

CAPÍTOL II

MERCAT DE TREBALL I POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ



RESUM

En aquest capítol es fa un repàs a l'evolució de l'activitat, l'ocupació i l'atur durant el 2019, a més de tot el referent a polítiques d'ocupació, formació i orientació laboral. Es comença amb l'anàlisi de les dades d'afiliació a la Seguretat Social, que el 2019 experimenta un increment del 2,0%, per setè any consecutiu, i situa la xifra mitjana anual per primera vegada per sobre del mig milió d'afiliats. Respecte al 2018, tots els sectors guanyen afiliació en termes interanuals, tret de l'agricultura que perd un 0,8% dels seus efectius. El sector que mostra més creixement és el de la construcció (+4,4%), seguit de la indústria (+2,0%) i dels serveis (+1,7%).

També és important mencionar, pel que fa a la qualitat de l'ocupació, que augmenten significativament els afiliats amb un contracte indefinit (4,2%), mentre que cauen els afiliats amb un contracte temporal (-1,6%). Totes les illes mostren increments i novament les Pitiüses són les que registren un creixement més intens (+2,7%), seguides de Mallorca (+1,9%) i, finalment, Menorca (+0,7%). Ara bé, s'ha de remarcar que s'atenueja el ritme de creixement de l'ocupació.

Les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb el percentatge de població estrangera més alt sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social. El 2019 la xifra va assolir els 98.157 treballadors d'alta, cosa que representa el 19,4% del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals un 10,2% són persones de la Unió Europea i un 9,2% són no comunitaris. Respecte del 2018, el nombre de treballadors estrangers experimenta un creixement significatiu: un 8,3% els treballadors de fora de la UE, i un 3,3% els de la UE; mentre que el nombre d'espanyols augmenta un 1,2%.

L'Enquesta de població activa (EPA) estima 571.150 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2019. Això suposa un augment de 10.975 efectius ocupats respecte al 2018, que en termes relatius equival a un increment del 2,0%. Les hores efectives treballades dels ocupats, per la seva banda, just han crescut un 1,1%. La taxa de temporalitat s'ha situat en el 27,0%, 1,4 punts per sota de la taxa del 2018 però 0,7 punts per sobre de la mitjana espanyola. Presenten una taxa més alta de temporalitat les dones, els joves, els treballadors estrangers, els que treballen a jornada parcial i els treballadors de la construcció.

Les Illes Balears tanquen el 2019 amb una mitjana anual de 48.640 persones aturades i registrades al SOIB. Aquesta xifra suposa una estabilització de les dades del 2018, tot mantenint-se per sota de la quantitat del 2008. Les Balears continuen sent l'única comunitat autònoma amb un atur registrat inferior al 2008, concretament del -1,0%, perquè en el conjunt d'Espanya encara es troba un 24,0% per sobre. L'atur cau a totes les illes tret de Mallorca, on es produeix un increment del 0,5%, i de manera més intensa a Formentera (-12,3%), seguida d'Eivissa (-2,3%) i Menorca (-0,6%). Així doncs, es romp aquesta tendència de fons de reduccions importants de l'atur que feia sis anys que es produïa a totes les illes —tot i que ja va ser de manera més moderada el 2018— i es tendeix a una estabilització de les dades.

El 2019 es duu a terme una nova actualització de la metodologia de l'índex de qualitat del treball (IQT) i es presenta un tercer treball atenent el desenvolupament de noves estadístiques i indicadors, 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. La nova publicació dels IQT presenta els indicadors del 2018 i en aquest capítol ja es donen els resultats per als indicadors del 2019, que mostren una notable millora de la posició de les Balears, que assoleix la segona posició del rànquing en els tres escenaris plantejats. L'avanç de posicions relatives és molt accentuat, atès que els resultats dels anys anteriors situaven les Illes Balears entre la quarta i la sisena posició.

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. L'any 2018 hi ha hagut 478.413 persones que han participat en les diverses accions, principalment en les d'intermediació i orientació (més del 95 % del total). En relació amb els dos anys anteriors, destaca l'increment de la participació en tots els tipus de programes, excepte en el de Foment i creació de l'ocupació. Es manté la tendència d'augment progressiu del pressupost de PAO (96.022.342 euros el 2018 i 108.246.946 l'any 2019) i de la despesa per persona aturada registrada.

Juntament amb els programes i les accions ja tradicionals, se n'inclouen alguns de nous: orientació específica per a persones aturades de llarga durada i per al sector d'hoteleria; itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació de col·lectius vulnerables: SOIB Joves; formació amb compromís de contractació; beques per al retorn a la formació per a persones aturades de llarga durada i per a dones víctimes de violència masclista; SOIB Tornem, i SOIB Dona.

Les relacions laborals a l'àmbit de la CAIB han estat marcades el 2019 per modificacions normatives estatals com la introducció del registre obligatori de la jornada diària. També ha estat un any de fre a l'expansió del model laboral precaritzant que plantegen les empreses de l'anomenada economia de les plataformes, així com de continuïtat d'una intensa activitat de la inspecció de treball a l'hora de denunciar incompliments laborals, entre els quals destaca la contractació temporal fraudulenta.

Així mateix, es constata la bona salut de la negociació col·lectiva balear, on es recullen increments salarials notables en sectors rellevants com el de la neteja o el transport de viatgers i on s'aprecia una clara aposta per l'autonomia col·lectiva, en què es garanteix majoritàriament l'extensió de la vigència dels convenis durant tot el període d'ultraactivitat. Tot i així, en els convenis balears es continuen apreciament mancances importants pel que fa al tractament de les noves tecnologies i s'ignoren per complet aspectes clau de la transformació que aquestes suposen al món laboral, com el teletreball o el dret a la desconnexió digital. Per acabar, es detecta un lleuger increment de la conflictivitat judicial, però un descens de la conflictivitat laboral pel que fa a les vagues.

Finalment, el 2019 torna a augmentar el nombre d'accidents de treball (5,3 % interanual), tot i que es registra un descens de l'índex d'incidència per segon any consecutiu. Les Illes Balears continuen sent la comunitat autònoma amb l'índex d'incidència més elevat.

1.

PANORAMA GENERAL DEL MERCAT DE TREBALL

En aquest apartat es fa l'anàlisi de l'ocupació de l'any 2019 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).

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

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 què es duu a terme una segona actualització del primer estudi del CES i SOIB sobre els IQT, *La qualitat del treball. Una proposta d'indicador*, 2004.

1.1.

ELS INDICADORS LABORALS DE L'ESTRATÈGIA 2020

Les Illes Balears mostren uns resultats més favorables en els indicadors laborals de l'Estratègia 2020 de caràcter quantitatiu que Espanya, tant en taxa d'ocupació de la població entre 20 i 64 anys com en la taxa d'ocupació femenina i la taxa d'atur. Ara bé, respecte als indicadors del 2018, les Illes han reduït tant la taxa d'ocupació com sobretot la taxa d'ocupació femenina. 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. (Vegeu el quadre II-1.)

1.2.

ANÀLISI DE LES DADES D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

L'any 2019 es tanca amb una mitjana de 506.882 treballadors d'alta a la Seguretat Social. Es tracta del setè any consecutiu que es dona un increment de l'ocupació, i el valor més alt de tota la sèrie històrica estudiada (des de 1996), i per primera

vegada per sobre del mig milió d'afiliats. Respecte al 2018, l'afiliació s'ha incrementat en 10.170 persones, que en termes relatius suposa un creixement del 2,0%. Així, l'any 2019 esdevé el tercer any que, de mitjana, suposa haver superat les dades d'ocupació d'abans de la crisi. En concret, ja hi ha 54.638 (12,1 %) llocs de feina més que el 2008. En comparació, al conjunt d'Espanya les dades d'afiliació del 2019 just se situen un 1,0 % per sobre de les del 2008. (Vegeu el quadre II-2.)

Durant els anys de crisi econòmica, les hores treballades van caure més intensament que el nombre d'ocupats. Això suposa que les hores treballades es repartien entre els treballadors, de manera que el nombre mitjà d'hores que realitzava cada treballador es reduïa. Una vegada immersos en la recuperació, a partir del 2014, tant el nombre total d'afiliats al règim general com el nombre d'hores comencen a pujar. Així, segons les dades de l'bestat, l'afiliació equivalent a temps complet creix el 2019 un 1,8 % respecte a l'any anterior. Ara bé, aquest creixement se situa per sota de l'augment del nombre total de treballadors del règim general. (Vegeu el quadre II-3.)

Les dones afiliades a la TGSS el 2019 són 235.371 i representen un 46,4 % del conjunt d'afiliació. El 2007 només suposaven un 43,1 % del total d'afiliats. Aquest increment s'explica perquè des del 2007 l'afiliació femenina s'han incrementat en un 19,8 %, mentre que la masculina el 2019 just supera l'afiliació del 2007, en un 4,7 %. Respecte de les dades del 2018, ambdós sexes experimenten un increment molt similar, un 2,0 % els homes i un 2,1 % les dones.

El major pes de les dones ocupades es va donar durant els anys més difícils de la crisi econòmica, així durant el 2013 i 2014 les dones assoliren el 47,1 % del total de l'ocupació, el percentatge més alt de la sèrie històrica. En el conjunt d'Espanya les dones ocupades representen un 46,4 % del total dels ocupats el 2019, idèntic valor al de les Balears. Històricament les dones tenien més pes sobre el total de la població ocupada a les Illes, tot i que la incorporació de les dones en el mercat de treball s'ha incrementat arreu del territori, de manera que s'ha equiparat el percentatge de dones ocupades sobre el total d'ocupats. (Vegeu el quadre II-4.)

Per sectors econòmics, el 2019 el sector de serveis aglutina la major part de l'afiliació (416.199 afiliats, el 82,1 %); el segueix la construcció, amb 54.467 treballadors (el 10,7 %); la indústria, amb 28.975 efectius (el 5,7 %), i, finalment, l'agricultura, amb 6.716 persones (l'1,3 %). Respecte al 2018, i per tercer any consecutiu, tots els sectors guanyen afiliació en termes interanuals, tret de l'agricultura, que perd un 0,8 % dels seus efectius. El nombre del conjunt d'afiliats, com s'ha dit, augmenta un 2,0 % el 2019. Més en detall, el sector que mostra més creixement és el de la construcció (+4,4 %), seguit de la indústria (+2,0 %) i dels serveis (+1,7 %). (Vegeu el quadre II-5.)

Des de fa molts anys, l'economia de les Illes Balears és una economia fortament terciaritzada i aquesta característica no ha fet més que pronunciar-se, si es fa cas de l'evolució, on es veu com el sector de serveis assoleix el 2019 un 82,1 % del total dels ocupats de les Illes, en detriment

del sector de la indústria i, sobretot, del de la construcció. Aquest moviment de l'afiliació entre els diferents sectors es fa palès si es comparen els pesos del 2019 amb els de l'any 2007. En aquests dotze anys s'observa que la capacitat d'ocupació de la indústria ha disminuït en 1,4 punts percentuals (p. p.) el pes dels afiliats, igual que la construcció, que perd 5 p. p. Aquests treballadors s'han incorporat als serveis, que ha augmentat el pes dels seus afiliats en 6,7 p. p. En el conjunt d'Espanya es repeteix la tendència de transvasament de treballadors cap al sector de serveis, si bé aquest aglutina el 75,8% dels treballadors, lluny del pes que tenen a les Illes Balears.

Les activitats més dinàmiques pel que fa al grup de treballadors assalariats es donen a les activitats econòmiques de la construcció d'immobles (967 afiliats més, +4,9%), i l'educació (1.028, +5%), en termes absoluts. En termes relatius, es registren augments per sobre del 10% a les activitats de cinematografia de vídeo i de programes de televisió; activitats d'enregistrament de so i edició musical (210 afiliats més, +27,7%).

En canvi, perden afiliació, serveis d'informació (175 persones menys), en termes absoluts. En termes relatius, els descensos més forts es donen a les indústries químiques (-13,7%), els serveis d'informació (-14,8%) i la fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques (-13,4%), tots aquests amb descensos superiors al 10%. (Vegeu el quadre IIA-1.)

Per règims, el 78,5% dels afiliats d'alta a les Balears el 2019 es troben en el règim

general, mentre que en el d'autònoms aquest percentatge és del 18,5%. La resta de treballadors —el 3,0%— es classifiquen dins dels règims especials. En termes interanuals, augmenten els afiliats als dos principals règims: general (+2,3%) i autònoms (+1,9%), així com en el règim especial de la mar (+1,5%). En canvi, cau l'afiliació al règim especial de la llar, que amb aquest ja fa sis anys consecutius que disminueix (-4,6%), i al règim especial agrari (-2,2%). (Vegeu el quadre II-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. El 2019 un total de 36.560 assalariats treballaven per a un autònom. El nombre mitjà d'assalariats dependents de treballadors per compte propi el 2019 és un 1,7% inferior al del 2018, fet que romp la tendència de vuit anys consecutius en positiu. Així les coses, 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 25,7%².

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/.

QUADRE II-1. INDICADORS DE L'ESTRATÈGIA 2020

	UE-28					ESPANYA					ILLES BALEARS					
	2017	2018	2019	Objectiu 2020	2017	2018	2019	Objectiu 2020	2017	2018	2019	Objectiu 2020	2017	2018	2019	Objectiu 2020
Percentatge de joves entre 18 i 24 anys amb abandonament escolar prematur	10,5%	10,5%	10,3%	10,0%	18,3%	17,9%	17,3%	15,0%	26,5%	24,4%	24,2%	15,0%	26,5%	24,4%	24,2%	15,0%
Percentatge de joves (30-34 anys) amb estudis superiors	39,9%	40,7%	nd	40,0%	41,2%	42,4%	44,7%	44,0%	39,2%	34,9%	33,1%	44,0%	39,2%	34,9%	33,1%	44,0%
Taxa d'ocupació entre 20 i 64 anys	72,1%	73,1%	73,9%	75,0%	65,5%	67,0%	68,0%	74,0%	71,3%	72,5%	72,1%	74,0%	71,3%	72,5%	72,1%	74,0%
Taxa d'ocupació femenina (20-64 anys)	66,4%	67,4%	68,2%	75,0%	59,6%	61,0%	62,1%	68,5%	66,1%	68,4%	66,5%	68,5%	66,1%	68,4%	66,5%	68,5%
Total de població que viu en llars amb baixa intensitat de feina	35,377	32,427		-	4,446	3,701		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inversió en R+D (assolir una inversió del 3% a la UE i del 2% a Espanya)	2,1%	2,1%		3,0%	1,2%	1,2%		2,0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Altres indicadors:																
Taxa d'atur	7,6%	6,8%	6,3%	-	17,2%	15,3%	14,1%	-	12,4%	11,5%	11,7%	-	12,4%	11,5%	11,7%	-
Percentatge de població adulta (25-64 anys) que participa en educació i formació	10,9%	11,1%	11,3%	-	9,9%	10,5%	10,6%	-	8,6%	10,1%	10,6%	-	8,6%	10,1%	10,6%	-
Espanya	-0,5	0,8	1,9	2,2	-1,2	1,1	1,1	2,1	1,6	2,4	-6,5	-3,9	1,6	2,4	-6,5	-3,9

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

QUADRE II-2. TREBALLADORS EN ALTA LABORAL A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2012-2019)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	395.784	397.861	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882
Homes	210.632	210.350	217.352	230.473	243.004	257.513	266.283	271.511
Dones	185.150	187.510	193.282	202.014	212.253	222.958	230.429	235.371

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-3. AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL EN EQUIVALÈNCIA A JORNADA COMPLETA A LES ILLES BALEARS (2013-2019)

	Nombre d'afiliacions al règim general	% de var. interanual	Afiliacions en EJC	% de var. interanual
2013	300.674	-0,1	268.941	-1,3
2014	310.777	3,4	278.380	3,5
2015	330.097	6,2	296.829	6,6
2016	350.775	6,3	318.882	7,4
2017	374.371	6,7	343.382	7,7
2018	389.084	3,9	360.334	4,9
2019	398.020	2,3	366.711	1,8

Font: Ibestat, a partir de les dades de la TGSS

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

QUADRE II-4. EVOLUCIÓ DEL PES DE LA POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓ OCUPADA A LES ILLES BALEARS I ESPANYA (2012-2019)

	Illes Balears	Espanya
2012	46,8%	46,0%
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%

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-5. CREIXEMENT DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS (2018-2019)

	2018	2019	Var. abs.	Var. (%)
Total	496.712	506.882	10.170	2,0
Agricultura	6.772	6.716	-56	-0,8
Indústria	28.410	28.975	564	2,0
Construcció	52.193	54.467	2.274	4,4
Serveis	409.263	416.199	6.936	1,7

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-6. TREBALLADORS EN ALTA LABORAL SEGONS EL RÈGIM A LES ILLES BALEARS (2012-2019)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% var. 18/17
Total	395.784	397.861	410.635	432.487	455.257	480.471	496.712	506.882	2,0
Règim general	301.062	300.674	310.777	330.097	350.775	374.371	389.084	398.020	2,3
RE autònoms	79.638	80.567	83.243	85.932	88.043	89.949	91.923	93.668	1,9
RE treballadors de la llar	10.462	12.156	12.084	11.790	11.582	11.123	10.599	10.110	-4,6
RE agrari	2.707	2.508	2.482	2.492	2.598	2.613	2.620	2.562	-2,2
RE treballadors de la mar	1.915	1.956	2.048	2.177	2.259	2.413	2.486	2.522	1,5

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Pel que fa al tipus de contracte, del conjunt de treballadors amb informació sobre la tipologia del seu contracte (369.815 persones), 244.904 estan d'alta amb un contracte indefinit i representen un 66,2% del total. Alhora, els afiliats amb un contracte temporal sumen 124.912 treballadors (el 33,8%). En termes interanuals, augmenten significativament els afiliats amb un contracte indefinit (4,2%), mentre que cauen els afiliats amb un contracte temporal (-1,6%). Si es comparen les dades del 2019 amb els resultats de l'any 2007 —abans de l'inici de la crisi—, es fa palès el fort increment de l'afiliació amb contracte indefinit (37.524 persones més, un +18,1% en termes relatius). En canvi, els afiliats amb un contracte temporal just han augmentat en 3.186 treballadors, un +2,6%.

Els treballadors fixos discontinus, per la seva banda, assoleixen les 57.908 altes a la Seguretat Social, de mitjana, durant el 2019, la xifra més alta de la sèrie històrica. De fet, el nombre de treballadors fixos discontinus no ha deixat de créixer malgrat els anys de recessió econòmica. Aquesta figura contractual té un marcat component estacional, amb la qual cosa augmenten els fixos discontinus amb la temporada turística, a partir del mes d'abril, i s'allarga fins al final del mes de setembre; a més, el mes d'agost és quan s'assoleix la punta (93.791 afiliacions). (Vegeu el quadre II-7.)

La distribució de l'afiliació per illa es reparteix entre Mallorca, que concentra el 79,7% dels afiliats; Menorca, amb el 6,3%, i les Pitiüses, amb el 13,6% restant. En comparació amb l'afiliació del

2018, a totes les illes hi ha increments: novament les Pitiüses són les que registren un creixement més intens (+2,7%), seguides de Mallorca (+1,9%) i, finalment, Menorca (+0,7%). El dinamisme de les Pitiüses cobra més rellevància si es comparen les dades amb l'any 2007. En aquests dotze anys el nombre d'afiliats de les Pitiüses s'ha incrementat en un 39,8%. Alhora, l'augment experimentat per Mallorca s'ha donat en una menor proporció (+8,4%) i en el cas de Menorca l'ocupació se situa encara per sota del nivell del 2007, concretament un -3,5%. (Vegeu el quadre II-8.)

