobre el total d'ocupats en el sector (vegeu el quadre II-2.8.)

2.5.

L'ATUR I LES DEMANDES D'OCUPACIÓ

L'excepcional situació viscuda globalment a conseqüència de la propagació de la pandèmia de la covid-19 s'ha manifestat de manera clara i directa en l'àmbit econòmic i laboral. A les Illes Balears, les conseqüències de la crisi sanitària han estat més negatives per l'elevat pes dels serveis, i especialment de les activitats turístiques, dins de l'economia balear. Així, l'any 2020 es tanca amb una mitjana de 187.277 demandants d'ocupació registrats a les oficines del SOIB, la xifra més alta de tota la sèrie estadística. Això suposa un increment del 112,0 % respecte a la quantitat del 2019.

Les mesures de contenció i quarantena implicaven limitacions temporals a la lliure circulació, a la vegada que es reduïa l'oferta laboral. Per mitigar els efectes econòmics es va publicar un decret llei² que estableix una sèrie de mesures de caràcter laboral per donar resposta a la situació d'emergència.

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

2. Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19.

Quadre II-2.7. Ocupats i assalariats a les Illes Balears per tipus de jornada i per sexe (2013-2020)												
	Ocupats						Assalariats					
	Jornada completa			Jornada parcial			Jornada completa			Jornada parcial		
	Homes	Dones		Homes	Dones		Homes	Dones		Homes	Dones	
2013	236.644	173.825	21.362	43.987	176.774	149.856	17.023	38.594	59.870	23.969	4.339	5.393
2014	238.686	176.139	18.262	49.793	180.682	148.266	13.748	44.736	58.004	27.873	4.514	5.057
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-2.8. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SECTORS ECONÒMICS I SEXE (2019-2020)

	Ocupats				Assalariats			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	2020 (milers)	% de var. 20-19	2020 (milers)	% de var. 20-19	2020 (milers)	% de var. 20-19	2020 (milers)	% de var. 20-19
Total	286,6	-7,9	241,6	-7,1	224,3	-9,6	203,2	-8,8
Agricultura	4,6	9,5	0,5	-68,8	2,8	-22,2	0,3	-62,5
Indústria	25,6	-7,9	10,4	11,8	20,3	-9,4	7,5	1,4
Construcció	51,8	-10,7	5,1	-10,5	39,8	-7,7	3,4	-12,8
Serveis	204,7	-7,4	225,7	-7,3	161,5	-9,8	192,0	-8,9

Font: Enquesta de població activa, INE

Alguns dels objectius són refermar la protecció dels treballadors, les famílies i els col·lectius vulnerables, així com estimular la continuïtat de l'activitat productiva i el manteniment de l'ocupació. El capítol II d'aquest decret estableix les mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajustament temporal de l'activitat per evitar acomiadaments. Es recullen les mesures adoptades en matèria de suspensió temporal de contractes i reducció temporal de la jornada (ERTO), que volen evitar que una situació conjuntural com l'actual tenguí un impacte negatiu de caràcter estructural sobre l'ocupació. Els treballadors aollits a un ERTO passen a formar part del col·lectiu de demandants d'ocupació, atès que la prestació que reben la paga el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE).

Del total de demandants, el 40,7 % corresponen als demandats no ocupats, els anomenats DENO³; el 56,1 % ja tenen una

ocupació (fixos discontinus, treballadors en ERTO i altres), i la resta (el 3,3 %) són persones amb una disposició limitada (per exemple, estudiants) o bé que demanen una ocupació específica.

Respecte al 2019 augmenta amb més intensitat el col·lectiu de demandants ocupats (+204,9 %), atès que és en aquest col·lectiu on es classifiquen els treballadors en ERTO i fixos discontinus, que en un primer moment se'ls va incloure dins un expedient de regulació, però després varen passar a cobrar una prestació extraordinària per als fixos discontinus que no havien pogut reprendre la seva activitat habitual. Els demandants no ocupats, per la seva part, experimenten un increment del 51,3 % respecte al 2019 (vegeu el quadre II-2.9.).

Pel que fa a les xifres d'atur registrat, l'any 2020 les Illes Balears tanca amb una mitjana anual de 73.042 persones aturades. La xifra del 2020 suposa un increment interanual del 50,2 %. No es tracta, tanmateix, de la xifra d'atur més alta de la sèrie històrica. El valor més alt es va asso-

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

lir el 2012, coincidint amb la darrera gran recessió, amb un atur registrat al SOIB de 87.544 persones. S'ha de tenir en compte que l'augment del 2020 no ha estat superior gràcies a la figura dels ERTOS, que han permès a molts de treballadors i treballadores continuar d'alta a les seves empreses. A més, sembla que aquest augment és conjuntural i s'espera que una vegada es controli el virus gràcies a la vacunació massiva, la reactivació econòmica sigui ràpida i permeti un descens equivalent de l'atur.

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 (79,1 %), seguida d'Eivissa (13,0 %), Menorca (7,4 %) i Formentera (0,5 %). Es fa palès el gran increment experimentat per aquest indicador a totes les illes, derivat de les interrupcions en l'activitat econòmica. En aquest cas, les illes més afectades per l'augment de l'atur són les Pitiüses: Eivissa (+66,9 %) i Formentera (+67,1 %), si bé a Mallorca i Menorca els increments se situen al voltant del 50 % (+47,7 % a Mallorca i +49,4 % a Menorca).

Per sexe, els homes han experimentat un increment interanual més alt (+55,4 %) de l'atur registrat, que les dones (+46,0 %). El 2020 les dones representen el 54,1 % 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. Així, per exemple, la xifra d'atur dels homes el 2020 se situa un 26,7 % per sota de la quantitat del 2012. En el cas de les dones, la xifra del 2012 just supera en un 5,4 % el nombre del 2020 (vegeu el quadre II-2.10.).

Per grups d'edat, el major pes de les persones aturades es correspon amb el grup d'edat central —el de 25 a 44 anys—, que representen el 67,7 %; el segueix el grup de majors de 45 anys (el 18,7 %), i el de joves (13,6 %). En termes interanuals, augmenta l'atur sobretot en el grup de joves menors de 25 anys (+73,5 %), lligat sobretot a la vulnerabilitat més alta d'aquest col·lectiu, menys protegit i amb majors taxes de temporalitat. El segueix el grup d'edat central (de 25 a 44 anys) amb un increment respecte al 2019 del 56,2 %. Els majors de 45 anys són els que han experimentat el menor creixement de les xifres d'atur (+21,4 %) pel fet d'estar més protegits per la contractació indefinida i haver-se pogut acollir en molts casos a un expedient temporal d'ocupació.

El 2020 el nombre de persones aturades de llarga durada assoleix gairebé les 17.000 persones. Els efectes de la covid-19 es traslladen també a l'atur de llarga durada, el qual mostra un increment interanual del 40,8 %. Ara bé, donat el major increment de l'atur de menys durada, el pes del 2020 mostra un valor del 23,1 % respecte del total de l'atur a les Illes Balears, que continua com la comunitat autònoma amb el menor percentatge de persones aturades de llarga durada sobre el total d'atur registrat, molt per sota la mitjana nacional (39,0 %) (vegeu el quadre II-2.11).

Pel que fa al perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, és majoritàriament femení (el 60,9 % del total d'aturats de llarga durada són dones). Per grups d'edat, el 55,8 % del total de les persones aturades de llarga durada el 2020 és major de 45 anys. Segons el nivell d'estudis,

un 54,4 % dels aturats i les aturades de llarga durada no tenen estudis o just han assolit els estudis primaris, la qual cosa en dificulta l'ocupabilitat. I, finalment, segons el sector econòmic, es veu com es dona una forta concentració d'aquestes perso-

nes en el sector serveis (77,9 %). Respecte a l'any anterior, tots els grups d'edat han experimentat un increment, tot i que és més accentuat entre els homes (+60,9 %) i en el del grup més jove, els menors de 25 anys (+402,9 %) (vegeu el quadre II-2.12.).

QUADRE II-2.9. EVOLUCIÓ DELS DEMANDANTS D'Ocupació SEGONS EL COL·LECTIU (2014-2020)

	Total	Ocupats		Disp. limitada / Demanen ocup. espec.	Demandants de feina sense ocupació		
		Fixos discontinus	Altres		Total	Altres no ocupats	Atur registrat
2014	113.663	24.073	8.384	4.134	77.073	1.668	75.405
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

Font: SOIB

QUADRE II-2.10. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A LES ILLES BALEARIS PER SEXE (2008-2020)

	Total	Homes	Dones
2008	49.111	25.428	23.684
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-2.11. ATUR DE LLARGA DURADA PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2020)

	Atur	Atur de llarga durada	%
Espanya	3.709.825	1.448.548	39,0
Andalusia	938.237	353.268	37,7
Aragó	75.925	26.401	34,8
Astúries	79.019	35.665	45,1
Illes Balears	73.042	16.862	23,1
Illes Canàries	249.499	99.606	39,9
Cantàbria	40.988	16.008	39,1
Castella-la Manxa	185.437	80.033	43,2
Castella i Lleó	158.153	61.400	38,8
Catalunya	461.419	170.844	37,0
Comunitat Valenciana	424.158	170.696	40,2
Extremadura	109.055	41.822	38,3
Galícia	180.253	79.415	44,1
Múrcia	114.157	46.117	40,4
Navarra	38.624	13.490	34,9
País Basc	135.219	62.282	46,1
La Rioja	18.248	6.707	36,8
Ceuta	12.284	7.155	58,2
Melilla	9.490	5.072	53,4

Font: SEPE

El gràfic AII-2.4. compara l'evolució de l'atur segons les dues fonts disponibles, els registres del SOIB i l'Enquesta de població activa. Segons l'EPA, l'any 2020 el nombre de persones aturades augmenta un 33,8 % respecte de 2019, mentre que, segons els registres del SOIB, l'increment és del 50,2 %. Es donen diferències metodològiques importants entre ambdues fonts, entre d'altres, perquè l'EPA incorpora a la xifra d'aturats les persones que cerquen feina activament i també les desanimades (que fa temps que no tenen feina i, com que no tenen dret a prestació, no s'apunten a les oficines com a demandants d'ocupació) (vegeu el gràfic IIA-2.4.).

Finalment, 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 2020 suposa el 25,5 % del total de persones en situació d'atur. En comparació, en el conjunt d'Espanya representen el 13,6 %. En nombres absoluts, el total d'estrangers desocupats el 2020 és de 18.621, un 76,9 % més que el 2019. D'aquests, un 39,9 % són ciutadans de la Unió Europea i el 60,1 % restant són persones extracomunitàries. El nombre d'aturats de nacionalitat espanyola, per la seva banda, experimenta un increment interanual del 42,8 %.

Quadre II-2.12. Perfil dels aturats de llarga durada a les Illes Balears (2014-2020)									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Total d'aturats de llarga durada	27.309	23.505	19.522	15.703	13.585	12.544	19.395		
Sexe									
Homes	12.819	10.310	8.134	6.240	5.154	4.714	7.585		
Dones	14.490	13.196	11.388	9.463	8.431	7.830	11.810		
Menors de 25 anys	1.973	1.661	1.216	819	766	633	3.184		
Edat									
De 25 a 45 anys	9.444	7.191	5.538	4.047	3.378	3.057	5.383		
Més de 45 anys	15.892	14.653	12.769	10.837	9.441	8.854	10.828		
Sense estudis	221	194	167	137	119	75	128		
Nivell d'estudis									
Estudis primaris	12.598	11.047	9.477	7.640	6.559	6.206	10.415		
Estudis secundaris	12.244	10.416	8.417	6.784	5.888	5.267	7.337		
Estudis superiors	2.247	1.848	1.461	1.141	1.019	996	1.515		
Sector d'activitat									
Agricultura	447	479	402	299	218	190	257		
Indústria	1.671	1.398	1.172	919	743	661	896		
Construcció	4.508	3.317	2.551	1.852	1.445	1.304	1.718		
Serveis	19.202	16.924	14.211	11.683	10.321	9.623	15.108		
Sense ocupació anterior	1.481	1.387	1.187	950	858	766	1.416		
Illas									
Mallorca	23.581	20.392	17.005	13.673	11.825	10.882	16.378		
Menorca	1.679	1.373	1.124	917	789	757	1.306		
Eivissa-Formentera	2.049	1.741	1.393	1.113	971	905	1.711		

Font: SOIB

2.6.

LA CONTRACTACIÓ

Els efectes de la pandèmia també s'han fet notar de manera clara en la contractació registrada a les oficines del SOIB durant l'any 2020. Així, es registraren 251.170 nous contractes a les Illes Balears, fet que suposa un 51,7 % per sota de la dada del 2019. El 18,2 % dels nous contractes registrats varen ser indefinits i el 81,8 % restants foren temporals. Respecte al 2019, la contractació indefinida ha baixat un 46,5 %, mentre que la temporal ho ha fet de manera més intensa, un 52,7 %.

Per tipus de jornada, s'han registrat 157.612 nous contractes a temps complet, que representen el 62,8 % del total dels contractes; 77.701 a jornada parcial (el 30,9 % del total) i 15.638 fixos discontinus (el 6,2 % del total). Respecte al 2019, tots els tipus de contractes experimenten descensos, sobretot els fixos discontinus (-59,9 %), seguit dels contractes a temps complet (-52,5 %) i, finalment, dels de jornada parcial (-47,6 %).

Més en detall, experimenten un notable descens dins la contractació temporal els eventuals per circumstàncies de la producció (-63,9 %) i els contractes a discapacitats (-58,3 %). En canvi, augmenta el nombre dels de jubilació parcial (+20,3 %) i de relleu (+27,5 %), si bé aquests dos tipus de contractes just representen el 0,2 % del total de contractes temporals. Dins del grup de contractes indefinits, com s'ha dit, cauen de manera més significativa els fixos discontinus (-59,9 %)

i discapacitats (-45,5 %). D'altra banda, baixen els contractes formatius (-39,0 %) respecte al 2019, sobretot els de pràctiques a temps complet (-66,1 %) (vegeu el quadre II-2.13.).

Pel que fa a la durada dels contractes, del total de contractes temporals registrats a les Balears el 2020 un 10,2 % és un contracte per a un o dos dies i, si s'hi sumen els contractes de durada inferior als 16 dies, el percentatge s'eleva fins al 17,4 %. Aquest percentatge el 2019 era del 22,0 %. Es dona, per tant, un menor pes de la contractació de molt curta durada, segurament a causa d'una menor activitat turística en aquest any atípic. En contrapartida, es dona un major volum de contractació de durada indeterminada (36,5 %) (vegeu quadre II-2.14.).

D'altra banda, i 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) se situa el 2020 en els 1,7 contractes per persona contractada, un índex inferior al dels anys anterior, atès que cauen més els contractes de curta durada i també el nombre de persones contractades. D'altra part, la durada mitjana dels contractes se situa en els 80,3 dies de mitjana el 2020, la xifra més alta des del 2012 (vegeu el gràfic II-2.1.).

Per sexe, el 2020 les dones han signat 106.876 contractes (el 42,6 % sobre el total de contractació) i els homes, un total de 144.294 (el 57,4 % restant). En termes interanuals, tant la contractació femenina com la masculina han experimentat des-

censos, un -49,1 % en el cas dels homes i un -54,8 % en el de les dones. Ara bé, les dones presenten un pes de la contractació indefinida sobre el total de contractes registrats superior a la dels homes (19,0 % i 17,6 %, respectivament).

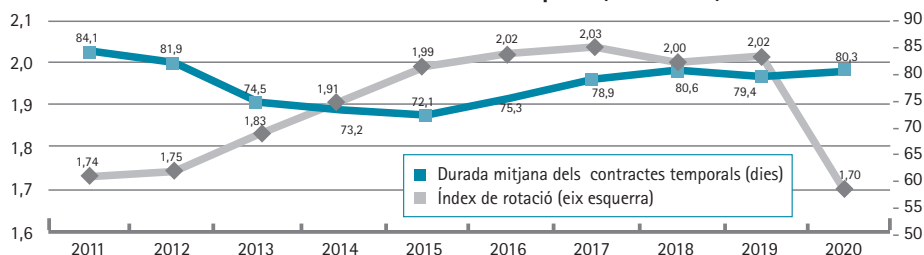
Quant a les deu ocupacions amb més contractes registrats el 2020, el primer fet que cal destacar és la superioritat de les ocupacions que s'engloben dins els serveis, especialment en el cas de les dones, ja que totes elles pertanyen a aquest sector. En el cas dels homes, tot i ser majoria dels serveis, també es troben ocupacions incloses en la resta de sectors econòmics (vegeu el quadre II-2.15.).

Les dones concentren el 59,5 % del total de la contractació registrada durant el 2020 en deu ocupacions, concretament 63.587 contractes. Les tres ocupacions més contractades mostren un pes superior al 10 % del total de la contractació, de manera que en conjunt suposen el 38,5 % del total. És a dir, aquestes tres ocupaci-

ons agrupen més d'una tercera part dels contractes signats durant el 2020. Són les següents: personal de neteja (representen el 14,8 % de la contractació femenina); cambreres (el 12,4 %), i venedores de botigues i magatzems (l'11,4 %). D'aquestes 10 ocupacions, sis corresponen a feines de mitjana qualificació (grups 4-8 de la CNO-11), tres a feines no qualificades (grup 9), i la resta, a feines d'alta qualificació (grups d'1 a 3).

En el cas dels homes, les deu ocupacions més contractades representen el 48,4 % del total dels contractes. Es dona, per tant, una menor concentració dels contractes que en el cas de les dones. Tanmateix, les tres ocupacions amb més contractació sumen el 29,6 % i són: paletes (13,0 %), cambrers (8,6 %) i peons de la construcció (8,0 %), les mateixes que els tres anys anteriors, però en diferent ordre. Per nivell de qualificació, cinc responen a ocupacions de mitjana qualificació (grups 4-8), i les cinc restants a ocupacions no qualificades (grup 9).

Gràfic II-2.1.
Índex de rotació: nombre de contractes temporals dividit per persones contractades amb contracte temporal (2011-2020)



Font: SOIB

QUADRE II-2.13. CONTRACTES REGISTRATS A LES ILLES BALEARS PER MODALITAT DE CONTRACTACIÓ (2014-2020)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. 19-18	Var. (%)	
Total de contractació	389.751	447.887	495.810	536.519	529.341	520.066	251.170	-268.896		-51,7
Contractes indefinits	46.409	52.641	64.266	76.859	91.480	85.436	45.705	-39.731		-46,5
A temps complet	18.022	21.345	26.561	31.890	37.280	33.652	21.189	-12.463		-37,0
Ordinaris	11.323	12.578	15.219	17.104	20.088	17.916	10.749	-7.167		-40,0
Conversió bonificat	69	85	109	194	181	187	131	-56		-29,9
Discapacitats (ordinaris i conversions)	125	147	178	199	201	198	108	-90		-45,5
Inicials bonificats	326	365	542	670	692	87	42	-45		-51,7
Conversió no bonificat	6.179	8.170	10.513	13.723	16.118	15.264	10.159	-5.105		-33,4
A temps parcial	10.398	10.593	11.830	13.236	14.896	12.828	8.878	-3.950		-30,8
Fix discontinu	17.989	20.703	25.875	31.733	39.304	38.956	15.638	-23.318		-59,9
Contractes de durada determinada	339.196	390.585	428.709	456.124	434.774	431.445	203.964	-227.481		-52,7
A temps complet	206.030	243.495	275.996	306.233	297.769	296.293	135.286	-161.007		-54,3
Obra i servei	70.905	85.956	92.221	103.116	103.054	103.726	58.079	-45.647		-44,0
Eventual per circumstàncies de la producció	116.550	137.338	163.814	183.867	175.035	173.514	62.686	-110.828		-63,9
Interinitat	18.193	19.833	19.528	18.774	19.160	18.581	14.251	-4.330		-23,3
Discapacitats	220	232	258	303	275	307	128	-179		-58,3
Altres	162	136	175	173	245	165	142	-23		-13,9
A temps parcial	133.166	147.090	152.713	149.891	137.005	135.152	68.678	-66.474		-49,2
Temps parcial	132.646	146.582	152.109	149.204	136.217	134.821	68.274	-66.547		-49,4
Jubilació parcial	371	364	455	503	575	251	302	51		20,3
Relleu	149	144	149	184	213	80	102	22		27,5
Contractes formatius	2.592	3.227	1.808	2.945	2.397	2.102	1.282	-820		-39,0
Formació	1.848	2.280	791	878	1.012	1.112	875	-237		-21,3
Pràctiques a temps complet	515	671	784	1773	1117	772	262	-510		-66,1
Pràctiques a temps parcial	229	276	233	294	268	218	145	-73		-33,5
Altres contractes	1.554	1.434	1.027	591	690	1.083	219	-864		-79,8

Font: SOLB

QUADRE II-2.14. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA REGISTRADA A LES ILLES BALEARS PER DURADA DEL CONTRACTE (2011-2020), EN PERCENTATGES

	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	> 12 mesos	Indeterminats
2011	9,6	8,0	9,1	26,2	17,0	3,5	0,5	26,2
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

Font: SOIB

QUADRE II-2.15. LES DEU OCUPACIONS MÉS CONTRACTADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2020)

Dones	Absoluts	%	Acumulat
Total de contractació de dones	106.876	100,0	–
Total de les deu ocupacions	63.587	59,5	–
Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	15.793	14,8	14,8
Cambreres assalariades	13.202	12,4	27,1
Venedores de botigues i magatzems	12.133	11,4	38,5
Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic	5.032	4,7	43,2
Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment	3.876	3,6	46,8
Empleades domèstiques	3.607	3,4	50,2
Ajudants de cuina	3.098	2,9	53,1
Auxiliars d'infermeria hospitalària	2.662	2,5	55,6
Cuineres assalariades	2.378	2,2	57,8
Empleades administratives sense tasques d'atenció al públic	1.806	1,7	59,5

continua

Homes	Absoluts	%	Acumulat
Total de contractació d'homes	144.294	100,0	–
Total de les deu ocupacions	69.797	48,4	–
Paletes	18.688	13,0	13,0
Cambrers assalariats	12.469	8,6	21,6
Peons de la construcció d'edificis	11.561	8,0	29,6
Venedors de botigues i magatzems	5.157	3,6	33,2
Cuiners assalariats	5.089	3,5	36,7
Ajudants de cuina	4.443	3,1	39,8
Peons de les indústries manufactureres	4.219	2,9	42,7
Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	3.000	2,1	44,8
Conductors assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes	2.586	1,8	46,6
Peons del transport de mercaderies i descarregadors	2.585	1,8	48,4

Font: SOIB

Finalment, el 2020 es varen registrar un total de 73.662 contractes a persones estrangeres a les Illes Balears, fet que suposa el 29,3 % del total de nous contractes registrats. En comparació, en el conjunt d'Espanya el pes dels contractes a persones estrangeres sobre el total és del 23,0 %. Del total de contractes a estrangers registrats

a les Balears el 2020, el 63,3 % va correspondre a treballadors de fora de la UE, i la resta, el 36,7 %, a treballadors europeus. En termes interanuals, els contractes a persones estrangeres cau un 52,7 %, mentre que els contractes a treballadors de nacionalitat espanyola ho fan de manera similar, en un -51,3 % (vegeu quadre II-2.16.).

QUADRE II-2.16. NOMBRE DE CONTRACTES REGISTRATS A TREBALLADORS ESTRANGERS A LES ILLES BALEARS I A ESPANYA PER ZONES DE PROCEDÈNCIA (2020)

	Illes Balears		Espanya	
	Absoluts	%	Absoluts	%
Total	73.662	100,0	3.665.732	100,0
Unió Europea	27.021	36,7	1.063.101	29,0
No UE	46.641	63,3	2.602.631	71,0

Font: SOIB

2.7.

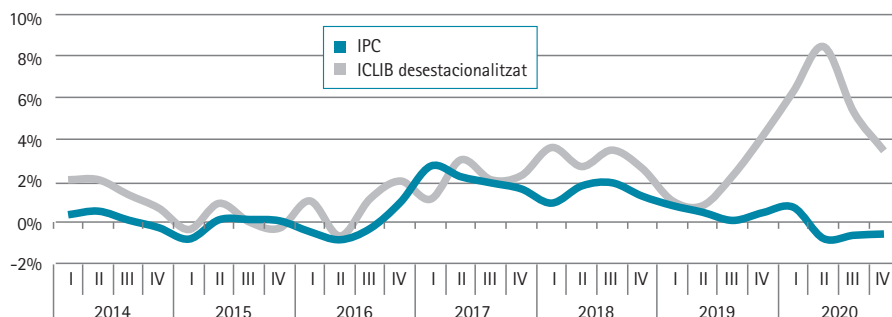
SALARIS I COST LABORAL

Segons les dades de l'enquesta trimestral del cost laboral publicada per l'INE, el cost salarial total mitjà per treballador a les Illes Balears és de 1.652,1 euros el 2020, un 13,2 % per sota de la mitjana nacional (1.903,6 €). Una vegada més, els efectes de la pandèmia s'han fet notar en aquest indicador econòmic. A les Illes, la forta dependència de les activitats del sector dels serveis, les quals s'han vist més afectades per les mesures de contenció del virus, ha fet caure significativament aquest indicador. A més, s'ha de tenir en compte l'aplicació dels ERTO, que impliquen que la persona continua d'alta a l'empresa però rep la remuneració del SEPE. Així, respecte al 2019, el cost salarial total de les Illes Balears presenta un descens del 11,8 % —molt per sobre de la mitjana nacional (-2,6 %)— i juntament amb les

Canàries són les regions amb les caigudes salarials més importants (vegeu el quadre II-2.17.).

D'altra banda, l'any 2017 l'Ibestat comença a elaborar l'índex de costos laborals de les Illes Balears (ICLIB). Es construeix amb la finalitat d'obtenir un indicador de l'evolució del cost laboral on 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 costos laborals. Així s'omple un buit d'informació salarial que hi havia fins al moment, 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.

Gràfic II-2.2.
Variació interanual de l'ICLIB desestacionalitzat i de l'IPC a les Illes Balears per trimestres (2014-2020)



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

El gràfic mostra l'evolució dels costos laborals i l'índex de preus de consum al llarg del període 2014-2020. La recuperació econòmica a partir del 2014 es reflecteix amb una recuperació de poder adquisitiu per part dels treballadors, quan les taxes de variació de l'ICLIB-D se situen per damunt de les de l'IPC. La situació extraordinària del 2020 mostra

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, pel fet d'estar molts treballadors en ERTO, que es tradueix en estar d'alta a la seguretat social però no treballar. Tot això, combinat amb una caiguda de l'IPC (vegeu el gràfic II-2.2).

QUADRE II-2.17. COST SALARIAL TOTAL PER TREBALLADOR I COMUNITAT AUTÒNOMA (2019-2020)

	Mitjana 2019	Mitjana 2020	% variació
Total	1.955,2	1.903,6	-2,64
Andalusia	1.705,3	1.692,0	-0,78
Aragó	1.883,9	1.812,3	-3,80
Astúries	2.007,9	1.971,1	-1,83
Illes Balears	1.872,6	1.652,1	-11,78
Illes Canàries	1.643,9	1.442,7	-12,24
Cantàbria	1.881,8	1.826,5	-2,94
Castella-la Manxa	1.750,5	1.740,1	-0,60
Castella i Lleó	1.700,8	1.700,2	-0,03
Catalunya	2.098,1	2.005,4	-4,42
Com. Valenciana	1.729,8	1.682,4	-2,74
Extremadura	1.597,6	1.539,0	-3,67
Galícia	1.762,2	1.738,8	-1,33
Madrid	2.342,7	2.317,0	-1,10
Múrcia	1.696,9	1.721,5	1,45
Navarra	2.121,6	2.118,8	-0,13
País Basc	2.289,9	2.247,2	-1,87
La Rioja	1.773,0	1.717,6	-3,12

Font: Enquesta trimestral del cost laboral, INE

REQUADRE II-1.

ELS OBJECTIUS DELS ODS EN
L'ÀMBIT LABORAL**JAVIER FRANCONETTI MANCHADO***Professor associat al Departament
d'Economia Aplicada de la UIB*

1.

INTRODUCCIÓ

Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) són un conjunt de 17 reptes que les Nacions Unides va recollir el 2015 a l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible com a oportunitat inajornable perquè els països en el seu conjunt i la societat en particular apliquin accions que redundin en una millora del benestar de tothom¹.

Aquests reptes s'agrupen en tres grans blocs, en què el primer acull els objectius que representen les necessitats bàsiques (ODS d'1 a 6); el segon, els reptes de creixement i justícia social (de 7 a 13), i el tercer, els de sostenibilitat (de 14 a 17). En concret, són:

1. Fi de la pobresa
2. Fam zero
3. Salut i benestar
4. Educació de qualitat
5. Igualtat de gènere
6. Aigua neta i sanejament

1. Vegeu: ONU, *Objetivos del desarrollo sostenible*. Recuperat el 2 de setembre de 2021 de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

7. Energia assequible i no contaminant
8. Treball decent i creixement econòmic
9. Indústria, innovació i infraestructura
10. Reducció de les desigualtats
11. Ciutats i comunitats sostenibles
12. Producció i consum responsable
13. Acció pel clima
14. Vida submarina
15. Vida d'ecosistemes terrestres
16. Pau, justícia i institucions sòlides
17. Aliances per aconseguir els objectius

En aquest requadre centrarem l'estudi en l'objectiu 8, de treball decent i creixement econòmic. En concret, analitzarem aspectes tan diversos com la generació de riquesa i els llocs de treball, la productivitat, la sostenibilitat, la seguretat a la feina, la igualtat d'oportunitats, la formació i la migració. Les fonts utilitzades en aquest apartat han estat l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i l'Institut Balear d'Estadística (Ibestat).

2.

GENERACIÓ DE RIQUESA I
TREBALL DECENT

En aquest primer subobjectiu, té la finalitat de mantenir el creixement econòmic per capita de conformitat amb les circumstàncies nacionals; però, abans de tot, hem de partir de la fotografia general de les Illes Balears. En concret, a la seva distribució de la riquesa i l'ocupació per sectors econòmics.

És àmpliament conegut que l'economia balear és una economia terciaritzada, producte de l'elevada dependència del turisme. Conseqüència directa d'aquesta circumstància és que el 2019 més del 85 % de la riquesa generada prové del sector de serveis, el 8,4 % de la construcció i el 5,5 % de la indústria. L'agricultura queda amb un pes irrellevant del 0,6 %. Resulta curiós que en tots els sectors el pes de l'ocupació és més gran que la generació de riquesa, menys al sector de serveis, on hi ha el 81,5 % de l'ocupació i el 85 % de la generació de riquesa (vegeu el quadre [IIRA-1.1](#)).

La pregunta és adient: aquesta economia terciaritzada ha donat com a fruit una distribució de la riquesa? Si comparem les dades de les Illes Balears i la resta de l'Estat, la resposta és sí, ja que si observem des de principi de segle XXI, la comunitat autònoma ha presentat valors per sobre (vegeu gràfic [IIRA-1.1](#)). En canvi, si agafem la dada estatal com a base 100 i grafiam la sèrie balear, s'observa que els resultats no són tan positius. Així, sí que és veritat que la comunitat autònoma continua presentant una renda per capita més gran, però el seu comportament presenta desgast. Des del 2000, el pes de la renda balear per capita ha caigut entorn de 20 punts respecte a la resta de l'Estat i ha passat de 125 punts el 2000 a estar escassament per sobre dels 105 punts el 2018 (vegeu el gràfic [IIRA-1.2](#)).

La renda per capita, com a quocient entre la renda i la població, pot variar pel comportament del numerador i del denominador. En el cas que ens ocupa, i

començant pel numerador, s'observa com respecte a la resta de l'Estat, Illes Balears ha presentat sempre taxes de creixement més discretes, a excepció del període que comprèn la gran recessió, en què el balanç és favorable a la comunitat autònoma, sense dubte, a causa de la importància del sector turístic a l'economia balear.

Aquesta dependència del turisme, amb un dinamisme més positiu que altres sectors econòmics durant la gran recessió, va fer possible que les Illes Balears sortissin de la crisi abans que la major part de comunitats autònomes. És curiós que el 2020 aquesta dependència del turisme, amb la pandèmia de la covid-19, hagi tingut l'efecte econòmic totalment contrari (vegeu gràfic [IIRA-1.3](#)).

Pel que fa al denominador, explica aquesta pèrdua de riquesa per capita. Enfront d'unes taxes de creixement del PIB balear més discretes, com a part del denominador, trobam una quantitat de població que creix percentualment més que a la resta de l'Estat.

Sí que és veritat que amb la gran recessió aquest diferencial s'ha reduït, però encara és més gran que a Espanya. Així, podem apreciar que des de l'entrada del nou segle hi ha dos períodes més o menys definits, previs i posteriors a la gran recessió.

Començant pel període previ, observam que el diferencial de la taxa de creixement de la població balear respecte a la dada estatal se situa entre l'1 % i el 2 %. Amb posterioritat a la crisi, el diferencial

s'estanca damunt un 1 % (vegeu gràfic [IIRA-1.4](#)).

Per tant, ens trobam una economia balear molt terciaritzada que creix menys que la resta de l'Estat; amb una població que ho fa per damunt. Centram l'estudi a la primera part en una economia excessivament depenent del sector de serveis i que és menys productiva. Aquesta circumstància és àmpliament investigada per acadèmics i té una nombrosa bibliografia científica al respecte. Així, les regions menys industrialitzades presenten, generalment, rendiments inferiors a aquelles amb major pes del sector secundari. Aquest és un fet molt comú a les economies desenvolupades.

Centrant l'anàlisi a l'economia balear, observem com respecte a la resta de l'Estat, el pes relatiu de la indústria és substancialment inferior. Però, a més, el comportament en el temps tampoc és millor.

Si tenim en compte el període que va del 2000 al 2018, podem comprovar que a l'inici, a Illes Balears la indústria suposava gairebé el 6 %, mentre que a la resta de l'Estat aquesta dada era del 18 %. El 2018, a Illes Balears la indústria representa quasi el 3 %, i a Espanya, entorn del 12 %. Si observem aquestes dades en termes percentuals, apreciam que a les Illes Balears, durant aquests anys el sector secundari ha perdut el 50 % del pes que tenia a principi de segle, mentre que a la resta de l'Estat aquesta caiguda ha estat d'un 22 % (vegeu el gràfic [IIRA-1.5](#)).

Un argument afegit a la justificació de la pèrdua relativa de pes en la renda per

capita de les Illes Balears respecte a la resta de l'Estat és comprovar com els salaris del sector industrial, amb poca rellevància econòmica a les Illes Balears, han estat sempre els més alts del total de l'economia de la comunitat autònoma.

A més, durant la gran recessió aquest diferencial va augmentar substancialment, demostrant la relació directa de la pèrdua de renda per capita amb la pèrdua de representativitat de la indústria de les Illes Balears a la seva economia regional.

De fet, si calculam la taxa mitjana acumulativa dels salaris per sectors econòmics del període de 2001 a 2019, podem comprovar com la indústria i la construcció presenten uns valors pràcticament idèntics, amb un 2,6 %, enfront del sector de serveis, amb una taxa mitjana acumulativa del 2,4 %.

La justificació dels diferents comportaments radica amb el punt de partida de 2001. Durant aquest any, els treballadors del sector secundari a les Illes Balears tenien un salari de quasi 15.000 euros anuals pels prop de 14.000 euros de la construcció i dels 14.700 euros del sector de serveis. Aquest diferencial de partida, juntament amb les taxes mitjanes acumulatives diferents entre sector, expliquen les diferències presentades.

Tot això evidencia que una economia amb una indústria que perd pes relatiu en la seva economia i que, a més, és el sector econòmic amb major salari, té conseqüències negatives, com demostra la pèrdua de renda per capita respecte a la resta de l'Estat (vegeu gràfic [IIRA-1.6](#)).

Productivitat del factor treball

Tenir com a objectiu mantenir la riquesa per capita passa obligatòriament per una economia productiva. Per tant, la mesura de la productivitat és molt important per aquest objectiu. Aquesta mesura es pot fer des de la part del factor del capital o des del factor de treball.

Centrant l'anàlisi en la productivitat del treball i calculada com el quocient entre el PIB i l'ocupació, podem començar per comparar els resultats del període de 2006 a 2019 a Illes Balears i a l'Estat.

A principis de 2006, la productivitat, tant balear com estatal, presenten una tendència i uns valors molt semblants, fins als primers anys de la gran recessió, quan les Illes Balears cauen sensiblement en un efecte escaló fins a l'any 2013. A partir de llavors tornen totes dues sèries a observar una mateixa tendència paral·lela molt semblant, però a una distància més gran que al principi. Així, si el 2006 el diferencial de productivitat del treball entre les Illes Balears i la resta de l'Estat és de 446 euros a favor d'aquest darrer, el 2019 aquesta diferència ha empitjorat fins a quasi 3.800 euros.

Si estudiem el comportament de la diferència entre la productivitat de les Illes Balears i la resta de l'Estat, podem identificar tres períodes clau. El primer, que parteix de l'inici de la sèrie, arriba fins a 2010, on el diferencial accentua el seu comportament negatiu, des dels -446 euros fins als -1.800 el 2010.

Un segon període, el podem situar el 2011, on hi ha una millora puntual de la diferència, fins als -990 euros, però, posteriorment hi ha una caiguda substancial fins al 2013, en què la diferència presenta un valor màxim de -5.000 euros. El 2013 podem identificar el tercer període, en què el diferencial presenta un comportament més estable, que arriba al 2019 amb un import de -3.800 euros (vegeu el gràfic [IRA-1.7](#)).

Productivitat sectorial

Per sectors, hem calculat la productivitat del factor treball com a quocient del valor afegit brut per ocupat per al període del 2000 al 2018. A Illes Balears el 2000, la productivitat del treball del total de l'economia era de gairebé 37.200 euros per ocupat. El 2018 ha augmentat fins als 57.748,2 euros; és a dir, més d'un 55 %.

Per una altra banda, l'estudi evidencia l'impacte de la gran recessió, que va afectar més en termes d'ocupació que de renda. Per comprovar aquest argument, hem dividit el període estudiat en dues seccions, del 2000 al 2010 i del 2010 al 2018. Durant el primer període, la productivitat va créixer un 33,5 %, mentre que del 2010 al 2018 es va fer amb la meitat de dinamisme (16,3 %) per assolir el 55,3 % acumulat del 2000 al 2018.

Aquest creixement important del 55 % es correspon amb un substancial creixement de la riquesa més important que de l'ocupació, ja que la primera ha augmentat en 18 anys un 97,1 % i l'ocupa-

ció ho va fer en un 26,9 %. Per períodes, del 2000 al 2010 la riquesa va créixer un 62,1 %, i l'ocupació un 21,4 %. En canvi, del 2010 al 2018, el VAB va augmentar un 21,6 %, una tercera part de la dada anterior, i l'ocupació, un 4,6 %, gairebé una cinquena part.

Sectorialment, els comportaments no són uniformes. A l'agricultura, la productivitat del treball va caure un 24,6 % durant el període del 2000 al 2010 i es recupera al període següent —del 2010 al 2018— amb una variació del 36,2 %. Així, l'acumulat del 2000 al 2018 queda amb una escassa millora del 2,7 % fins als 27.806,8 euros per treballador.

A la indústria hi ha un creixement important de la productivitat del treball en el període de 2000 a 2010, en què la indústria presenta un augment del 91,6 %, per un estancament en el període de 2010 a 2018. Així, el creixement acumulat de 2000 a 2018 és degut exclusivament al període precrisi. Val la pena ressaltar que aquest bon comportament radica en un augment important de la riquesa (48,1 %) amb un ajust substancial de l'ocupació (-22 %). A la construcció, el comportament és semblant al del sector secundari.

El comportament de la productivitat del treball a les Illes Balears varia positivament a causa d'augment de la riquesa i una disminució en l'ocupació o, en el cas del sector terciari, a un creixement més petit d'aquest (vegeu el quadre **IIRA-1.2**).

3.

SOSTENIBILITAT

Dins d'aquest objectiu 8, trobam aconseguir una producció i un consum eficients i respectuosos. En definitiva, es tracta de millorar progressivament fins al 2030 la producció i el consum eficients dels recursos disponibles i procurar desvincular el creixement econòmic i la degradació mediambiental.

En aquest apartat ens centrarem en les despeses que les empreses inverteixen a les Illes Balears en protecció del medi ambient i, en general, els resultats globals són molt millorables. Hem estudiat el període de 2008 a 2018 en diferents capítols que van des de la protecció de l'aire i el clima fins a la protecció de la biodiversitat i els paisatges, i en tots aquests l'evolució és negativa o molt negativa, a excepció de la gestió dels residus, on sí que observam una millora substancial.

El fet que l'inici del període estudiat comença el 2008 —és a dir, a principis de la gran recessió— justifica que, d'alguna manera, cada una de les despeses vagin reduint-se any darrere any i de manera important. Aquesta tendència negativa no canvia amb els anys posteriors a la crisi, és a dir, a partir de 2014.

En particular i en ordre, la despesa en protecció de la biodiversitat ha caigut des de l'any 2008 fins al 2018 a raó d'un 44,5 % anual. És a dir, si el 2008 el muntant total era d'1,2 milions d'euros, el 2018 tot just era de 3,3 milers d'euros.

En el cas de la reducció de soroll i vibracions, la reducció anual és del 38,5 %; en la gestió d'aigües residuals, del 29,5 %, i la protecció de l'aire i el clima, d'un 11,3 % anual. L'únic apartat que observam un comportament positiu per part de les empreses és amb la gestió del residu, ja que presenta un creixement anual mitjà del 49,1 %.

El 2008 les empreses destinaren a aquest capítol un poc més de 37.000 euros i el 2012 s'apuja fins a gairebé 4,5 milions d'euros.

La gran recessió va afectar de manera molt important aquesta inversió, ja que el 2013 no hi ha registrada cap despesa i durant el període del 2014 al 2017 els imports destinats són molt discrets. El 2018 es recupera el dinamisme amb una inversió de més de 2 milions d'euros, que, tot i que és la meitat de la despesa de 2012, dona visió a un escenari més compromès amb la sostenibilitat (vegeu el quadre [IIIRA-1.3](#)).

4.

SINISTRALITAT LABORAL

Una finalitat bàsica de l'objectiu 8 és un entorn de feina segur. Durant l'any 2003 es varen produir a les Illes Balears 25.221 accidents amb baixa en jornada laboral, dels quals 18.701 persones accidentades eren homes, i 6.520, dones.

Durant el 2020 a les Illes Balears hi hagué 13.360 accidents, fet que repre-

senta una baixada del 53 % respecte al 2003. D'aquest volum de sinistres, 9.970 afectats eren homes i 3.390 dones; la qual cosa representa una disminució del 53 % i 52 %, respectivament.

Però aquest tipus de lectura té un efecte distorsionador, i és que no té en compte el nombre de treballadors que conformen la massa laboral. Si agafam el nombre d'ocupats i calculam el nombre de sinistres per cada 100 ocupats, desfarem aquesta feblesa i tindrem les dades ponderades i, per tant, comparables.

En ponderar les dades per cada 100 ocupats, podem observar que les millores en el període estudiat són encara més favorables. En el cas dels homes, la reducció de la sinistralitat en accidents laborals amb baixa passa del 53 % al 54 %, però en el cas de les dones passa d'un 52 % a un 62 %, 10 punts més, sense dubtes a causa del fet que preveu la major integració de la dona en el mercat laboral en un entorn més segur.

Sinistralitat per sexes

Baixant al nivell de dades, el 2003 hi havia, en el cas d'homes, 7,6 accidents per cada 100 ocupats; en el cas de dones, la xifra baixa a 3,7 accidents per cada 100 dones. La reducció, com hem avançat, és d'un 54 % i un 62 %, respectivament. Si ampliam l'anàlisi amb l'edat de l'accidentat, comprovam que aquest major pes del sexe masculí en el nombre d'accidentats es manté. La raó pot ser evident pel tipus de feina de cada persona. Però, de la mateixa manera, en intervals d'edat, el volum més gran de sinistralitat se situa en

els grups més joves, i es redueix el nombre d'accidents per ocupat a mesura que l'interval d'edat és més elevat (vegeu els quadres [IIRA-1.4](#) i [IIRA-1.5](#)).

Una evidència de la creixent sinistralitat més alta en el cas d'homes respecte de les dones, és calculant el quocient entre el nombre d'accidents d'homes pel de dones, ponderats per cada 100 ocupats. Amb aquesta operació queda reflectida una conclusió interessant i que justifica la diferència substancial en la millora de la sinistralitat de les dones respecte dels homes per al període de 2003 a 2020 (un 60 % respecte d'un 54 %, respectivament).

El 2003 es varen produir 2 accidents amb baixa laboral d'homes per cada accident d'una dona. Aquesta xifra ha passat el 2020 a 2,5 accidents, un increment del diferencial important. Aquest comportament es repeteix amb diferent intensitat en tots els intervals d'edat analitzats, a excepció del de 16 a 24 anys, que, malgrat ser el que més sinistralitat registra, no ha variat el pes entre sexes. Així, si el 2003 per cada accident de dona es produïen 2,1 accidents d'homes, el 2020 es manté la mateixa proporció (vegeu el quadre [IIRA-1.6](#)).

Sinistralitat per tipus de contracte

Agafant el període de 2006 a 2017, hem recollit les dades d'accidents amb baixa laboral en jornada de treball per tipus de contracte i els ponderam pel nombre de contractes.

Les dades són clares; la sinistralitat es concentra en la temporalitat, però tam-

bé observam que aquest diferencial s'escurça més per la millora de les dades dels accidents de les persones amb contracte temporal, afortunadament, que no per un empitjorament del nombre d'accidents dels contractats indefinits.

Gràcies a la ponderació de les dades, podem comprovar com durant la gran recessió la sinistralitat dels contractats indefinits es va reduir de manera important, des dels 5,4 accidents per cada 100 contractats el 2006 fins als 3,4 el 2012, i puja a 4 accidents el 2017.

Per contra, els accidents en el cas de contractats temporals, en què la sinistralitat es va disparar des dels 8,1 accidents per cada 100 contractes el 2006 fins als 9,9 accidents el 2007; 9,1 el 2008 i 9,6 el 2009. Ja durant la fase de recuperació econòmica, la sinistralitat en aquest col·lectiu va baixar fins als 6,1 accidents per cada 100 contractes temporals registrats el 2017 (vegeu el gràfic [IIRA-1.8](#)).

Si comparam el comportament del nombre d'accidents amb baixa laboral en jornada de treball entre els contractats indefinits i, dins d'aquests, els fixos discontinus, en dades absolutes per al període de 2003 a 2017, comprovam que la sinistralitat es comporta de manera semblant: durant els anys previs a la gran recessió les dues sèries presenten tendència positiva, amb un valor màxim per als contractats indefinits de 13.170 accidents el 2007 i de 2.223 el 2008 per al cas dels fixos discontinus.

Tant una sèrie com l'altra presenten un mínim el 2012, any a partir del qual el

nombre d'accidents creix amb diferent força. Mentre els accidents en el col·lectiu de fixos discontinus es dispara a nivells molts superiors —arriben el 2017 als 2.937 accidents—, en el cas dels contractes indefinits el creixement és més suau, arribant a nivells previs a la crisi, ja que el 2017 la xifra puja a 10.254 pels 10.860 de 2003 (vegeu el gràfic [IIRA-1.9](#)).

Sinistralitat per grup d'ocupació

Si estudiem el nombre d'accidents de treball amb baixa en jornada de treball per grup d'ocupació per al 2020, s'observa que el que presenta un volum d'accidents més gran és la construcció, amb 3.064 accidents, el 22,9 % del total dels accidents; seguit dels treballadors no qualificats, amb un 13,7 % del total, amb 1.829 accidents. En tercer lloc, hi ha la restauració i el comerç, amb 1.563 accidents, un 11,7 %, i, llavors, els peons de diversos sectors, amb un 10,9 % del total dels accidents.

A més distància trobam, en ordre d'importància, els treballadors qualificats de la indústria, conductors i treballadors de la salut, amb un 9,9 %, un 7,5 % i un 7,1 %, respectivament. La resta d'ocupació presenta un volum percentual d'accidents poc rellevant respecte del total.

Val la pena destacar l'evolució d'aquestes variables en el temps. Per això hem comparat els valors registrats el 2020 i el 2011. Començant pels grups amb més sinistralitat, observem que la construcció ha empitjorat molt el seu comportament, ja que el 2011 el 13,54 % dels

accidents es registraven en aquest grup i el 2020 puja al 22,9 %; els pes dels accidents del grup de peons puja un 1 punt percentual en el mateix període; en el de treballadors qualificats de la indústria, 0,8 punts, i en el de treballadors de la salut, 1,2 punts. Aquest darrer cas crida l'atenció.