Les dades de l'estadística del padró continu del 2019 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 17,8%; seguida de Catalunya (15,1%), Múrcia (14,1%) i la Comunitat Valenciana (14,1%). Les Balears se situen 7,1 punts percentuals per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és del 10,7%.

Segons dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, el 2019 la població ocupada estrangera va registrar una quantitat de 98.157 treballadors d'alta, cosa que representa el 19,4% del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals un 10,2% són persones de la Unió Europea i un 9,2% són no comunitaris. Les Balears continuen sent la comunitat autònoma amb més pes de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social.

QUADRE II-7. EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS PER TIPUS DE CONTRACTE A LES ILLES BALEARS (2018-2019)

	Indefinits fixos discontinus (1)			Altres indefinits			Total d'indefinitos			Temporals			Total d'afiliats (2)		
	2018	2019	% variació	2018	2019	% variació	2018	2019	% variació	2018	2019	% variació	2018	2019	% variació
	Gener	14.505	14.790	1,96	172.592	183.368	6,24	187.097	198.158	5,91	97.188	94.092	-3,19	310.763	319.488
Febrer	24.093	24.311	0,90	174.243	184.162	5,69	198.336	208.473	5,11	101.286	98.439	-2,81	326.366	334.464	2,48
Març	44.696	41.345	-7,50	176.340	185.959	5,45	221.036	227.304	2,84	111.690	108.114	-3,20	359.606	363.129	0,98
Abril	69.739	73.407	5,26	176.580	185.871	5,26	246.319	259.278	5,26	127.568	127.472	-0,08	400.918	414.603	3,41
Maig	85.485	88.607	3,65	177.433	186.282	4,99	262.918	274.889	4,55	150.700	147.968	-1,81	441.035	451.279	2,32
Juny	87.807	91.166	3,83	178.658	187.445	4,92	266.465	278.611	4,56	166.114	163.532	-1,55	460.323	470.908	2,30
Juliol	89.253	92.582	3,73	179.063	187.529	4,73	268.316	280.111	4,40	168.295	166.329	-1,17	463.556	474.563	2,37
Agost	89.398	93.791	4,91	179.496	187.854	4,66	268.894	281.645	4,74	156.767	161.599	3,08	452.167	471.243	4,22
Setembre	88.564	90.645	2,35	181.330	188.267	3,83	269.894	278.912	3,34	148.223	139.965	-5,57	445.327	447.525	0,49
Octubre	49.855	45.437	-8,86	181.344	187.968	3,65	231.199	233.405	0,95	105.219	100.952	-4,06	363.554	362.979	-0,16
Novembre	18.889	22.930	21,39	182.697	189.682	3,82	201.586	212.612	5,47	96.629	97.813	1,23	325.436	339.249	4,24
Desembre	15.014	15.889	5,83	183.329	189.560	3,40	198.343	205.449	3,58	94.392	92.663	-1,83	319.959	326.815	2,14
Mitjana anual	56.442	57.908	2,60	178.592	186.996	4,71	235.034	244.904	4,20	127.006	124.912	-1,65	389.084	398.020	2,30

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

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

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

QUADRE II-8. TREBALLADORS AFILIATS A LES ILLES BALEARS PER ILLES (2018-2019)

	2018	2019	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa (%)
Total	496.712	506.882	10.170	2,0
Mallorca	396.345	403.986	7.641	1,9
Menorca	31.926	32.150	224	0,7
Eivissa	62.498	64.279	1.782	2,9
Formentera	4.389	4.420	31	0,7
Altres províncies	1.542	2.041	498	32,3

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Respecte del 2018, tots els col·lectius han incrementat el seu nombre, sobretots els estrangers: un 8,3 % els treballadors de fora de la Unió Europea, i un 3,3 % els de la Unió; mentre que els espanyols augmenten un 1,2 %. Les dades d'afiliació dels estrangers el 2019 se situen un 21,6 % per sobre de les del 2007, després de cinc anys consecutius d'increments interanuals per sobre del 5 %. La marxa de treballadors no comunitaris cap a altres destinacions amb més oportunitats durant els pitjors anys de la crisi econòmica va fer variar els pesos dels treballadors estrangers, motiu pel qual van passar a tenir més presència els treballadors comunitaris d'ençà del 2013. (Vegeu el quadre II-9. i el gràfic IIA-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 22,7 % dels treballadors de la Unió Europea i el 12,0 % del total d'afiliats estrangers) i Alemanya (el 19,7 % i 10,4 %, respectivament). En tercer lloc se situa Romania (el 13,3 % i 7,0 %, respec-

tivament), i en el quart, el Regne Unit (el 12,9 % i el 6,8 %, respectivament). Del total de treballadors comunitaris, un 67,0 % cotitza en el règim general; un 29,4 % són autònoms, i el 3,6 % restant, en la resta de règims. (Vegeu el quadre IIA-2.)

D'altra banda, el nombre més alt de treballadors estrangers afiliats no comunitaris és el dels que provenen del Marroc (el 19,3 % dels treballadors no comunitaris i el 9,2 % del total d'afiliats estrangers), seguit a distància dels que provenen de l'Equador (el 8,0 % i el 3,8 %, respectivament) i l'Argentina (el 8,0 % i el 3,8 %, respectivament). En aquest col·lectiu també són majoria els que cotitzen al règim general (el 76,9 %). En canvi, els autònoms tenen una menor presència (13,6 %) entre els no comunitaris, si bé depèn molt de la nacionalitat, atès que en el cas dels xinesos el percentatge d'autònoms assoleix el 46,1 %. També és significatiu el pes d'estrangers extracomunitaris d'alta al règim de la llar, un 6,8 %, si bé en cas de Paraguai o Bolívia s'arriba al 25,5 % i 24,2 % del total, respectivament. (Vegeu el quadre IIA-3.)

QUADRE II-9. TOTAL D'AFILIATS ESTRANGERS A LA SEURETAT SOCIAL A LES ILLES BALEARS (2019)

	Unió Europea	No UE	Total	% UE	% no UE
Gener	36.928	33.895	70.823	52,1	47,9
Febrer	39.004	36.044	75.048	52,0	48,0
Març	43.885	40.444	84.329	52,0	48,0
Abril	53.851	48.622	102.473	52,6	47,4
Maig	62.267	54.713	116.980	53,2	46,8
Juny	66.065	58.344	124.409	53,1	46,9
Juliol	66.793	58.226	125.019	53,4	46,6
Agost	65.920	57.985	123.905	53,2	46,8
Setembre	61.098	55.162	116.260	52,6	47,4
Octubre	44.276	41.009	85.285	51,9	48,1
Novembre	40.525	38.092	78.617	51,5	48,5
Desembre	38.637	36.098	74.735	51,7	48,3
Mitjana 2018	51.604	46.553	98.157	52,6	47,4

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

1.3.

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

L'Enquesta de població activa (EPA) estima 571.150 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2019. Això suposa un augment de 10.975 efectius ocupats respecte al 2018 i en termes relatius equival a un increment del 2,0%. Es tracta del mateix creixement relatiu que amb les dades de Tresoreria, si bé les diferències metodològiques entre ambdues fonts són importants. El 2019 esdevé el quart any consecutiu en què es registra un màxim d'ocupats de la sèrie històrica i, per tant,

per sobre del nivell d'ocupació d'abans de la crisi.

Com s'ha explicat, un dels efectes que la recessió va provocar en l'ocupació va ser un descens de les hores treballades més intens que el nombre de persones ocupades. Segons les dades de l'EPA, a partir de l'any 2012 —acompanyant la recuperació— tant la quantitat d'hores com la d'ocupats deixen enrere les xifres negatives i comencen a créixer. L'any 2019 el nombre d'hores efectives treballades per al total d'ocupats ha crescut un 1,1% i en el cas dels assalariats un 1,3%, si bé creixen per sota del nombre d'ocupats. (Vegeu el quadre II-10. i el gràfic II-1.)

QUADRE II-10. EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ A LES ILLES BALEARS (2008-2019)

	Població ocupada	Variació		% var. hores efectives treballades	
		Absoluta	Relativa	Total ocupats	Assalariats
2008	513.500	3.800	0,7	0,3	-1,3
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

Font: Enquesta de població activa, INE

Per sectors d'activitat, l'increment en el nombre de persones ocupades es concentra en el sector de la construcció, que guanya 14.900 llocs de feina, la qual cosa equival a un creixement del 30,5 % en termes relatius. El sector de serveis registra un increment del 0,5 %. En canvi, segons l'Enquesta de població activa cau l'ocupació en el sector industrial, perd 3.200 efectius, el que en termes relatius suposa un descens del 8,0 %. El sector primari també cau en termes d'ocupació; comptabilitza 3.000 persones menys que el 2018, i això suposa un 33,9 % menys d'ocupats. (Vegeu el quadre II-11.)

Pel que fa al sexe, el col·lectiu masculí encapçala el creixement de l'ocupació a les Illes Balears el 2019. D'aquesta manera, els homes han vist augmentar l'ocupació en 11.400 efectius respecte al 2018, el que en termes relatius equival a un increment del 3,1 %;

mentre que les dones han experimentat un descens de 400 efectius, -0,1 %. En termes de tendència, el 2019 l'ocupació femenina es troba un 21,6 % per sobre de la dada del 2007; en canvi, l'ocupació masculina se situa, ara per ara, un 5,2 % per sobre de la xifra d'ocupació del 2007.

La distribució de l'ocupació per sexe i sector a les Illes Balears el 2019 és la següent: els homes es concentren en un 71,1 % en el sector de serveis; un 18,7 % en la construcció; seguit de la indústria i l'agricultura, amb un 8,9 % i 1,4 %, respectivament. Quant a les dones, la concentració en el sector de serveis és més accentuada i suposa un 93,6 % del total de dones ocupades. Li segueix la indústria, amb un 3,6 %. Com s'ha comentat, s'intensifica la terciarització de l'economia de les Balears, i això es fa palès si es comparen els pesos del 2019 amb els de l'any 2007,

quan els serveis representaven el 72,5 % del total d'ocupats, 8,8 punts percentuals menys que el 2019 (81,3 %). En canvi, la construcció aglutinava el 15,8 % dels ocupats, mentre que el 2019 en concentra l'11,2 %. I finalment, la indústria ha passat de representar el 9,5 % del total d'ocupats el 2007 al 6,5 % el 2019.

L'any 2018, i sempre segons l'EPA, a les Balears hi ha 126.700 persones ocupades estrangeres, el que suposa un 22,2 % 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 percentatge d'estrangers més alt sobre el total d'ocupats. Respecte al 2018, augmenta més el nombre de treballadors de nacionalitat espanyola (+2,4 %) que els estrangers (+0,4 %).

Per grups d'edat i respecte al 2018, augmenta sobretot l'ocupació entre els majors de 55 anys (+5,3 %), seguit del grup de 25 a 54 anys (+1,4 %) i, finalment, del grup de menors de 25 (+0,4 %). El grup més castigat per la crisi va ser el grup més jove (menors de 25 anys), que encara el 2019 mostra una quantitat d'ocupats un 31,9 % per sota de l'any 2007. Per la seva banda, el grup d'edat de 25 a 54 anys se situa un 10,1 % per sobre de les dades d'ocupació prèvies a la crisi. I, finalment, els majors de 55 anys, també per un efecte demogràfic d'envelliment de la població, el 2019 presenten un nivell d'ocupació un 66,1 % per sobre del 2007.

D'altra banda, la població assalariada amb contracte indefinit el 2019 presenta una evolució positiva (+16.700 persones, un 5,1 %), mentre que els assalariats amb

contracte temporal experimenten un descens de 2.700 ocupats menys que el 2018, un -2,1 %).

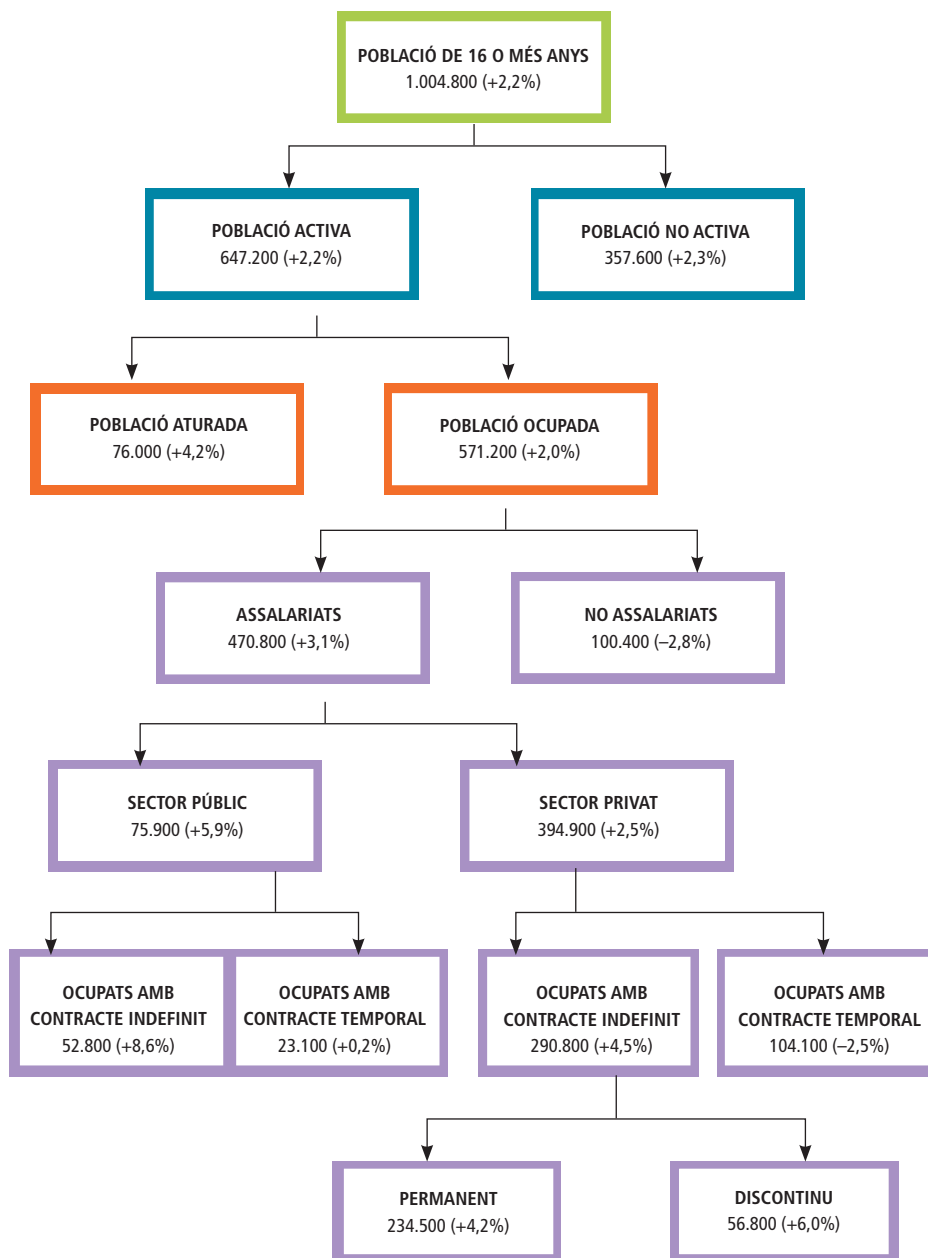
D'acord amb les dades de l'EPA, el 2019 es van comptabilitzar a les Illes Balears 76.000 persones aturades de mitjana, 3.100 més que el 2018, el que equival a un augment del 4,2 %. Es romp així la tendència de sis anys consecutius de caigudes de l'atur, si bé encara no s'havien assolit els valors previs a la crisi.

Per sexe, i sempre segons l'EPA, els homes rompen l'evolució de ser majoria a les llistes d'atur després d'onze anys consecutius. El 2019 representen el 47,0 % del total, i les dones, el 53,0 % restant. Respecte al 2018, les dones experimenten un increment interanual del 26,1 %, mentre que cau l'atur entre el col·lectiu masculí (-12,8 %).

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

Les Illes Balears encapçalen, un any més, el rànquing per comunitats autònomes de la taxa d'activitat. El 2019 les Illes Balears mostren una taxa d'activitat del 64,4 % de la població de 16 anys i més. Superen amb escreix la mitjana nacional (58,6 %). En termes interanuals, la taxa de les Illes es manté en el mateix valor, així com en el conjunt d'Espanya (-0,1 p. p.). Si es comparen els resultats del 2019 amb els del 2007, les Illes ja se situen exactament en el mateix valor d'ara fa dotze anys, i en el conjunt d'Espanya se situa encara 0,7 p. p. per sota. (Vegeu el quadre II-12.)

Gràfic II-1.
Estructura del mercat de treball a les Illes Balears
(mitjanes anuals 2019) (variació interanual)



Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-11. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ OCUPADA (MILERS) PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS PER TRIMESTRES (2012-2019)

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
1r trimestre de 2012	6,6	35,6	47,4	338,6	428,2
2n trimestre de 2012	4,3	32,7	48,7	403,3	489,0
3r trimestre de 2012	4,1	34,3	46,3	429,2	513,9
4t trimestre de 2012	4,8	32,4	36,3	382,7	456,3
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-12. TAXA D'ACTIVITAT PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2018-2019)

	2018					2019				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	58,5	58,8	58,7	58,6	58,7	58,4	58,7	58,7	58,7	58,6
Andalusia	57,1	57,1	56,8	56,6	56,9	56,7	57,0	56,9	56,6	56,8
Aragó	58,1	58,7	58,8	59,1	58,7	58,6	59,2	59,7	59,3	59,2
Astúries	51,0	50,8	51,1	50,3	50,8	50,9	50,4	50,7	50,8	50,7
Illes Balears	60,8	66,1	67,9	62,9	64,4	62,4	65,8	67,0	62,4	64,4
Illes Canàries	60,0	59,8	60,8	61,0	60,4	60,0	60,2	59,5	60,7	60,1
Cantàbria	54,7	55,2	55,1	54,3	54,8	54,8	54,5	55,2	55,7	55,1
Castella i Lleó	54,2	54,6	54,9	54,5	54,5	53,8	54,8	55,4	55,3	54,8
Castella-la Manxa	58,6	58,8	58,7	59,1	58,8	58,6	58,3	58,4	58,5	58,5
Catalunya	61,0	61,3	61,2	61,7	61,3	61,4	61,6	61,7	61,6	61,6
Com. Valenciana	58,4	58,9	58,8	58,1	58,5	57,5	58,4	58,4	58,5	58,2
Extremadura	55,1	55,5	55,3	55,3	55,3	55,7	55,5	55,8	55,7	55,6
Galícia	53,0	53,6	53,6	53,0	53,3	52,9	53,1	53,5	53,1	53,1
Madrid	63,3	62,8	62,5	62,9	62,9	62,7	62,9	62,4	63,4	62,8
Múrcia	58,9	59,5	59,3	59,6	59,3	58,7	59,1	59,1	59,6	59,1
Navarra	58,4	59,5	59,1	59,3	59,1	57,8	59,3	58,9	58,6	58,6
País Basc	56,2	56,7	55,8	56,4	56,3	56,6	56,5	55,9	55,8	56,2
La Rioja	58,3	59,4	59,6	59,3	59,2	59,5	60,2	59,1	59,2	59,5
Ceuta	59,1	61,7	59,1	55,4	58,8	57,4	57,5	58,6	58,8	58,1
Melilla	60,9	63,9	64,5	62,0	62,8	63,3	62,1	58,4	58,1	60,5

Font: Enquesta de població activa, INE

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 taxa d'activitat és més gran com més alt és el nivell de formació que tenen, i que aquesta circumstància es dona tant per a dones com per a homes. Cal ressaltar el fet 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 IIA-2., IIA-3. i IIA-4.)