La resta de grups presenta un millor resultat en el temps o, en el pitjor dels casos, petites variacions. Així, el cas dels treballadors sense qualificació el 2011 agrupava el 19,2 % dels accidents i el 2020 cau a 13,7 punts —5,6 punts percentuals menys—, o el grup de restauració i comerç, amb un 18,7 % dels accidents el 2011 i un 11,7 % el 2020, amb una reducció del 7 % (vegeu el gràfic [IIRA-1.10](#)).

5.

TREBALL, RETRIBUCIÓ I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Dins de l'objectiu 8 hi ha el de plena ocupació i igualtat de retribució. Marcant com a data límit el 2030 per aconseguir l'ocupació plena productiva i el treball decent per a totes les persones, inclosos els joves i les que tenen alguna discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

Començant per la retribució, l'hem comparat per diferents anys per sexes de les Illes Balears respecte a Espanya i, tal vegada a causa d'una economia molt terciaritzada, els resultats no són positius.

Treball i gènere

El 2019 el guany per hora de treball a les Illes Balears és de 15,3 euros/hora en el cas d'un home i de 14,5 euros/hora en el d'una dona. Aquestes xifres són 1,5 euros i 0,4 euros inferiors que els seus respectius en l'àmbit estatal. Aquesta diferència no és puntual d'aquest any, sinó que ha crescut en el darrer decenni, amb pitjor resultat en el cas dels homes, ja que el 2010 la diferència era de -0,8 euros.

I diem que es va agreujant, ja que, per exemple, el guany per hora treballada d'un home a les Illes Balears ha variat en el període de 2010 a 2019 un 8,1 %, i a la resta de l'Estat ho ha fet un 12,7 %. En el cas de les dones els resultats tampoc no milloren. Una dona a les Illes Balears ha vist créixer el guany per hora treballada un 2,7 %, i a la resta de l'Estat, un 6,9 %. Per tant, en l'àmbit autonòmic els resultats no són positius.

Si el que comparam és la igualtat de retribució per sexe, les distàncies també hi són. Però a diferència de les dades anteriors, la força de retribució entre home i dona per hora treballada s'escurça. A Illes Balears, a 2010 aquesta diferència era d'1,4 euros i a la resta de l'Estat de 2,3 euros, és a dir, substancialment més gran.

El 2019, les Illes Balears han aconseguit un resultat millor en aquest punt que no la resta de l'Estat, ja que ha reduït aquesta diferència un 50 %, fins als 0,7 euros. Per contra, la resta de l'Estat ho ha fet en un 26 %, fins als 1,7 euros. Aquesta dada està molt per sobre fins

i tot del registre de les Illes Balears el 2010 (vegeu el quadre [IIRA-1.7](#)).

Quant a hores de feina, per al període de 2016 a 2020 hem registrat el nombre d'hores mitjana de treball setmanal. En primer lloc, crida l'atenció la reducció el 2020 —sens dubte, efecte de la covid-19— amb una caiguda de 5 hores menys en el cas d'homes i de gairebé 7 hores en el cas de dones.

Si obviam aquest exercici, s'aprecia certa estabilitat en el nombre d'hores treballades i amb les diferències per sexes. Així, els homes tenen una jornada setmanal mitjana entorn de 36,5 hores, i les dones, de 32,3 hores; és a dir, els homes fan de mitjana més de 4 hores a la setmana (vegeu el quadre [IIRA-1.8](#)).

La taxa d'activitat és el resultat del quocient entre la població activa, que treballa o vol treballar, i la població que té edat de treballar. Hem recollit les dades per sexe a les Illes Balears per al període de 2016 a 2020 i, igual que en el cas de les hores de treball a la setmana, observam perfectament l'impacte de la covid-19 el 2020, amb una caiguda de 3 punts respecte a la taxa de 2019, tant en el cas dels homes com de les dones.

Si centram l'anàlisi en la diferència per sexes, comprovam que els homes tenen de mitjana per al període de 2016 a 2019 una taxa d'activitat propera als 70 punts. Per contra, les dones el tenen d'uns 59 punts; per tant, la distància entre aquestes taxes d'activitat se situa en uns 11 punts de mitjana (vegeu el quadre [IIRA-1.9](#)).

Aturats, gènere i nacionalitat

Si una part de l'objectiu 8 és la plena ocupació, l'evolució de l'atur forma part, irremeiablement, d'aquest objectiu. Hem registrat l'evolució de la taxa d'atur a Espanya i a les Illes Balears per als anys 2006, 2019 i 2020, segregat per sexe i per nacionalitat de l'aturat.

Una visió estilitzada de les dades dona una ordenació del problema de la desocupació per sexes i nacionalitats. El grup més sensible a l'atur és el de dona estrangera que no pertany a la Unió Europea. El següent grup és el d'homes estrangers que no pertanyen a la Unió Europea, que presenta una sensibilitat molt semblant al grup de dones estrangeres però que sí que pertanyen a la Unió Europea.

El següent grup és el d'homes estrangers de la Unió Europea amb dades un poc superiors a les dones a Espanya, seguides de les dones de les Illes Balears i acaba amb els homes de conjunt de l'Estat. I en el lloc de millor posició, els homes de les Illes Balears.

Aquesta sensibilitat explica la diferència que l'impacte de la covid-19 ha tingut en l'atur segons sexe i nacionalitat; però, per altra banda, la gran dependència del turisme a l'economia de les Illes Balears argumenta la gravetat que pateix en comparació amb la resta de l'Estat.

Així, si comparam les dades d'atur de 2020 amb el 2019, comprovam que aquestes taxes varen créixer a les Illes Balears un 11,6 % en el grup de dones

estrangeres no pertanyents a la Unió Europea, i en aquest mateix grup ho feia a la resta de l'Estat un 5,6 %. Si analitzam el grup d'homes estrangers no pertanyents a la Unió Europea a Illes Balears, va créixer l'atur el 2020 respecte de 2019 un 8,6 %, quan a la resta de l'Estat ho va fer un 2,3 %.

És curiós el cas de les dones estrangeres de la Unió Europea, ja que, com a excepció a Espanya, la taxa va créixer en un 5,2 % i a Illes Balears es va reduir un 0,4 %.

En el cas dels homes d'aquesta mateixa procedència, les diferències de taxes entre la data han estat mínimes a les Illes Balears, amb un 5,9 %, i un 4,2 % a la resta de l'Estat. Quant a l'atur de la població de nacionalitat espanyola, podem resumir que tant en el cas dels homes com el de les dones a les Illes Balears l'augment de la taxa d'atur de 2020 respecte al 2019 ha crescut 3 punts percentuals: en concret, 3,8 % en el cas dels homes i de 3,3 % en el cas de les dones.

Per contra, a la resta de l'Estat, en el cas dels homes ha pujat un 1,1 %, i en el de les dones, un 0,7 %. Per tant, hem evidenciat que el gran cop de la covid-19 en termes d'atur ha estat rebut pels segments més febles de la societat. Un darrer aspecte és que, a pesar de tot l'anterior, en general el comportament de l'atur en termes absoluts a les Illes Balears és millor que al global d'Espanya (vegeu el quadre [IIRA-1.10](#)).

Per acabar aquest subapartat, hem recollit les taxes d'atur de llarg durada per sexe i per al període de 2016 a 2020 a

les Illes Balears. Aquí també apreciam l'impacte de la covid-19, ja que la tendència negativa que observam des de 2016, tant pel cas dels homes com de les dones, de reducció d'aquesta taxa, canvia de sentit i empitjora amb l'entrada de 2020, en què augmenta 0,8 punts percentuals en el cas dels homes i 0,7 en el cas de les dones.

El que sí que es manté, malgrat la covid-19, és que durant el període analitzat cada vegada la taxa d'atur de llarga durada és més gran en el cas de les dones respecte als homes. Si el 2016 el diferencial era de -0,6 punts, el 2020 és d'1,1 punts (vegeu el quadre [IIIRA-1.11](#)).

Assalariats, lloc de treball i sexe

En aquest apartat s'estudia com està distribuïda l'ocupació per sexe dels assalariats de les Illes Balears durant els darrers cinc anys. Si centram l'estudi al 2020, cal començar dient que del 100 % dels homes assalariats a les Illes Balears, el 28 % ocupen càrrecs de direcció, pel 33 % de les dones assalariades. És a dir, en proporció, hi ha més pes de càrrecs de directius entre les dones que entre els homes. Això és una tendència relativament recent, ja que el 2016 els percentatges respectius eren de 21 % per als homes i de 22 % per a les dones.

Si passam a la figura d'administratius, és una ocupació que engloba el 8 % dels homes pel 20 % de les dones. Per tant, és una ocupació àmpliament feminitzada, a més que aquesta estructura s'ha mantingut relativament estable durant el període analitzat.

En el cas dels treballadors qualificats, passa a l'invers que en l'ocupació anterior, ja que hi treballen el 53 % dels homes i el 30 % de les dones, és a dir, és una ocupació majoritàriament masculinitzada. En darrer lloc, les ocupacions elementals estan cobertes per l'11 % dels assalariats masculins per un 17 % d'assalariades femenines (vegeu el quadre [IIIRA-1.12](#)).

6.

FORMACIÓ

Reduir el nombre de joves sense estudis és un objectiu clau en una economia desenvolupada que tengui la meta de la plena ocupació i la igualtat d'oportunitats.

Per estudiar aquest objectiu hem registrat els ocupats per nivell de la seva formació, en percentatge respecte al total de la comunitat i per als anys 2020 i 2014 a les Illes Balears. Els resultats mostren una reducció percentual de les persones amb formació inferior a la primera etapa i educació secundària i un augment de les persones amb una formació més elevada.

Cal centrar l'anàlisi en els dos grups més rellevants i màxims representants d'una formació bàsica i una formació avançada, com son primera etapa d'educació secundària i educació superior. Aquests demostren aquest avanç, ja que el 2014 el 34 % dels ocupats tenia com a formació la primera etapa d'educació se-

cundària, i el 32 %, educació superior. És a dir, una grandària molt semblant. El 2020 els primers cauen fins a un 28,5 % i els darrers pugen fins a un 39,5 % (vegeu el gràfic [IIRA-1.11](#)).

Més formació implica més retribució. Si observem les dades de 2018 corresponents al guany mitjà per hora de treball per tipus de jornada i nivell d'estudis, apreciam aquesta relació entre retribució i formació.

Si estudiem les dades agregades, destaca el fet que els imports són molt semblants entre homes i dones: d'uns 12 euros en temps complet i uns 10 euros en temps parcial. Si baixam a titulacions, trobam que sí que hi ha diferències entre homes i dones. Per exemple, en els llicenciats i doctorats, un home rep uns 21,4 euros/hora, i una dona, 18,2 euros/hora. Aquestes diferències es mantenen en tots els nivells d'estudis.

Si mesuram la raó entre el guany mitjà per hora dels llicenciats i els d'educació primària, observam que en el cas dels homes hi ha una relació de 2,3 vegades, i en el de dones, 2,2 (vegeu el quadre [IIRA-1.13](#)).

Taxes d'activitat i formació

La taxa d'activitat és un indicador clar del dinamisme d'un mercat laboral. En aquest apartat revisam les taxes d'activitat a l'any de finalització dels estudis pel cas de formació universitària i formació professional.

Formació universitària

Per estudiar aquesta variable hem recollit les taxes d'activitat desagregada per branques de coneixement i per grau de formació per al curs 2017/2018 i comparat amb el curs 2012/2013.

Si començam per la dada agregada, la formació amb una taxa d'activitat més elevada en el curs 2017/2018 és el màster, amb un 88,4 %, amb una pujada del 8,9 % respecte del curs 2012/2013. La segueixen el grau amb una taxa del 82,8 %, amb un augment del 5,1 %, i en la darrera posició, el doctorat, amb un 72,7 %, amb una caiguda del 7,9 % respecte al curs 2012/2013.

Centrant l'estudi en les branques de coneixements, les ciències de la salut són la que tenen taxes d'activitat més altes en grau i màster, amb coeficients de 85,7 % i 92,1 %, respectivament, al curs 2017/2018, a més de ser les que més dinamisme presenten respecte a les dades del curs 2012/2013. Les segueixen les ciències socials i jurídiques i enginyeria i arquitectura, però en aquesta darrera hi ha una caiguda del 4,3 % (vegeu el quadre [IIRA-1.14](#)).

Formació professional

Amb relació a les taxes d'activitat de la formació professional a l'any de finalització dels estudis, les dades no són tan positives, ja que la taxa màxima s'aconsegueix el curs 2015/2016, amb un 64,7 %, però a partir d'aquest curs els valors agafen un pendent negatiu i cada vegada amb més força. Així, el curs

2016/2017 és del 63,6 %; el següent curs, del 60,8, i el darrer, 2018/2019, cau 15 punts percentuals, fins a una taxa d'activitat del 46,9 %.

Per tant, observam un comportament que cal millorar amb un cicle formatiu tan important com és la formació professional i que les dades disten negativament dels resultats observats en els cicles formatius universitaris (vegeu gràfic IIRA-1.12).

7.

MIGRACIÓ

Dins de l'objectiu 8 ja hem tractat en punts anteriors algunes variables relacionades amb la migració. Sobre aquest tema, el subapartat 8 de l'objectiu 8 concreta la necessitat de protegir els drets laborals i promoure un entorn de treball segur i sense riscos per a tots els treballadors, inclosos els migrants, en particular les dones i les persones amb ocupacions precàries. Com a exemple, hem vist com la part més feble de l'atur a les Illes Balears i a la resta de l'Estat és el perfil d'estrangera no comunitària.

Emigració i formació

En primer lloc, definim el perfil de l'assalariat estranger en termes de formació. Si prenem com referència l'any 2019, s'observa que el 15,4 % dels assalariats estrangers tenen educació primària o inferior; el 28,3 %, educació secundària de primera etapa, i un 30 %, de segona

etapa, que és el grup més nombrós; el 26,2 % restant correspon a persones amb educació superior.

Per tant, el 56 % té una formació de secundària en segona etapa o fins i tot superior. Comparant aquestes dades amb les de 2020, s'aprecia l'impacte de la covid-19 en el mercat laboral d'assalariats estrangers. Així, aquells amb educació primària o inferior cauen fins al 9,1 % del total d'assalariats estrangers, és a dir, més de 6 punts percentuals.

Els que tenen ensenyament secundari de primera etapa cauen el 2020, fins al 22,4 %; per tant, també cauen 6 punts percentuals. A partir d'aquí, en nivells d'educació superiors, els percentatges pugen. En ensenyament secundari de segona etapa, el pes dels assalariats estrangers amb aquesta formació sobre el total augmenta 6 punts des del 30 % fins al 36,2 %. En el cas d'educació superior, també augmenta en 6 punts, des del 26,2 % fins al 32,8 %.

Aquestes dades reflecteixen amb claredat que l'impacte de la covid-19 es va concentrar en la part feble dels assalariats estrangers.

Un altre efecte de la covid-19 és que en el cas dels homes hagi passat el grup amb formació secundària de primera etapa, amb un 36,3 %, com la més elevada el 2019, al grup de secundària de segona etapa, amb un 29,2 % del total d'homes assalariats estrangers. En el cas de les dones, la covid-19 no hi ha canviat el grup més freqüent, el de secundària de segona etapa, però sí que ha guanyat pes

entre les dones assalariades estrangeres, passant d'un 35,9 % a un 44,8 % el 2020. En tots dos casos, aquests guanys estan sostinguts en pèrdues rellevant en el nombre de persones amb formacions inferiors (vegeu el quadre [IIIRA-1.15](#)).

Migració, sector econòmic i condicions de treball

A partir de dades disponibles de l'Ibestat sobre els assalariats estrangers per sector econòmic, hem accedit als anys 2008, 2019 i 2020. A partir de l'observació de la informació disponible, evidenciam que aquesta població laboral es concentra fonamentalment en el sector de serveis, seguit de la construcció.

En termes temporals, s'observa que el sector terciari ha guanyat pes, en passar d'un 67 % el 2008 a un 77 % del total dels assalariats estrangers. De la mateixa manera, el sector de la construcció ha perdut importància i ha passat d'un 25 % el 2008 a un 16 % el 2020. Els sectors primari i secundari mantenen durant els períodes analitzats certa estabilitat, i relativa poca importància en el cas de la indústria, i d'irrellevant a l'agricultura (vegeu gràfic [IIIRA-1.13](#)).

Per una altra banda, resulta molt destacable el comportament del nombre de contractes registrats a estrangers per illes. Per estudiar aquest factor, hem agafat la mitjana de les contractes registrats durant els mesos de juny a agost per illes i per sexe.

Amb aquesta informació podem comprovar que Mallorca i Menorca presenten

una reducció important de l'any 2020 respecte al 2005, per damunt del -40 %. Aquesta disminució es dona tant en el cas d'homes com de dones, destacant el -59,4 % en el cas d'homes a l'illa de Menorca. Al contrari, a Eivissa el nombre de contractes registrats a estrangers ha variat el 2020 respecte a 2005 un 1,6 % en el cas de les dones i una reducció de tot just un 1,4 % en el cas dels homes (vegeu el quadre [IIIRA-1.16](#)).

8.

CONCLUSIONS

Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) són un conjunt de 17 reptes que Nacions Unides va recollir el 2015 a l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. En concret, es pretén promoure el creixement econòmic sostingut, sostenible i inclusiu.

Quant a generació de riquesa i treball decent, hem comprovat les conseqüències damunt la renda per capita i la productivitat d'una economia excessivament terciaritzada en què l'agricultura —però principalment la indústria— perden pes d'una manera constant en el temps.

Una economia sostenible resulta de vital importància per a una economia amb futur, però en el cas de les Illes Balears s'observa que els resultats són bastant millorables, a excepció de la gestió dels residus, en què es registra un creixement mitjà anual en la despesa del 49 %.

En sinistralitat, Illes Balears registren bons resultats, però cal destacar la sinistralitat més gran en el cas dels homes que de les dones i que, a més, es concentra en els contractes temporals. A més, el sector més afectat és la construcció i, així mateix, aquest sector ha empitjorat els seus registres amb el pas del temps.

En referència a la retribució, els homes continuen percebent un import més elevat que les dones, però tant en el cas dels homes com de les dones de les Illes Balears mantenen percepcions inferiors a les de la resta de l'Estat. També és una evidència que els homes fan més hores de feina que les dones, independentment dels arguments disponibles.

Un lloc de feina estable implica un nivell d'atur reduït. L'anàlisi de les dades mostra que el grup més sensible a aquest problema és el de dona estrangera no comunitària. La formació resulta fonamental per un mercat de treball estable i productiu. Les dades observades evidencien l'èxit més gran de la formació universitària enfront de la formació professional en termes de taxes d'activitat.

Quant a migració i la seva feblesa, destaca —a part del perfil més dèbil en termes d'atur com el de dona estrangera no comunitària— la població amb menys formació. També val la pena destacar la concentració dels assalariats estrangers en el sector secundari i, en menor mesura, a la construcció.

3

POLÍTQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

RESUM

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

Els serveis autonòmics d'ocupació són les administracions responsables d'executar les PAO; a les Balears, són el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) i la Direcció General de Treball, Salut laboral i Economia Social.

L'any 2019 hi ha hagut 468.555 persones que han participat en les diverses accions del SOIB, principalment en les d'intermediació i orientació (el 94,7 % del total). Les xifres de participació són molt semblants a la de l'any anterior en els diversos tipus d'accions, excepte en la intermediació laboral, on s'observa una disminució de les persones beneficiàries. Es manté la tendència d'augment progressiu del pressupost de PAO (de 83.901.869 € el 2017 a 108.246.946 l'any 2019) i de la despesa per persona aturada registrada.

En la formació per a l'ocupació, s'observa un lleuger increment de la participació en la formació professional per a persones desocupades i ocupades i de l'acreditació de l'experiència laboral.

Pel que fa a mesures directes de creació de l'ocupació per fer front a la crisi econòmica derivada de la covid-19, destaca la creació del programa REACTIVA, que ha permès la contractació durant el 2020 de prop de 1.400 persones en ajuntaments i consells insulars.

3.1.

INTRODUCCIÓ

Les polítiques actives d'ocupació inclouen un conjunt de programes i actuacions adreçades a facilitar l'accés al mercat de treball de les persones en atur, mitjançant accions de millora de la seva ocupabilitat i d'intermediació entre oferta i demanda d'ocupació. A les Balears s'emmarquen en diferents plans autonòmics: Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2017-2020, Pla d'Autoocupació i Foment de l'Emprenedoria de les Illes Balears 2017-2020 i Pla Integral de Formació Professional 2018-2021.

En aquest capítol s'utilitza com a principal font d'informació l'informe sobre polítiques actives d'ocupació de 2019¹ i, a l'apartat de formació professional per a l'ocupació, s'empra de manera complementària l'informe sobre avaluació de la formació professional per a l'ocupació de 2019². Aquests informes són els més actualitzats en el moment de redactar el capítol, la qual cosa no ens permet analitzar l'efecte de la pandèmia per la covid-19 en el mercat laboral en general i en les PAO en particular.

1. Pou, L. (dir.); CAPARRÓS, F.; RODRÍGUEZ, C.; VILA, J.F. (2019). *Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears (2019)*. Direcció General de model econòmic i ocupació i Servei d'Ocupació de les Illes Balears, GOIB. Recuperat el 31 de juliol de 2021 de: <https://soib.es/wp-content/uploads/2020/11/Informe-PAO-2019.docx.pdf>.

2. Pou, L. (dir.); CAPARRÓS, F.; RODRÍGUEZ, C.; VILA, J.F. (2019). *Informe anual de formació professional per a l'Ocupació*. Direcció General de model econòmic i ocupació i Servei d'Ocupació de les Illes Balears, GOIB. Recuperat el 31 de juliol de 2021 de: <https://soib.es/wp-content/uploads/2020/11/Informe-Anual-de-FPO-2019.pdf>.

D'acord amb la classificació utilitzada pel SOIB, diferenciam cinc tipus de programes o actuacions: intermediació laboral; orientació laboral; formació professional per a l'ocupació; foment i creació d'ocupació, i suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial. Pel que fa a les persones beneficiàries³ de les PAO durant el 2019, s'observa una lleugera disminució de participants en relació amb l'any anterior (vegeu el quadre II-3.1).

La distribució per tipus de programes mostra que un 46,1 % del total (216.201) participà en accions d'intermediació laboral. L'orientació laboral va beneficiar 227.743 subjectes (48,6 % del total), mentre que a la formació professional per a l'ocupació hi varen participar 17.725 persones (3,8 % del total). Varen participar en accions de suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial 4.373 persones (0,9 % del total) i 2.513 (0,5 % del total) en accions de foment i creació de l'ocupació.

L'anàlisi evolutiva de la participació per programes o actuacions en el període 2017-2019 (vegeu el quadre II-3.1), mostra una certa estabilització de les dades de participació tant en xifres absolutes com percentuals en els cinc tipus de programes.

El pressupost per a polítiques actives d'ocupació s'ha incrementat any rere any. Aquest fet, juntament amb la disminució del nombre de persones aturades registrades o el manteniment del nombre d'aquestes, ha comportat un important increment de la despesa de PAO per persona en aquesta situació (vegeu el quadre II-3.2).

3. Hi ha persones que es beneficien de diverses actuacions, però les estadístiques actuals no permeten diferenciar-les de les beneficiàries d'una sola actuació.

QUADRE II-3.1. COMPARATIVA DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ PER PROGRAMES A LES ILLES BALEARS (2017-2019)

	2017	%	2018	%	2019	%
Total	460.494	100	481.694	100	468.555	100
Intermediació laboral	228.984	49,7	230.003	47,7	216.201	46,1
Orientació laboral	212.002	46,0	227.464	47,2	227.743	48,6
Formació professional per a l'ocupació	12.745	2,8	17.483	3,6	17.725	3,8
Foment i creació d'ocupació	2.798	0,6	2.623	0,5	2.513	0,5
Suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial (2010)	3.965	0,9	4.121	0,9	4.373	0,9

Font: Elaboració pròpia a partir de Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.2. EVOLUCIÓ DELS PRESSUPOSTOS PAO I DESPESA PER PERSONA ATURADA REGISTRADA (2017-2019)

	2017	2018	2019
Pressupost PAO	83.901.869	96.022.342	108.476.175
Despesa en PAO per aturat registrat en el SOIB	1.629,45	1.974,10	2.065,71

Font: Elaboració pròpia a partir de Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

Pel que fa als pressuposts de 2019, cal dir que el 90 % és aportat pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB); el 8,7 %, per la Direcció General de Treball i Salut Laboral, i l'1,3 % restant, per l'Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (IDI).

Al llarg del 2019, s'ha consolidat la reestructuració del Servei d'Intermediació Laboral del SOIB, reestructuració iniciada el 2018, amb la creació dels serveis SOIB Empreses, l'Oficina Sectorial de l'Escola d'Hoteleria i el manteniment de les ofícines territorials d'ocupació (vegeu el quadre II-3.3).

3.2.

INTERMEDIACIÓ LABORAL

La intermediació laboral és el procés bi-direccional en què es dona suport a les persones demandants d'ocupació en la recerca d'una ocupació adequada a les seves característiques, alhora que proporciona a les empreses les candidatures més idònies als seus requeriments.

3.2.1. LA GESTIÓ DE LES OFERTES

Al llarg del 2019, 2.406 empreses han presentat ofertes d'ocupació en el SOIB, una xifra inferior a l'enregistrada el 2018, que fou de 2.953, amb la qual cosa s'experimenta un descens del 18,5 %. A la vegada, s'han gestionat un total de 11.424 llocs de feina, fet que suposa un descens del 4,6 % respecte a l'any 2018 (11.981).

QUADRE II-3.3. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES PRINCIPALS ACCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2017-2019)

	2017	2018	2019
Total	228.984	230.003	216.201
Atenció i valoració de la idoneïtat en relació amb alguna oferta registrada en el SOIB	27.940	29.272	26.186
Ofertes preseleccionades derivades a empreses per completar la selecció	13.526	13.388	14.333
Persones demandants d'ocupació ateses pel Servei d'Intermediació que han estat contractades en empreses privades	14.287	15.463	[1]sd
Persones demandants d'ocupació ateses pel servei d'intermediació que han estat contractades en programes d'ocupació de les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats	1.220	1.042[2]	987
Col·locacions	171.715	170.960	174.345
Xarxa Eures (demandants d'ocupació que busquen feina en un país estranger)	296	160	350

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

L'any 2019 s'ha atès i valorat la idoneïtat en relació amb alguna oferta de treball enregistrada en el SOIB de 26.186 demandants d'ocupació, de les que 14.333 (54,7 %) han estat preseleccionades i derivades a empreses (tant privades com públiques) per completar el seu procés de selecció. Com a resultat d'aquest procés, un 6,9 % (987) de les persones han estat finalment contractades mitjançant programes d'ocupació de les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats, fet que suposa un descens del 5,3 % en relació amb el 2018. Pel que fa a les persones ateses en el servei d'intermediació que finalment han estat contractades per empreses privades, no es disposa d'informació per a l'exercici 2019.

Si s'analitza l'evolució de les dades en el període 2017-2019, s'observa un descens del 6,3 % en l'atenció i valoració de la ido-

neïtat de les persones demandats d'ocupació, però, contràriament, un augment del 6 % en les preseleccions de candidats i candidates. Finalment, al llarg d'aquest període han disminuït en un 19,1 % les contractacions dutes a terme mitjançant programes d'ocupació a les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats.

3.2.2. LES COL·LOCACIONS

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

Si el 2018 les col·locacions havien experimentat una disminució del 0,4 %, el 2019

s'ha produït un increment del 2 %, ja que s'han dut a terme un total de 174.345 col·locacions. Si s'analitza l'evolució des de l'any 2017 fins al 2019, s'observa un increment acumulat del 9,6 %.

Els certificats d'insuficiència

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

El 2019 s'han emès 216 certificats d'insuficiència, fet que representa quasi el 2 % de les ofertes de feina tramitades en el SOIB (11.424 ofertes). A més, es pot observar un augment considerable en l'emissió d'aquests certificats en relació amb l'any anterior, en què es van emetre 98 certificats.

En anys anteriors, les ocupacions més demandades foren de l'àmbit de la cultura (cantants, músics, acròbates), l'ensenyament (professorat d'idiomes), la sanitat (metges), la informàtica (analistes, enginyeria informàtica) i la nàutica (personal tècnic de manteniment naval i patronatge de vaixell). El 2019 s'observa un canvi de tendència i apareixen noves ocupacions com cuineres i cuiners, professionals de la formació no reglada, professionals de la infermeria, personal tècnic de manteniment d'instal·lacions, personal d'administració general i esquiladors i esquiladores.

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

El 2019 s'observa un augment considerable en les actuacions dutes a terme des d'Eures-Balears. Així, les persones demandants d'ocupació que cerquen un lloc de feina en un país de la Xarxa Eures han passat de 160 el 2018 a 350. D'aquestes, el 12,6 % (44 persones) han estat finalment contractades com a resultat de la intermediació del SOIB. Així mateix, s'han fet 12 atencions individualitzades a empreses d'altres països de la Xarxa Eures.

Així com el 2018 es va produir un descens en els contactes realitzats amb persones demandants d'ocupació per facilitar suport en la intermediació i contractació, el 2019 es produeix un augment considerable, ja que es passa de 200 a 1.191 contactes.

A més, el 2019 també ha augmentat el nombre de jornades de selecció i orientació dutes a terme, ja que ha passat d'1 a 8.

3.3.

ORIENTACIÓ LABORAL

Les principals actuacions d'orientació laboral es fan a les diferents oficines del SOIB i entitats socials i del tercer sector especialitzades, en el marc del Programa de Garantia Juvenil i els punts d'orientació acadèmica i professional (POAP).

3.3.1. L'ATENCIÓ A LES OFICINES DEL SOIB I ENTITATS ESPECIALITZADES

El servei d'orientació laboral ofereix un servei integral i especialitzat a les persones demandants d'ocupació i proporciona un diagnòstic d'ocupabilitat, un itinerari individualitzat d'ocupació i un acompanyament continuat a l'usuari al llarg del seu procés de formació i recerca d'ocupació. Així, el servei d'orientació laboral es configura com la via principal d'accés a les polítiques actives d'ocupació. L'actuació del servei es desenvolupa principalment a les mateixes oficines d'ocupació del SOIB. Encara que de manera complementària, el SOIB finança entitats de caire social i el desenvolupament d'itineraris integrals d'inserció per a aquelles persones demandants d'ocupació amb especials dificultats d'inserció laboral i situacions de vulnerabilitat.

El 2019 s'observa un increment de les actuacions d'orientació laboral del 0,1 %,

amb un total de 227.743 intervencions fetes tant a les oficines del SOIB com a les entitats especialitzades en l'atenció a col·lectius vulnerables, enregistrant un creixement total del 7,4 % entre el període 2017-2019.

Específicament, el nombre d'intervencions dutes a terme des de les oficines el 2019 ha estat de 221.920, amb la qual cosa s'ha experimentat un creixement del 0,1 % en relació amb l'any anterior. Les actuacions que mostren un increment més alt són la realització d'itineraris personalitzats per a l'ocupació, amb 14.333 intervencions, enfront de les 6.752 dutes a terme el 2018; informació i motivació per a l'autoocupació, amb 125 accions el 2019, per les 56 de l'any anterior; suport a la recerca de feina a l'estranger (Eures), amb 350 intervencions per les 160 de l'exercici anterior.

A més, les actuacions relatives a l'orientació integral de joves (SOIB Joves) i de garantia juvenil s'han incrementat el 2019 en un 34,9 %, ja que s'han fet 5.103 intervencions. Finalment, s'han dut a terme un total de 12.678 acompanyaments en els itineraris (seguiment individualitzat a les persones aturades de llarga durada), fet que suposa un augment del 29,1 % en relació amb l'any anterior.

Així mateix, s'han dut a terme 153.601 informacions professionals (informacions sobre el funcionament del mercat laboral i polítiques actives d'ocupació), fet que suposa un augment del 6,2 % en relació amb el 2018.

Contràriament, es produeix un descens del 22,5 % en la realització de diagnòstics

d'ocupabilitat i del 47,9 % en les accions d'assessorament per a l'ocupació. Aquesta informació contrasta amb l'augment que havien presentat ambdues accions l'any 2018 (del 50 % i del 21,6 %, respectivament).

Els serveis de nova creació el 2018 s'han consolidat al llarg del 2019 i han augmentat considerablement les seves actuacions. Així, el servei específic per a l'atenció a persones aturades de llarga durada ha atès 1.035 persones (530 el 2018) i l'Oficina sectorial d'Hoteleria i Turisme SOIB-EHIB ha realitzat un total de 2.852 actuacions d'orientació laboral (1.005 el 2018) (vegeu el quadre II-3.4.).

En relació amb els programes subvencionats pel SOIB adreçats als col·lectius vulnerables i amb més dificultats d'inserció, el 2018 es va posar en funcionament un nou itinerari integral d'inserció adreçat a joves amb especials dificultats d'inserció que es va unir als itineraris integrals per a col·lectius vulnerables i a les accions d'orientació i acompanyament per a les persones beneficiàries de la renda mínima d'inserció (RMI). Aquests programes proporcionen un suport més individualitzat i adaptat a les necessitats específiques de les persones beneficiàries i són duts a terme per entitats socials i del tercer sector mitjançant una convocatòria específica de subvencions impulsada pel SOIB.

QUADRE II-3.4. PRINCIPALS ACCIONS D'ORIENTACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2017-2019)

	2017	2018	2019
Total	212.002	227.464	227.743
Oficines del SOIB	206.706	221.739	221.920
Diagnòstic d'ocupabilitat	8.360	12.576	9.741
Itineraris personalitzats per a l'ocupació	7.670	6.752	14.333
Assessorament per a l'ocupació	34.921	42.454	22.102
Acompanyament en l'itinerari	5.294	9.820	12.678
Informació professional	145.918	144.604	153.601
Informació i motivació per a l'autoocupació	52	56	125
Eures: suport a la recerca de feina a l'estranger	281	160	350
Orientació integral de joves SOIB Jove i Garantia Juvenil	4.210	3.782	5.103
Persones aturades de llarga durada	sd	530	1.035
Sector específic hoteleria	sd	1.005	2.852
Entitats especialitzades en col·lectius vulnerables	5.296	5.725	5.823
Itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació col·lectiu vulnerables	3.717	3.473	3.482
Orientació laboral i acompanyament a la inserció de les persones beneficiàries de la renda mínima d'inserció	1.579	1.009	974
Itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació col·lectiu vulnerables: SOIB Joves	sd	1.243	1.367

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

El 2019 les entitats especialitzades en l'atenció a col·lectius vulnerables van desenvolupar un total de 5.823 intervencions, fet que suposa un augment de l'1,7 % en relació amb l'any anterior (5.725). Concretament, en els itineraris integrals adreçats a col·lectius vulnerables s'han dut a terme 5.823 actuacions, fet que suposa un augment del 0,3 % en relació amb el 2018. Les accions realitzades d'orientació laboral i acompanyament a la inserció de persones beneficiàries de la RMI han estat 974 i s'ha mostrat una reducció del 3,5 %, la qual se suma a la que es va produir l'any 2018, que va ser del 36,1 %.

D'acord amb les dades avançades de 2020 facilitades directament pel SOIB, 3.452 persones (un 55,2 % de dones i un 44,8 % d'homes) s'han beneficiat d'aquests itineraris adreçats a col·lectius vulnerables.

Finalment, en els itineraris integrals d'inserció adreçats a joves amb situació de vulnerabilitat, s'han dut a terme 1.367 actuacions, la qual cosa suposa un increment del 10 % en relació amb el període anterior, any en què es va posar en funcionament aquesta acció. Les dades avançades de 2020 facilitades directament pel SOIB recullen la participació de 1.307 joves (un 61,8 % d'homes i un 38,2 % de dones).

En relació amb el perfil de les persones beneficiàries d'accions d'orientació laboral ateses tant a les oficines del SOIB com a entitats especialitzades en col·lectius vulnerables són majoritàriament dones (59,9 %), persones majors de 45 anys (36,1 %), amb estudis bàsics (71 %), persones que fa menys de sis mesos que estan inscrites com a demandats d'ocupació (85,4 %) i que

no cobren cap tipus de prestació (66,2 %). En relació amb l'any 2018, ha augmentat la proporció de dones ateses en més de 4 punts, així com el percentatge de persones ateses que no cobren cap tipus de prestació (3,3 punts percentuals).

3.3.2. EL PROGRAMA DE GARANTIA 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, educació, formació com a aprenents o període de pràctiques en un termini de quatre mesos després de quedar en atur o finalitzar l'educació formal⁴.

L'operativització del programa resulta especialment complexa pel que fa als requisits d'elegibilitat i d'inscripció, motius pels quals una part important dels esforços s'han centrat a facilitar la inscripció en el sistema nacional de garantia juvenil a les Illes Balears, passa imprescindible per poder-se beneficiar del programa.

Així, les sol·licituds d'inscripció en el programa han augmentat de manera considerable en els darrers anys, de les 20.420 enregistrades el 2017 a les 39.181 el 2019, fet que suposa un augment del 92 % en els darrers tres anys. Específicament, el 2019 s'ha produït un increment de sol·licituds del 22,6 % respecte a l'any anterior.

4. CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA (2013). «Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la garantía juvenil» (2013/C 120/01). *Diari Oficial de la Unió Europea*, 26 d'abril de 2013.

En referència al nombre de persones beneficiàries, s'observa un fort augment en els darrers anys, ja que passa de 5.332 persones beneficiàries l'any 2016 a 22.308 el 2019. Així, en el període 2018-2019 s'ha produït un augment de les persones beneficiàries del 21,6 %. La inscripció dels joves en el sistema nacional de garantia juvenil els proporciona l'accés a les polítiques actives d'ocupació i disposar d'un orientador laboral que els ofereix tant un assessorament individualitzat com un itinerari d'inserció adaptat a la seva situació i necessitats.

De les persones beneficiàries, un 48,1 % són dones i un 51,9 % són homes. Per trams d'edat, un 19,2 % tenen entre 16 i 19 anys; un 39,5 % entre 20 i 24 anys; un 34,2 % entre 25 i 29 anys, i un 7,1 % més de 30 anys. En relació amb el 2018, ha disminuït el nombre de persones en el tram d'edat de 16 a 19 anys (al voltant de dos punts) i ha augmentat, en quasi 2 punts el nombre de persones majors de 30 anys. Cal destacar que igual que l'any 2018, la presència de les dones és superior en els trams d'edat de 25 a 29 anys (53,8 %) i en el de majors de 30 (54,6 %).

3.3.3. PUNTS D'ORIENTACIÓ ACADÈMICA I PROFESSIONAL (POAP)

Els punts d'orientació acadèmica i professional (POAP) són una iniciativa duta a terme entre el 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 diferents opcions formatives emmarcades en el sistema integrat de quali-

ficacions i formació professional, així com de les vies d'accés a aquestes titulacions.

En l'actualitat, hi ha en funcionament sis punts d'orientació: quatre a Mallorca (Palma: servei central i escola nàutica pesquera, Marratxí-CIFP Son Llebre i Sa Pobla-Joan Taix); un a Menorca (Maó) i un a Eivissa ciutat. L'atenció dels POAP es desenvolupa de manera presencial, telefònica i electrònica i també s'organitzen activitats grupals bé en centres educatius o bé en els mateixos punts d'atenció.

El nombre de consultes ateses el 2019 ha estat de 10.313, un nombre lleugerament inferior a l'enregistrat l'any 2018 (10.358). Si s'analitza el nombre d'intervencions des de l'any 2017, observam un increment del 24,1 % en les consultes realitzades en aquest servei.

Les consultes s'han dut a terme principalment en el POAP central de Palma (64,4 %) i de manera presencial (41,8 %). En relació amb les intervencions grupals, el 2019 s'han fet 463 intervencions grupals en centres educatius (529 el 2018) i 449 en els diferents POAP existents (598 el 2018).

3.4.

FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

La formació professional per a l'ocupació (FPO) és la política activa d'ocupació que agrupa el conjunt d'accions de formació adreçades a la qualificació professional.

Forma part del Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears 2018-2021.

L'FPO s'estructura principalment al voltant dels certificats de professionalitat (CP), que són d'àmbit estatal i que arriben a un total de 583, organitzats en 26 famílies professionals. A les Balears hi ha centres acreditats que permeten la formació corresponent a 340 d'aquests certificats i la taxa de cobertura (és a dir, el nombre de certificats que es poden impartir a Balears en relació amb el total de CP existents) és del 58,3 %. Destaca el fort increment de les opcions de formació mitjançant certificats de professionalitat a les Balears des de 2011 (any en què la taxa de cobertura era només del 21,5 %) i un creixement anual lleuger però sostingut a partir del 2014, quan per primera vegada la cobertura va ser superior al 50 %.

Per famílies professionals, la taxa de cobertura dels certificats de professionalitat és del 100 % en les d'administració i gestió; agrària; comerç i màrqueting; electricitat i electrònica; imatge i so; imatge personal; marítim pesquera; sanitat i serveis socioculturals i a la comunitat. També hi ha una cobertura elevada en les d'hoteleria i turisme; informàtica i comunicacions, i transport i manteniment de vehicles (es poden cursar més del 80 % dels certificats de professionalitat existents). En les d'edificació i obra civil; activitats físiques i esportives, i seguretat i medi ambient, s'ofereixen entre el 57 i el 71 % 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 alimentà-

ries; fabricació mecànica; tèxtil, confecció i pell; química; arts i artesanía; indústries extractives; vidre i ceràmica) i no hi ha cap centre acreditat per impartir certificats professionals en les tres darreres.

L'any 2019 s'han expedit 2.398 certificats de professionalitat, unes xifres molt superiors a la de l'any anterior (1.733) i que romp la tendència decreixent que es va iniciar el 2015. Les acreditacions parcials acumulables, que permeten obtenir un CP un cop s'han acreditat totes les que conformen el corresponent certificat, s'incrementen any rere any, però encara representen una quantitat modesta (346 l'any 2019).

Pel que fa a les famílies professionals, les que el 2019 han generat l'expedició d'un nombre més elevat de CP són les següents: serveis socioculturals i a la comunitat (17,7 %); hoteleria i turisme (12,6 %); administració i gestió (10,4 %); seguretat i medi ambient (10,2 %); agrària (8,4 %); transport i manteniment de vehicles (8,3 %), i activitats físiques i esportives (5,4 %). La resta presenten valors inferiors al 5 % del total. En comparació amb l'any anterior, destaca la disminució del pes relatiu d'hoteleria i turisme (12,6 % per 22,4 % del total de certificats el 2018).

En el quadre 5, hi figuren els tipus de programes i accions formatives que s'ofereixen en el marc de l'FPO. Tal com s'hi observa, la participació es concentra en les formacions adreçades a la població en atur (84,5 % del total de l'any 2019). La participació en accions formatives per a persones ocupades és del 9,7 % del total, mentre que el 3,4 % participa en forma-

ció no finançada pel SOIB⁵ i el 2,4% ha obtingut acreditació de la seva experiència laboral⁶. L'evolució dels darrers anys mostra un augment continuat del nombre de participants globalment i per cada tipus de formació, excepte en la formació no finançada (vegeu el quadre II-3.5).

3.4.1. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ ADREÇADES A PERSONES DESOCUPADES

Tal com s'observa en el quadre 5, les formacions adreçades a persones desocupades constitueixen el gruix de l'FPO, ja que atenen el 84,5% del total de participants. Aquestes formacions s'organitzen al voltant dels programes i les accions següents: accions formatives per a persones preferentment desocupades; programes específics per a col·lectius vulnerables; formació en competències transversals (idiomes i informàtica); formació dual; formació amb compromís de contractació, i beques èxit (vegeu el quadre II-3.6).

Tal com s'observa en el quadre 6, la participació ha estat lleugerament més elevada el 2019 (14.969 persones) que l'any anterior. La major participació es produeix en el programa d'accions formatives per a persones preferentment desocupades (51,5% del total de participants el 2019), seguit per les beques èxit (17,5% del total), formació dual (12%), formació en competències transversals (11,4%) i programes específics per a col·lectius vulnerables (6,9%).

5. No es tenen les dades de la situació laboral de les persones que fan aquestes formacions.

6. Idem.

Accions formatives adreçades preferentment a persones desocupades

Les accions formatives adreçades preferentment a persones desocupades estan definides a la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral com un tipus d'accions que tenen l'objecte d'oferir a les persones desocupades una formació adequada a les necessitats formatives individuals i del mercat laboral que els permeti millorar la seva 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 2019, el SOIB ha gestionat 672 accions formatives, amb una durada mitjana de 109 hores i amb un total de 7.709 persones participants, de les quals un 54,4% són dones. Per grups d'edat, les de 35 anys o més són majoria i representen el 48,6% del total, seguides per les menors de 25 anys que són el 28,1%. El grup entre 25 i 34 anys representa el 23,3% de participants.

El 89,1% de participants cursaren formacions corresponents a certificats de professionalitat i només el 10,9% feren altres formacions, tot seguint la tendència a l'increment progressiu de la formació en certificats de professionalitat en detriment de les formacions no acreditables.

La participació més elevada es produeix en la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat, amb un 26,2% del total. En segon lloc, hi ha la d'hoteleria i

turisme, amb un 18,1 % del total. La segueixen l'administració i gestió (9,9%); imatge personal (6,1 %); seguretat i medi ambient (6 %), i activitats físiques i esportives (5,8 %). La resta presenten valors inferiors al 5 % (vegeu el quadre II-3.7).

L'anàlisi per sexe mostra una participació més elevada de les dones (54,4 %) que

dels homes (45,6 %) i una forta segregació en les diverses famílies professionals⁷.

7. L'anàlisi de la segregació per sexe es fa seguint la metodologia habitual en els informes de la Unió Europea i ja utilitzada en les memòries del CES de 2017 i 2019. Es consideren mixtes les especialitats en què el percentatge de dones i d'homes està entre el 40 i el 60 %, mentre que són feminitzades aquelles en què la participació femenina està per sobre del 60 %, i masculinitzades les que la participació masculina està per sobre del 60 %.

QUADRE II-3.5. PRINCIPALS TIPUS DE PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ. PERSONES PARTICIPANTS (2017-2019)						
	2017		2018		2019	
	Total	%	Total	%	Total	%
Programes i accions de formació per a persones desocupades	11.732	92,1	14.868	85,0	14.969	84,5
Accions formatives per a treballadors ocupats	14	0,1	1.330	7,6	1.727	9,7
Formació no finançada	622	4,9	970	5,5	610	3,4
Acreditació de l'experiència laboral	377	3,0	315	1,8	419	2,4
Total	12.745	100	17.483	100	17.725	100

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.6. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ PER A PERSONES DESOCUPADES. PARTICIPANTS (2017-2019)						
	2017		2018		2019	
	Total	%	Total	%	Total	%
Accions formatives per a persones preferentment desocupades	7.620	65,0	7.888	53,1	7.709	51,5
Programes específics per a col·lectius vulnerables	734	6,3	1.220	8,2	1.028	6,9
Formació en competències transversals: idiomes i informàtica	1.575	13,4	1.489	10,0	1.702	11,4
Formació dual	1270	10,8	1.646	11,1	1.803	12,0
Formació amb compromís de contractació	0	0,0	0	0,0	102	0,7
Beques Èxit	533	4,5	2.625	17,7	2.625	17,5
Total	11.732	100,0	14.868	100,0	14.969	100,0

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

Tal com s'observa en el quadres II-3.7 i II-3.8, només hi ha tres famílies mixtes (activitats físiques i esportives; arts gràfiques, i hoteleria i turisme), mentre que n'hi ha cinc de feminitzades (administració i gestió; formació complementària; imatge i so; imatge personal; serveis socioculturals i a la comunitat), i les altres 11 són masculinitzades. No obstant això, les famílies professionals feminitzades són les que tenen més alumnat (43,4 % del total i 60,8 % de les dones). Les famílies mixtes agrupen al voltant d'1 de cada 4 alumnes, tant homes com dones. L'alumnat que està en famílies professionals masculinitzades és aproximadament 1 de cada 3 (53,5 % dels homes i 14,2 % de les dones).

Per edats, el 51,3 % són menors de 30 anys. El grup de 16 a 19 anys és el que hi participa en major grau (23,3 % del total de participants), seguit pel de 35 a 44 anys (19,5 % del total).

La taxa de multiparticipació (percentatge de persones que fan més d'una acció formativa) fou del 2,2 %, lleugerament superior a la dels dos anys anteriors, sense diferències remarcables per sexe.

El 29 % de participants (un 51 % d'homes i un 49 % de dones) feren pràctiques no laborals, una xifra que suposa un increment en relació amb l'any anterior (20 %). La família professional en què es fan més pràctiques no laborals és la de serveis socioculturals i a la comunitat (21,9 %), seguida de la d'hoteleria i turisme (16,7 %), i seguretat i medi ambient (10,5 %). En la resta, el percentatge de pràctiques no laborals és inferior al 10 % de participants.