L'any 2019 la taxa d'activitat masculina cau lleugerament respecte del 2018 (-0,4 p. p.), mentre que la taxa d'activitat femenina experimenta un petit increment (+0,3 p. p.). Així, la taxa d'activitat femenina se situa en el 59,4% i es consolida com la més alta del conjunt de comunitats autònomes, 6,1 punts per sobre de la mitjana estatal (53,3%). Malgrat la tendència positiva de més incorporació de la dona en el mercat de treball i el consegüent escurçament de distància respecte de la masculina, la taxa d'activitat masculina (del 69,5% l'any 2019) encara se situa significativament per sobre de la femenina. El grup d'edat que ha experimentat més augment de la taxa d'activitat respecte del 2018 ha estat el de les persones entre 20 i 24 anys, amb un increment d'1,1 punts, sobretot entre el col·lectiu femení. En canvi, el més jove —de 16 a 19 anys— experimenta un descens de 4,3 punts en el col·lectiu masculí, si bé en puja 2,1 en el col·lectiu femení.

Pel que fa a la taxa d'ocupació³, del conjunt de comunitats autònomes el 2019 nou registren taxes per sobre del 50%,

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

entre les quals la taxa balear, que assoleix el 56,8% de la població de 16 i més anys el 2019. (Vegeu el quadre II-13.)

Amb aquest resultat se situa com la comunitat amb la taxa d'ocupació més alta, 6,4 p. p. per sobre de la taxa del conjunt nacional (50,4%) i 13,3 p. p. per sobre d'Astúries, que és la comunitat autònoma amb la taxa més baixa (43,5%). En termes interanuals, la taxa de les Balears experimenta un descens de 0,2 p. p., mentre que la d'Espanya creix en 0,7 punts. A més llarg termini, si es comparen amb les dades de l'any 2006 (l'any amb el valor més alt de la sèrie), les taxes encara no assoleixen els valors màxims, tot i que s'hi van acostant. La diferència entre el 2019 i el 2006 a les Balears és de 3,5 punts per sota, mentre que a Espanya és de -3,3 p. p.

Per sexe, creix la taxa d'ocupació masculina, que escala 0,9 punts fins a assolir el 62,3% el 2019. La taxa d'ocupació femenina, en canvi, cau 1,2 p. p. respecte al 2018 i es queda en el 51,4%, la segona més alta de totes les comunitats autònomes, al darrere de Madrid (51,7%), i per sobre la mitjana nacional (44,8%). La major caiguda de la taxa d'ocupació femenina afecta especialment el grup d'edat comprès entre els 20 i 24 anys (3,2 punts menys). D'altra banda, l'increment més gran es dona entre els homes de 55 i més anys (1,9 p. p. més). (Vegeu el quadre II-14.)

Pel que fa a la taxa d'ocupació dels joves menors de 30 anys, amb un 47,9%, les Illes Balears se situen com la segona comunitat autònoma amb la taxa més alta, darrere de Catalunya (48,8%), si bé han patit un descens de 2,1 punts percentuals respecte

al 2018. Se situa 7 punts per sobre la mitjana espanyola, que és del 40,9 %. (Vegeu el quadre II-15.)

Juntament amb la taxa d'ocupació juvenil, s'ha d'analitzar la taxa d'abandonament escolar prematur⁴, un indicador educatiu que representa una mancança en les habilitats dels joves a l'hora d'enfrontar-se a una feina i en el qual les Illes Balears presenten uns resultats desfavorables. Segons dades del 2019, la taxa de les Illes Balears és del 24,2 %, la més alta del conjunt de comunitats autònomes i molt per sobre de la mitjana nacional (17,3 %). Tanmateix, la xifra del 2019 és la més baixa de la sèrie històrica, tot i que difícilment les Illes Balears podran assolir el 2020 l'objectiu de l'estratègia europea, que se situa en el 15 %. Per sexe, les dones registren una taxa del 20,3 %, i els homes, del 28,1 %. (Vegeu el quadre II-16.)

D'altra banda, segons les dades de l'Enquesta de població activa, la taxa d'atur⁵ de les Illes Balears el 2019 se situa en l'11,7 % de la població activa. Es tracta de la novena taxa d'atur més baixa per comunitats autònomes —Navarra (8,2 %) és la regió amb la taxa més baixa—. En comparació, la taxa del conjunt d'Espanya se situa en el 14,1 %, 2,4 p. p. per sobre de les Balears. Respecte al 2018, la taxa balear experimenta un lleu repunt de 0,2 punts i romp la tendència de sis anys consecutius de caigudes. La taxa espanyola, per la seva banda, disminueix 1,2 punts percentuals. La taxa d'atur de les Balears se situa per

sota del 10 % en el tercer i quart trimestre del 2019. (Vegeu el quadre II-17.)

La taxa d'atur femenina es posiciona en el 13,4 % el 2019 a les Illes Balears, taxa per sobre de la masculina (10,3 %), pel fet que s'ha incrementat en 2,5 punts i que la masculina n'ha baixat 1,7. Com ja s'ha comentat en punts anteriors, el grup de les dones ha presentat de manera habitual més incidència de l'atur que els homes, situació que es va capgirar durant la crisi, pel gran increment de l'atur entre els homes ocupats principalment a la construcció.

El 2019, també en el cas de l'atur registrat, les dones tornen a ser majoria a les llistes de l'atur, fet que es dona també amb les dades de l'EPA. Així, la taxa d'atur femenina de les Balears ha passat de ser la segona més baixa de totes les comunitats autònomes el 2018 a ser la novena, si bé encara a 2,6 p. p. per sota de la del conjunt d'Espanya (16,0 %). (Vegeu el gràfic IIA-5.)

Per grups d'edat, els més joves —els menors de 25 anys— presenten la taxa d'atur més elevada, concretament del 29,2 % el 2019. La taxa d'atur juvenil va assolir el 45,2 % el 2013 a les Illes Balears i el 55,5 % en el conjunt d'Espanya. Ara bé, les Illes Balears han passat de ser la quarta comunitat autònoma amb la taxa d'atur juvenil més baixa el 2018 a la novena posició el 2019, ja que s'ha incrementat 2,3 punts percentuals. D'altra banda, el grup d'edat entre 25 i 54 anys mostra una taxa d'atur del 10,5 % el 2019 i se situa en una posició intermèdia en la comparació entre les diferents comunitats autònomes. Finalment, la taxa d'atur del grup de persones majors de 55 anys és la més baixa dels tres grups d'edat —del 9,5 %—, tot i que ha pujat 1,3 punts respecte al 2018. (Vegeu el quadre II-14.)

4. La 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-13. TAXES D'OCCUPACIÓ PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2018-2019)

	2018						2019					
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	
Espanya	48,7	49,8	50,2	50,1	49,7	49,7	49,8	50,5	50,5	50,6	50,4	
Andalusia	43,0	43,9	43,8	44,6	43,8	43,8	44,7	45,0	44,5	44,9	44,8	
Aragó	51,4	52,8	53,0	52,6	52,4	52,4	52,5	53,3	53,9	53,4	53,3	
Astúries	43,3	44,2	44,2	43,8	43,9	43,9	43,3	43,2	43,4	44,1	43,5	
Illes Balears	50,2	58,7	63,1	56,0	57,0	57,0	51,8	57,8	61,5	56,2	56,8	
Illes Canàries	47,7	47,8	48,8	48,8	48,3	48,3	47,4	47,6	46,9	49,3	47,8	
Cantàbria	47,9	48,8	50,1	49,0	49,0	49,0	48,2	49,6	50,4	49,5	49,4	
Castella i Lleó	46,6	48,1	48,7	48,4	47,9	47,9	47,1	48,4	49,2	49,1	48,5	
Castella-la Manxa	46,5	47,5	48,9	49,5	48,1	48,1	49,4	48,8	49,0	48,9	49,0	
Catalunya	53,5	54,3	54,7	54,4	54,2	54,2	54,2	54,7	55,0	55,1	54,8	
Comunitat Valenciana	48,4	49,7	49,8	49,8	49,4	49,4	49,4	50,1	50,3	50,2	50,0	
Extremadura	40,8	42,3	43,3	42,5	42,2	42,2	43,1	44,1	44,8	42,6	43,7	
Galícia	45,0	46,1	47,0	46,6	46,2	46,2	46,3	47,1	47,3	46,9	46,9	
Madrid	54,8	55,3	55,1	55,7	55,2	55,2	55,4	56,2	56,0	57,1	56,2	
Múrcia	48,0	49,8	49,6	50,1	49,4	49,4	49,8	51,2	50,7	50,1	50,4	
Navarra	52,3	53,6	53,4	53,4	53,2	53,2	53,0	54,8	54,0	53,4	53,8	
País Basc	50,2	51,0	50,5	51,0	50,7	50,7	51,2	51,6	50,7	50,7	51,0	
La Rioja	51,9	53,1	53,9	53,2	53,0	53,0	52,9	54,3	53,8	53,3	53,6	
Ceuta	40,5	43,5	40,9	42,1	41,7	41,7	44,6	43,4	41,8	42,6	43,1	
Melilla	44,3	46,0	49,0	47,2	46,6	46,6	46,9	45,8	41,5	42,5	44,2	

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-14. TAXA D'ACTIVITAT, D'OCCUPACIÓ I D'ATUR PER SEXES I PER GRUPS D'EDAT A LES ILLES BALEARS (2018-2019)

	Activitat			Occupació			Atur		
	2018	2019	Var. 19-18 (abs.)	2018	2019	Var. 19-18 (abs.)	2018	2019	Var. 19-18 (abs.)
Ambdós sexes	64,4	64,4	0,0	57,0	56,8	-0,2	11,5	11,7	0,2
16-19 anys	21,4	20,2	-1,2	12,2	11,0	-1,2	42,7	45,3	2,6
20-24 anys	64,5	65,6	1,1	49,7	48,9	-0,8	22,9	25,4	2,5
25-54 anys	87,5	87,3	-0,3	78,2	78,1	-0,1	10,7	10,5	-0,2
55 i més anys	30,4	31,4	1,0	27,9	28,4	0,6	8,2	9,5	1,3
Homes	69,9	69,5	-0,4	61,5	62,3	0,9	12,0	10,3	-1,7
16-19 anys	24,9	20,6	-4,3	14,6	12,6	-2,0	41,4	38,9	-2,5
20-24 anys	70,8	69,5	-1,3	51,2	52,7	1,5	27,6	24,1	-3,5
25-54 anys	92,4	91,6	-0,7	82,6	83,5	0,9	10,6	8,9	-1,7
55 i més anys	34,3	36,1	1,8	31,0	32,9	1,9	9,7	9,0	-0,7
Dones	59,1	59,4	0,3	52,6	51,4	-1,2	10,9	13,4	2,5
16-19 anys	17,5	19,7	2,1	9,7	9,4	-0,4	44,6	52,4	7,8
20-24 anys	58,0	61,6	3,5	48,2	45,0	-3,2	17,0	26,9	9,9
25-54 anys	82,5	82,7	0,2	73,6	72,6	-1,0	10,8	12,3	1,5
55 i més anys	26,9	27,2	0,3	25,1	24,5	-0,6	6,6	10,1	3,5

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-15. TAXA D'OCUPACIÓ DELS JOVES MENORS DE 30 ANYS PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019)

	Ocupats < 30 anys	Població < 30 anys	Taxa d'ocupació
Espanya	2.740.370	6.692.104	40,9
Andalusia	435.190	1.282.101	33,9
Aragó	78.888	176.288	44,7
Astúries	37.272	109.882	33,9
Illes Balears	87.674	182.871	47,9
Illes Canàries	127.508	343.874	37,1
Cantàbria	23.966	70.870	33,8
Castella i Lleó	119.998	292.139	41,1
Castella-la Manxa	116.966	301.519	38,8
Catalunya	541.156	1.109.600	48,8
Com. Valenciana	280.823	701.573	40,0
Extremadura	53.102	157.267	33,8
Galícia	122.326	317.631	38,5
Madrid	437.998	969.639	45,2
Múrcia	97.173	237.573	40,9
Navarra	40.132	93.550	42,9
País Basc	112.699	272.408	41,4
La Rioja	19.323	41.858	46,2
Ceuta	4.685	15.564	30,1
Melilla	3.491	15.897	22,0

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-16. POBLACIÓ D'ENTRE 18 I 24 ANYS QUE NO HA COMPLETAT EL NIVELL D'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA, PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019)

	Total	Homes	Dones
UE 27	10,2	11,9	8,4
Espanya	17,3	21,4	13,0
Andalusia	21,6	26,1	16,9
Aragó	14,6	20,7	8,0
Astúries	12,4	14,7	10,0
Illes Balears	24,2	28,1	20,3
Illes Canàries	20,8	24,8	16,7
Cantàbria	12,8	14,4	11,1
Castella i Lleó	14,3	17,2	11,3
Castella-la Manxa	20,2	25,7	14,4

continua

	Total	Homes	Dones
Catalunya	19,0	24,7	13,0
Comunitat Valenciana	16,4	19,7	12,8
Extremadura	20,5	27,5	13,0
Galícia	12,6	16,7	8,2
Madrid	11,9	13,8	9,9
Múrcia	22,6	28,5	16,3
Navarra	14,0	17,8	10,1
País Basc	6,7	9,1	4,3
La Rioja	13,9	17,7	10,2

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

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 (del 8,2% en el tercer trimestre) es redueix respecte dels trimestres de menor activitat turística (en gairebé 9 punts, 17,1% en el primer trimestre de l'any). Per tant, es pot afirmar que la taxa d'atur en el mercat laboral de les Illes Balears fluctua d'acord amb l'estacionalitat de la nostra activitat econòmica principal: el turisme. (Vegeu el gràfic IIA-6.)

1.3.2. 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.

En els darrers anys, l'anàlisi dels aspectes qualitius de l'ocupació ha rebut un interès creixent, no només des del món acadèmic, sinó també per part d'organismes internacionals que han impulsat l'elaboració d'enquestes i estadístiques centrades en la mesura de la qualitat del treball. Això s'ha traduït en una major disponibilitat d'indicadors que poden ser considerats en la construcció d'un indicador de qualitat.

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.

QUADRE II-17. TAXES D'ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2018-2019)

	2018						2019					
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	
Espanya	16,7	15,3	14,6	14,5	15,3	15,3	14,7	14,0	13,9	13,8	14,1	
Andalusia	24,7	23,1	22,9	21,3	23,0	23,0	21,1	21,0	21,8	20,8	21,2	
Aragó	11,6	10,0	9,9	11,1	10,6	10,6	10,5	10,0	9,7	9,9	10,0	
Astúries	15,0	13,1	13,5	12,9	13,6	13,6	15,0	14,2	14,4	13,1	14,2	
Illes Balears	17,4	11,2	7,2	10,9	11,5	11,5	17,1	12,1	8,2	9,9	11,7	
Illes Canàries	20,6	20,1	19,6	20,0	20,1	20,1	21,0	21,0	21,2	18,8	20,5	
Cantàbria	12,5	11,6	9,0	9,7	10,7	10,7	12,2	9,0	8,7	11,2	10,3	
Castella i Lleó	13,9	12,0	11,3	11,2	12,1	12,1	12,4	11,8	11,2	11,2	11,6	
Castella-la Manxa	20,7	19,1	16,7	16,2	18,2	18,2	15,7	16,4	16,1	16,6	16,2	
Catalunya	12,2	11,4	10,6	11,8	11,5	11,5	11,6	11,2	10,9	10,5	11,0	
Comunitat Valenciana	17,1	15,6	15,3	14,3	15,6	15,6	14,1	14,3	13,9	14,1	14,1	
Extremadura	25,9	23,9	21,7	23,1	23,6	23,6	22,5	20,5	19,7	23,5	21,5	
Galícia	15,1	14,0	12,2	12,0	13,3	13,3	12,5	11,3	11,5	11,7	11,8	
Madrid	13,4	12,1	11,9	11,5	12,2	12,2	11,7	10,5	10,3	10,0	10,6	
Múrcia	18,6	16,3	16,3	15,8	16,8	16,8	15,1	13,4	14,2	16,1	14,7	
Navarra	10,5	9,9	9,7	10,0	10,0	10,0	8,2	7,6	8,2	9,0	8,2	
País Basc	10,8	10,1	9,4	9,6	10,0	10,0	9,6	8,6	9,3	9,1	9,2	
La Rioja	11,0	10,7	9,6	10,3	10,4	10,4	11,1	9,9	9,0	9,9	10,0	
Ceuta	31,4	29,5	30,8	24,0	29,0	29,0	22,3	24,6	28,8	27,6	25,8	
Melilla	27,2	28,0	24,0	23,9	25,8	25,8	25,9	26,2	29,0	26,8	27,0	

Font: Enquesta de població activa, INE

És així com el 2019 es porta a terme una nova actualització de la metodologia i es presentat 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.

Així doncs, 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 que es pot considerar que són indicadors 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 és la dimensió més àmplia en la mesura que pren en consideració tots els aspectes relacionats amb les condicions en què

es desenvolupa el treball, conciliació de vida laboral i familiar, sinistralitat laboral, gènere, etc.

En resum, es tracta d'una bateria de 36 indicadors que permeten obtenir una visió àmplia de característiques quantitatives i qualitatives del mercat de treball a les diverses comunitats autònomes. (Vegeu el quadre II-18.)

Pel que fa a les ponderacions dels diversos indicadors, s'han definit tres possibles escenaris⁹. En tots els casos es considera que 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-19.)

Els resultats globals, aplicant les ponderacions explicades, situen les Illes Balears en una posició avantatjada en relació amb la resta de comunitats autònomes durant els anys estudiats. A més, els resultats d'aquesta actualització amb les dades del 2019 mostren una notable millora de la posició de les Balears, que assoleix la segona posició del rànquing en els tres escenaris plantejats. L'avenç de posicions relatives és molt accentuat, atès que els resultats dels anys anteriors situaven les Illes Balears entre la quarta i la sisena posició. (Vegeu el quadre II-20.)

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, es van aprovar a la reunió de la Comissió de Relacions Laborals del CES del dia 12 de juny de 2019.

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

Dimensions	Indicadors
DIMENSÍO 1. RETRIBUCIONS	Retribucions salarials
	Guany mitjà anual
	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball
	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
DIMENSÍO 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
DIMENSÍO 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: García, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M. La Qualitat de treball a les Illes Balears, 2009-2018. Consell Econòmic i Social

QUADRE II-19. PONDERACIONS ESTABLERTES EN ELS DIVERSOS ESCENARIS, IQT (2019)

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

L'anàlisi que es fa amb les dades de l'índex de qualitat del treball (IQT) permet oferir algunes conclusions rellevants que estan en la línia d'identificar els punts forts de la regió i també els aspectes respecte 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 2019 respecte al 2018, així com quins han estat els indicadors que han patit un descens en el rànquing per comunitats

autònomes. (Vegeu els quadres d'IIA-4. a IIA-12.)