La taxa d'abandonament de 2019 és del 9,5 %. La que es produeix amb motiu de col·locació (TAC) és del 2,2 % i la que és per altres causes (TAAC) és d'un 7,2 %, xifres pràcticament idèntiques a les de l'any anterior⁸.

L'anàlisi per sexe mostra que les dones abandonen més, si bé les diferències són petites. En les dones, la TAC és del 2,6 %, i la TAAC del 7,5 %. En els homes la TAC és de l'1,8 %, i la TAAC del 6,9 %.

La comparativa per grups d'edat, mostra una TAC molt baixa en el grup de 16-19 anys (0,5 %), que s'incrementa de manera progressiva amb l'edat fins al grup de 30-34 anys (TAC 3,1 %). Després, torna a disminuir i s'incrementa en el grup de 55 i més anys (3,1 %). La TAAC més elevada es produeix entre els 20 i 24 anys (8,2 %), i la més baixa, entre els 45 i els 54 (6,7 %). Globalment, l'abandonament més elevat es dona en el grup de 55 i més anys (10,5 %) i en els de 25-29 i 30-44 (10,3 %). La taxa inferior la té el grup de 16 a 19 anys (7,9 %).

D'altra banda, cal ressenyar que l'abandonament més elevat, tant per col·locació com per altres causes, és en les accions formatives que no estan vinculades a certificats de professionalitat (TAC del 8,2 % i TAAC del 16,7 %), mentre que en aquests altres certificats és molt inferior (TAC de 1,3 % i TAAC de 5,7). La TAC és més elevada en els centres col·laboradors (2,7 %) que en els propis (1 %), mentre

8. Les dades d'abandonament desagregades que figuren en els paràgrafs següents tracten de manera conjunta les accions formatives adreçades a persones preferentment desocupades i les de col·lectius vulnerables.

que la TAAC és lleugerament superior en els centres propis (7,4 % per 7,1 % en els centres col·laboradors).

Per famílies professionals, la de serveis socioculturals i a la comunitat té la TAC més elevada (4,5 %), mentre que la TAAC superior és a la formació complementària (14,3 %). La menor taxa global d'abandonament és en seguretat i medi ambient (2 %).

La taxa d'èxit formatiu (percentatge de persones que titulen entre les que finalit-

zen) és del 94,4 %. És lleugerament més elevada en les dones (95,2 % per 93,4 % en els homes) i en les formacions vinculades a certificats de professionalitat (95,9 % per 82,3 % en les que no hi estan vinculades). Per grup d'edat, la taxa d'èxit va augmentant amb l'edat i oscil·la entre el 92,7 % en el de 16 a 19 anys i el 95,7 % en el de 55 i més anys. Per famílies professionals, l'èxit formatiu és del 100 % a arts gràfiques i a transport i manteniment de vehicles. En l'altre extrem, la taxa d'èxit d'electricitat i electrònica és del 80,1 %.

QUADRE II-3.7. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES PREFERENTMENT DESOCUPADES. PARTICIPACIÓ GLOBAL I PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2019

Família professional	Dona	Home	Total	% T	% D	% H
Activitats físiques i esportives	193	254	447	5,8	43,2	56,8
Administració i gestió	621	142	763	9,9	81,4	18,6
Agrària	106	206	312	4,0	34,0	66,0
Arts gràfiques	20	22	42	0,5	47,6	52,4
Comerç i màrqueting	78	130	208	2,7	37,5	62,5
Edificació i obra civil	1	190	191	2,5	0,5	99,5
Electricitat i electrònica	21	274	295	3,8	7,1	92,9
Energia i aigua	1	74	75	1,0	1,3	98,7
Formació complementària	40	16	56	0,7	71,4	28,6
Hoteleria i turisme	835	563	1.398	18,1	59,7	40,3
Imatge i so	25	14	39	0,5	64,1	35,9
Imatge personal	413	55	468	6,1	88,2	11,8
Informàtica i comunicacions	116	252	368	4,8	31,5	68,5
Instal·lació i manteniment	4	133	137	1,8	2,9	97,1
Marítima i pesquera	53	213	266	3,5	19,9	80,1
Sanitat	44	78	122	1,6	36,1	63,9
Seguretat i medi ambient	169	296	465	6,0	36,3	63,7
Serveis socioculturals i a la comunitat	1.450	570	2.020	26,2	71,8	28,2
Transport i manteniment de vehicles	2	35	37	0,5	5,4	94,6
Total	4.192	3.517	7.709	100	54,4	45,6

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

**QUADRE II-3.8. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES PREFERENTMENT DESOCUPADES.
SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018-2019**

2018

Segregació	Nombre	Total alumnat	%	Homes	%	Dones	%
Mixtes	3	650	9,8	336	9,7	314	9,8
Feminitzades	6	3.319	50	907	26,2	2.412	75,4
Masculinitzades	10	2.690	40	2.218	64,1	472	14,8
Total	19	6.659	100	3.461	100	3.198	100

2019

Mixtes	3	1.887	24,5	839	23,9	1.048	25,0
Feminitzades	5	3.346	43,4	797	22,7	2.549	60,8
Masculinitzades	11	2476	32,1	1881	53,5	595	14,2
	19	7.709	100	3517	100	4.192	100

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

La taxa de cobertura posa en relació el nombre de persones aturades amb el de les que participen en accions formatives⁹, i es calcula a partir de la mitjana anual de persones aturades a les Balears d'acord amb l'Enquesta de població activa (EPA). És del 9,1 %, lleugerament per sota de la de l'any anterior. Tal com s'observa en el quadre 9, la taxa de cobertura més elevada es produeix en la població més jove i en les dones és lleugerament superior que en els homes. En comparació amb l'any anterior, disminueix la diferència per sexe i no s'observen variacions per grup d'edat (vegeu el quadre II-3.9).

Quant a la inserció laboral, les dades que es registren són molt aproximades, ja que fan referència al nombre d'alumnes que

formalitzen un contracte de treball durant els sis mesos següents a la finalització amb avaluació positiva de l'acció formativa, amb independència de la durada del contracte, de la relació amb la formació realitzada o altres informacions rellevants. La taxa d'inserció laboral és del 50 % en accions no conduents a certificats de professionalitat i del 51,2 % en les que sí que hi condueixen. Aquestes taxes són inferiors a les dels dos anys anteriors (58 % i 56 %, respectivament).

La taxa d'inserció en les especialitats basades en certificats de professionalitat és del 49,4 % en les dones i del 53,4 % en els homes, tot mantenint-se la tendència de l'any anterior quant a la taxa més elevada en els homes. També és més elevada en els centres propis (52,1 %) que en els col·laboradors (49,2 %). Per famílies professionals, la més elevada és a activitats físiques i esportives (72,2 %). Les inferiors són a edificació i obra civil (26,3 %), se-

9. El nombre de participants en accions formatives que s'utilitza per al càlcul inclou el programa preferentment per desocupats i també el de formació adreçada a col·lectius vulnerables, sense que es pugui diferenciar aquesta taxa per a cada un dels programes.

guida de comerç i màrqueting (28,6 %) i imatge personal (30,7 %).

Programes específics per a col·lectius vulnerables

Els programes adreçats a col·lectius vulnerables es basen en els certificats de professionalitat, però es caracteritzen per una flexibilitat més elevada que els permet una major adequació a persones que tenen dificultats per participar en altres formacions per a la població desocupada.

Durant el 2019 s'han fet 87 accions formatives corresponents a vuit famílies professionals, amb una durada mitjana de 116 hores i amb un total de 1.028 participants. Tal com s'observa en el quadre 10, la formació es fa principalment en les famílies professionals de transport i manteniment de vehicles (31,1 % del total); electricitat i electrònica (15,1 % del total); hoteleria i turisme (14,7 %); administra-

ció i gestió (13,2 %). La resta presenten valors inferiors al 10 % (vegeu el quadre II-3.10).

L'anàlisi per sexe mostra una participació més elevada de les dones (58,6 %) que dels homes (41,4 %). Pel que fa a la segregació per famílies professionals (vegeu els quadres 10 i 11), n'hi ha una de mixta, tres de feminitzades i quatre de masculinitzades. Més de la meitat de l'alumnat està en famílies feminitzades; al voltant d'un de cada tres en famílies masculinitzades i un 13,2 % en famílies mixtes. La major segregació es produeix en les dones, ja que el 85,7 % estan en famílies feminitzades i només un 1,5 % en masculinitzades. En el cas dels homes, si bé es produeix també una clara segregació, aquesta és inferior a la de les dones, ja que el 73,5 % està en professions masculinitzades, i el 12,7 %, en feminitzades. En ambdós sexes la participació en famílies mixtes és al voltant del 13 % (vegeu el quadre II-3.11).

QUADRE II-3.9. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES DESOCUPADES (PROGRAMA PREFERENTMENT DESOCUPATS I COL·LECTIUS VULNERABLES). TAXA DE COBERTURA PER SEXE I EDAT (2017-2019)

	2017	2018	2019
Dones	11,7%	10,7%	9,4%
Homes	8,0%	8,6%	8,9%
16-19	21,7%	38,6%	38,6%
20-24	11,7%	12,3%	12,3%
25-29	8,1%	9,6%	9,6%
30-34	7,8%	8,8%	8,8%
35-44	9,0%	7,6%	7,6%
45-54	8,7%	5,9%	6,0%
>=55	3,2%	4,1%	4,1%
Global	9,7%	9,5%	9,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de Informe d'avaluació de la formació professional per a l'ocupació de les Illes Balears. Anys 2017, 2018 i 2019

QUADRE II-3.10. PROGRAMES ESPECÍFICS PER A COL·LECTIUS VULNERABLES.
PARTICIPACIÓ GLOBAL I PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2019

Família Professional	Dona	Home	Total	% Total	%D	%H
Administració i gestió	77	59	136	13,2	56,6	43,4
Comerç i màrqueting	0	32	32	3,1	0	100
Electricitat i electrònica	7	148	155	15,1	4,5	95,5
Fabricació mecànica	2	76	78	7,6	2,6	97,4
Hoteleria i turisme	140	11	151	14,7	92,7	7,3
Imatge personal	85	14	99	9,6	85,9	14,1
Instal·lació i manteniment	0	57	57	5,5	0	100
Transport i manteniment de vehicles	291	29	320	31,1	90,9	9,1
Total	602	426	1.028	100	58,6	41,4

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.11. PROGRAMES ESPECÍFICS PER A COL·LECTIUS VULNERABLES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018-2019

2018

Segregació	Nombre	Total	%	Homes	%	Dones	%
Mixtes	0	0	0	0	0	0	0
Feminitzades	6	1.056	88	227	63,1	829	98,6
Masculinitzades	3	145	12	133	36,9	12	1,4
Total	9	1.201	100	360	100	841	100

2019

Mixtes	1	136	13,2	59	13,8	77	12,8
Feminitzades	3	570	55,4	54	12,7	516	85,7
Masculinitzades	4	322	31,3	313	73,5	9	1,5
	8	1028	100	426	100	602	100

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

La comparació amb les dades de l'any anterior mostra una disminució de la segregació de les dones en professions feminitzades i un augment de la seva participació en famílies professionals mixtes, mentre que es manté igual la participació

en famílies masculinitzades. En els homes augmenta la segregació en famílies masculinitzades i la participació en famílies mixtes, mentre que disminueix el percentatge de participació en famílies feminitzades.

La taxa de multiparticipació és de 2,7, lleugerament per sobre de l'any anterior (2,4). És superior en les dones (3 % de multiparticipació) que en els homes (2,6 %).

Cal assenyalar també que la pràctica totalitat d'accions formatives adreçades a col·lectius vulnerables es desenvolupa en el marc dels certificats de professionalitat (98,5 %).

Les persones participants en aquest programa fan pràctiques no laborals en quasi la meitat dels casos (48 %), lleugerament per sobre del percentatge de l'any anterior (46 %). El 64 % són homes i el 36 % són dones.

Les famílies professionals en les quals es fan pràctiques no laborals amb més freqüència són transport i manteniment de vehicles (29 %); hotelaria i turisme (19,6 %), i electricitat i electrònica (14,1 %). La resta presenten valors inferiors al 10 %.

La taxa d'abandonament de la formació per motiu de col·locació (TAC) fou del 0,7 % i la que es va produir per altres causes (TAAC), del 8,7 %. En comparació amb l'any anterior, es manté en valors semblants la TAC i augmenta en 3,4 punts la TAAC.

Les accions formatives per a col·lectius vulnerables presenten una taxa d'èxit formatiu del 92,8 %, quatre punts inferior a la de l'any anterior.

Per sexe, s'observa que la taxa d'èxit de les dones és superior a la dels homes (97,2 % per 90,6 %). Per grups d'edat, la taxa d'èxit inferior és en el tram de 16-19 anys

(89 %) i de 20-24 (92,6 %). En tots els altres la taxa és superior al 95 %, essent del 100 % en el grup de 55 o més anys.

Per tipus d'accions, la taxa d'èxit és del 100 % en les que no estan vinculades a certificats de professionalitat i del 92,7 % en les que estan vinculades a aquests certificats.

La taxa d'inserció laboral en formacions associades als certificats de professionalitat és del 41,8 % (8,3 punts per sobre de la de l'any anterior), mentre que en les que no hi estan associades és del 15,4 %. Per sexe, la taxa d'inserció de les dones és superior (48,6 %) a la dels homes (36,2 %).

Formació en competències transversals: Idiomes i TIC

Des de l'any 2016, el SOIB oferta formació en idiomes i TIC per contribuir a la millora de l'ocupabilitat de les persones en atur.

L'any 2019 s'han dut a terme 78 accions formatives en anglès i alemany basades en el Marc comú europeu de referència per a les llengües (MCERL), amb un predomini clar de la formació en anglès. A més, s'ha fet un curs en anglès sobre restauració. Per sexe, del total de 1.296 participants, el 66,4 % són dones i el 33,6 % són homes, seguint amb la tendència que també s'observa en els anys anteriors.

El percentatge d'alumnes que va obtenir una avaluació positiva fou del 47 % (5 punts per sota de l'any 2018). Els percentatges d'avaluació positiva més elevats són en els cursos d'anglès i especialment en el de restauració (70 % avaluació positiva) i

en els nivells A1 i A2 (65 % i 63 % respectivament), i l'inferior en el nivell B2 d'alemany (14 %).

La comparativa amb les dades d'anys anteriors mostra la desaparició de cursos específics d'atenció al públic i gestió comercial que s'impartien en anglès, alemany, italià i rus i un pes creixent de les formacions basades en el MCERL. Això ha suposat la desaparició de les formacions en rus i en italià, ja que en aquests idiomes només s'oferia atenció al públic.

Pel que fa a la formació en TIC, s'han fet 20 cursos en les especialitats següents: eines web 2.0; confecció i publicació de web; operacions auxiliars i manteniment sistemes microinformàtics; seguretat informàtica; desenvolupament d'aplicacions amb tecnologies web; alfabetització informàtica: informàtica i internet, i competències digitals bàsiques. Hi participaren 406 persones, el 61,6 % dels quals són homes, i el 38,4 %, dones. El percentatge d'avaluació positiva és del 77 % i oscil·la entre el 62 % del curs d'eines web 2.0 i el 86 % dels de seguretat informàtica i d'alfabetització informàtica.

Programes de formació dual

Es tracta de programes basats en certificats de professionalitat, que tenen com a característica comuna dur a terme una part de la formació en empresa, amb un contracte laboral. El que té més tradició és el que s'anomenen programes mixtos de formació i ocupació, que desenvolupen les administracions locals. Es tracta d'un programa que té el seu origen en el de les escoles taller i cases d'oficis, pioner en les

polítiques actives d'ocupació espanyoles, que es va iniciar l'any 1985. L'any 2015 s'hi va afegir el programa pilot «Dual vulnerables», que el 2016 va passar a formar part de l'oferta del SOIB. Posteriorment s'hi va afegir «Dual sectors estratègics» i «Dual sectors estratègics amb centres propis». El nom global és formació dual en empreses i tercer sector. En aquestes iniciatives s'ha d'afegir la formació vinculada en els contractes de formació i aprenentatge (vegeu el quadre II-3.12).

Els programes mixtos de formació i ocupació, també anomenats formació dual amb administracions públiques, diferencien dos grups de possibles 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 hi han participat durant el 2019 487 persones, un 45 % de menors de 30 anys i un 55 % de majors. Per sexe, el 59 % són homes i el 41 % són dones.

El programa de formació dual amb el tercer sector i amb empreses privades s'adreça a joves fins a 30 anys amb especials dificultats d'inserció laboral i a persones amb discapacitat o risc d'exclusió social. S'organitza en tres subprogrames que tenen com a elements comuns impartir una formació basada en CP i incloure contracte laboral. Són els següents: dual vulnerables, dual sectors estratègics en centres propis i dual sectors estratègics (nàutica, hotelaria, TIC, moble, calçat i comerç). El 2019 el nombre total de participants és de 328, dels quals 88 en la línia per a grup vulnerables, 240 en la de sectors estratègics que no és en centres propis i

cap en aquests. La participació per sexe és equilibrada¹⁰.

Així mateix, el SOIB va autoritzar la formació associada a 988 contractes de formació i aprenentatge, una quantitat superior a la de la dels anys anteriors.

Formació amb compromís de contractació

L'any 2018 es va iniciar un nou programa de formació que ofereix a les empreses formar persones en atur en ocupacions en què tinguin clara necessitat de contractar personal, amb el compromís de contractar un percentatge significatiu de les que superin la formació.

El 2019 es van planificar quatre cursos de serveis socioculturals i a la comunitat, un d'hoteleria i turisme, i un de transport i manteniment de vehicles, i es van seleccionar 102 alumnes.

Beques Èxit

Aquestes beques tenen com a finalitat facilitar el retorn al sistema educatiu reglat de joves, persones en atur de llarga durada i dones víctimes de violència de gènere. Es varen iniciar l'any 2016 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. Els ofereix incentius econòmics per retornar al

sistema educatiu reglat i obtenir el títol de GESO o cursar formació professional, amb la condició d'aprovar. El curs 2018/2019 hi ha hagut 2.071 sol·licituds (un 55,6 % d'homes i un 44,4 % de dones), xifra que confirma la tendència a l'alça des dels seus inicis.

El curs 2018/19 s'han incorporat beques per a persones aturades de llarga durada i beques per a dones víctimes de violència masclista, amb un total de 528 demandes de persones en atur de llarga durada (33,9 % homes i 66,1 % dones) i 26 de dones víctimes de violència masclista.

3.4.2. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A TREBALLADORS OCUPATS

L'any 2019 s'han dut a terme 128 accions formatives, amb una durada mitjana de 117 hores. Hi han participat 1.727 persones (62 % dones), amb una forta concentració en serveis socioculturals i a la comunitat (36,2 % del total), i en administració i gestió (32 %). La resta es distribueixen entre informàtica i comunicacions; edificació i obra civil; i hostaleria i turisme (valors entre 5 i 7 %); i arts gràfiques; comerç i màrqueting; formació complementària; imatge i so, i sanitat (valors inferiors al 5 %) (vegeu el quadre II-3.13).

Les dades de participació per sexe mostren una forta segregació per famílies professionals i un predomini de les feminitzades. D'acord amb aquestes dades i tal com s'observa en el quadre 14, no hi ha cap família mixta i només n'hi ha dues de masculinitzades. Tant homes com dones participen principalment en formacions feminitzades.

10. No s'aporta la xifra concreta perquè a l'Informe anual de formació per a l'ocupació la informació és contradictòria pel que fa a si els homes i les dones representen respectivament el 51 % o el 49 % del total.

zades, però mentre el 25,8 % dels homes ho fa en famílies masculinitzades, només un 4,9 % de les dones són en aquestes famílies (vegeu el quadre II-3.14).

L'any 2019 han participat en aquestes accions gairebé 400 persones més que l'any anterior, on la participació va ser la més elevada de la sèrie iniciada el 2014.

El més habitual és participar en una sola acció, i la taxa de multiparticipació és de l'1,1 %. La taxa d'abandonament de la formació ha estat del 23 %, lleugerament per sota de la de l'any anterior, que va ser del 25,7 %. La taxa d'èxit formatiu ha estat del 88,2 %, també lleugerament per sota de la de 2018, que fou del 90,1 %.

QUADRE II-3.12. FORMACIÓ DUAL. PARTICIPACIÓ EN ELS DIFERENTS PROGRAMES. 2017-2019

	2017		2018		2019	
	Total	%	Total	%	Total	%
Formació dual	1.270	100,0	1.646	100,0	1.803	100,0
Programes mixts de formació i ocupació	409	32,2	405	24,6	487	27,0
Formació dual amb empreses i tercer sectors	255	20,1	362	22,0	328	18,2
Formació dual (autorització formació associada a contractes de formació i aprenentatge)	606	47,7	879	53,4	988	54,8

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.13. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A TREBALLADORS/ES OCUPATS/DES. PARTICIPACIÓ GLOBAL I PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2019

Família professional	Dona	Home	Total	% Total	%D	%H
Administració i gestió	418	134	552	32	75,7	24,3
Arts gràfiques	22	10	32	1,9	68,8	31,3
Comerç i màrqueting	42	27	69	4	60,9	39,1
Edificació i obra civil	6	97	103	6	5,8	94,2
Formació complementària	15	0	15	0,9	100	0
Hoteleria i turisme	55	34	89	5,2	61,8	38,2
Imatge i so	38	23	61	3,5	62,3	37,7
Informàtica i comunicacions	47	72	119	6,9	39,5	60,5
Sanitat	51	10	61	3,5	83,6	16,4
Serveis socioculturals i a la comunitat	377	249	626	36,2	60,2	39,8
Total	1071	656	1727	100	62	38

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.14. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES OCUPADES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018-2019**2018**

Segregació	Nombre	Total	%	Homes	%	Dones	%
Mixtes	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Feminitzades	4	852	95,2	225	88,2	627	98,0
Masculinitzades	1	43	4,8	30	11,8	13	2,0
Total	5	895	100,0	255	100,0	640	100,0

2019

Mixtes	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Feminitzades	8	1.505	87,1	487	74,2	1.018	95,1
Masculinitzades	2	222	12,9	169	25,8	53	4,9
	10	1.727	100,0	656	100,0	1.071	100,0

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

3.4.3. ACCIONS NO FINANÇADES PERÒ AUTORITZADES PEL SOIB

Es tracta en tots els casos d'una formació basada en els certificats de professionalitat que no compta amb finançament del SOIB però sí amb la seva autorització. El 2019 s'han dut a terme 109 accions formatives amb una durada mitjana de 107 hores. Hi han participat 610 persones (un 59,3 % d'homes i un 40,7 % de dones), una xifra que suposa una baixada de 360 persones en relació amb l'any anterior, tot rompent la tendència a l'alça que es produeix des de l'inici de la sèrie el 2016.

Les famílies professionals en les quals s'ha fet aquesta formació són principalment seguretat i medi ambient (46,9 %) i imatge personal (39 %). Hoteleria i turisme, i serveis socioculturals i a la comunitat tenen al voltant del 5 % cada una, i la resta de famílies professional (sanitat, i comerç i màrqueting) tenen menys del 2 % de l'alum-

nat cada una (vegeu el quadre II-3.15).

També en aquesta formació s'observa una forta segregació per sexe (vegeu els quadres 15 i 16). Gairebé tres de cada quatre dones es formen en famílies professionals feminitzades; aproximadament una de cada deu ho fa en masculinitzades, i el 14,9 %, en mixtes. En els homes, la segregació és menor: participen en professions masculinitzades en el 58 % dels casos, i en feminitzades, en el 30,7 %. La participació en famílies mixtes és al voltant de l'11 %. En comparació amb l'any anterior, s'observa una lleugera disminució de la segregació d'homes i dones en les famílies masculinitzades i feminitzades, però també una disminució de la participació d'ambdós en famílies mixtes (vegeu el quadre II-3.16).

La taxa de multiparticipació és de l'1,6 %. És la formació amb una taxa d'abandonament inferior (7,4 %) i la taxa d'èxit formatiu superior (99,1 %).

3.4.4. AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES CLAU I ACREDITACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA LABORAL

L'avaluació de competències clau (català, castellà, matemàtiques, anglès) es realitza per facilitar l'accés als certificats de professionalitat de nivell 2 i 3 de persones que no tenen els requisits de titulació exigits o bé com a reconeixement d'aquestes competències en el marc de les actuacions dels centres d'educació per a persones adultes (CEPA).

D'acord amb les dades corresponents a 2019, durant aquest any hi ha hagut un total de 335 avaluacions positives de competències clau de nivell 2, i 113 de nivell 3.