- En la dimensió 1, sobre retribucions salarials, la qual integra els indicadors que tenen més pes en tots els escenaris considerats, les Illes han passat de la novena a la setena 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.

- En la dimensió 2, sobre la seguretat en el treball, les Illes han escalat posicions relatives en indicadors com la taxa de cobertura dels convenis col·lectius i treballadors afectats per expedients de regulació de l'ocupació. Mantenen la primera posició en la taxa de cobertura de les prestacions per atur. Només perden posicions —passant de la segona a la quarta— en el percentatge d'ocupats que busquen una altra feina per inseguretat de l'actual. Tot això fa que sigui la comunitat més ben posicionada en aquesta subdimensió.
- També en la dimensió 2, i en aquest cas en la subdimensió de les modalitats laborals, les Illes Balears passen de la dotzena posició a la tretzena. Es tracta, per tant, d'una dimensió on les Illes no estan ben situades en relació amb la resta de les comunitats autònomes. Més concretament, les Illes mantenen la darrera posició pel que fa a la menor taxa de parcialitat i en els ocupats fixos discontinus. A més, perden posicions relatives en l'indicador d'ocupats que volen treballar més hores. En canvi, milloren i es col·loquen en el primer lloc del rànquing en el percentatge dels assalariats temporals involuntaris i puguen fins al tercer lloc en el percentatge de parcials involuntaris.
- En la dimensió 3, sobre les condicions laborals i pel que fa a la subdimensió de condicions de treball, és on la millora de les Balears ha estat més accentuada, atès que s'ha passat de la dotzena posició el 2018 a la primera el 2019. Aquesta escalada en el rànquing s'explica pel fet de passar de la dotzena a la tercera posició en el percentatge d'ocupats que busquen una altra feina per millorar les condicions de l'actual, de la catorzena a la primera en l'autonomia en el lloc de treball o pel fet d'escalar una posició (de la vuitena a la setena) en les hores extres per treballador.
- Pel que fa a la sinistralitat laboral, també dins la dimensió 3, les Balears es caracteritzen per l'índex d'incidència d'accidents de treball més alt i, per tant, en ocupar la darrera posició del rànquing. Ara bé, continuen situades a la primera posició en l'indicador sobre la gravetat dels accidents amb baixa i en milloren una en la incidència de malalties professionals. Tot plegat situa les Illes en la desena posició del rànquing el 2019 en aquesta subdimensió.
- Seguint amb la dimensió 3, i en aquest cas amb la subdimensió de conciliació, les Illes Balears han millorat posicions i passen de la quarta el 2018 a la primera el 2019. Així, han escalat posicions en els empleats que treballen al seu domicili, però en perden en el percentatge d'empleats que treballen en dissabte, diumenge, finals de la tarda o a la nit, així com en el percentatge d'ocupats amb jornada parcial voluntària.
- En la subdimensió de formació i promoció de la dimensió 3, les Illes Balears han experimentat una millora significativa pel fet de passar de la quinzena posició el 2018 a la vuitena el 2019. Els indicadors amb una millor evolució han estat la participació empresarial en la formació dels ocupats que cursen estudis i el percentatge d'ocupats que cursen estudis.

QUADRE II-20. RÀNQUING D'IQT DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES SEGONS LES PONDERACIONS ESTABLERTES (2009-2019)

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

Font: 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.

- Finalment, i pel que fa a la subdimensió de gènere de la dimensió 3, les Illes Balears se situen en la primera posició de totes les regions espanyoles el 2019 quan ocupaven la desena un any abans. Aquesta forta escalada s'explica sobretot per la millora de la posició en els indicadors de: ràtio dona/home del risc de quedar-se a l'atur, ràtio de la temporalitat involuntària, ràtio de l'índex de desajustament de qualificacions

i la ràtio d'ocupats per freqüència que treballen al domicili particular.

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, deixant 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, tot i que les diferències amb els resultats no són gaire accentuades.

En síntesi, els resultats de l'IQT del 2019 suposen una clara millora de la qualitat del treball 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 l'escalada de posicions relatives és una realitat. (Vegeu [l'Annex estadístic dels IQT](#))

2.

ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

A continuació, 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.

2.1.

L'OCUPACIÓ PER SITUACIONS LABORALS

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, del total de 571.200 treballadors ocupats l'any 2019, 470.900 van ser assalariats, una dada que representa el 82,4 % del total de persones ocupades a les Bale-

ars. Respecte al 2018 augmenta el nombre de treballadors assalariats un 3,1 %, mentre que cau el nombre de treballadors per compte propi (-3,2 %) per tercer any consecutiu. (Vegeu el quadre [II-21](#).)

Dins del col·lectiu de treballadors assalariats, els del sector públic experimenten un augment respecte del 2018 de 4.200 efectius, un 5,9 %, mentre que els assalariats del sector privat ho fan en 9.800 treballadors, que en termes relatius equival a un creixement del 2,6 %.

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 34.600 persones, la qual cosa significa un augment del 0,3 % respecte de l'any 2018. En la categoria dels empresaris sense assalariats, que són 63.400 persones —el 63,4 % del total de treballadors per compte propi—, es produeix, en canvi, un descens del 4,7 % en relació amb l'any anterior.

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, on la temporada turística té una durada més curta que a Mallorca. Els efectes laborals de l'estacionalitat són prou coneguts: més dificultats per sumar períodes de cotització, amb els efectes induïts que això produeix sobre els nivells de protecció social, entre d'altres.

QUADRE II-21. TREBALLADORS OCUPATS PER SITUACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2016-2019)

	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Total de treballadors	530,6	100,0	537,5	100,0	560,1	100,0	571,2	100,0
Treballadors per compte propi: total	106,6	20,1	105,4	19,6	103,1	18,4	99,8	17,5
Treballadors per compte propi: ocupador	35,2	33,0	38,1	36,2	34,5	33,5	34,6	34,7
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	68,4	64,1	63,9	60,7	66,4	64,4	63,3	63,4
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	2,6	2,4	3,3	3,2	2,2	2,1	2,0	2,0
Total assalariats	424,0	79,9	432,2	80,4	456,8	81,6	470,9	82,4
Assalariats del sector públic	67,6	15,9	65,6	15,2	71,7	15,7	75,9	16,1
Assalariats del sector privat	356,4	84,1	366,6	84,8	385,1	84,3	394,9	83,9
Una altra situació	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,5	0,1

Font: Enquesta de població activa, INE

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

Així doncs, al mes de juliol del 2019 a les Illes Balears hi ha un 36,7% més de treballadors d'alta a la Seguretat Social que al mes de desembre, fet que no es dona en el conjunt d'Espanya, on l'afiliació del desembre just supera en un 0,1% la del juliol. Es donen diferències per illes, històricament les Pitiüses presenten el nivell més elevat d'estacionalitat: Formentera (173,1%) i Eivissa (88,0%), seguides de Menorca (46,8%) i Mallorca (28,5%). (Vegeu el quadre II-22.)

2.3.

LA TEMPORALITAT

Pel que fa a la temporalitat, el 27,0% del total d'assalariats de les Balears del 2019 ha tingut un contracte temporal, un percentatge que representa un descens d'1,4 punts respecte de la taxa del 2018. Tanmateix, les Illes Balears se situen 0,7 punts per sobre de la mitjana estatal de temporalitat i són la setena comunitat autònoma amb la taxa més elevada. Madrid (19,5%) i Catalunya (21,6%)

són les comunitats autònomes amb les taxes de temporalitat més baixes. A més, la taxa de temporalitat de les Balears és més elevada en el segon i, sobretot, tercer trimestre de l'any, que es corresponen amb els trimestres de més activitat turística. (Vegeu el quadre II-23. i el gràfic IIA-7.)

Per seccions econòmiques, les que presenten una temporalitat més gran són la construcció —amb un 45,6% del total d'assalariats amb contracte temporal—, seguit en segon lloc per altres serveis (31,0%) i l'Administració pública, educació i activitats sanitàries (28,5%). En canvi, les branques de la indústria són les que presenten un índex de temporalitat més baix.

D'altra banda, els treballadors estrangers presenten una taxa de temporalitat significativament superior a la dels treballadors de nacionalitat espanyola, amb un 37,6% i 24,2%, respectivament. Finalment, pel que fa al tipus de sector (públic o privat), s'observa com el 2018 el sector públic presenta una taxa de temporalitat més alta, amb un 30,4% respecte del sector privat, que és del 26,4%, per segon any consecutiu. (Vegeu el quadre II-24.)

QUADRE II-22. ÍNDEX D'ESTACIONALITAT A LES ILLES BALEARS PER IL·LA (2019)

	Treb. juliol	Treb. des.	% var. jul.-des.
Illes Balears	589.242	431.023	36,7
Mallorca	454.077	353.390	28,5
Menorca	39.620	26.987	46,8
Eivissa	86.215	45.857	88,0
Formentera	6.904	2.528	173,1
Espanya	19.290.343	19.261.636	0,1

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

	2018						2019					
	Total		Indefinit		Temporal		Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%	Val. absolut*	%
Total	16.234,2	100,0	11.882,3	73,2	4.351,9	26,8	16.670,5	100,0	12.293,6	73,7	4.376,9	26,3
Andalusia	2.511,7	100,0	1.612,2	64,2	899,5	35,8	2.579,4	100,0	1.669,0	64,7	910,4	35,3
Aragó	480,3	100,0	357,5	74,4	122,8	25,6	492,4	100,0	382,2	77,6	110,2	22,4
Astúries	315,7	100,0	237,1	75,1	78,6	24,9	314,1	100,0	234,0	74,5	80,1	25,5
Illes Balears	456,8	100,0	326,9	71,6	129,9	28,4	470,9	100,0	343,6	73,0	127,2	27,0
Illes Canàries	778,2	100,0	532,3	68,4	245,9	31,6	780,5	100,0	538,2	69,0	242,3	31,0
Cantàbria	199,4	100,0	149,0	74,7	50,4	25,3	204,7	100,0	154,1	75,3	50,6	24,7
Castella i Lleó	795,6	100,0	594,8	74,8	200,8	25,2	807,6	100,0	605,3	74,9	202,4	25,1
Castella-la Manxa	651,1	100,0	465,5	71,5	185,6	28,5	686,6	100,0	496,4	72,3	190,2	27,7
Catalunya	2.834,1	100,0	2.213,8	78,1	620,2	21,9	2.918,8	100,0	2.287,9	78,4	630,9	21,6
Com. Valenciana	1.687,9	100,0	1.202,1	71,2	485,8	28,8	1.741,9	100,0	1.255,8	72,1	486,2	27,9
Extremadura	299,9	100,0	193,5	64,5	106,4	35,5	307,1	100,0	202,4	65,9	104,8	34,1
Galícia	862,4	100,0	633,3	73,4	229,0	26,6	878,3	100,0	645,8	73,5	232,5	26,5
Madrid	2.659,7	100,0	2.132,4	80,2	527,3	19,8	2.756,4	100,0	2.218,0	80,5	538,3	19,5
Múrcia	506,7	100,0	339,1	66,9	167,6	33,1	519,3	100,0	348,6	67,1	170,7	32,9
Navarra	240,9	100,0	183,0	76,0	57,9	24,0	245,5	100,0	182,4	74,3	63,0	25,7
País Basc	790,9	100,0	586,4	74,2	204,4	25,8	801,6	100,0	606,7	75,7	194,8	24,3
La Rioja	115,4	100,0	86,5	75,0	28,8	25,0	117,6	100,0	88,3	75,1	29,3	24,9

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-24. TAXES DE TEMPORALITAT PER SECCIONS D'ACTIVITAT, NACIONALITAT I TIPUS DE SECTOR A LES ILLES BALEARS (2017-2019)

	2017	2018	2019
Total	26,5	28,1	29,3
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	45,8	31,0	16,3
Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	10,5	18,5	12,4
Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstics, subministrament d'energia, aigua i residus	18,8	15,3	9,4
Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	29,7	24,8	12,9
Construcció	55,2	43,4	45,6
Comerç a l'engròs i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	29,9	26,4	26,7
Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	23,3	28,0	21,9
Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	23,0	23,1	19,3
Administració pública, educació i activitats sanitàries	27,8	31,7	28,5
Altres serveis	23,5	30,1	31,0
Nacionalitat			
Espanyola o doble	28,0	26,5	24,2
Estrangera	34,4	35,6	37,6
Tipus de sector			
Sector públic	27,2	32,1	30,4
Sector privat	29,6	27,7	26,4

Font: Enquesta de població activa. INE

Les dones de les Balears —amb un 28,2 % d'assalariades amb contracte temporal sobre el total d'assalariades— mostren una taxa de temporalitat superior a la dels homes (26,0%), la qual el 2019 experimenta una notable caiguda. Aquesta circumstància també es dona en el conjunt d'Espanya, on les dones presenten en tota la sèrie històrica una taxa de temporalitat superior a la des homes. Cal remarcar que durant l'any 2019 la taxa de temporalitat femenina de les Balears ha pujat 0,6 punts, mentre que la masculina cau 3,2 punts percentuals. (Vegeu el quadre II-25.)

Per tipus de jornada, la taxa de temporalitat en la jornada parcial és 20,9 punts superior a la dels treballadors a jornada completa, una diferència que s'ha accentuat respecte de l'any 2018 i per quart any consecutiu. L'any 2013 aquesta diferència va assolir els 25,7 punts. Respecte al 2018, cau 1,8 punts la taxa de temporalitat dels treballadors a jornada completa, mentre que s'apuja 1,7 punts la dels que treballen a jornada parcial. (Vegeu el quadre II-26.)

QUADRE II-25. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2013-2019)

	Total	Home	Dona
2013	25,1	25,3	24,8
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-26. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA (2013-2019)

	Total	Jornada completa	Jornada parcial
2013	25,1	21,3	47,0
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

Font: INE, enquesta de població activa.

Pel que fa als grups d'edat, els més joves són els que assoleixen les taxes més altes. Així, el grup de treballadors de 16 a 24 anys presenta la taxa més elevada (70,4%), com es reflecteix al gràfic corresponent. En el cas de les persones de mitjana edat, la taxa es redueix 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 (14,0%). (Vegeu el gràfic IIA-8.)

2.4.

ELS OCUPATS I ELS ASSALARIATS PER TIPUS DE JORNADA, PER GÈNERE I PER SECTOR ECONÒMIC

L'any 2019 el nombre de persones ocupades a jornada completa a les Illes Balears és de 498.900, mentre que a jornada parcial són 72.300 ocupats. Per tant, la taxa de parcialitat se situa en el 12,7%. En el cas dels assalariats, aquesta taxa assoleix el 12,5%. Es dona un repunt de la taxa de parcialitat de 0,6 punts respecte al 2018 i romp una tendència de tres anys consecutius de descensos. De fet, el nombre de treballadors a jornada parcial creix respecte al 2018 per primera vegada després de tres anys consecutius de descensos interanuals, mentre que el dels que treballen a jornada completa augmenta també per setè any consecutiu. (Vegeu el quadre II-27.)

Per sexe, del total de 67.615 treballadors a jornada parcial, 50.600 són dones (el 70,0%). És a dir, 7 de cada 10 ocupats 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 74,2%. Dit d'una altra manera, la taxa de parcialitat femenina assoleix el 19,5% a les Balears, mentre que la masculina és del 7,0%. La diferència que hi ha 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., el que 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.

D'altra banda, si es compara el pes dels assalariats sobre el total d'ocupats, s'observa que les dones mostren una taxa més alta de salarització (85,6%) que els homes (79,8%) el 2019. Aquest fet es repeteix en tota la sèrie històrica estudiada. Tanmateix, respecte al 2018 cau el nombre tant d'homes com de dones no assalariades —un -3,4% i -2,2%, respectivament—. Fàcilment, es pot comprovar la presència minoritària de les dones en l'activitat empresarial¹⁰, un 14,4% del total de les dones ocupades a la nostra comunitat autònoma i un 20,1% en el cas dels homes.

Per sector d'activitat econòmica, les dones ocupades es concentren en un 93,6% en el sector de serveis. Aquest percentatge assoleix el 94,6% si només es tenen en compte les assalariades. En canvi, per al col·lectiu masculí els serveis aglutinen el 71,1% dels ocupats i el 72,2% dels as-

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

salariats. Ara bé, els majors increments d'ocupats respecte al 2018 es produeixen en el sector de la construcció, que creix un 33,3 % en el cas dels homes i un 7,8 % en

el cas de les dones. Tanmateix, la presència femenina en el sector de la construcció es redueix a un 9,9 % sobre el total d'ocupats en el sector. (Vegeu el quadre II-28.)

QUADRE II-27. OUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA I PER SEXE (2012-2019)

	Ocupats				Assalariats				No assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2012	238.191	165.149	19.012	49.496	180.137	139.896	12.605	42.917	58.054	25.253	6.407	6.579
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

Font: Enquesta de població activa, INE

QUADRE II-28. OUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SECTORS ECONÒMICS I SEXE (2018-2019)

	Ocupats				Assalariats			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	2019 (milers)	% de var. 19-18	2019 (milers)	% de var. 19-18	2019 (milers)	% de var. 19-18	2019 (milers)	% de var. 19-18
Total	311,1	3,8	260,1	-0,1	248,1	5,8	222,7	0,2
Agricultura	4,2	-43,2	1,6	15,2	3,6	-42,0	0,8	1135,9
Indústria	27,8	-8,7	9,3	-5,5	22,4	-5,1	7,4	-12,5
Construcció	58,0	33,3	5,7	7,8	43,1	32,0	3,9	-16,6
Serveis	221,1	1,3	243,5	-0,2	179,1	4,1	210,7	0,7

Font: Enquesta de població activa, INE

2.5.

L'ATUR I LES DEMANDES D'OCUPACIÓ

L'any 2019 es tanca amb una mitjana de 88.354 demandants d'ocupació registrats a les oficines del SOIB. Això suposa un increment del 2,6% respecte al 2018. És la primera vegada que es dona un increment del nombre de demandants d'ocupació des del 2012 i es romp una tendència de sis anys consecutius de descensos interanuals. Del total de demandants, un 57,0% correspon als demandats d'ocupació no ocupats, els anomenats DONO¹¹; el 39,0% ja tenen una ocupació (fixos discontinus i altres), i la resta (el 4,0%) són persones amb una disposició limitada (per exemple estudiants) o bé que demanen una ocupació específica.

Respecte al 2018 es donen situacions diferents. Augmenta amb més intensitat el col·lectiu de demandants ocupats (+5,0%), i, dins d'aquests, els demandants fixos discontinus (+7,4%), atès que cau el nombre d'altres demandants ocupats (-2,0%). Li segueixen els demandants amb una disponibilitat limitada (+4,6%) i, finalment, els demandants no ocupats (+0,9%), tot i que dins d'aquest col·lectiu l'atur registrat es manté estable respecte al 2018. (Vegeu el quadre II-29.)

Si ens centram en les xifres d'atur registrat el 2019, les Illes Balears tanquen amb una

mitjana anual de 48.640 persones aturades. La dada d'aquest any suposa una estabilització dels nombres del 2018, que se situen en la mateixa xifra que el tancament del 2018 i es mantenen per sota de la quantitat del 2008. El 2012 es va assolir el màxim històric d'atur registrat, amb una mitjana anual de 87.544 persones. Les Illes Balears es caracteritzen per ser la comunitat autònoma on la caiguda de l'atur ha estat més intensa. De fet, el 2019 continua sent l'única comunitat autònoma amb una xifra d'atur registrat inferior al 2008, concretament del -1,0%, perquè en el conjunt d'Espanya encara es troba un 24,0% per sobre.

La distribució de l'atur per illes reflecteix, com és natural, el pes de la població. Així, Mallorca és l'illa amb major pes de l'atur (80,4%), seguida d'Eivissa (11,7%), Menorca (7,4%) i Formentera (0,4%). L'atur cau en totes les illes —tret de Mallorca, on es produeix un increment del 0,5%— i de manera més intensa a Formentera (-12,3%), seguida d'Eivissa (-2,3%) i Menorca (-0,6%). Així doncs, aquesta tendència de fons de reduccions importants de l'atur que feia sis anys que es produïa a totes les illes —malgrat que el 2018 de manera més moderada— es romp i es tendeix a una estabilització de les xifres.

Per sexe, els homes han experimentat un lleuger increment interanual del 0,3% de l'atur registrat, mentre que les dones registren un descens (-0,2%). El 2019 les dones representen un 55,7% del total de l'atur registrat. Les dones havien estat majoria a les llistes d'atur fins al 2008, quan l'arribada de la recessió econòmica —pel gran impacte que va tenir en la construcció, que és un sector predominantment

11. Com a demandants no ocupats —segons la terminologia del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social— s'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 els demandants de feina que en l'EPA es considerarien aturats.

masculí— va provocar grans increments d'atur entre els homes. Així, entre el 2008 i el 2013, ambdós inclosos, el col·lectiu masculí aturat supera el femení. A partir del 2014, una vegada que s'entra en un període de reactivació, tornen a ser les dones les que proporcionalment resulten més afectades per les situacions d'atur. La xifra d'atur d'homes es presenta un 15,2 % per sota de la del 2008, mentre que la de dones aturades encara se situen un 14,3 % per sobre. (Vegeu el quadre II-30.)

Per grups d'edat, el major pes dels aturats es correspon amb el grup majoritari —el de 25 a 54 anys—, que representa un 65,1 %; el segueix el grup de majors de 55 (el 23,1 %), i el de joves (11,8 %). En termes interanuals, l'atur cau en el grup de 25 a 54 anys (-0,7 %), i puja a la resta, sobretot en el grup més gran —de 55 i més anys (+1,8 %)—, seguit dels menors de 25 anys (+0,3 %).

Els majors de 55 anys són els que han patit més durament els efectes de la crisi i continuen el 2019 amb xifres d'atur

molt superiors al 2008, concretament un 40,8 % per sobre. En canvi, el col·lectiu més jove ja ha recuperat amb escreix les xifres anteriors a la crisi i el 2019 els menors de 25 anys se situen un 51,1 % per sota de la quantitat d'atur del 2008. També s'ha de tenir en compte a l'hora d'analitzar aquestes dades el progressiu envelliment de la població de les Illes Balears amb una reducció dels joves i un increment de la població en els grups de més edat.

El 2019 l'atur de llarga durada representa el 24,9 % del total d'atur registrat, 10,5 p. p. per sobre del valor del 2008 (14,4 %). Les Balears continuen com la comunitat autònoma amb el menor percentatge d'aturats de llarga durada sobre el total d'atur registrat, molt per sota la mitjana nacional (39,9 %). El 2019 és el cinquè any que aquest indicador es redueix interanualment (-2,0 p. p.). A més, el ritme de reducció de l'atur de llarga durada és més intens que el del conjunt d'atur registrat, que ha estat del -7,7 %, mentre que l'atur registrat es manté respecte al 2018. (Vegeu el quadre II-31.)

QUADRE II-29. EVOLUCIÓ DELS DEMANDANTS D'OCUPACIÓ SEGONS EL COL·LECTIU (2013-2019)

	Total	Ocupats		Disp. limitada / Demanen ocup. espec.	Demandants de feina sense ocupació		
		Fixos discontinus	Altres		Total	Altres no ocupats	Atur registrat
2013	123.095	24.500	9.947	4.649	83.999	1.718	82.282
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

Font: SOIB

QUADRE II-30. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2007-2019)

	Total	Homes	Dones
2007	37.243	16.887	20.356
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

Font: SOIB

Pel que fa al perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, és majoritàriament femení (el 62,4% del total d'aturats de llarga durada són dones). A més, respecte del 2018, el descens ha estat més intens entre el col·lectiu masculí (-8,5%) que entre el femení (-7,1%) per sisè any consecutiu. S'ha de recalcar que es tracta de descensos molt importants, per sobre la caiguda del total d'atur registrat.

Per grups d'edat, el fet més significatiu és que un 70,6% del total dels aturats de llarga durada el 2019 és major de 45 anys, la qual cosa demostra les dificultats de reinserció d'aquest col·lectiu, atès que els aturats de més edat són un dels grups que presenten més problemes d'ocupabilitat. Respecte a l'any anterior, tots els grups d'edat han experimentat un descens i el més accentuat és el del grup més jove

—els menors de 25 anys (-17,4%)—, seguit del grup de 25 a 44 anys (-9,5%). Segons el nivell d'estudis, un 50,1% dels aturats de llarga durada no tenen estudis o just han assolit els estudis primaris, fet que també en dificulta l'ocupabilitat. Finalment, segons el sector econòmic, es veu com es dona una forta concentració d'aquestes persones en el sector serveis (76,7%). (Vegeu el quadre II-32.)

El gràfic IIA-9 compara l'evolució de l'atur segons les dues fonts disponibles, els registres dels SOIB i l'Enquesta de població activa. Segons l'EPA, l'any 2019 el nombre d'aturats augmenta un 4,2% respecte del 2018, mentre que segons els registres del SOIB es dona un estancament de les xifres. Hi ha diferències metodològiques importants entre ambdues fonts, entre d'altres, que l'EPA incorpora a la xifra d'aturats les

persones que cerquen feina activament i també els desanimats (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-9.)

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 2019 suposen un 21,6% del total de persones en situació d'atur. En comparació, en el conjunt d'Espanya representen el 12,2%. En nombres absoluts, el total d'es-

trangers desocupats el 2019 és de 10.529, un 2,6% més que el 2018. Es tracta del primer increment interanual, després de vuit anys consecutius de descensos, si bé se situen per sota de la dada del 2008, concretament un -18,3%. D'aquests, un 41,6% són ciutadans de la Unió Europea i el 58,4% restant són extracomunitaris. Els aturats de nacionalitat espanyola, per la seva banda, experimenten un descens interanual, del 0,7%. A diferència dels estrangers, els aturats espanyols encara se situen per sobre de les xifres del 2008, concretament un 5,2%.

QUADRE II-31. ATUR DE LLARGA DURADA PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2019)

	Atur	Atur de llarga durada	%
Espanya	3.148.752	1.255.327	39,9
Andalusia	779.988	305.318	39,1
Aragó	63.795	22.293	34,9
Astúries	70.533	31.838	45,1
Illes Balears	48.640	12.110	24,9
Illes Canàries	207.342	85.147	41,1
Cantàbria	35.863	13.003	36,3
Castella-la Manxa	168.370	70.437	41,8
Castella i Lleó	140.569	56.117	39,9
Catalunya	380.764	143.840	37,8
Comunitat Valenciana	363.036	149.808	41,3
Extremadura	98.596	36.400	36,9
Galícia	163.219	71.348	43,7
Madrid	344.266	132.685	38,5
Múrcia	99.580	40.420	40,6
Navarra	32.110	11.239	35,0
País Basc	115.458	56.799	49,2
La Rioja	15.605	5.659	36,3
Ceuta	11.610	6.386	55,0
Melilla	9.411	4.481	47,6

Font: INEM

QUADRE II-32. PERFIL DELS ATURATS DE LLARGA DURADA A LES ILLES BALEARS (2013-2019)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total d'aturats de llarga durada	29.512	27.309	23.505	19.522	15.703	13.585	12.544
Sexe							
Homes	14.309	12.819	10.310	8.134	6.240	5.154	4.714
Dones	15.203	14.490	13.196	11.388	9.463	8.431	7.830
Edat							
Menors de 25 anys	2.406	1.973	1.661	1.216	819	766	633
De 25 a 45 anys	11.488	9.444	7.191	5.538	4.047	3.378	3.057
Més de 45 anys	15.617	15.892	14.653	12.769	10.837	9.441	8.854
Nivell d'estudis							
Sense estudis	244	221	194	167	137	119	75
Estudis primaris	13.638	12.598	11.047	9.477	7.640	6.559	6.206
Estudis secundaris	13.156	12.244	10.416	8.417	6.784	5.888	5.267
Estudis superiors	2.474	2.247	1.848	1.461	1.141	1.019	996
Sector d'activitat							
Agricultura	360	447	479	402	299	218	190
Indústria	1.837	1.671	1.398	1.172	919	743	661
Construcció	5.335	4.508	3.317	2.551	1.852	1.445	1.304
Serveis	20.488	19.202	16.924	14.211	11.683	10.321	9.623
Sense ocupació anterior	1.492	1.481	1.387	1.187	950	858	766
Illa							
Mallorca	25.511	23.581	20.392	17.005	13.673	11.825	10.882
Menorca	1.850	1.679	1.373	1.124	917	789	757
Eivissa-Formentera	2.151	2.049	1.741	1.393	1.113	971	905

Font: SOIB

2.6.

LA CONTRACTACIÓ

L'any 2019 es registraren 520.066 nous contractes a les Illes Balears. Per tercer any consecutiu se superen el mig milió de contractes, tot i que el nombre del 2019 se situa un 1,8% per sota del 2018. Un 16,4% dels nous contractes registrats van ser indefinits i el 83,6% restant foren temporals. Respecte al 2018, la contractació indefinida ha baixat un 6,6%, mentre que la temporal ha experimentat un descens del 0,7%.

Per tipus de jornada, s'han registrat 331.829 nous contractes a temps complet, que representen el 63,8% del total dels contractes; 148.198 a jornada parcial (el 28,5% del total) i 38.956 fixos discontinus (el 7,5% del total). Respecte al 2018, tots els tipus de contractes experimenten descensos, sobretot els de jornada parcial (-2,6%), seguits dels contractes a temps complet (-1,6%) i, de manera més suau, els fixos discontinus (-0,9%).

Més en detall, experimenten un notable descens, dins la contractació indefinida a temps complet, els ordinaris (-10,8%) i els inicials bonificats (-87,4%). En canvi, pugen les conversions bonificades (+3,3%). Dins del grup de contractes temporals, només pugen els contractes a discapacitats (11,6%) i els d'obra i servei (0,7%), i cauen la resta, sobretot els d'interinitat (-3,0%), així com el conjunt de temporals a temps parcial (-1,4%). D'altra banda, baixen els contractes formatius (-12,3%) respecte al 2018 a causa del descens dels contractes de pràctiques, atès que pugen els de formació. (Vegeu el quadre II-33.)

Pel que fa a la durada dels contractes, del total de contractes temporals registrats a les Balears el 2019, un 15,4% és un contracte per a un o dos dies i, si se sumen els contractes de durada inferior als 16 dies, el percentatge s'eleva fins al 22,0%. És a dir, gairebé un de cada cinc contractes temporals registrats a les Balears tenen una durada inferior als 16 dies. Aquest percentatge el 2008 era del 13,6%. Ara bé, el 2019 gairebé la meitat de la contractació temporal —un 49,8%— té una durada superior als tres mesos o indeterminada, fet que no es donava des del 2008. (Vegeu el quadre II-34.)

D'altra banda, i en relació amb la curta durada dels contractes registrats, l'índex de rotació (equació entre el nombre de contractes temporals i el nombre de persones contractades amb contracte temporal) el 2019 se situa en els 2,02 contractes per persona contractada, un índex similar al dels anys anterior i molt per sobre de l'índex anterior al 2012. D'altra banda, la durada mitjana dels contractes el 2019 se situa en els 79,4 dies de mitjana, lleugerament per sota del valor del 2018. (Vegeu el gràfic II-2.)

Per sexe, el 2019 les dones han signat 236.464 contractes (el 45,5% sobre el total de contractació) i els homes, un total de 283.602 (el 54,5% restant). En termes interanuals, tant la contractació femenina com la masculina han experimentat descensos, a més molt similars, un -1,8% en el cas dels homes i un -1,7% en el de les dones. No hi ha diferències en el pes de la contractació indefinida sobre el total de contractes registrats, que és d'un 16,4% per als homes i un 16,5% per a les dones.

QUADRE II-33. CONTRACTES REGISTRATS A LES ILLES BALEARS PER MODALITAT DE CONTRACTACIÓ (2013-2019)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 19-18	Var. (%)
Total de contractació	345.421	389.751	447.887	495.810	536.519	529.341	520.066	-9.275	-1,8
Contractes indefinits	37.535	46.409	52.641	64.266	76.859	91.480	85.436	-6.044	-6,6
A temps complet	14.010	18.022	21.345	26.561	31.890	37.280	33.652	-3.628	-9,7
Ordinaris	7.869	11.323	12.578	15.219	17.104	20.088	17.916	-2.172	-10,8
Conversió bonificat	75	69	85	109	194	181	187	6	3,3
Discapacitats (ordinaris i conversions)	94	125	147	178	199	201	198	-3	-1,5
Inicials bonificats	515	326	365	542	670	692	87	-605	-87,4
Conversió no bonificat	5.457	6.179	8.170	10.513	13.723	16.118	15.264	-854	-5,3
A temps parcial	9.677	10.398	10.593	11.830	13.236	14.896	12.828	-2.068	-13,9
Fix discontinu	13.848	17.989	20.703	25.875	31.733	39.304	38.956	-348	-0,9
Contractes de durada determinada	305.067	339.196	390.585	428.709	456.124	434.774	431.445	-3.329	-0,8
A temps complet	183.842	206.030	243.495	275.996	306.233	297.769	296.293	-1.476	-0,5
Obra i servei	61.557	70.905	85.956	92.221	103.116	103.054	103.726	672	0,7
Eventual per circumstàncies de la producció	105.290	116.550	137.338	163.814	183.867	175.035	173.514	-1.521	-0,9
Interinitat	16.632	18.193	19.833	19.528	18.774	19.160	18.581	-579	-3,0
Discapacitats	193	220	232	258	303	275	307	32	11,6
Altres	170	162	136	175	173	245	165	-80	-32,7
A temps parcial	121.225	133.166	147.090	152.713	149.891	137.005	135.152	-1.853	-1,4
Temps parcial	120.819	132.646	146.582	152.109	149.204	136.217	134.821	-1.396	-1,0
Jubilació parcial	266	371	364	455	503	575	251	-324	-56,3
Relleu	140	149	144	149	184	213	80	-133	-62,4
Contractes formatius	1.556	2.592	3.227	1.808	2.945	2.397	2.102	-295	-12,3
Formació	1.023	1.848	2.280	791	878	1.012	1.112	100	9,9
Pràctiques a temps complet	333	515	671	784	1773	1117	772	-345	-30,9
Pràctiques a temps parcial	200	229	276	233	294	268	218	-50	-18,7
Altres contractes	1.263	1.554	1.434	1.027	591	690	1.083	393	57,0

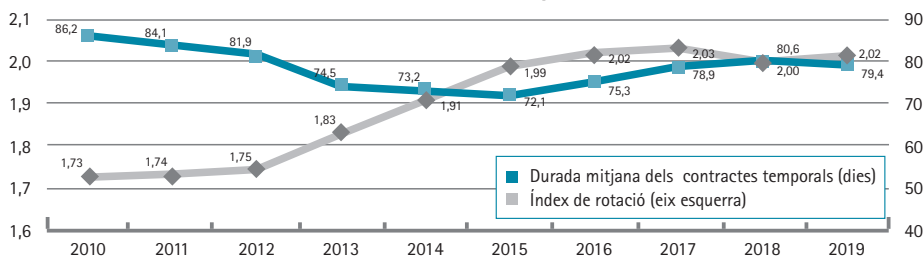
Font: SOIB

QUADRE II-34. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA REGISTRADA A LES ILLES BALEARS PER DURADA DEL CONTRACTE (2010-2019), EN PERCENTATGES

	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	> 12 mesos	Indeterminats
2010	9,2	7,7	9,3	26,1	15,9	3,4	0,6	27,9
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

Font: SOIB

Gràfic II-2.
Índex de rotació: nombre de contractes temporals dividit per persones contractades amb contracte temporal (2009-2018)



Pel que fa a les deu ocupacions amb més contractes registrats el 2019, 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 pertanyen a aquest sector. En el cas dels homes, tot i ser majoria les dels serveis, també hi ha ocupacions incloses en la resta de sectors econòmics. (Vegeu el quadre II-35.)

Les dones concentren el 63,1% del total de la contractació registrada el 2019 en deu ocupacions, concretament 149.117 contractes. Les tres ocupacions més contractades mostren un pes superior al 10% del total de la contractació, de manera que en conjunt suposen un 45,2% del total. És a dir, aquestes tres ocupacions agrupen pràcticament la meitat dels contractes signats durant el 2019. Són les següents: cambres

(representen el 19,2% de la contractació femenina), personal de neteja (el 15,2%) i venedores de botigues i magatzems (el 10,8%). D'aquestes deu ocupacions, cinc

corresponen a feines de mitjana qualificació (grups 4-8 de la CNO-11), tres a feines no qualificades (grup 9) i les dues restants a feines d'alta qualificació (grups 1 a 3).

QUADRE II-35. LES DEU OCUPACIONS MÉS CONTRACTADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2019)

Dones	Absoluts	%	Acumulat
Total de contractació de dones	236.464	100,0	–
Total de les deu ocupacions	149.117	63,1	–
Cambreres assalariades	45.381	19,2	19,2
Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	36.021	15,2	34,4
Venedores de botigues i magatzems	25.525	10,8	45,2
Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic (ncaa)	9.210	3,9	49,1
Ajudants de cuina	8.482	3,6	52,7
Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment	7.743	3,3	56,0
Cuineres assalariades	5.438	2,3	58,3
Empleades domèstiques	4.079	1,7	60,0
Empleades d'agències de viatges	3.659	1,5	61,5
Coreògrafes i ballarines	3.579	1,5	63,1

Homes	Absoluts	%	Acumulat
Total de contractació d'homes	283.602	100,0	–
Total de les vint ocupacions	146.381	51,6	–
Cambrers assalariats	44.062	15,5	15,5
Paletes	21.800	7,7	23,2
Peons de la construcció d'edificis	14.693	5,2	28,4
Cuiners assalariats	12.579	4,4	32,8
Ajudants de cuina	12.495	4,4	37,2
Peons de les indústries manufactureres	10.377	3,7	40,9
Venedors de botigues i magatzems	8.676	3,1	44,0
Compositors, músics i cantants	8.273	2,9	46,9
Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	7.321	2,6	49,5
Conductors assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes	6.105	2,2	51,6

Font: SOIB

QUADRE II-36. NOMBRE DE CONTRACTES REGISTRATS A TREBALLADORS ESTRANGERS A LES ILLES BALEARS I A ESPANYA PER ZONES DE PROCEDÈNCIA (2019)

	Illes Balears		Espanya	
	Absoluts	%	Absoluts	%
Total	155.690	100,0	4.343.888	100,0
Unió Europea	68.437	44,0	1.388.195	32,0
No UE	87.253	56,0	2.955.693	68,0

Font: SOIB

En el cas dels homes, les deu ocupacions més contractades representen el 51,6 % del total dels contractes. Es dona, per tant, una menor concentració dels contractes en poques ocupacions que en el cas de les dones. Tanmateix, les tres ocupacions amb més contractació sumen el 28,4 % i són: cambrers (15,5 %), paletes (7,7 %) i peons de la construcció (5,2 %), les mateixes que els dos anys anteriors. Per nivell de qualificació, cinc responen a ocupacions de mitjana qualificació (grups 4-8); quatre són ocupacions no qualificades (grup 9), i la resta, del grup d'alta qualificació (1 a 3).