L'acreditació de l'experiència laboral és realitzada per l'Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB) 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 de 2019 indiquen que 419 persones es beneficiaren d'aquest programa i que

els van ser acreditades un total de 1.636 unitats de competència.

L'evolució del programa des dels seus inicis l'any 2009 és positiva i l'any 2019 hi ha hagut un increment de persones i unitats de competència acreditades en relació amb l'any anterior (vegeu el quadre II-3.17).

3.5.

MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

Són polítiques actives d'ocupació que consisteixen en la subvenció a la contractació de diversos grups o col·lectius que es considera que tenen especial dificultats per ser contractats. Des de fa uns anys s'han desenvolupat diferents programes: SOIB Visibles, SOIB Joves Qualificats, SOIB Tornam, SOIB Dona, bonificacions i suport a la contractació de persones discapacitades, i bonificacions i suport a la contractació de col·lectius prioritaris.

QUADRE II-3.15. ACCIONS FORMATIVES AUTORIZADES PEL SOIB PERÒ NO FINANÇADES. PARTICIPACIÓ GLOBAL I PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2019

Família professional	Dona	Home	Total	% Total	%D	%H
Comerç i màrqueting	8	0	8	1,3	100,0	0,0
Hoteleria i turisme	17	19	36	5,9	47,2	52,8
Imatge personal	28	210	238	39,0	11,8	88,2
Sanitat	5	5	10	1,6	50,0	50,0
Seguretat i medi ambient	175	111	286	46,9	61,2	38,8
Serveis socioculturals i a la comunitat	15	17	32	5,2	46,9	53,1
Total	248	362	610	100,0	40,7	59,3

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.16. ACCIONS FORMATIVES AUTORIZADES PEL SOIB PERÒ NO FINANÇADES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018-2019
2018

Segregació	Nombre	Total	%	Homes	%	Dones	%
Mixtes	1	182	17,2	77	16,8	105	17,6
Feminitzades	3	552	52,2	109	23,7	443	74,1
Masculinitzades	3	323	30,6	273	59,5	50	8,4
Total	7	1.057	100,0	459	100,0	598	100,0

2019

Mixtes	3	78	12,8	41	11,3	37	14,9
Feminitzades	2	294	48,2	111	30,7	183	73,8
Masculinitzades	1	238	39,0	210	58,0	28	11,3
	7	610	100,0	362	100,0	248	100,0

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

QUADRE II-3.17. EVOLUCIÓ DE LES PERSONES I DE LES UNITATS DE COMPETÈNCIA ACREDITADES PEL L'IQPIB. 2017-2019

	2017	2018	2019
Persones	377	315	419
Unitats de competència	1.590	1.428	1.636

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

Tots aquests programes comparteixen l'objectiu de la millora de l'ocupació amb ajuts directes, però al mateix temps amb l'acompanyament d'accions complementàries d'orientació i formació (vegeu el quadre II-3.18.).

SOIB Visibles finança els costos salarials totals, inclosa la cotització empresarial a la Seguretat Social, derivats de la contractació per part d'entitats locals i organismes dependents d'aquestes entitats, de persones desocupades majors de 35 anys en situació d'atur de llarga durada. Amb aquest programa es pretén millorar l'ocu-

pabilitat de les persones participants mitjançant l'adquisició d'experiència professional en activitats d'utilitat pública o d'interès social (preferentment en els àmbits de serveis relacionats amb la vida diària, medi ambient i promoció de la cultura) i a través d'una orientació laboral que doni continuïtat a la seva reinserció un cop acabat el programa. Des del seu inici, l'any 2015, s'han generat 2.833 contractacions de persones majors aturades amb dificultats clares d'incorporació al mercat laboral. El nombre de participants s'ha estabilitzat en xifres similars, entre els 500 i els 600 participants. El 2019 hi han participat 532

persones (664 el 2018, un 64,3 % homes i un 35,7 % dones) i els àmbits preferents d'ocupació s'han relacionat amb els serveis socials, la construcció, els serveis de relació amb el medi ambient i aquells de l'àmbit de promoció de la cultura i l'esport.

El programa **SOIB Joves Qualificats** consisteix en la contractació directa (finançament de les despeses salarials i de seguretat social) per part de les administracions locals de les Balears i del sector públic instrumental de la CAIB de joves desocupats menors de 30 anys amb estudis superiors de formació professional o universitaris inscrits en el sistema nacional de garantia juvenil, en professions relacionades amb els estudis cursats. Els joves no han de tenir experiència laboral prèvia. Des del seu inici, l'any 2016, s'han generat 1.517 contractacions de joves amb estudis, 289 el 2016, 757 el 2017, 291 el 2018 i de manera provisional 180 l'any 2019, fet que suposa una lleugera caiguda.

Amb aquesta iniciativa es proporcionen contractes de fins a nou mesos en àm-

bits tant diversos com ciències de la salut, medi ambient, educació, enginyeria, econòmiques, dret, arquitectura, música i art, entre d'altres. L'objectiu principal és el guany d'experiència professional i un primer contacte amb el món laboral que pugui facilitar la recerca de feines futures.

L'any 2018 es van posar en marxa dos nous programes. El programa **SOIB Tornam** és un pla de retorn de talent adreçat a joves que viuen a l'estranger i volen tornar a les Illes Balears. Consta d'un servei d'assessorament en línia i intermediació amb empreses, així com incentius econòmics per a la contractació indefinida, l'autoocupació i el finançament de despeses de mobilitat. Fins a 97 joves s'han interessat per aquest projecte des de la seva posada en marxa i actualment ja n'han tornat 42. El perfil habitual d'aquests demandants assessorament són joves d'entre 30 i 40 anys, amb educació superior i que estan interessats tant a trobar una feina per compte aliè com per a l'autoocupació.

QUADRE II-3.18. MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ. 2017-2019

	2017	2018	2019*
Total programes	2.798	2.623	2.513
SOIB Visibles	558	664	532
SOIB Joves Qualificats	757	291	180
SOIB Tornam		91	6
SOIB Dona		87	275
Foment de l'ocupació de persones discapacitades a mercats protegits	1.369	1.250	1.454
Foment de l'ocupació de persones discapacitades a mercats ordinaris	105	100	63
Foment de l'ocupació en col·lectius prioritaris	9	140	3

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

El segon programa relativament nou, també posat en marxa l'any 2018, s'anomena **SOIB Dona**. Està adreçat a dones que han estat víctimes de violència masclista. Consisteix a subvencionar per a entitats del sector públic i entitats socials sense ànim de lucre els costos salarials derivats de la contractació amb l'objectiu de facilitar-ne la inserció laboral. Es tracta d'una iniciativa innovadora a tot l'Estat. L'any 2018 s'ha iniciat amb 87 dones participants i l'any 2019 ha agafat molta força, amb 275 dones víctimes de violència masclista contractades a través d'aquest programa, amb la col·laboració de 91 entitats diferents.

La tipologia d'ocupacions en les que s'insereixen les dones participants en aquest programa és majoritàriament de llocs de feina relacionats amb l'administració (50 % de les contractades) i, en menor percentatge, amb feines de l'àmbit de la neteja, del sociosanitari, de l'educació i del comerç i el màrqueting i comunicació.

Els programes de bonificacions i suport a la contractació de persones amb discapacitat es vehiculen a través del mercat de treball protegit (centres especials d'ocupació i unitats de suport) i també de l'ordinari. Durant el 2018 s'han beneficiat dels ajuts en el mercat de treball protegit 1.250 persones (1.369 l'any 2017) amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial (un 57 % d'homes i un 43 % de dones), en 35 centres especials d'ocupació i 14 unitats de suport. Pel que fa a la incorporació en el mercat de treball ordinari, el 2018 s'han subvencionat un total de 100 contractes indefinits (83 a temps complet i 22 a temps parcial) pels 105 registrats l'any anterior.

No obstant això, les tutores especialitzades en dones víctimes de la violència masclista han fet feina més enllà de la inserció laboral. De fet, han promogut 542 itineraris d'inserció, ja que no totes les dones es troben en condicions d'una incorporació immediata a un lloc de feina. Els efectes, per tant, d'aquestes polítiques es veuran encara amb més força a mitjà termini. L'any 2019, aquest programa s'ha considerat com a bona pràctica en matèria d'ocupació per part de la Comissió Europea.

Els programes de bonificacions i suport a la contractació de col·lectius prioritaris subvencionen la contractació per part d'empreses privades de persones joves, majors de 45 anys, aturades de llarga durada i en situació d'exclusió social.

Es poden utilitzar diversos tipus de contractació en funció del col·lectiu (de pràctiques per a la població jove; de formació i aprenentatge en les situacions d'exclusió, i indefinits per la resta). El 2019 l'esforç per a la contractació i el manteniment de la inserció en el mercat laboral s'ha focalitzat en les persones discapacitades dintre del mercat laboral protegit, amb 1.454 intervencions, 204 més que l'any anterior (un 16,32 %). Per contra, la contractació en el mercat de treball ordinari s'ha reduït sensiblement.

El 2020, a causa de la crisi econòmica derivada de la covid-19, s'ha desenvolupat el programa REACTIVA, que consisteix en la contractació durant quatre mesos a ajuntament i consells insulars de persones desocupades. D'acord amb les dades avançades de 2020 aportades directament pel SOIB, el programa SOIB REACTIVA 2020

ha beneficiat 1.399 persones (un 49,7 % d'homes i un 50,3 % de dones).

3.6.

SUPORT A L'EMPRENEDORIA I EL TEIXIT EMPRESARIAL

Es tracta d'actuacions en les quals, a més del SOIB, hi participen l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI) i 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 actuacions queden dins el marc del Pla de Foment de l'Autoocupació i Promoció de l'Emprenedoria 2017-2020. L'any 2018 representen un total de 4.373 actuacions (un 6,11 % més que l'any anterior) (vegeu el quadre II-3.19).

Les persones demandants d'ocupació interessades en empenedoria que són detectades pel SOIB a través d'accions de motivació i informació bàsica sobre autoocupació es varen més que duplicar l'any 2019, amb 125 actuacions (per les 56 de l'any 2018). Aquestes persones posteriorment són derivades a l'IDI, on poden 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 altres que demandin les persones interessades.

El servei lempren de l'IDI (principal servei d'informació empresarial de la CAIB) va assessorar en matèria d'empenedoria 653 persones el 2019 (un increment del

2,51 % respecte de l'any anterior), que és al mateix temps el valor més elevat de la sèrie històrica des de 2015, quan es va posar en marxa aquesta iniciativa.

Els projectes analitzats per part de l'IDI — que s'han validat de manera conjunta pel demandant i la institució pública, i que, per tant, dona accés a les subvencions per al foment de l'autoocupació— s'han totalitzat el 2019 en 421, un 79,91 % més que l'any 2018.

Aquesta tasca es complementa amb la Xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local (AODL), que des dels municipis de les Illes Balears tenen l'encàrrec de dinamitzar l'empenedoria i les noves oportunitats d'ocupació. Amb les 18 noves incorporacions de l'any 2019 ja sumen 68 professionals finançats pel SOIB amb cobertura per a la majoria de municipis de Balears.

L'IDI també desenvolupa el Programa Impuls a les Capacitats Emprenedores (ICAPE), que consisteix a organitzar jornades formatives per fomentar l'empenedoria i l'autoocupació en el sistema educatiu, fonamentalment, per a l'alumnat de secundària i a la formació professional per a l'ocupació. El nombre de participants l'any 2019 va ser de 2.816, una quantitat lleugerament per sota de l'any anterior (2.838 participants l'any 2018). Alguns exemples de tallers ICAPE són el de nocions bàsiques d'un projecte empresarial, l'explicació dels recursos a l'abast de l'empenedor a les Illes Balears, els tallers de confecció de pàgines web, de manteniment de sistemes microinformàtics, o els de comercialització d'empreses, entre d'altres.

QUADRE II-3.19. ACTUACIONS EN AUTOOCUPACIÓ I PROMOCIÓ DE L'EMPRENEDORIA I L'ECONOMIA SOCIAL. 2017-2019			
	2017	2018	2019*
Actuacions	3.882	3.965	4.031
Informació des del servei d'orientació del SOIB	52	56	125
Assessorament especialitzat en empenedoria des de l'IDI	279	637	653
Validacions de plans d'empresa des de l'IDI		234	421
Jornades ICAPE	3.366	2.838	2.816
Ajuts als autònoms per a l'inici de l'activitat empenedora des de la DGT	247	350	351
Ajuts a la incorporació de socis en cooperatives/economia social des de la DGT	21	6	7

Font: Pou, L. (dir.); Caparrós, F.; Rodríguez, C.; Vila, J.F. (2019)

El foment de l'ocupació autònoma mitjançant subvenció a persones desocupades en treballs autònoms o pel seu compte va beneficiar 351 persones el 2019, gairebé la mateixa xifra que l'any anterior. Per altra banda, set persones van rebre una sub-

venció per incorporar-se en alguna cooperativa o societat laboral de les Balears. En aquest cas, s'estabilitza també la xifra de subvencions per a aquest programa. Amb tot, es pretén el foment de l'empenedoria i els ajuts a les persones empenedores.

4

LES RELACIONS LABORALS A LA CAIB

RESUM

Les relacions laborals a l'àmbit de la CAIB el 2020 han estat marcades per la resposta jurídica estatal a la crisi de la covid-19, en la qual els expedients temporals de regulació de l'ocupació han tingut un paper protagonista com a mesura de flexibilitat interna per a les empreses i de protecció de l'ocupació del personal treballador, que va ser incorporada al context de la CAIB a través de la seva execució per part de l'autoritat laboral autonòmica. Els agents socials també s'han vist obligats, en determinats sectors, a respondre a la crisi amb l'adaptació d'urgència dels convenis col·lectius vigents en aspectes com la moderació salarial o el tractament dels fixos discontinus de l'hostaleria. La negociació col·lectiva ordinària per a l'aprovació de nous convenis, però, s'ha vist en gran mesura paralitzada, igual que els processos electorals de representants del personal treballador. Així mateix, la pandèmia ha suscitat primer l'expansió i després la regulació normativa del teletreball, però no la seva concreció en l'àmbit de la negociació col·lectiva. Pel que fa a la conflictivitat laboral, de la paralització de l'activitat econòmica, durant bona part de l'any se n'ha derivat una gran davallada dels expedients resolts pel TAMIB i de les vagues.

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de les condicions de treball que impliquen els convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, es desenvolupa en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea i pel legislador estatal. En aquesta memòria, però, a diferència del que s'ha fet en edicions anteriors, la contextualització normativa se centrarà en el segon bloc normatiu, el nacional, que és el que ha concentrat la resposta juridicolaboral a la crisi de la covid-19. A més, l'any de la pandèmia s'ha donat la particularitat que també ha estat necessari que la CAIB faci un ús sense precedents de les competències estatutàries relatives a l'execució de la legislació laboral de l'Estat (article 149.1.7è de la Constitució i article 32.11 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears) per fer encaixar al nostre territori importants previsions normatives laborals de l'Estat.

El coronavirus ha alterat totes les coordenades estructurals que marquen el desenvolupament dels sistemes d'economia avançada i ha obligat a construir ràpidament i improvisada un nou dret del treball excepcional i provisional, ajustat a uns nous paràmetres que restringien o

impossibilitaven el respectiu exercici dels drets constitucionals al treball i a la llibertat d'empresa. Al Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19, que va encetar la legislació laboral d'excepció, el seguí un paquet tan ampli de mesures normatives destinades a pal·liar els efectes de la crisi sanitària en l'àmbit laboral i del treball que no podria abastar-se en aquestes pàgines. Per això, es descriuen molt breument els punts principals de la legislació laboral d'emergència que s'ha aprovat durant l'any analitzat i que ha emmarcat les relacions laborals d'Espanya, en general, i de les Illes Balears, en particular, i es deixen de banda figures laborals tan rellevants com el pla MECUIDA del mateix Reial decret llei 8/2020 o el permís retribuït recuperable i obligatori previst al Reial decret llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la covid-19.

Sens dubte, l'instrument jurídic que ha mescurat quasi tot el protagonisme a l'hora de protegir les empreses i els treballadors en aquesta època de crisi han estat els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO), que s'obren a conseqüència de l'inici de procediments de suspensió contractual o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o derivades de força major, regulats, amb caràcter general, a l'article 47 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

(ET). El que permet aquest article, vigent des d'abans de l'estat d'alarma, és canalitzar les dificultats de les empreses que es veuen obligades a limitar la seva activitat per una sèrie de raons justificades, a través d'un mecanisme de flexibilitat interna que fa possible deixar de percebre part o tota la prestació laboral del personal, a canvi de deixar de pagar els salaris corresponents, sense que es produeixi un incompliment contractual. D'aquesta manera, les empreses poden adaptar-se a les necessitats del mercat sense haver d'acomiarar el seu personal.

Normalment, el procediment per a la suspensió, des que es pren la decisió, pot allargar-se considerablement en el temps, ja que l'empresari està obligat a dur a terme un procés de negociació amb els representants dels treballadors de 15 dies i també una notificació a l'autoritat laboral, que es pronuncia sobre si la suspensió es deu a una causa legalment justificada i que sol·licita l'emissió d'un informe preceptiu a la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.

En el cas que la suspensió sigui per una causa de força major, el procés és més ràpid, però també s'ha de comunicar als representants dels treballadors i l'autoritat laboral té cinc dies per constatar l'existència de la causa. Un cop activa la suspensió o reducció de jornada, l'empresariat ha de continuar pagant les cotitzacions de la plantilla a la Seguretat Social el temps que estigui vigent. Per la seva banda, les persones afectades passen a la situació legal de desocupació total o parcial, i això suposa que, si compleixen certs requisits de cotització prèvia, una prestació pública

de Seguretat Social cobrirà la seva situació de necessitat per manca de salari fins que reprenguin l'activitat laboral.

Davant d'aquesta situació legal prèvia, el que fa el legislador d'emergència és aprovar una sèrie de mesures perquè els ERTOS evitin que una situació sanitària conjuntural tenguin efectes estructurals sobre el treball i l'ocupació. Per això, els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020 regulen, respectivament, un procediment especial de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa major «que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat a conseqüència de la covid-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin la suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal dels locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de persones i mercaderies, falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat o bé situacions urgents i extraordinàries per causa del contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretades per l'autoritat sanitària» i un per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció relacionades amb la covid-19. En ambdós casos, se cerca flexibilitzar el procediment i reduir els terminis i els tràmits administratius necessaris per facilitar una resposta ràpida i efectiva a la situació de crisi, destacant, sobretot, l'eliminació de l'informe de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social com a requisit previ i necessari per suspendre l'activitat.

A l'àmbit empresarial, la diferència més important entre els dos procediments és

que el primer, que s'aplica en supòsits més restringits, suposa l'exoneració, prèvia sol·licitud a la Tresoreria General de la Seguretat Social, de l'obligació econòmica de seguir pagant les quotes de la Seguretat Social, mentre la plantilla estigui a l'atur. Aquesta mesura no perjudica les persones treballadores, perquè la suspensió es considera com a període cotitzat a l'hora d'obtenir prestacions de la Seguretat Social i computa a efectes de calcular l'antiguitat a l'empresa.

Tot i així, aquesta diferència queda modulada amb el temps, ja que, posteriorment, el Reial decret llei 18/2020, de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació, davant de la necessitat de reactivar progressivament l'activitat econòmica després del confinament estricte, regula la situació de força major parcial derivada de la covid, per a aquelles empreses que poguessin recuperar parcialment la seva activitat en alleugerir-se les restriccions. En aquest cas, també s'apliquen bonificacions a les cotitzacions de la plantilla, però en una proporció menor.

En l'àmbit de la CAIB, l'autoritat laboral competent a què s'ha d'acudir per constatar l'existència de causa per suspendre l'activitat laboral és la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball, que exerceix aquesta competència a través de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, d'acord amb l'establert a l'article 2 del Decret 21/2019, de 2 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la CAIB. Doncs bé, concretant alguns punts dels procediments anteriors,

el conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball va dictar diverses resolucions, en què, per agilitzar la resolució dels expedients i evitar el col·lapse de l'Administració, s'habilitaven vies alternatives de comunicació digital amb l'empresariat interessat¹ o s'ampliaven els terminis de resolució dels expedients en el moment inicial d'allau de sol·licituds². També es van dictar posteriorment unes altres instruccions, resolucions o circulars informatives de contingut relacionat, per exemple, indicant els documents que s'havien d'entregar a la Direcció General de Treball i Salut Laboral³, revocant resolucions administratives denegatòries que s'haurien basat en una interpretació inicialment restrictiva del concepte de força major⁴ o delegant les competències de resolució dels ERTO en òrgans administra-

tius de rang inferior⁵. Igualment, quan, a l'estiu, per causa del rebrot, es varen adoptar noves mesures restrictives o de limitació de l'activitat, es va dictar una nova instrucció aclaridora dels supòsits protegits i de les especificitats del procediment⁶.

Una de les qüestions d'importància essencial per a la CAIB era la inclusió del personal fix discontinu en l'àmbit d'aplicació subjectiu dels ERTO. Des d'un principi, era clar que s'hi havia d'entendre inclòs el personal fix discontinu que ja havia estat cridat a treballar a l'hora de suspendre's l'activitat, però hi havia dubtes sobre aquells que tenien una data d'incorporació prevista ulterior a aquell moment. De fet, el Servei Públic d'Ocupació Estatal s'hi havia pronunciat inicialment en contra⁷.

Davant d'aquesta situació, i tenint en compte que el primer estat d'alarma es va decretar abans del llançament massiu de la

1. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball sobre aspectes de la tramitació d'expedients de regulació temporal d'ocupació durant la vigència de la declaració de l'estat d'alarma; BOIB 41, sec. III, de 24 de març de 2020, 10.423 a 10.424.

2. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, per la qual s'amplia el termini establert a l'article 22.2.c del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, per resoldre els expedients de regulació temporal d'ocupació; BOIB 44, sec. III, de 27 de març de 2020, 10.582 a 10.583.

3. Punt segon de la Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball sobre la inclusió de determinats col·lectius de treballadors fixos discontinus del sector d'hostaleria i activitats accessòries en els expedients de regulació temporal d'ocupació prevists en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8 /2020, i sobre determinades especialitats en la tramitació d'aquests expedients; BOIB 43, sec. III, de 26 de març de 2020, 10.524 a 10.525.

4. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de revocació de determinades resolucions denegatòries de sol·licituds de tramitació d'expedients de regulació temporal d'ocupació, BOIB 46, sec. III, de 30 de març de 2020, 10.721 a 10.722.

5. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, de 20 d'abril de 2020, de delegació de l'exercici de la competència en el director de l'Institut Balear de Seguretat i Salut i Laboral (IBASSAL) i en el director gerent de l'Agència Estratègica Turística de les Illes Balears (AETIB) de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball per tramitar els expedients temporals de regulació d'ocupació (ERTO); BOIB 59, sec. III, de 21 d'abril de 2020, 11.717 a 11.718.

6. Instrucció del Conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de 24 d'agost de 2020, sobre mesures per als treballadors inclosos en expedients de regulació temporal d'ús de força major per «rebot»; BOIB 146, sec. III, de 20 d'agost de 2020, 28.251 a 28.254.

7. SEPE (2020). Instrucciones provisionales para la aplicación de las medidas urgentes y complementarias en el ámbito laboral por la situación del covid-19; de 30 de març de 2020. Recuperat 24 de maig de 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2020/detalle-noticia.html?folder=/2020/Marzo/&detalle=instrucciones-provisionales-aplicacion-medidas-urgentes-complementarias-ambito-laboral-situacion-covid-19>

temporada turística a les Balears, per evitar la seva desprotecció, el conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball va dictar molt ràpidament la Instrucció de 26 de març de 2020 sobre la inclusió de determinats col·lectius de personal treballador fix discontinu del sector d'hostaleria i activitats accessòries en els expedients de regulació temporal d'ocupació prevists en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, i sobre determinades especialitats en la tramitació d'aquests expedients, en què s'obligava a incloure a l'ERTO totes les persones fixes discontinues que haurien estat cridades per l'empresa, en un moment posterior a la seva tramitació, si no s'hagués produït la crisi sanitària causada per la covid-19. Aquesta interpretació va ser la posteriorment incorporada pel legislador estatal en el Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i a l'ocupació, en la seva disposició final vuitena, que va modificar l'article 25.6 del Reial decret llei 8/2020.