Finalment, el 2019 es registren 155.690 contractes a treballadors estrangers a les Illes Balears, la qual cosa suposa un 29,9 % del total de nous contractes registrats. En comparació, en el conjunt d'Espanya, el pes dels contractes a treballadors estrangers sobre el total és del 19,3 %. Del total de contractes a persones estrangeres registrats a les Balears el 2019, el 56,0 % va correspondre a treballadors de fora de la Unió Europea, i la resta, el 44,0 %, a treballadors europeus. En termes interanuals, els contractes a persones estrangeres creix un 3,5 %, mentre que cauen els contractes a treballadors de nacionalitat espanyola (-3,9 %), fet que explica l'increment del

pes de contractes a treballadors estrangers del 28,4 % el 2018 al 29,9 % el 2019. (Vegeu el quadre II-36.)

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 1.872,6 euros el 2019, un 4,2 % per sota de la mitjana nacional (1.955,2 euros). Habitualment les retribucions a les Illes se situen per sota de la mitjana nacional, fet que es pot atribuir a l'especialització en activitats del sector de serveis, que requereixen una qualificació baixa o mitjana, la qual cosa limita les retribucions que es perceben.

Respecte al 2018, s'observa com la reactivació econòmica s'ha traslladat als salaris i totes les comunitats autònomes experimenten increments salarials. Ara bé, el cost salarial total de les Illes Balears presenta un augment del 0,4 %, molt per sota de la mitjana nacional (+1,9 %). Aquest discret creixement augmenta les

diferències amb la mitjana nacional i els diferencials amb les comunitats autònomes amb els salaris més alts. Per exemple, les Illes Balears se situen a 24 punts de Madrid, que és la comunitat amb els salaris més alts respecte a la mitjana (119,8%). (Vegeu el quadre II-37.)

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 en què no intervinguin els

possibles canvis en la composició del mercat laboral. En aquest sentit, l'ICLIB es construeix com un índex encadenat de Laspeyres a partir de la informació proporcionada per l'enquesta trimestral de 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.

QUADRE II-37. COST SALARIAL TOTAL PER TREBALLADOR I COMUNITAT AUTÒNOMA (2018-2019)

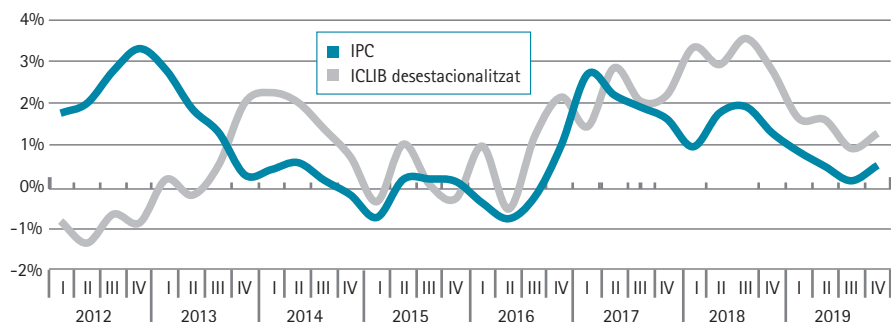
	Mitjana 2018	Mitjana 2019	% variació
Total	1.919,4	1.955,2	1,86
Andalusia	1.670,5	1.705,3	2,08
Aragó	1.818,3	1.883,9	3,61
Astúries	1.950,4	2.007,9	2,95
Illes Balears	1.865,0	1.872,6	0,41
Illes Canàries	1.624,4	1.643,9	1,20
Cantàbria	1.836,9	1.881,8	2,44
Castella-la Manxa	1.717,8	1.750,5	1,90
Castella i Lleó	1.677,6	1.700,8	1,38
Catalunya	2.050,9	2.098,1	2,30
Com. Valenciana	1.706,7	1.729,8	1,36
Extremadura	1.553,8	1.597,6	2,82
Galícia	1.703,1	1.762,2	3,47
Madrid	2.313,3	2.342,7	1,27
Múrcia	1.683,6	1.696,9	0,79
Navarra	2.082,2	2.121,6	1,89
País Basc	2.258,3	2.289,9	1,40
La Rioja	1.731,0	1.773,0	2,42

Font: Enquesta trimestral del cost laboral, INE

El gràfic mostra l'evolució dels costos laborals i l'índex de preus de consum al llarg del període 2012-2019. La pèrdua de poder adquisitiu per part dels treballadors és molt clara fins al 2013 (-5,9%), i en especial el 2012 (un -3,4% només en un any), quan es registren caigudes de l'ICLIB, mentre que l'IPC augmenta a un ritme superior al 2% interanual. Únicament el 2014, el 2016 i el

2018 les taxes de variació de l'ICLIB-D se situen per sobre de les de l'IPC a tots els trimestres de l'any, una circumstància que es torna a produir el 2019. Ara bé, els increments del 2019 no són tan intensos com els que es donaren el 2018, quan l'ICLIB —corregit d'efectes estacionals i de calendari— va experimentar els increments més alts de la sèrie històrica. (Vegeu el gràfic II-3.)

Gràfic II-3
Variació interanual de l'ICLIB desestacionalitzat i de l'IPC a les Illes Balears per trimestres (2012-2019)



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

3.

POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

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. 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 2018¹² i a l'apartat de «Formació professional per a l'ocupació» s'empra, de manera complementària, l'informe sobre avaluació de

12. Pou, L. (dir.) (2019). *Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018*, SOIB, Conselleria de Treball, Comerç i Indústria. [<https://soib.es/avaluacions-i-resultats-clau/>]

la formació professional per a l'ocupació de 2018¹³. Aquests informes són els més actualitzats en el moment de redactar el capítol.

D'acord amb la classificació utilitzada pel SOIB, es diferencien 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 beneficiàries¹⁴ de les PAO el 2018¹⁵, en primer lloc s'observa un increment de participants en relació amb els anys anteriors. (Vegeu el quadre II-38.)

13. Pou, L. (dir.) (2019). *Informe d'avaluació de la formació professional per a l'ocupació de les Illes Balears. Any 2018*, SOIB, Conselleria de Treball, Comerç i Indústria. [https://soib.es/avaluacions-i-resultats-clau/]

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

15. Les dades de 2018 són avançades.

La distribució per tipus de programes mostra que un 48,1% del total (230.003), participaren en accions d'intermediació laboral. L'orientació laboral va beneficiar 227.464 subjectes (50,7% del total), mentre que la formació professional per a l'ocupació va afavorir 14.223 persones (3% del total). Van participar en suport a l'emprenedoria i el desenvolupament local 4.031 persones (0,8% del total), i 2.692 (0,6% del total) en accions de foment i creació de l'ocupació.

L'anàlisi evolutiva de la participació per programes o actuacions en el període 2017-2018 (vegeu el quadre 1) mostra una tendència a l'alça tant en xifres absolutes com percentuals de la participació en intermediació laboral, que augmenta un 0,4%; l'orientació laboral que s'apuja un 7,3%; la formació professional per a l'ocupació, un 13,8%, i el suport a l'emprenedoria, que augmenta un 1,7%. Al contrari, el foment i la creació d'ocupació presenta un descens del 3,5%.

QUADRE II-38. COMPARATIVA DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ PER PROGRAMES A LES ILLES BALEARS (2016-2018)

	2016	%	2017	%	2018	%
Total	422.944	100	460.245	100	478.413	100
Intermediació laboral	210.934	49,9	228.984	49,8	230.003	48,1
Orientació laboral	193.307	45,7	212.002	46,1	227.464	47,5
Formació professional per a l'ocupació	12.535	3,0	12.503	2,7	14.223	3,0
Foment i creació d'ocupació	2.286	0,5	2.791	0,6	2.692	0,6
Suport a l'emprenedoria i el teixit empresarial (2010)	3.882	0,9	3.965	0,9	4.031	0,8

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

QUADRE II-39. EVOLUCIÓ PRESSUPOSTOS PAO I DESPESA PER PERSONA ATURADA REGISTRADA (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
Pressupost PAO	58.099.588	83.901.869	96.022.342	108.246.946
Despesa en PAO per aturat registrat en el SOIB	996,29	1.629,45	1.974,10	2.528,89

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

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, ha comportat un increment important de la despesa de PAO per persona en aquesta situació. (Vegeu el quadre II-39.)

d'assessorament per a la creació de noves empreses, i l'Oficina Sectorial d'Hoteleria i Turisme SOIB-EHIB, situada a l'Escola d'Hoteleria i Turisme de la Universitat de les Illes Balears, especialitzada, concretament, en aquest sector econòmic.

3.1.

INTERMEDIACIÓ LABORAL

La intermediació laboral és el procés pel qual es dona suport a les persones demandants d'ocupació en la recerca de feina, alhora que facilita a les empreses les candidatures més idònies per a les seves ofertes de feina. El 2018, d'acord amb el que estableix el Pla d'Ocupació de Qualitat —i tal com s'indica a la memòria de polítiques actives del 2018—, el SOIB ha consolidat la reestructuració del Servei d'Intermediació amb l'objectiu principal d'oferir una atenció especialitzada i una resposta adaptada a les necessitats concretes de les empreses.

Així, s'han creat dos nous serveis: SOIB Empresa, que ofereix informació i assessorament a les empreses sobre els processos de selecció, contractació i formació de les persones treballadores, així com un servei

3.1.1. LA GESTIÓ DE LES OFERTES

El 2018, 2.953 empreses han presentat ofertes d'ocupació en el SOIB, fet que suposa un augment del 0,8% en el període 2017-18 i un creixement acumulat des del 2016 del 31%. Així mateix, s'han gestionat 11.981 llocs de feina, la qual cosa representa un augment del 35% respecte a l'any anterior (8.861).

L'any 2018 s'ha atès i valorat la idoneïtat en relació amb alguna oferta de treball enregistrada en el SOIB de 29.272 persones demandants d'ocupació, de les quals 13.388 (45,7%) han estat preseleccionades i derivades a les empreses per completar el procés de selecció. Finalment, un 53% (15.463) de les persones demandants d'ocupació ateses pel Servei d'Intermediació Laboral han estat contractades en empreses privades, i un 3% (760), en programes d'ocupació de les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats. (Vegeu el quadre II-40.)

L'evolució d'aquestes dades en el període 2017-2018 denota un augment del 3,4 % en el nombre de persones demandants d'ocupació ateses pel servei; del 4,8 % en l'atenció i valoració de la idoneïtat de les persones candidates, i d'un 8 % en les contractacions de les persones demandants d'ocupació per empreses privades. Contràriament, s'observa un descens de l'1 % en la preselecció d'ofertes i de gairebé un 38 % en contractacions en ofertes de feina subvencionades o mitjançant programes específics per al foment de l'ocupació. Fent la comparativa en el període 2016-2018, s'observen augments significatius en totes les accions dutes a terme en el servei d'intermediació, un 13,3 % en valoracions de la idoneïtat, un 6 % en la preselecció i un 26,3 % en les contractacions de persones per part d'empreses

privades. No obstant això, les contractacions en programes d'ocupació i ofertes de feina subvencionades s'han reduït en un 18,5 %.

3.1.2. LES COL·LOCACIONS

Les col·locacions gestionades pel SOIB inclouen totes les persones demandants d'ocupació que han estat ateses pel servei d'intermediació i han trobat una ocupació, independentment de la procedència de l'oferta. Així, el 2018 s'han dut a terme un total de 170.960 col·locacions. Tot i que l'evolució des del 2016 fins al 2018 és positiva —es registra un augment del 10,2 %—, en el període 2017-18 s'ha produït una disminució del 0,4 % en el nombre de col·locacions.

QUADRE II-40. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES PRINCIPALS ACCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2016-2018)

	2016	2017	2018
Total	210.934	228.984	230.003
Atenció i valoració de la idoneïtat en relació amb alguna oferta registrada en el SOIB	25.836	27.940	29.272
Ofertes preseleccionades derivades a empreses per completar la selecció	12.615	13.526	13.388
Persones demandants d'ocupació ateses pel servei d'intermediació que han estat contractades en empreses privades	12.246	14.287	15.463
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	933	1.220	760
Col·locacions	159.045	171.715	170.960
Xarxa Eures	259	296	160

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

3.1.3. ELS CERTIFICATS D'INSUFICIÈNCIA

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 per cobrir els llocs de feina. El 2018 s'han emès 98 certificats d'insuficiència, la qual cosa representa menys de l'1 % del total de les ofertes de feina gestionades i un nombre lleugerament menor al registrat el 2017, que va ser de 110.

Les ocupacions que reben un certificat d'insuficiència són les mateixes que en anys anteriors: dels àmbits 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).

3.1.4. XARXA EURES: PROGRAMES D'ADQUISICIÓ D'EXPERIÈNCIA LABORAL

La Xarxa Eures és un servei de la Unió Europea que facilita la lliure circulació de treballadors entre els països membres, Suïssa, Islàndia, Liechtenstein i Noruega. Ofereix un ampli ventall d'accions entre les quals hi ha la intermediació laboral. Aquestes accions inclouen, entre d'altres, l'atenció individualitzada a treballadors i empreses; la informació a través de portals específics i xarxes socials; les jornades tècniques, i les beques de mobilitat.

Durant el 2018 s'han dut a terme 1.212 actuacions, fet que suposa un descens del

16% en relació amb l'any anterior i del 29,4% en relació amb l'any 2016. Aquesta disminució principalment és deguda a la minva en el nombre d'atencions individuals a treballadors d'altres països de la Xarxa Eures, que ha passat de 300 a 200 i que ha registrat un descens del 33%, i de l'atenció a persones inscrites al SOIB que cerquen feina a un país europeu, que ha disminuït un 46% i que ha passat de 296 persones ateses a 160. A més, d'aquestes només una persona finalment ha aconseguit un contracte de feina.

3.2.

ORIENTACIÓ LABORAL

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

3.2.1. L'ATENCIÓ A LES OFICINES DEL SOIB I EN 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 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 caràcter social, el desenvolupament d'itineraris integrals d'inserció per a les persones demandants d'ocupació amb especials dificultats d'inserció laboral i situacions de vulnerabilitat.

El 2018 s'han engegat dos nous serveis específics d'orientació laboral: el servei d'orientació integral per a persones aturades de llarga durada i un servei dedicat exclusivament al sector de l'hoteleria i el turisme.

Pel que fa als itineraris integrals d'inserció gestionats per altres entitats, s'ha creat un nou itinerari adreçat a joves en situació de vulnerabilitat.

El 2018 s'observa un increment de les actuacions d'orientació laboral del 7,3% respecte a l'any 2017, amb un total de 227.464 intervencions, tant per part de les oficines del SOIB com per part de les entitats especialitzades en l'atenció a col·lectius vulnerables, registrant un creixement acumulat del 17,7% entre el període 2016-2018. (Vegeu el quadre II-41.)

QUADRE II-41. PRINCIPALS ACCIONS D'ORIENTACIÓ LABORAL A LES ILLES BALEARS (2016-2018)

	2016	2017	2018
Total	193.307	212.002	227.464
Oficines del SOIB	187.189	206.706	221.739
Diagnòstic d'ocupabilitat	7.953	8.360	12.576
Itineraris personalitzats per a l'ocupació	7.423	7.670	6.752
Assessorament per a l'ocupació	18.821	34.921	42.454
Acompanyament en l'itinerari	3.887	5.294	9.820
Informació professional	146.367	145.918	144.604
Informació i motivació per a l'autoocupació	354	52	56
Eures: suport a la recerca de feina a l'estranger	256	281	160
Orientació integral de joves SOIB Jove i Garantia Juvenil	2.128	4.210	3.782
Persones aturades de llarga durada	sd	sd	530
Sector específic d'hoteleria	sd	sd	1.005
Entitats especialitzades en col·lectius vulnerables	6.118	5.296	5.725
Itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació col·lectiu vulnerables	4.385	3.717	3.473
Orientació laboral i acompanyament a la inserció de les persones beneficiàries de la renda mínima d'inserció	1.733	1.579	1.009
Itineraris integrals d'inserció per a l'ocupació de col·lectius vulnerables: JOVES	sd	sd	1.243

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

Concretament, el nombre d'intervencions dutes a terme a les oficines del SOIB ha estat de 221.739, un 17,5 % més que l'any 2017 (206.706). Les actuacions que mostren un increment més alt són l'elaboració de diagnòstics d'ocupabilitat —passen de 8.360 a 12.576 i representen un augment de més del 50 %—; l'assessorament en els processos d'ocupació —amb 42.454 intervencions per les 34.921 de l'any anterior, que suposen un augment del 21,6 %—; l'acompanyament en l'itinerari de formació i ocupació —amb 9.820 intervencions per les 5.294 de l'any anterior, amb un augment del 85,5 %—, i, finalment, les accions d'informació i motivació per a l'autoocupació, que augmenten un 7,7 %.

Contràriament, es produeix un descens del 12 % en el nombre d'intervencions fetes en els itineraris personalitzats per l'ocupació (6.752 per les 7.670 del 2017); del 43 % en les accions de suport en la recerca de feina a l'estranger i d'un 10,2 % en les actuacions d'orientació integral per a joves SOIB Jove i Garantia Juvenil (3.782 per les 4.210 de 2017).

Pel que fa als dos nous serveis engegats el 2018, el servei específic per a l'atenció a persones aturades de llarga durada ha atès 530 persones i l'Oficina Sectorial d'Hotelleria i Turisme SOIB-EHIB durant el seu primer any de funcionament ha dut a terme 1.005 actuacions d'orientació laboral.

En relació amb els programes subvencionats pel SOIB adreçats als col·lectius vulnerables i amb més dificultats d'inserció, el 2018 s'ha engegat un nou itinerari integral d'inserció adreçat a joves amb especials dificultats d'inserció, que s'uneix 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 dutes a terme per entitats socials i del tercer sector mitjançant una convocatòria específica de subvencions impulsada pel SOIB.

El 2018 les entitats especialitzades en l'atenció a col·lectius vulnerables han desenvolupat un total de 5.725 intervencions, fet que suposa un augment del 8,1 % en relació amb l'any anterior (5.296). Es produeix un descens de les accions dutes a terme en els itineraris integrals adreçats a col·lectius vulnerables del 6,6 % (3.473 actuacions per 3.717 el 2017) i d'un 36,1 % en les actuacions per a persones beneficiàries de la RMI (1.009 intervencions per 1.579 el 2017).

Per la seva banda, el nou itinerari integral adreçat a joves en situació de vulnerabilitat ha desenvolupat 1.243 accions. La posada en funcionament del nou itinerari explica la disminució de les intervencions en els itineraris adreçats a altres col·lectius vulnerables, ja que anteriorment l'atenció a joves estava inclosa en el conjunt d'itineraris integrals d'inserció adreçats a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, jovent i persones en risc d'exclusió social i joves).

Pel que fa al perfil de les persones ateses —considerant globalment les que s'atenen a les oficines del SOIB i les que participen en els programes dutes a terme per entitats socials i del tercer sector— predominen les dones (55,5 %), persones majors de

45 anys (36,5 %), amb un nivell d'estudis bàsics (71 %), menys de sis mesos inscrites com a demandants d'ocupació (85,7 %) i que no cobren cap tipus de prestació (62,9 %).

3.2.2. EL PROGRAMA DE GARANTIA JUVENIL

Les accions d'orientació també s'han dut a terme en el marc del Programa de Garantia Juvenil, que suposa un compromís dels estats membres de la Unió Europea que 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 acabar l'educació formal¹⁶.

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, una 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 9.293 el 2016 a 31.969 el 2018.

En referència al nombre de persones beneficiàries, s'ha experimentat un fort augment, ja que s'ha passat de 5.332 persones l'any 2016 a 18.346 el 2018. Els joves tenen a

la seva disposició un orientador laboral que fa funcions d'informació i assessorament per donar-los suport en la consecució d'un lloc de feina o bé per proporcionar-los les opcions educatives i formatives més adients un cop han finalitzat els estudis o bé per al jovent en situació d'atur.

De les persones beneficiàries, un 48,4 % són dones i un 51,6 % són homes. Per trams d'edat, un 21,1 % tenen entre 16 i 19 anys, un 39,7 % entre 20 i 24 anys, un 34 % entre 25 i 29 anys i un 5,2 % més de 30 anys (es van inscriure en el programa abans de complir aquesta edat). Cal destacar que la presència de les dones és superior en els trams d'edat de 25 a 29 anys (55,2 %) i en el de majors de 30 (55,1 %), mentre que en els altres dos trams hi ha més presència d'homes, que destaca entre els 16 i 19 anys, on representen el 59,5 %.

3.2.3. 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 adreçats a persones demandants d'ocupació i estudiants que faciliten orientació i informació sobre les opcions formatives emmarcades en el Sistema Integrat de Qualificacions i Formació Professional, així com de les vies d'accés a aquestes titulacions.

Actualment hi ha en funcionament sis punts: quatre a Mallorca (servei central i escola nauticopesquera a Palma; CIFP Son Llebre a Marratxí, i Joan Taix a sa Pobla), un a Menorca (Maó) i un a Eivissa ciutat. L'atenció dels

16. CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA (2013). *Recomen-dació del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la garantía juvenil* (2013/C 120/01). *Diario oficial de la Unión Europea*, 26/4/2013. C 120/1-C 120/6.

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 2018 ha estat de 10.358, fet que suposa un augment del 25 % respecte al 2017 (8.313) i reflecteix una evolució molt positiva des de l'any de la posada en funcionament del servei —el 2015—, quan es van dur a terme 1.230 actuacions.

3.3.

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 Integrat 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 332 d'aquests certificats, amb un 57 % de taxa de cobertura (és a dir, el nombre de certificats que es poden impartir a les Balears en relació amb el total de certificats de professionalitat existents).

Destaca el fort increment de les opcions de formació mitjançant certificats de professionalitat a les Balears des del 2011

(taxa de cobertura del 21,5 %) i una certa estabilització, però sempre amb un lleuger creixement anual a partir de 2014, any que per primera vegada presenta una cobertura superior al 50 %.

Per famílies professionals, la taxa de cobertura és del 100 % en les d'administració i gestió; agrària; comerç i màrqueting; electricitat i electrònica; imatge personal; marítim-pesquera; sanitat, i serveis socioculturals i a la comunitat. També hi ha una cobertura elevada a imatge i so; hoteleria i turisme, i informàtica i comunicacions, ja que es poden cursar més del 80 % dels certificats de professionalitat existents. En les de transport i manteniment de vehicles; edificació i obra civil, i activitats físiques i esportives s'ofereixen entre el 65 i el 80 % dels certificats de professionalitat existents. La taxa de cobertura és inferior al 50 % en la resta de famílies professionals: seguretat i medi ambient; energia i aigua; fusta, moble i suro; instal·lació i manteniment; arts gràfiques; indústries alimentàries; fabricació mecànica; tèxtil, confecció i pell; química; arts i artesanía; indústries extractives; vidre i ceràmica —en les tres darreres no hi ha cap centre acreditat per impartir certificats professionals.

L'any 2018 s'han expedit 1.733 certificats de professionalitat, una quantitat inferior a la de l'any anterior i que accentua la tendència decreixent que es va iniciar l'any 2015. Les acreditacions parcials acumulables, que permeten obtenir un CP un cop s'han acreditat totes les que conformen el corresponent certificat, s'incrementen cada any, però encara representen una quantitat molt modesta (273 l'any 2018).

Pel que fa a les famílies professionals, les que el 2018 han generat l'expedició d'un nombre més elevat de certificats de professionalitat són les següents: hoteleria i turisme (22,4 % del total); serveis socioculturals i a la comunitat (15,6 %); agrària (12,3 %); seguretat i medi ambient (10,8 %), i administració i gestió (7,2 %). La resta presenten valors inferiors al 5 % del total. En comparació amb l'any anterior, destaca l'increment del pes relatiu de les formacions de les especialitats d'agrària i de seguretat i medi ambient en detriment de les de serveis socioculturals i a la comunitat, i d'administració i gestió.

En el quadre II-42 figuren els tipus de programes i accions formatives que s'ofereixen en el marc de l'FPO. Tal com s'observa, els adreçats a la població en atur constitueixen el gruix de la participació (86,3 % del total l'any 2018). Les persones ocupades són el 6,3 % del total de participants, mentre que el 7,4 % cursen formacions no finançades pel SOIB¹⁷. L'evolució dels darrers anys mostra que el 2018 s'ha produït un increment de la participació glo-

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

balment i en cada tipus d'oferta formativa, així com un augment progressiu del pes de les formacions per a persones ocupades i de la formació no finançada sobre el total. (Vegeu el quadre II-42.)

3.3.1. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ ADREÇADES A PERSONES DESOCUPADES

Tal com s'observa en el quadre II-43, les formacions adreçades a persones desocupades constitueixen el gruix de l'FPO, ja que atenen més del 80 % del total de participants. Els programes i accions són els següents: accions formatives per a persones preferentment desocupades, programes específics per a col·lectius vulnerables, formació en competències transversals (idiomes i informàtica), formació dual amb empreses i ONG (o associada a contractes d'aprenentatge), programes mixtos d'ocupació i formació, formació amb compromís de contractació i beques Èxit. (Vegeu el quadre II-43.)

QUADRE II-42. PRINCIPALS TIPUS DE PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ (2016-2018)

	2016		2017		2018	
	Total	%	Total	%	Total	%
Programes i accions de formació per a persones desocupades	12.019	95,9	11.867	94,9	12.271	86,3
Accions formatives per a treballadors ocupats	266	2,1	14	0,1	895	6,3
Formació no finançada	250	2	622	5	1.057	7,4
Total	12.535	100	12.503	100	14.223	100

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

QUADRE II-43. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ PER A PERSONES DESOCUPADES (2016-2018)

	2016		2017		2018	
	Total	%	Total	%	Total	%
Accions formatives per a persones preferentment desocupades	8.437	70,2	7.620	64,2	6.659	54,3
Programes específics per a col·lectius vulnerables	1.047	8,7	734	6,2	1.201	9,8
Formació en competències transversals: idiomes	1.180	9,8	1.156	9,7	1.069	8,7
Formació en competències transversals: informàtica	286	2,4	419	3,5	420	3,4
Formació dual amb empreses i ONG	320	2,7	355	3	456	3,7
Formació dual (autorització formació associada a contractes de formació i aprenentatge)	309	2,6	606	5,1	879	7,2
Programes mixts de formació i ocupació	226	1,9	444	3,7	439	3,6
Formació amb compromís de contractació	0	0	0	0	60	0,5
Beques Èxit	214	1,8	533	4,5	1.088	8,9
Total	12.019	100	11.867	100	12.271	100

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

Tal com s'observa en el quadre II-43, la participació ha estat més elevada el 2018 (12.271 persones), però en el context d'una certa estabilitat en els darrers tres anys. La major participació es produeix en el programa anomenat «Accions formatives per a persones preferentment desocupades» (54,3 % del total de participants el 2018). No obstant això, l'evolució durant els tres darrers anys mostra una disminució en xifres absolutes i relatives de persones beneficiàries del programa. En canvi, i malgrat que en cap cas el seu pes relatiu arribi al 10 % del total, s'han incrementat els programes específics per a col·lectius vulnerables, els de formació dual i les beques Èxit i s'ha incorporat un nou programa de formació amb compromís de contractació.

Accions formatives adreçades preferentment a persones desocupades

Les accions formatives per a persones preferentment 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 uns tipus d'accions que tenen com a objecte oferir a les persones desocupades una formació adequada a les necessitats formatives individuals i del mercat laboral que els permeti millorar l'ocupabilitat. S'adrecen principalment a persones amb baix nivell educatiu i es fan preferentment en el marc dels certificats de professionalitat. Són les accions que arriben a un volum més elevat de població.

Durant el 2018 el SOIB ha gestionat 594 accions formatives, amb una durada mitjana de 114 hores i amb un total de 6.659 persones participants¹⁸, de les quals un 52 % són homes. Per grups d'edat, les persones 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.

Un 86,7 % dels participants han cursat formacions corresponents a certificats de professionalitat i només el 13,3 % han fet altres formacions.

La participació més elevada es produeix en la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat, amb un 21,9 % del total. En segon lloc hi ha la d'hoteleria i turisme, amb un 15,4 % del total. La segueixen transport i manteniment de vehicles (8,7 %); administració i gestió (8 %); electricitat i electrònica (6,9 %); informàtica i comunicacions (5,9 %), i activitats físiques i esportives (5,6 %). La resta presenten valors inferiors al 5 %.

18. Segons la memòria d'avaluació de l'FPO de 2018, aquesta xifra és de 7.888. La diferència segurament deriva del moment de la recollida de dades que han servit de base a l'elaboració de cada un dels estudis, ja que les dades de 2018 encara són provisionals.

L'anàlisi per sexe mostra una elevada segregació¹⁹ en funció de les famílies professionals. Tal com s'observa en el quadre II-44, només hi ha tres famílies mixtes (comerç i màrqueting; agrària, i sanitària), que agrupen al voltant del 10 % d'homes i de dones. Les formacions masculinitzades són més de la meitat del total i agrupen el 40 % de participants (el 64,1 % dels homes i el 14,8 % de les dones fan aquestes formacions). Les famílies professionals feminitzades són sis (entre les quals serveis socioculturals i a la comunitat, i hoteleria i turisme, que són les dues amb més participació), però agrupen el 50 % del total de l'alumnat: aproximadament tres de cada quatre dones i un de cada quatre homes. S'observa una major concentració de les dones en un nombre més baix de formacions i una participació inferior en les masculinitzades que la que tenen els homes en les feminitzades. (Vegeu el quadre II-44.)

19. L'anàlisi de la segregació per sexe es fa seguint la metodologia habitual en els informes de la Unió Europea, ja utilitzada en la memòria del CES de 2017. 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 les quals la participació femenina està per sobre del 60 % i masculinitzades aquelles en les quals la participació masculina està per sobre del 60 %.

QUADRE II-44. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES PREFERENTMENT DESOCUPADES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018

Segregació	Nombre	Total	%	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

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

En comparació amb les dades de 2016 s'observa: a) un increment de la participació de dones i homes en famílies mixtes; b) una disminució de la segregació en les dones que incrementen la participació en famílies masculinitzades i la disminueixen en famílies feminitzades; c) una segregació més gran de la participació dels homes, que incrementen la participació en famílies masculinitzades i la disminueixen en les feminitzades.

La taxa de multiparticipació (percentatge de persones que fan més d'una acció formativa) és del 1,7%, lleugerament superior a la dels dos anys anteriors. No s'hi observen diferències per sexe.

El 20% de participants (51,9% homes) han fet pràctiques no laborals, una quantitat que suposa un lleuger increment en relació amb l'any anterior (18%) i romp amb la tendència decreixent dels darrers tres anys. La família professional on es fan més pràctiques no laborals és la d'hoteleria i turisme (20,9%), seguida de la de serveis socioculturals i a la comunitat (16,2%). En la resta, el percentatge de pràctiques no laborals és inferior al 10% de participants.

La taxa d'abandonament de 2018 és del 9,6%. La que es produeix amb motiu de col·locació (TAC) és del 2,3% i la que és per altres causes (TAAC) és del 7,3%. Aquestes dades suposen una disminució en relació amb les de l'any 2017, que eren les més elevades des de 2012 (el primer any de la sèrie), amb l'excepció de la TAAC de 2012, que va ser de l'11%.

Per sexe, destaca la manca de diferències significatives, si bé les dones presenten

un percentatge lleugerament superiors en la TAC (2,8 per 2,2) i en la TAAC (8,8 per 8,7). La comparativa per grups d'edat mostra un increment progressiu de la TAC amb l'edat (1,2% en el grup de 16-19 anys i 3,2 en el de 45-54) fins arribar al grup de majors de 55 anys, on disminueix fins al 1,4%. La TAAC es manté en valors entre el 7,6 i el 7,7% en tots els grups d'edat excepte en el de 45-54 (5,8%) i més de 55 anys (6,6%).

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 7% i TAAC del 15,5%), mentre que en aquests certificats és molt inferior (TAC d'1,5% i TAAC de 6%). En ambdós casos s'observa una forta disminució en relació amb l'any anterior. La taxa d'abandonament també es superior en els centres col·laboradors (TAC de 2,7% i TAAC de 7,7%) que en els propis (TAC 1,4% i TAAC 6,6%).

La taxa d'èxit formatiu (percentatge de persones que titulen entre les que finalitzen) és del 93%, lleugerament per sota dels anys anteriors. És més elevada en les dones (un 94,6% per un 91,3% en les homes) i en les formacions vinculades a certificats de professionalitat (un 94,7% per un 79,9% en la que no hi està vinculada). Per grup d'edat, la taxa d'èxit més elevada (superior al 95%) se situa en el de 30-34 i en el de més de 55 anys. Per sota de la mitjana hi ha la població de menor edat (89,9% els de 16 a 19 anys i 92,8% el de 20 a 24). Per famílies professionals, l'èxit formatiu és del 100% a edificació i obra civil; fabricació mecànica; sanitat, i

seguretat i medi ambient. És del 98,6 % a imatge personal, i del 97,1 % a administració i gestió. A l'altre extrem hi ha energia i aigua, amb només el 60 %, seguida d'electricitat i electrònica, amb un 83,9 %.

La taxa de cobertura posa en relació el nombre de persones aturades amb el de les que participen en accions formatives²⁰ i es calcula a partir de la mitjana anual de persones aturades a les Balears d'acord amb l'Enquesta de població activa (EPA). Aquesta taxa és del 9,5 %, molt semblant a la de l'any anterior (9,7 %), que fou la més elevada de la sèrie que s'inicia el 2012.

Tal com podem observar en el quadre II-45, la taxa de cobertura més elevada es produeix en la població més jove i en les

dones. Destaca l'augment en el grup de 16-19 anys, que s'incrementa en més de 15 punts amb relació a l'any anterior. (Vegeu el quadre II-45.)

Pel que fa 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 58 % en accions no conduents a certificats de professionalitat i del 55,7 % en les que sí que hi condueixen. La taxa d'inserció en formacions no conduents a CP és la més elevada de la sèrie, mentre que la lligada a CP és superior a totes les de la sèrie fins al 2017 però inferior a la d'aquest any, que fou del 60,2 %.

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

QUADRE II-45. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES DESOCUPADES (PROGRAMA PREFERENTMENT DESOCUPATS I COL·LECTIUS VULNERABLES). TAXA DE COBERTURA PER SEXE I EDAT (2016-2018)

	2016	2017	2018
Dones	10,10%	11,70%	10,70%
Homes	7,50%	8,00%	8,60%
16-19	27,30%	21,70%	38,60%
20-24	10,80%	11,70%	12,30%
25-29	7,30%	8,10%	9,60%
30-34	6,60%	7,80%	8,80%
35-44	8,50%	9,00%	7,60%
45-54	8,70%	8,70%	5,90%
>=55	3,80%	3,20%	4,10%
Global	8,70%	9,70%	9,50%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe d'avaluació de la formació professional per a l'ocupació de les Illes Balears. Anys 2016, 2017, 2018

La taxa d'inserció en les especialitats basades en certificats de professionalitat és del 57,4% en les dones i del 59,1% en els homes. Per famílies professionals, les més elevades són a hoteleria i turisme (72,5%), i activitats físiques i esportives (70,1%). Les inferiors són les de comerç i màrqueting (16,5%), i imatge personal (30,9%). Serveis socioculturals i a la comunitat, que és la família professional amb un nombre més alt de participants, té una taxa del 46,1%.

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 millor adequació a persones que tenen dificultats per participar en altres formacions per a la població desocupada.

Durant el 2018 s'han dut a terme 108 accions formatives, amb una durada mitjana de 106 hores i amb un total de 1.201 participants²¹ (70% dones), una quantitat molt superior a la de l'any anterior. La formació es fa principalment en les famílies professionals d'administració i gestió (44,8% del total); imatge personal (18,8%), i hoteleria i turisme (14,4%), totes molt feminitzades. La segregació en el cas de les dones és gairebé del 100%: el 98,6% està en formacions feminitzades, i l'1,4%, en masculinitzades. En el cas

dels homes, el 36,9% es forma en famílies masculinitzades, i el 63,1%, en feminitzades.

En comparació amb les dades de 2016, s'observa: a) un fort increment de la participació de les dones (del 48,9% al 70%); b) la desaparició de les famílies professionals mixtes (que eren dues però agrupaven el 26,7% d'homes i el 30,5% de dones); c) l'increment del nombre de famílies feminitzades i la disminució de les masculinitzades; d) la disminució d'homes en famílies masculinitzades i l'augment en les feminitzades; e) la disminució de la participació de les dones en formacions masculinitzades, que ja era molt baixa (3,8% a 1,4%); f) l'elevadíssim increment de la participació de les dones en les famílies feminitzades (un 98,6% per un 65,7% l'any 2016). (Vegeu el quadre II-46.)

La taxa de multiparticipació és de 2,4, molt per sobre de la de l'any anterior (1,4), dins de la sèrie històrica des de 2013, només inferior a la de l'any 2015 (3,1%). És gairebé el doble en les dones (3% de multiparticipació) que en els homes (1,6%).

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%), amb una clara tendència a l'alça des del primer any de la sèrie (2012), en què representava el 77,5%.

Les persones participants en aquest programa fan pràctiques no laborals en gairebé la meitat dels casos (46%), lleugerament per sota del percentatge de l'any anterior (48%). El 61,5% són dones i el

21. Segons la memòria d'avaluació de l'FPO de 2018, aquesta xifra és de 1.220. La diferència segurament deriva del moment de la recollida de dades que ha servit de base a l'elaboració de cada un dels estudis, ja que les dades de 2018 encara són provisionals.

38,5 % són homes. Atès que les dones són el 70 de participants en el programa, fan pràctiques no laborals en menor grau que els homes.