La legislació d'urgència també ha ofert al personal treballador una atenció especial en una situació de vulnerabilitat, en forma d'una major protecció de la seva ocupació i enfront dels acomiadaments durant i després d'estar subjectes a una suspensió o reducció temporal de la prestació laboral. D'una banda, l'article 2 del Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la covid-19, conté una restricció de les causes d'acomiadament habituals, i disposa que no es poden entendre com a justificatives de l'extinció del contracte de treball o de l'acomiadament ni la força major ni

les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en què s'emparin les empreses per suspendre o reduir la seva activitat d'acord amb els procediments extraordinaris relacionats amb la covid-19.

És a dir, no es consideren procedents els acomiadaments de personal que s'inclou o es podria incloure en un ERTO per causes relacionades amb la crisi sanitària. D'altra banda, la disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020 conté una obligació de manteniment de l'ocupació durant un termini de sis mesos des de la data de reactivació de l'activitat empresarial per a les empreses que siguin beneficiàries de les bonificacions en les quotes de la Seguretat Social que s'apliquen a les suspensions d'activitat per força major, que s'haurien de tornar en cas d'incompliment.

En el cas del personal fix discontinu, en principi, s'havia de mantenir dins els ERTO fins a la finalització de les seves causes i la seva vigència, excepte que s'incorporessin prèviament a l'activitat de l'empresa⁸. Tot i així, a conseqüència de la finalització precipitada de la temporada turística derivada de la segona onada de la pandèmia a les Illes Balears, en virtut de l'Acord de la Mesa de Diàleg Social del 16 de setembre, es considerarà el dia 30 de setembre de 2020 com a data de fi de temporada a partir de la qual les empreses podrien interrompre la relació laboral del col·lectiu de fixos discontinus, de manera que, per una banda, aquestes quedarien esplaiades de les obli-

8. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, de 22 de juliol de 2020, sobre mesures de salvaguarda de l'ocupació per als treballadors fixos discontinus inclosos en expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO); BOIB 130, sec. III, de 23 de juliol de 2020, 26.614 a 24.615.

gacions d'abonar les cotitzacions durant períodes mancats d'ingressos i, per altra banda, els treballadors passarien a percebre una prestació extraordinària destinada a la protecció d'aquest col·lectiu⁹. Sobre aquest punt, ja s'havia especificat prèviament que la interrupció de la seva activitat productiva en finalitzar l'estat d'alarma no suposava un incompliment de l'obligació de manteniment de l'ocupació exigida per beneficiar-se de les bonificacions¹⁰.

En segon lloc, al marge dels ERTO, l'altra figura juridicolaboral que ha adquirit més importància en la reacció a la pandèmia ha estat el teletreball, com a mecanisme de salvaguarda de la seguretat i salut dels treballadors i de les treballadores i com a alternativa a la suspensió d'activitats enfront de la necessitat de reduir la mobilitat i la interacció entre persones, en tres dimensions diferents: (i) el teletreball preferent com a resposta excepcional a la covid de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, (ii) el teletreball com a categoria legal del Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància i (iii) el teletreball a l'Administració pública del Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el sistema nacional de salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la covid.

9. Instrucció del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball de 29 de setembre 2020, sobre la finalització de la temporada de les persones treballadores amb contracte fix discontinu; BOIB 168, sec. III, de 30 de setembre de 2020, 32.200 a 32.201.

10. Circular informativa sobre inclusió de fixos discontinus en els expedients de regulació temporal d'ocupació i aplicació de la disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020; BOIB 50, sec. III, de 2 d'abril de 2020, 10.964 a 10.965.

Per entendre la rellevància d'aquestes novetats, s'ha de tenir en compte que, abans de l'eclosió de la pandèmia, els antecedents normatius sobre aquesta matèria es limitaven, d'una banda, a l'Acord marc europeu sobre teletreball, signat el juliol del 2002 pels interlocutors socials europeus sense eficàcia normativa directa, i, d'altra banda, a l'article 13 ET, pel qual es va introduir, a través de la reforma laboral de l'any 2012, la primera regulació legal expressa d'aquesta forma de treball a distància.

La rellevància normativa i pràctica que el teletreball va adquirir l'any 2020 comença amb l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, que va establir el treball a distància com a opció prioritària enfront de l'aturada de l'activitat empresarial, amb la qual cosa l'empresa estava obligada a adoptar-lo si li era tècnicament i raonablement possible, i si l'esforç d'adaptació necessari resultava proporcionat. El règim improvisat de teletreball provisional posà de manifest algunes de les carències jurídiques en la regulació d'aquesta modalitat laboral i això va dur als poders públics a l'aprovació, per la via d'urgència, del Reial decret llei 28/2020.

Sense caràcter exhaustiu, entre les característiques fonamentals d'aquesta nova regulació poden destacar-se la definició del treball a distància com aquella activitat laboral que es presta de manera regular, com a mínim un 30 % del temps en un període de tres mesos (art. 1), l'exclusió del règim legal del treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la covid-19 (disposició transitòria tercera), el dret a la igualtat de tracte i d'oportu-

nitats del personal teletreballador respecte del presencial en totes les dimensions de la relació laboral (art. 4), el caràcter voluntari i reversible del treball a distància (art. 5) i l'obligació formal de signar un acord de treball a distància entre les parts de la relació contractual (art. 6).

Tot i així, al marge de les novetats anteriors, el contingut de la llei, possiblement pel seu caràcter negociat amb els agents socials, conté, en molts aspectes, una invitació a la intervenció normativa de la negociació col·lectiva, més que una vertadera regulació substantiva. Així, múltiples punts del règim jurídic del teletreball es fan dependre del que concretin, si és el cas, els convenis col·lectius, incloent-hi el dret del personal teletreballador a la dotació i manteniment adequat per part de l'empresa dels mitjans materials necessaris per al desenvolupament de la seva activitat (art. 11.1), el dret a la compensació empresarial de les despeses originades pel teletreball (art. 12.1) o el dret a l'horari flexible de prestació de serveis (art. 13).

Segons dades de l'Ibestat¹¹, durant l'estat d'alarma, en un 38,6 % d'establiments empresarials de les Illes Balears es va implementar o estendre la utilització del teletreball. Aquesta xifra és més del doble del 14,42 % de les empreses balears que utilitzaven el teletreball abans de l'estat d'alarma, però queda significativament per davall del 48,8 % de la mitjana espa-

nyola. Així mateix, cal ressaltar que, després d'uns mesos, un terç de les empreses que havien adoptat el teletreball com a mesura d'urgència tenien previst mantenir-lo en un futur.

4.2.

NOVES FORMES DE TREBALL A LA CAIB

A les memòries 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 àmbit més general, també està connectat amb l'auge que experimenten models actuals d'activitat econòmica que s'han anomenat d'economia col·laborativa, basats en formes d'ocupació caracteritzades per treballar a través de plataformes virtuals, pròpies de societats amb una forta presència de les tecnologies de la informació i comunicació en què dispositius

11. Ibestat (2021). Un 56,3 % dels negocis de la comunitat autònoma continuaren oberts durant l'estat d'alarma. Recuperat el 24 de maig de 2021, de l'Indicador de Confiança Empresarial (ICE) Mòdul d'opinió sobre l'impacte de la covid-19: https://ibestat.caib.es/ibfiles/content/files/noticias/2020/nota_ICE_covid19_cat.pdf

digitals com tauletes i telèfons intel·ligents fan possible connectar el prestador d'un servei amb les persones usuàries per canalitzar el desenvolupament de l'activitat empresarial.

En concret, l'any 2020 l'expansió de les plataformes digitals i les formes atípiques d'ocupació ja és indiscutible i s'ha demostrat, sobretot, que els repartidors i les repartidores a domicili són agents econòmics destacats per a l'abastiment de productes a les llars familiars, que han permès mantenir part de l'activitat hostalera, fins al punt que, durant el període de confinament domiciliari, van ser declarats treballadors i treballadores essencials. Per això, resulta més necessari que mai l'aclariment del règim jurídic dels possibles falsos autònoms del sector.

Sobre aquesta matèria, a nivell europeu, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea va dictar el 22 d'abril del 2020 la interlocutòria relativa a l'assumpte Yodel (C-629/19), un cas remès des del Regne Unit i relatiu a la qualificació com a persones treballadores assalariades o no del personal repartidor associat a una plataforma digital. En aquest cas concret, el Tribunal va considerar que no existia entre la plataforma i el personal repartidor una relació de subordinació que permetés considerar-los o considerar-les treballadors o treballadores, d'acord amb el concepte europeu. Aquesta decisió es fonamentava en l'anàlisi detinguda dels fets provats, com ara que el personal repartidor podia designar contractistes i substituïts per dur a terme les entregues, podien decidir unilateralment el nombre màxim d'entregues que volien realitzar, podien prestar serveis

a qualsevol tercer (inclosos els competidors de la mateixa plataforma) o fixar individualment les seves hores de treball (dins de certs paràmetres i d'acord amb els seus interessos personals). Tot i així, el Tribunal va preocupar-se d'especificar que la decisió podia ser la contrària si, en altres casos que poguessin ser similars, es demostrava l'existència d'una vertadera relació de subordinació.

En canvi, a l'àmbit nacional, si, com s'indicava en la memòria corresponent, el 2019 havia estat l'any de l'eclosió d'una batalla judicial sobre la laboralitat dels *riders* que havia donat lloc a alguns pronunciaments contradictoris dels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes, l'any 2020 va ser l'any del seu tancament per part del Tribunal Suprem, en dictar la sentència de 25 de setembre del 2020 (rec. núm. 4746/2019). En aquesta resolució, es va considerar que el personal repartidor de la plataforma Glovo podia enquadrar-se en el concepte de treballador de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors i que, per tant, els eren d'aplicació tots els drets laborals estipulats en aquella llei.

Per arribar a aquesta conclusió, el Tribunal va tenir en compte indicis fàctics com ara el sistema de reputació digital que utilitza la plataforma, el fort condicionament de l'elecció d'horaris per part del personal repartidor, l'avaluació que fa a la clientela final com a sistema de control de l'activitat laboral, el seu seguiment per GPS o el caràcter aliè de la persona repartidora respecte de la plataforma digital com a principal mitjà material de l'activitat, així com la seva manca de participació en la fixació de tarifes o d'acords amb els establiments co-

merciais. L'alt tribunal confirma, en definitiva, la posició de la inspecció de treball de la CAIB, que l'any anterior havia imposat una sanció laboral a la mateixa empresa per falta d'alta dels seus repartidors al règim general de la Seguretat Social.

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 durant l'any 2020 es farà proporcionant una foto fixa dels convenis i altres acords col·lectius derivats publicats al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB) en aquesta anualitat. Aquest any, una correcta anàlisi obliga a separar els acords dels agents socials entre aquells que, d'una banda, podrien anomenar-se, en analogia amb la denominació de la normativa legal, negociació col·lectiva d'urgència, que són els que s'han derivat directament de l'eclosió de la crisi sanitària i aquells que, d'altra banda, han continuat el curs natural i ordinari de les diferents manifestacions de la negociació col·lectiva, que segueixen el fil marcat en les anteriors edicions d'aquesta memòria.

S'ha de tenir en compte que entre els primers no hi ha convenis col·lectius tècnicament considerats, sinó que es tracta de figures pròpies de la negociació col·lectiva, formalment diferents d'aquests, però amb la mateixa eficàcia normativa, que permeten adaptar la regulació de les relacions laborals a les quals són d'aplicació a una

situació sobrevinguda. També s'ha de fer notar que l'anterior classificació, a diferència del que passava amb la legislació i les resolucions administratives, no es pot traçar marcant com a límit temporal la primera declaració de l'estat d'alarma del mes de març, ja que el registre i la publicació al BOIB dels acords col·lectius du un cert retard respecte de la seva formalització i, per això, n'hi ha de publicats durant tot l'any 2020 que no s'han vist influïts per la disrupció que es va produir en aquell moment.

En concret, al marge dels acords col·lectius d'adaptació de les relacions laborals a la crisi sanitària i econòmica, que es tractaran a l'apartat 3.1, tots els convenis col·lectius menys un varen ser negociats i signats amb anterioritat a la detecció dels primers casos de covid-19 a Espanya. Això reflecteix, com també es deriva de les dades recollides a l'apartat 3.2, que la crisi sanitària ha representat una clara paralització de l'activitat negociadora duta a terme de manera ordinària pels agents socials, perquè haurà retardat els acords als quals s'hauria previst arribar, per exemple, per a la renovació de convenis que ja haguessin estat denunciats per alguna de les parts legitimades abans de declarar-se l'estat d'alarma.

Aquest fet podria tenir conseqüències pràctiques molt notòries, perquè, si la demora fa que es tardi més d'un any a arribar a un nou acord des del moment de la denúncia (el període d'ultraactivitat legalment garantida a l'article 86.3 *in fine*), els treballadors i les treballadores podrien veure's perjudicats o perjudicades per la pèrdua de vigència de les condicions laborals que tenien pactades. Ara bé, és proba-

ble que aquest termini estigui afectat per la suspensió dels períodes de prescripció i caducitat de qualsevol tipus d'accions i drets des del mes de març¹² fins al 4 de juny del 2020¹³. De la mateixa manera, aquest problema es veuria parcialment compensat pel fet que, com s'ha indicat a les memòries anteriors, el més comú a la CAIB en els darrers anys és que més de la meitat dels convenis col·lectius signats en garanteixen la vigència fins a l'entrada en vigor del pròxim conveni.

Per altra banda, el fet que els convenis col·lectius publicats el 2020 es redactessin amb anterioritat a la pandèmia descar-ta que regulin aspectes relacionats amb aquesta i permet seguir la metodologia aplicada en edicions anteriors d'aquesta memòria per analitzar-ne el contingut material, tal com es farà als apartats 3.3 i 3.4, en què s'analitza, respectivament, si segueixen les pautes del IV Acord estatal per a la negociació col·lectiva i com s'incorporen els efectes de les noves tecnologies i l'obligació jurídica de registre de la jornada laboral.

12. Disposició addicional 4a del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19; BOE 67, sec. I, de 14 de març de 2020, 25.390 a 25.400.

13. Art. 10 del Reial decret 537/2020, de 22 de maig, pel qual es prorroga l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19; BOE 145, sec. I, de 23 de maig de 2020, 34.001 a 34.011.

4.3.1. Els acords col·lectius d'urgència per a l'adaptació de les relacions laborals a la crisi sanitària i econòmica

Les mesures adoptades a l'àmbit col·lectiu a la CAIB per fer front a la pandèmia afecten, en primer lloc, la protecció del personal treballador fix-discontinuu de l'àmbit de l'hostaleria. Per això s'aprova l'acta de la comissió paritària del XV Conveni col·lectiu sectorial de l'hostaleria de la CAIB de 2 d'abril, que, partint del fet que el text del conveni disposa que els períodes d'ocupació garantida dels treballadors fixos discontinus s'han de dur a terme de manera continuada o amb una sola interrupció de màxim 45 dies, acorda la possibilitat de dur a terme una nova interrupció a partir del moment de la finalització de l'estat d'alarma, ja que el personal fix discontinuu que havia estat cridat a treballar ha de ser inclòs a l'ERTO. També en aquest sector, i a conseqüència de la paralització de l'activitat econòmica, s'acorda la ratificació de l'acord del patronat de la fundació per a la prevenció de riscos laborals en el sector d'Hostaleria de les Illes Balears per a l'exoneració a les empreses del sector del pagament de les aportacions econòmiques que els corresponen durant la paralització de l'activitat¹⁴, que després

14. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta número 21 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000435011982); BOIB 61, fascicle 154, sec. III, de 17 de setembre de 2020, 30.621 a 30.623.

es prorroga fins a final d'any¹⁵.

En segon lloc, s'ha de destacar, en l'àmbit tripartit, l'anomenat Acord marc per al manteniment de l'ocupació i la protecció del sector serveis, signat pel Govern de la CAIB amb organitzacions empresarials i sindicals el dia 15 d'abril de 2020, en què, a banda d'altres mesures, s'inclou una clàusula de recomanació de moderació salarial en els sectors d'hostaleria, comerç i transport discrecional, que consisteix en la suspensió dels increments salarials per a l'any 2020 en els corresponents convenis col·lectius i la seva translació a l'any 2021, alhora que la del 2021 es passaria a l'any 2022. Aquest acord, sense naturalesa normativa, va ser posteriorment traslladat a les comissions negociadores dels convenis col·lectius de l'hostaleria¹⁶ i el comerç¹⁷, en què sí que adquirí efectes vinculants, a més de modificar la vigència temporal dels

convenis col·lectius per allargar-la un any més del que s'havia previst inicialment. Les pujades salarials que estaven previstes per a l'any 2020 eren del 3,5 % en l'àmbit de l'hostaleria¹⁸ i del 3 % en l'àmbit del comerç¹⁹.

En el sector de la construcció també s'ha arribat a acords importants pel que fa a les mesures laborals en resposta a la crisi sanitària, amb la qual cosa cal destacar (i) l'acord per a la modificació del calendari laboral i la regulació de la recuperació dels dies corresponents al permís retribuït recuperable i obligatori del mes de març durant els mesos d'octubre i desembre del mateix any en les empreses que no disposin de representants legals de les persones treballadores²⁰, i (ii) l'acord que regula algunes especificitats dels procediments que cal seguir en els ERTO per causes produc-

15. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'acta número 22 de la Comissió Paritària del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 23 d'octubre de 2020 (codi de conveni 07000435011982); BOIB 191, fascicle 188, sec. III, de 7 de novembre de 2020, 37.501 a 37.503.

16. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'acta de la comissió negociadora del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 5 de maig de 2020 (codi de conveni 07000435011982); BOIB 97, fascicle 79, sec. III, de 30 de maig de 2020, 15.641 a 15.649.

17. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta de l'acord de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i la seva publicació al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000195011981); BOIB 67, sec. III, de 30 d'abril de 2020, 12.288 a 12.294.

18. Art. 24 de la Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta número 11 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears, sobre l'aprovació definitiva del text consolidat del Conveni col·lectiu i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000435011982); BOIB 86, fascicle 120, sec. III, de 18 de maig de 2020, 23.866 a 23.908.

19. Art. 22 de la Resolució del Conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (codi de conveni 07000195011981); BOIB 168, fascicle 246, sec. III, de 30 de setembre de 2020, 49.133 a 49.183.

20. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit al Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'Acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, de 4 de juny de 2020 (codi de conveni 07000335011981); BOIB 145, fascicle 140, sec. III, de 22 d'agost de 2020, 27.877 a 27.879.

tives, tècniques, econòmiques i organitzatives, entre les quals destaca la designació de representants sindicals de la comissió negociadora en les empreses que no disposen de representants legals del personal treballador, així com la possibilitat que l'empresa confereixi la seva representació a l'organització patronal en què es trobi integrada²¹.

Per altra banda, la pandèmia, a més de la negociació col·lectiva, va alterar el curs normal dels processos electorals sindicals a les empreses i administracions públiques de la CAIB. Així, en primer lloc, la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball va arribar a un acord amb les organitzacions sindicals més representatives el 16 de març de 2020, amb vista que no es podrien celebrar els processos electorals prevists en aquell període a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma.

Una vegada reactivada l'activitat econòmica, els mateixos subjectes van arribar, el 2 de juliol de 2020, a un altre acord²², d'una banda, per al reinici dels processos electorals en el punt que haguessin quedat aturats, que es va fixar per al dia 14 de setembre, i, d'altra banda, per a la creació de la Comissió d'Eleccions Sindicals Territorials per al Seguiment de les Eleccions al Llarg del 2020. L'acord especificava que a les empreses que havien aplicat un ERT

s'havia d'esperar a reprendre l'activitat i que la plantilla es trobés treballant amb normalitat, i calia que es mantinguessin en funcions, fins aleshores, el mandat dels representants anteriors.

Posteriorment, l'anterior acord va ser modificat²³ i es va establir (i) que a les empreses afectades per un ERT les eleccions s'haurien de dur a terme si, com a mínim, el 60 % de la plantilla es trobava treballant de manera presencial; (ii) també es van facultar a les meses electorals per decidir la suspensió del procés electoral si consideraven que la continuïtat suposava un risc per a la salut, i (iii) es va recomanar, en general, la realització de tots els processos amb garanties sanitàries i distància social en l'àmbit laboral i, en particular, la no promoció d'eleccions en llocs de treball amb presència de persones vulnerables, com ara centres d'atenció a gent gran o a persones amb discapacitat.

4.3.2. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2020

Al BOIB de l'any 2020 es publicaren només vuit convenis col·lectius, el mínim històric mai recollit en aquesta memòria, que queda molt per davall dels que es van publicar en anys anteriors: el 2019, 23 convenis;

21. Ídem.

22. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de modificació de l'Acord de 2 de juliol de 2020 subscrit amb les organitzacions sindicals amb més representativitat de les Illes Balears sobre el reinici dels processos d'eleccions sindicals a les empreses i les administracions públiques de les Illes Balears; BOIB 173, fascicle 167, sec. III, de 8 d'octubre de 2020, 33.294 a 33.297.

23. Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual s'ordena la publicació de l'Acord pel qual es resol l'Acord de 2 d'octubre de 2020 de modificació de l'Acord de 2 de juliol de 2020 subscrit amb les organitzacions sindicals amb més representativitat de les Illes Balears sobre el reinici dels processos d'eleccions sindicals en les empreses i les administracions públiques de les Illes Balears; BOIB 53, fascicle 74, sec. III, de 22 d'abril de 2021, 14.698 a 14.699.

2018, 28 convenis, i 2017, 19 convenis. De tots aquests convenis, dos eren de caràcter sectorial (construcció; fusta i moble), mentre que el 2019 en foren set. També es va publicar un conveni col·lectiu de grup d'empreses (UTE Dornier, SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient, SA). Dels altres convenis, només n'hi ha un d'una empresa privada (Mantenimiento y Montajes Industriales).

Així mateix, es publicà un conveni relatiu als centres de treball de les Illes Balears d'una empresa (FCC, SA per al seu contracte per al servei de neteja de les platges de Menorca) que té una implantació geogràfica més amplia. En relació amb la resta, el 2020 es van publicar dos convenis corresponents a organismes del sector públic (personal laboral dels ajuntaments d'Eivissa i sa Pobla) i un d'una altra entitat que forma part del sector públic instrumental de la CAIB (personal laboral de la Fundació per a Persones amb Discapacitat de l'illa de Menorca).

Al marge d'aquesta llista de convenis col·lectius, si s'exclouen els ja referits acords col·lectius d'adaptació de la negociació col·lectiva al context de la pandèmia, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant el 2020 es va traduir també en una mostra molt anecdòtica, respecte d'anys anteriors, de pràctiques clàssiques de la negociació col·lectiva. A més d'alguna acta genèrica tant d'una comissió paritària (personal laboral de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal de les Illes Balears) com d'una comissió negociadora del conveni col·lectiu (Globalia Servicios Corporativos, SL), aquestes pràctiques inclouen una acta de cons-

titució de la comissió paritària del conveni (sector del comerç), una acta d'actualització salarial d'un conveni en vigor (sector dels derivats del ciment), diverses adequacions interanuals del calendari laboral (sector de la indústria de la fusta i del moble, sector de la construcció) i una modificació puntual de determinats articles d'un conveni col·lectiu en vigor (personal laboral de l'empresa Llar de Calvià).

4.3.3. LES PAUTES DEL IV ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB DURANT EL 2020

El 2018 es va subscriure, a l'àmbit estatal, el IV Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, de vigència triennal (2018, 2019 i 2020), entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives del panorama estatal. El primer que manifesten els negociadors és la voluntat expressa de prorrogar en els seus propis termes l'establert en l'anterior III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017, «excepte en aquells continguts que s'oposin expressament a allò que se subscriu en el IV Acord i fins a la seva finalització», és a dir, fins a l'any 2020.

Per tant, quedarien prorrogats tots els continguts del capítol II del tercer acord (sobre l'impuls de l'ocupació de qualitat i amb drets) referits a l'estabilitat de l'ocupació i les modalitats de contractació; la contractació de joves; la formació i qualificació professional; els processos de reestructuració; els drets d'informació i consulta; la igualtat de tracte i oportunitats i la seguretat i la salut en el treball.

També queda prorrogat el capítol IV (sobre instruments de flexibilitat negociada i condicions de treball) pel que fa a la classificació professional i la mobilitat funcional; l'ordenació del temps de treball, la inaplicació de determinades condicions de treball pactades en els convenis col·lectius; el teletreball, i la incapacitat temporal i l'absentisme. Així mateix, queda igualment prorrogat, en part, el capítol V (sobre la negociació col·lectiva) pel que fa als continguts referits a les comissions paritàries i a la resolució autònoma de conflictes.

El tractament que fan els convenis col·lectius de les Illes Balears de moltes de les matèries recollides en el tercer acord (modalitats de contractació, formació i qualificació de personal, classificació professional, salaris, temps de treball...) es pot consultar en memòries anteriors com, per exemple, la corresponent a l'any 2017. Per aquest motiu, l'anàlisi convencional se circumscriu en aquesta memòria als continguts no prorrogats del tercer acord per haver-se regulat expressament al quart acord. Aquests continguts són essencialment dos: la dinàmica dels increments salarials i la problemàtica de la renovació i actualització dels convenis col·lectius.

Pel que fa als increments salarials, el tercer punt de l'acord expressa que aquests han d'incloure durant cada un dels anys de la seva vigència una part fixa, al voltant d'un 2 %, i una altra part variable, d'un 1 %, que ha d'anar lligada «als conceptes que en cada conveni es determinin, com l'evolució de la productivitat, resultats, absentisme injustificat i altres, sobre la base d'indicadors quantificats, mesurables i coneguts per ambdues parts». El quart

punt de l'acord estableix que el creixement gradual del salari mínim de conveni, previst en 14.000 euros anuals, «haurà d'emmarcar-se en els propis convenis col·lectius existents, vinculant-se a la seva renovació», amb la qual cosa queda previst en el cinquè punt que els convenis col·lectius «podran establir mecanismes de revisió salarial, tenint en compte els indicadors que en cada cas estimin aplicables els negociadors».

Doncs bé, tots els convenis col·lectius publicats al BOIB durant l'any 2020 fan referència a la qüestió de la revisió salarial, però de diverses maneres. En primer lloc, pot considerar-se que només dos dels vuit convenis analitzats, ambdós d'àmbit empresarial, se subscriuen a les indicacions de l'acord i preveuen increments salarials interanuals que oscil·len entre el 2 % i el 3 %. Així i tot, se separen dels criteris que proposa l'acord estatal per orientar la part variable, calculada d'acord amb criteris quantificables prèviament fixats.

En particular, al conveni d'FCC l'increment variable es vincula al creixement de l'IPC, i al conveni de Mantenimiento y Montajes Industriales es vincula a l'índex de freqüència general d'accidents anual de les Balears i l'índex de gravetat d'accidents anual de les Balears. Uns altres tres convenis, dos de caràcter sectorial i un de caràcter empresarial, són de vigència anual i, per tant, a les taules salarials que fixen no s'hi reflecteixen les variacions salarials interanuals. Entre els convenis col·lectius del sector públic és habitual que remetin a la consulta de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, a la qual queden vinculades les variacions retributives i, en aquest cas, en són tres.

En referència a la dinàmica de la renovació i actualització dels convenis col·lectius, el sisè punt de l'acord incideix en la necessitat d'articular «regles sobre la vigència, la ultraactivitat i el procediment sancionador» i subratlla que els convenis han de mantenir la seva vigència durant el període d'ultraactivitat, que és el temps que transcorre entre la denúncia del conveni i l'entrada en vigor del successiu conveni que ve a substituir-lo o d'un laude arbitral equivalent. En principi, l'article 86.3.4 ET estableix que els convenis col·lectius s'han de mantenir vigents durant el primer any del període d'ultraactivitat, però l'acord incentiva l'ampliació d'aquest període i fa prevaldre la bona fe negocial i propicia la innovació en els continguts dels convenis col·lectius, amb el teló de fons del recurs als sistemes de resolució extrajudicial de conflictes per dirimir-hi, en l'àmbit estatal o autonòmic, tots aquells problemes inherents a les situacions de bloqueig de les conversacions.

La meitat dels convenis col·lectius publicats al BOIB el 2020, els tres corresponents al sector públic i l'únic relatiu a un grup d'empreses, s'ajusten a les indicacions de l'acord quan estableixen una clàusula expressa sobre la ultraactivitat indefinida, per la qual els convenis col·lectius denunciats s'han de mantenir en vigor fins que s'aconsegueixi pactar-ne un de nou. Els altres convenis col·lectius o bé es remeten al que hi ha acordat en un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit superior o bé deixen de regular aquest aspecte i, per tant, confirmen implícitament l'aplicació de tal regulació legal, que té caràcter supletori.

4.3.4. EL TRACTAMENT DE LES NOVES TECNOLOGIES I DEL REGISTRE DE LA JORNADA ALS CONVENIS DE LA CAIB DE 2019

La pràctica de la negociació col·lectiva ordinària a la CAIB de l'any 2020 posa en relleu que el teletreball dista molt de ser un contingut habitual dels convenis col·lectius. De fet, cap dels convenis col·lectius publicats l'any 2020 (inclosa la negociació col·lectiva d'urgència duta a terme en un moment d'implantació sense precedents del teletreball a les empreses) conté una vertadera regulació convencional d'aquesta forma de treball, com tampoc ho feren abans els de l'any 2019 i 2018.

Per trobar alguna regulació expressa del règim específicament aplicable al teletreball en un sol conveni col·lectiu balear, que vagi més enllà de la menció anecdòtica, ens hem de remuntar a l'any 2017. Això és, en part, coherent amb el fet que no calia esperar que els convenis col·lectius publicats l'any 2020 haguessin respost a les crides que conté el Reial decret llei 28/2020 a la negociació col·lectiva, perquè es van negociar majoritàriament amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Tot i així, s'ha de fer notar que, en cas que en els anys vinents no es produeixi un canvi de tendència en la negociació col·lectiva balear pel que fa a la regulació del teletreball, en un context d'expansió significativa d'aquesta modalitat d'organització del treball en què la llei reserva intencionalment amplis espais de regulació als convenis col·lectius, la inactivitat dels seus negociadors produirà inevitablement l'aparició de pro-

blemes jurídics que s'hauran de sotmetre al criteri dels tribunals.

El teletreball és només un dels múltiples aspectes en què les tecnologies de la informació i comunicació possibiliten i condueixen a canvis molt profunds en les relacions laborals. Poder-se comunicar a través d'internet, tenint a disposició una connectivitat fiable ininterrompuda que permet treballar a distància, incideix de manera important sobre les dimensions del contracte de treball referides al lloc, temps i contingut de la prestació laboral. Així, per exemple, pel que fa a la protecció de la privacitat digital del personal en front de les possibilitats de les avançades modalitats de tractament informàtic de la seva informació, s'havia reservat un espai important a la negociació col·lectiva, tant des de l'àmbit europeu —a l'article 88 del Reglament (UE) 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecta al tractament de les dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE— com a l'article 91 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

Només dos dels vuit convenis col·lectius analitzats fan algun tipus de menció al fet tecnològic. Entre aquests, el conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Eivissa aposta per impulsar l'ús de les noves tecnologies com a element indispensable de l'organització de l'estructura municipal i estableix l'articulació de mecanismes per a la millora contínua del portal de l'empleat municipal com a eina de comunicació interna, d'accés informàtic al sistema i d'accés a la seu

electrònica. L'altre és el conveni col·lectiu de l'UTE formada per Dornier i altres, que té en compte la tecnologia a l'hora de regular el dret a la formació dels treballadors i les treballadores com a element clau; a l'hora d'adaptar-se a l'avenç de l'activitat, i a l'hora de regular la prevenció de riscos laborals, i indica també que serà necessària una formació adequada cada vegada que es produeixin canvis tecnològics.

En molt directa connexió amb l'anterior, finalment, es tracta el paper que el conveni col·lectiu pot desenvolupar com a instrument per aconseguir una racionalització dels horaris de les persones treballadores, tant pel que respecta a la facilitació de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, com al compliment dels límits legals en matèria de temps de treball i de garantia de la deguda retribució i cotització de les hores extres. Sobre la primera de les funcions anteriors, l'article 88 de la LOPDGDD estableix que els treballadors «tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar» i es remet a la negociació col·lectiva per la concreció de les modalitats d'exercici d'aquest dret. Així i tot, ni els convenis analitzats en les anteriors edicions d'aquesta memòria, ni els de l'any 2020 contenen cap tipus de previsió d'aquesta naturalesa dirigides a conformar el règim jurídic del dret legal del personal treballador a la desconexió digital.

Sobre la segona funció, l'article 34.9 ET, que obliga a la garantia d'un registre de la jornada diària de les persones treballa-

dores, també remet a la negociació col·lectiva per regular l'organització que ha de fer-ne l'empresa. En aquesta matèria, es deia en l'edició passada de la memòria que, com que aquesta obligació va entrar en vigor el 12 de maig de 2019, i molts dels convenis publicats es van negociar abans d'aquest moment, era comprensible que la majoria no hi fessin referència.

Tot i així, la majoria de convenis del 2020 continuen en la mateixa línia. De tots els analitzats, només el conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears fa una regulació detallada i adequada del registre diari de jornada. Aquesta regulació és suficientment flexible per poder ser adaptada a les necessitats específiques de cada empresa pel que fa a la seva implantació, té en compte una de les principals característiques del sector en incloure una disposició que preveu com s'ha de registrar la jornada dels treballadors en el cas de contractacions i subcontractacions d'altres empreses i aporta alguns detalls al règim legal sobre la consulta del registre per part dels representants dels treballadors.

Per altra banda, uns altres tres convenis col·lectius contenen una regulació obsoleta, que ja no s'ajusta a l'Estatut dels treballadors en la mesura que només fan referència a un eventual registre d'hores extraordinàries que permeti controlar que són degudament abonades per l'empresa en cas de produir-se, però no preveu el registre diari del temps de treball efectivament prestat per cada treballador.

4.4.

LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

Es pot fer una anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB durant el 2019 distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions²⁴, el total d'assumptes judicials de caràcter laboral resolts a les Balears durant el 2020 va ser de 6.353. Aquesta xifra és similar a les d'anys anteriors (6.510 el 2019, 6.454 el 2018 i 6.342 el 2017). Això reflecteix que el període de suspensió dels judicis durant el període inicial del primer estat d'alarma no va afectar significativament el nombre de procediments resolts. Entre aquests casos, va haver-hi 24 conflictes col·lectius (havien estat 13 el 2019), 1.467 controvèrsies en matèria de Seguretat Social (l'any anterior n'eren 1.486) i 2.685 reclamacions derivades del contracte de treball (més que els 2.891 del 2019), de les quals 2.177 eren acomiadaments. De tots aquests assumptes individuals resolts en matèria d'acomiadaments que van arribar als tribunals, un total de 1.500 treballadors de les Illes varen veure satisfets totalment o parcialment les seves pretensions, ja fos en un acte de conciliació judicial de l'article 84 de la Llei 36/2011, de

24. Ministeri de Treball i Economia Social (G. d'E.) (2021). «Enero-Diciembre 2020. Estadística de asuntos judiciales sociales». Recuperat el 24 maig de 2021 de: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que se celebra davant el lletrat de l'Administració de justícia o ja fos en una sentència condemnatòria cap a l'empresa.

Pel global d'assumpes sobre acomiadaments en què el treballador va veure totalment o parcialment satisfetes les seves pretensions, es va acordar o imposar com a indemnització una quantia mitjana per treballador acomiadat de 7.287 euros. Aquesta quantia se situa molt per sota de la mitjana estatal, que es troba en els 9.583 euros, és la segona més baixa de tot l'Estat (només per davall de la mitjana de les Illes Canàries) i la que experimenta un descens interanual més alt, del 32 %.

La majoria dels assumpes anteriors es van resoldre en la conciliació judicial, sense necessitat d'arribar a celebrar el judici. En concret, foren 1.010 acords judicials que afectaren 1.035 treballadors i s'arribà a una quantitat acordada total de 6.887.947 euros, que fa una mitjana d'indemnització per cada treballador de 6.655 euros. Quan l'acord entre les parts no va ser possible, un total de 417 acomiadaments varen derivar en una sentència condemnatòria. En conseqüència, 465 treballadors varen percebre, en suma, un total pel que fa a les quanties d'indemnització equivalent a 4.030.307 euros, la qual cosa suposa una mitjana per treballador de 8.667 euros.

Pel que fa a procediments judicials relatius a reclamacions de quantitat, 665 assumpes es varen resoldre per sentència favorable als interessos dels treballadors, derivant en una quantia indemnitzatòria total de 14.095.836 euros, que correspon a una mitjana de 5.589 euros per a

cada treballador. Per conciliació judicial, es varen resoldre 548 procediments de la mateixa naturalesa, amb una quantia total pactada de 3.429.411 euros, que resulta en una quantia mitjana per treballador de 6.258 euros.

A l'àmbit del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, que n'és el competent, no es va dictar cap sentència en resolució d'un procediment d'impugnació d'un acomiadament col·lectiu, cosa que, en un any de crisi econòmica tan greu com la que es va donar el 2020, posa de manifest l'èxit, almenys en un primeríssim moment, dels procediments especials de suspensió d'activitat i reducció de jornada activats a conseqüència de la pandèmia a través del Reial decret llei 8/2020.

No obstant això, d'acord amb la informació obrant en la base de dades oficial del Centre de Documentació Judicial del Consell General del Poder Judicial (CENDOJ), la sala social del mateix Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears sí que va dictar durant l'any 2020 dues sentències en resolució de conflictes col·lectius suscitats arran de controvèrsies jurídiques relacionades amb la crisi de la covid, corresponent ambdós al sector del personal sanitari i, en concret, al personal tècnic en emergències sanitàries, que s'encarrega del transport en ambulància del pacients malalts o accidentats.

El primer procediment presentat en matèria de seguretat i salut dels treballadors i les treballadores es va resoldre de manera favorable a les organitzacions sindicals que l'havien plantejat i es va condemnar l'empresa contractista de l'IB-Salut a garantir la neteja diària dels uniformes de treball

del personal tècnic, de manera que en quedés garantida la desinfecció en tot cas, tant si es tenia com no la certesa que s'havia transportat una persona que pogués transmetre la covid al personal treballador. També s'obligava a establir un lloc adequat perquè es puguin canviar en sortir de la zona de treball, i un procediment adient d'entrega de la roba de treball per una via distinta en què no entrés en contacte amb la roba d'ús personal dels empleats²⁵.

En el segon procediment, en el qual litigaven les mateixes parts processals i que versava sobre els mateixos fets, s'exigia el pagament per part de l'empresa d'una indemnització econòmica als treballadors per haver vist vulnerat el seu dret fonamental a la integritat física, en tant que no s'havien pres les mesures adequades de prevenció de riscos laborals. Tot i així, a diferència de l'anterior, aquesta pretensió no va prosperar, perquè que l'empresa consideri que no li correspon la neteja dels uniformes no vulnera el dret fonamental esmentat, ja que no suposa un risc cert i greu per a la salut del personal, a més de no contravenir el que disposava l'avaluació de riscos laborals, encara que aquesta es pogués²⁶.

4.4.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió tan ajustada a la realitat com sigui possible, s'examina l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB d'acord amb dos criteris: d'una

banda, atenent la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB, òrgan que el 2005 va substituir el Servei de Mediació de l'Estat (SMAC) a les Illes Balears i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de diferents convenis col·lectius sectorials de la CAIB; d'altra banda, exposant les característiques de la conflictivitat que es manifesta amb el recurs a vagues per part dels representants dels treballadors i les treballadores.

a. L'activitat del TAMIB

Pel que fa a l'activitat desenvolupada pel TAMIB²⁷, el nombre d'expedients resolts per l'entitat mostren igualment la paralització de l'activitat econòmica de la CAIB durant l'annualitat de referència, així com, possiblement, els efectes de les restriccions a les extincions contractuals desplegades per la legislació d'emergència.

Com a mostra, el nombre de 14.398 expedients individuals tramitats el 2019 ha davallat a 11.683 el 2020, la qual cosa representa un descens relatiu molt significatiu, del 18,86 %. També ha descendit en un 17,11 % la quantitat d'expedients col·lectius, que ha passat de 76 el 2019 a 63 el 2020. D'entre els expedients resolts, un 67 % han estat sobre extincions contractuals, i un 19 %, reclamacions de quantitat. Ni el 2019 ni el 2020 s'ha produït cap arbitratge.

En matèria d'extinció contractual, el 2020 un 91 % dels expedients s'ha referit a reclamacions per acomiadaments; un 5 %, a

25. Sentència social núm. 274/2020, del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, sala social, secció 1, rec. 4/2020, de 8 de setembre de 2020.

26. Sentència social núm. 237/2020, del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, sala social, secció 1, rec. 59/2020, de 23 de juliol de 2020.

27. TAMIB (2020). *Memòria 2020*. Recuperat el 24 de maig de 2021 de: <https://www.tamib.es/wp-content/uploads/2021/05/memotamib2020.pdf>

l'acabament de finalitzacions de contractes fixos discontinus; un altre 3 % a extincions per causes objectives, i l'1 % restant, a extincions per voluntat del treballador basades en incompliments empresarials i són proporcions relativament similars a les recollides en memòries anteriors. El perfil de les persones treballadores que han perdut la feina és de dones administratives i homes especialistes o no qualificats d'un any d'antiguitat a l'empresa. En referència als conflictes col·lectius, dels 63 expedients gestionats, centrats sobretot en els sectors de serveis i les empreses públiques, 13 varen correspondre a conflictes en què es va anunciar l'exercici del dret a vaga.

total de 385 treballadors i treballadores van exercir aquest dret fonamental, deixant de treballar un total de 1.505 jornades laborals.

b. Dinàmica de les vagues

D'acord amb les dades provisionals subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social²⁸, durant el 2020 es plantejaren només tres vagues en l'àmbit territorial de la CAIB, set menys que l'any anterior. Encara que és coherent amb l'aturada de l'activitat econòmica que ha sofert la CAIB durant bona part de l'any analitzada, no deixa de ser significatiu que aquesta quantitat representi el mínim històric registrat des de l'any 2011, en què es convocaren també tres vagues.

Les tres vagues es produïren una vegada represa l'activitat econòmica, una el mes d'agost i dues el mes de setembre, que són, aquestes dues darreres, les que van acumular tots els treballadors participants i jornades no treballades. En concret, un

28. Ministeri de Treball i Economia Social (G. d'E.) (2021). «Enero-Diciembre 2020. Estadística de huelgas y cierres patronales». Recuperat el 24 maig de 2021 de: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>

5

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

RESUM

El 2020 cau significativament el nombre d'accidents de treball (-40,1 % interanual), en consonància amb la caiguda de l'activitat, així com també es registra un descens de l'índex d'incidència per tercer any consecutiu. Les Illes Balears deixen de ser la comunitat autònoma amb l'índex d'incidència més elevat i passen a la tercera posició.

L'any 2020 s'han registrat 13.004 accidents en jornada de treball, amb baixa, a les Illes Balears, segons es desprèn de les dades provisionals de la Direcció General de Treball i Salut Laboral. Com no podia ser d'una altra manera, el fet d'haver-hi menys activitat econòmica i laboral ha fet caure de manera molt significativa el nombre d'accidents de treball, concretament un 40,1 % menys que el 2019.

La major part dels accidents registrats a les Illes Balears el 2020 són de caràcter lleu (99,5 %), un 0,5 % són greus i els mortals just representen el 0,04 % (cinc accidents). En termes absoluts i respecte al 2019, com s'ha dit, els accidents han caigut notablement, tant en el cas dels lleus com en el dels greus i mortals: un 40,1 % els primers i un 37,5 % els segons. Els mortals, per la seva part, també baixen, un 28,6 %, pel fet de passar de set a cinc (vegeu el quadre II-5.1.).

D'altra banda, l'índex d'incidència se situa en 2.868,6 incidències per cada 100.000 treballadors amb les contingències cobertes a les Illes Balears en el 2020, segons les dades del Ministeri de Treball i Economia Social. Aquesta dada representa un descens del 34,0 % respecte del 2019, per tercer any consecutiu, després de cinc anys d'incrementos.

QUADRE II-5.1. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS SEGONS EL GRAU DE LESIÓ (2010-2020)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Dif. 19-18	% var. 19-18
Total	16.435	15.351	12.727	13.362	14.779	16.329	18.428	20.098	20.622	21.707	13.004	-8.703	-40,1
Lleus	16.324	15.271	12.639	13.284	14.699	16.225	18.330	19.992	20.519	21.596	12.934	-8.662	-40,1
Greus	100	74	85	74	78	95	93	95	100	104	65	-39	-37,5
Mortals	11	6	3	4	2	9	5	11	3	7	5	-2	-28,6

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

A més, per primera vegada en la sèrie estadística, les Illes Balears no presenten l'índex d'incidència més alt de totes les comunitats autònomes. El 2020 se situen en el tercer lloc del rànquing, malgrat que per sobre la xifra del conjunt d'Espanya (2.357,6). En termes interanuals, totes les comunitats autònomes presenten descensos de la sinistralitat laboral en el darrer any, sobretot les Illes Balears (-34,0%) i les Canàries (-30,4%), i el descens del conjunt d'Espanya és del -20,9% (vegeu el quadre II-5.3.).

Pel que fa a la distribució per sectors, el dels serveis és el que, de manera habitual, presenta un nombre més alt d'accidents, tot i que la menor activitat precisament en aquest sector ha fet que siguin els que experimenten el major descens respecte al

2019; concretament s'ha reduït a la meitat. Tanmateix, el 2020 la concentració més alta del nombre de sinistres continua en els serveis (7.419 accidents, el 57,1%), seguit de la construcció (3.708 sinistres, el 28,5%), la indústria (1.601 accidents, el 12,3%) i, finalment, l'agricultura (276 accidents, el 2,1%) (vegeu el quadre II-5.2.).

Per illes, els accidents es distribueixen d'acord amb la distribució de l'ocupació a les Illes: Mallorca en concentra el major pes (79,3%), seguida d'Eivissa (12,8%), Menorca (6,9%) i Formentera (0,6%). En termes interanuals, el nombre d'accidents baixa a totes les illes, sobretot a Eivissa (-49,3%), seguida de Mallorca (-38,8%), Menorca (-36,1%) i, finalment, Formentera (-20,4%) (vegeu el quadre II-5.4.).

QUADRE II-5.2. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER SECTOR ECONÒMIC I GRAVETAT (2019-2020)

	2019				2020				Dif. 20-19	% de var. 20-19
	Lleus	Greus	Mortals	Total	Lleus	Greus	Mortals	Total		
Total	21.596	104	7	21.707	12.934	65	5	13.004	-8.703	-40,1
Agricultura	356	0	0	356	272	4		276	-80	-22,5
Indústria	1.922	11	2	1.935	1.596	5		1.601	-334	-17,3
Construcció	4.427	42	1	4.470	3.672	35	1	3.708	-762	-17,0
Serveis	14.891	51	4	14.946	7.394	21	4	7.419	-7.527	-50,4

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

QUADRE II-5.3. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2017-2020)

	2017	2018	2019	2020
Espanya	3.408,8	3.408,7	3.019,6	2.357,6
Andalusia	3.846,6	3.838,0	3.404,9	2.695,0
Aragó	3.247,1	3.303,3	2.948,3	2.783,8
Astúries	3.413,7	3.444,5	3.021,6	2.465,9
Illes Balears	5.025,0	4.996,3	4.348,8	2.868,6
Illes Canàries	3.618,2	3.530,6	2.876,3	2.001,6
Cantàbria	3.019,6	3.078,6	2.799,6	2.463,9
Castella-la Manxa	4.153,8	4.083,9	3.659,4	3.190,4
Castella i Lleó	3.306,0	3.392,0	2.975,9	2.483,5
Catalunya	3.283,7	3.313,4	2.892,1	2.116,7
Com. Valenciana	3.111,0	3.171,3	2.824,8	2.340,2
Extremadura	3.733,3	3.804,0	3.165,9	2.654,1
Galícia	3.627,1	3.514,1	3.158,5	2.276,2
Madrid	2.757,5	2.784,2	2.437,1	1.803,7
Múrcia	3.586,3	3.514,4	3.073,3	2.705,2
Navarra	3.541,3	3.746,6	3.766,3	3.074,9
País Basc	3.596,0	3.390,2	3.253,0	2.589,8
La Rioja	3.668,9	3.619,9	3.397,2	2.828,9
Ceuta	3.347,8	2.865,2	2.412,9	2.212,8
Melilla	3.242,2	3.625,6	2.618,5	1.947,4

Font: OTIB, a partir de dades de la DG de Treball, Economia Social i Salut Laboral

QUADRE II-5.4. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2010-2020)

	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
2010	13.199	1.061	2.017	68	16.435
2011	12.250	946	1.993	76	15.351
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	20.098

continua

	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
2018	16.261	1.286	2.913	90	20.622
2019	16.843	1.414	3.281	98	21.707
2020	10.312	903	1.662	78	13.004
Var. 19-18	-6.531	-511	-1.619	-20	-8.703
% de variació	-38,8	-36,1	-49,3	-20,4	-40,1

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