Les famílies professionals en les quals es fan amb més freqüència pràctiques no laborals són activitats físiques i esportives (38%); seguit d'imatge personal; hoteleria i turisme (16,7%) i instal·lació i manteniment (10,4%). La resta presenten valors inferiors al 10%.

La taxa d'abandonament de la formació per motiu de col·locació (TAC) és del 0,9%, i la que es va produir per altres causes (TAAC), del 5,3%. La TAC és, juntament amb la de 2014, la més baixa de la sèrie iniciada el 2012. La TAAC també és inferior a la d'altres anys, però està més d'un punt per sobre de la de 2015 i 2017.

Per sexe, la TAC és superior en les dones (un 7,1% per un 5,5% en els homes) i la TAAC és lleugerament inferior (un 9,6% per un 10,2% en els homes). Per grups d'edat, les TAC més elevades es produeixen en els grups de 30-34 i 35-44 anys (al voltant del 8%), mentre que la TAAC superior correspon al grup de 25-29 (11,8%).

Per especialitats formatives, és molt baixa la taxa d'abandonament en formacions vinculades a certificats de professionalitat (TAC de 2,7% i TAAC de 5,5%) en comparació amb la de les altres formacions (TAC de 20,4% i TAAC de 26,5%).

A més de baixes taxes d'abandonament, les accions formatives per a col·lectius vulnerables presenten taxes elevades d'èxit de l'alumnat que finalitza la formació. L'any 2018 és el que presenta millors resultats de la sèrie iniciada el 2012, amb un 96,9% d'èxit formatiu.

Per sexe, s'observa que la taxa d'èxit de les dones és lleugerament superior a la dels homes (un 97% per un 96,5%). Per grups d'edat la taxa d'èxit inferior és en el tram de 20-24 anys (91,5%). En tots els altres la taxa és superior al 95%, en què destaquen, amb valors superiors al 98%, els grups de 25-29 i de 30-34 anys.

Per tipus d'accions, la taxa d'èxit és del 100% en les que no estan vinculades a certificats de professionalitat i del 96,8% en les que estan vinculades a aquests certificats.

QUADRE II-46. PROGRAMES ESPECÍFICS PER A COL·LECTIUS VULNERABLES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018

Segregació	Nombre	Total	%	Homes	%	Dones	%
Mixtes	0	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	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

La taxa d'inserció laboral és del 33,5%, molt per sota de la d'anys anteriors i especialment baixa comparada amb la de 2017 (63,2%). La taxa d'inserció de les dones és més elevada que la dels homes (un 49,6% per un 25,6%) i es produeix així un canvi de tendència amb relació a l'any anterior.

Formació en competències transversals: idiomes i TIC

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

L'any 2018 s'han dut a terme formacions en anglès i alemany. Del total de 1.069 participants, el 96,7% ho han fet en formacions basades en el marc comú europeu de referència per a les llengües (MCERL), amb un predomini clar de la formació en anglès. Per sexe, el 64,4% són dones, seguint amb la tendència que també s'observa en els anys anteriors però reduint la diferència amb els homes en comparació amb l'any anterior.

La mitjana d'alumnat que va obtenir una avaluació positiva és del 52% (10 punts per sobre de l'any 2017 però encara inferior al 56,3% de 2016). Els percentatges d'avaluació positiva més elevats són en els nivells A2 i A1 d'anglès (61% i 59% respectivament), i l'inferior, el nivell A2 d'alemany (27%).

La comparativa amb les dades d'anys anteriors mostra la desaparició de cursos específics d'atenció al públic i/o gestió comercial que s'impartien en anglès, alemany, italià i rus i un pes creixent de

les formacions basades en l'MCR. Això ha suposat la desaparició de les formacions en rus i italià, ja que en aquests idiomes només s'oferia atenció al client.

Pel que fa a la formació en TIC, s'han dut a terme 34 cursos en les especialitats següents: eines web 2.0; confecció i publicació pàgines web; operacions auxiliars i manteniment sistemes microinformàtics; desenvolupament d'aplicacions amb tecnologies web, i alfabetització informàtica. Hi han participat 420 persones, el 58,3% dels quals són homes. El percentatge d'avaluació positiva és del 78% i oscil·la entre el 65% del curs d'eines web 2.0 i el 89% del de desenvolupament d'aplicacions amb tecnologies web.

Les dades de 2018 suposen la consolidació de la tendència al creixement progressiu de cursos i de participants i un major equilibri entre la participació de dones i homes.

Programes de formació dual

La formació dual es tracta de programes basats en certificats de professionalitat que tenen la característica comuna que es duu a terme una part de la formació en empresa, amb un contracte laboral. N'hi ha de dos tipus. Els que tenen més tradició són els que s'anomenen programes mixtos de formació i ocupació i que desenvolupen les administracions locals. Es tracta d'un programa que té el seu origen en les escoles taller i cases d'oficis, pioneres en les polítiques actives d'ocupació espanyoles que es van iniciar l'any 1985. Així, el 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 també Dual Sectors Estratègics Centres Propis.

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. Això 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 2018, 439 persones, un 31,2% de menors de 30 anys i un 68,8% de majors. En ambdós grups d'edat els homes són majoria (59,6% en els menors de 30 anys i 58,3% en els que tenen més edat).

El nombre de participants és molt semblant al 2017, que va suposar un increment important en relació amb els anys anteriors. D'altra banda, s'observa un canvi de tendència pel que fa a l'edat dels participants (un 31,2% són menors de 30 anys per un 72% el 2017). Per sexe, s'ha incrementat la participació dels homes en comparació amb les dones en ambdós grups d'edat: un 58,3% d'homes en els més grans per un 39,4% el 2017, i un 59,6% en els menors de 30 anys per un 54,6% el 2017.

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, fi-

nalment, Dual Sectors Estratègics. El 2018 el nombre total de participants és de 456 (un 66% d'homes), dels quals 168 són en la línia per a grup vulnerables i 288 en les de sectors estratègics.

Així mateix, el SOIB va autoritzar la formació associada a 879 contractes de formació i aprenentatge, una quantitat molt per sobre d'anys anteriors.

Formació amb compromís de contractació

L'any 2018 s'ha iniciat 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 dels que superin la formació. El 2018 es van planificar tres cursos de serveis socioculturals i a la comunitat i un de transport i manteniment de vehicles, i es van seleccionar un total de 60 alumnes (15 a cada curs).

Beques Èxit i altres beques per al retorn a la formació

Aquestes beques tenen la finalitat de facilitar el retorn al sistema educatiu reglat de joves, persones en atur de llarga durada i dones víctimes de violència de gènere. Es van 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 ESO, demandants d'ocupació i inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

S'ofereixen incentius econòmics per retornar al sistema educatiu reglat per obtenir el títol d'ESO o cursar formació professio-

nal, amb la condició d'aprovar. L'any 2018 hi ha hagut 925 sol·licituds en la modalitat per a joves (un 52,9% d'homes), una dada que confirma la tendència a l'alça des dels seus inicis. L'any 2018 s'hi han incorporat beques per a persones aturades de llarga durada —hi ha hagut 152 sol·licituds (un 70,4% de dones)— i beques per a dones víctimes de violència masclista, amb 11 demandes.

3.3.2. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A TREBALLADORS OCUPATS

L'any 2018 hi ha hagut 895 participants (71,5% dones), més de la meitat en administració i gestió i gairebé el 40% en serveis socioculturals i a la comunitat. La resta es distribueixen entre comerç i màrqueting; informàtica i comunicacions, i formació complementària. Les dades de participació per sexe mostren una forta segregació per sexe, amb un percentatge de dones del 100% a comerç i màrqueting; del 79,6% en administració i gestió; del 65,7% a serveis socioculturals i a la comunitat, i del 65,5% a formació complementària, mentre que a informàtica i comunicacions el 69,8% són homes.

D'acord amb aquestes dades i tal com s'observa en el quadre II-47, no hi ha cap família mixta i només n'hi ha una de masculinitzada. El nombre de famílies professionals feminitzades és el més elevat, però la segregació és superior en les dones, ja que només un 2% participa en formacions masculinitzades. (Vegeu el quadre II-47.)

La participació és la més elevada de la sèrie iniciada el 2014 i és especialment cridanera en relació amb l'any 2017, en què només hi va haver 14 participants. Aquest increment s'acompanya d'un augment de la taxa d'abandonament de la formació, que ha estat del 25,8%, mentre que la d'èxit formatiu és del 90,1%.

I és que la formació per a treballadors ocupats es duu a terme principalment a través de la Fundació Estatal per a la Formació per a l'Ocupació (Fundae), en el marc de la qual es van formar a les Balears l'any 2018 un total de 113.596 persones (un 53,2% homes i un 46,8% dones), pertanyents a més de 10.000 empreses i amb una durada mitjana de la formació de 13,6 hores.

QUADRE II-47. ACCIONS FORMATIVES ADREÇADES A PERSONES OCUPADES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 2018

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

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

3.3.3. ACCIONS NO FINANÇADES PERÒ AUTORIZADES PEL SOIB

Es tracta en tots els casos d'una formació basada en els certificats de professionalitat que no disposa de finançament del SOIB però sí de la seva autorització. El 2018 s'han dut a terme 126 accions formatives, amb una durada mitjana de 99 hores. Hi han participat 1.057 persones (56,6 % dones i 43,4 % homes), una quantitat que consolida la tendència de fort increment anual 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 imatge personal (42,4 %); seguretat i medi ambient (24,2 %); serveis socioculturals i a la comunitat (17,2 %), i administració i gestió (6 %). La resta (sanitat; fabricació mecànica, i edificació i obra civil) presenten valors inferiors al 4 %.

També en aquesta formació s'observa una forta segregació per sexe que queda minvada pel fet que serveis socioculturals i a la comunitat —feminitzada en les altres modalitats formatives— en aquest cas és mixta. No obstant això, es manté la baixa participació de les dones en formacions que condueixen a professions masculinitzades en comparació amb la participació dels homes en les feminitzades. (Vegeu el quadre II-48.)

La taxa de multiparticipació és del 1,9 %, superior en els homes (2,19 % per 1,6 % en les dones), i és lleugerament més alta que la dels anys anteriors.

La participació en pràctiques no laborals arriba al 33 %, una quantitat en augment en relació amb els anys anteriors. Els homes fan pràctiques en major grau (representen el 58,2 % i són el 43,4 % de participants) que les dones (un 41,8 % de persones en pràctiques i són el 56,6 % de participants).

La TAC és només del 0,41 % i la TAAC del 9,28 %, mentre que la taxa d'èxit formatiu és del 99,8 %.

3.3.4. 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 2018, durant aquest any hi ha hagut 60 avaluacions positives de competències clau de nivell 2. Aquestes avaluacions s'han distribuït de manera equitativa entre les àrees de català, castellà, matemàtiques i anglès.

L'acreditació de l'experiència laboral, la duu a terme l'Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB) en el marc de la regulació feta pel Reial decret 12224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència

laboral. Les dades de 2018 indiquen que 167 persones s'han beneficiat d'aquest programa i que els han estat acreditades un 723 unitats de competència.

L'evolució del programa des dels seus inicis l'any 2009 és positiva, però les dades dels tres darrers anys mostren una tendència a la baixa, com ja es va apuntar a la memòria de l'any passat. (Vegeu el quadre II-49.)

3.4.

MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

Les mesures directes de foment i creació d'ocupació consisteixen en la subvenció a la contractació de diversos grups o col·lectius que es considera que tenen especial dificultats per ser contractats. Hi ha diferents programes: SOIB Visibles; SOIB Joves Qualificats; SOIB Tornam; SOIB Dona; Bonificacions i suport a la contractació de persones discapacitades; Bonificacions i

suport a la contractació de col·lectius prioritàris.

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'ocupabilitat 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 finalitzat el programa. Des del seu inici, l'any 2015, s'ha estabilitzat en nombre de participants en xifres similars, tot i que aquest darrer any s'ha reduït en un 15,94 %. El 2018 hi han participat 469 persones (un 64,15 % d'homes). (Vegeu el quadre II-50.)

QUADRE II-48. ACCIONS FORMATIVES AUTORIZADES PERÒ NO FINANÇADES. SEGREGACIÓ PER SEXE EN LES FAMÍLIES PROFESSIONALS. 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	1057	100	459	100	598	100

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

QUADRE II-49. EVOLUCIÓ DE LES PERSONES I DE LES UNITATS DE COMPETÈNCIA ACREDITADES PER L'IQPIB. 2016-2018

	2016	2017	2018
Persones	391	377	167
Unitats de competència	1.747	1.590	723

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

QUADRE II-50. MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

	2016	2017	2018
Total programes	2.286	2.791	2.692
SOIB Visibles	533	558	469
SOIB Joves Qualificats	285	750	581
SOIB Tornam			91
SOIB Dona			61
Foment de l'ocupació de persones discapacitades a mercats protegits	1.250	1.369	1250
Foment de l'ocupació de persones discapacitades a mercats ordinaris	92	105	100
Foment de l'ocupació en col·lectius prioritaris	126	9	140

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

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 1.616 contractacions, 581 el 2018.

L'any 2018 s'han posat 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, intermediació amb empreses, així com incentius econòmics per a la contractació indefinida, l'autoocupació i el finançament de despeses de mobilitat. Noranta-un joves s'han interessat per aquest projecte en el seu primer any; un 55 % d'ells, dones.

El segon nou programa s'anomena SOIB Dona i s'adreça a dones que han estat víctimes de violència masclista. Consisteix a subvencionar entitats del sector públic i entitats socials sense ànim de lucre els cos-

ts salarials derivats de la seva contractació amb l'objectiu de facilitar-ne la inserció laboral. Es tracta d'una iniciativa innovadora a l'àmbit de tot l'Estat i l'any 2018 s'ha iniciat amb 61 dones participants amb la col·laboració de 33 entitats diferents.

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 (un 8,69% menys que l'any 2017) amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial (57% homes) 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 100 contractes indefinits (al voltant del 80% a temps complet) envers els 105 registrats l'any anterior.

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). Durant el 2017 es van fer nou contractacions, totes corresponents a persones en atur de llarga durada o majors de 45 anys. Aquestes dades contrasten amb les dels anys anteriors, amb un volum més elevat de contractació total (126 l'any 2016 i 114

l'any 2015), si més no la previsió per al 2018 és arribar a 140 noves contractacions.

3.5.

SUPORT A L'EMPREDORIA I EL TEIXIT EMPRESARIAL

Es tracta d'actuacions en les quals, a més del SOIB, participen l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI) i la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral (DGT). Totes les actuacions queden dins el marc del Pla de Foment de l'Autoocupació i Promoció de l'Empredoria 2017-2020. L'any 2018 representen un total de 4.031 actuacions. (Vegeu el quadre II-51.)

Les persones demandants d'ocupació interessades en empredoria són detectades pel SOIB a través d'accions de motivació i informació bàsica sobre autoocupació (56 l'any 2018). Posteriorment són derivats 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 Iempren de l'IDI (principal servei d'informació empresarial de la CAIB) ha assessorat, en matèria d'empredoria, 637 persones el 2018. És una actuació creixent des de l'any 2015, el primer en què es va oferir. Aquest 2018 el creixement ha estat del 128%). 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'emprenedoria i les noves oportunitats d'ocupació. Amb les set noves incorporacions de l'any 2018 ja sumen 50 professionals finançats pel SOIB amb cobertura per a la majoria de municipis de les Balears.

L'IDI també desenvolupa el programa Impuls a les Capacitats Emprenedores (ICAPE), que consisteix a organitzar jornades formatives per fomentar l'emprenedoria i l'autoocupació en el sistema educatiu, fonamentalment, per als alumnes de secundària i a la formació professional per a l'ocupació. El nombre de participants l'any 2018 ha estat de 2.838, una quantitat lleugerament per sota de l'any anterior (hi ha una reducció del 15,68 % respecte de l'any 2017).

El foment de l'ocupació autònoma mitjançant subvenció a persones desocupades ha beneficiat 350 persones l'any 2018, mentre que 150 han rebut una subvenció per incorporar-se en alguna cooperativa de les

Balears o societat laboral de les Balears. En ambdós casos, el nombre de subvencions és molts més elevat que els anys anteriors, ja que el nombre de subvencions pel foment de l'ocupació autònoma ha estat de 247, i el d'incorporació a cooperatives, només de 21 l'any 2017.

4.

LES RELACIONS LABORALS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

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

QUADRE II-51. ACTUACIONS EN AUTOCUPACIÓ, EMPRENEDORIA I ECONOMIA SOCIAL

	2016	2017	2018
Actuacions	3.882	3.965	4.031
Informació des del servei d'orientació del SOIB	354	52	56
Servei d'assessorament especialitzat en emprenedoria des de l'IDI	286	279	637
Jornades ICAPE	3.004	3.366	2838
Ajuts als autònoms per a l'inici de l'activitat emprenedora des de la DGT	221	247	350
Ajuts a la incorporació de socis en cooperatives/economia social des de la DGT	17	21	150

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informe de Polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears 2018 (les dades de 2018 són previsions)

Des de l'any 2017 la política social comunitària està presidida pel Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), un instrument no coercitiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017. La finalitat del PIEDS és impulsar la política social comunitària amb alternatives viables a les polítiques d'austeritat activades després de la crisi econòmica.

La Recomanació (UE) 2017/761, de la Comissió, sobre el PIEDS, dissenya diversos eixos —igualtat d'oportunitats i d'accés al mercat laboral; condicions de treball justes, i protecció i inclusió social— i recalca el paper de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns amb vista a possibilitar la flexibilitat necessària perquè les empreses es puguin adaptar amb rapidesa als canvis del context econòmic.

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

És paradigmàtica la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, ja que posa en relleu la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular al detall tots els aspectes essencials de les condicions de treball vitals per a l'empresa. De fet, aquesta directiva va ser, precisament, la que va servir de base al Tribunal de Justícia de la

Unió Europea per decidir en la recent sentència de 14 de maig de 2019 (assumppte C-55/19) que el registre de la jornada laboral diària de cada treballador s'ha de considerar obligatori per a les empreses, ja que es tracta d'una garantia indispensable per assegurar el compliment dels límits legals del temps de treball. Aquesta interpretació garantista té el seu origen en la vinculació que s'ha establert tradicionalment, des d'un punt de vista europeu, entre el respecte als temps màxims de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

De la mateixa manera, hi ha moltes altres directives en matèria de política social que també contenen al·lusions importants a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així, per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes, la Directiva 2006/54/CE anima els estats a fomentar normes de treball flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, i fa una crida als interlocutors socials perquè incloguin normes antidiscriminatòries en els convenis col·lectius que negocien.

L'any 2019 es va continuar aprofundint en aquesta mateixa línia per mitjà de l'aprovació de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE, del Consell.

A més a més, també hem de recórrer a la normativa comunitària en el camp de la durada del contracte de treball, el temps de feina en activitats especials, el comitè d'empresa europeu o els drets d'infor-

mació i consulta en empreses i grups de dimensió comunitària. En aquest darrer àmbit, la contractació laboral ja s'ha vist afectada per la nova Directiva (UE) 2019/1152, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsible a la Unió Europea, que aviat ha de ser transposada a la nostra normativa interna.

A més de la política social, la política d'ocupació és un altre àmbit material d'exercici de les competències comunitàries amb rellevància des del punt de vista de la dinàmica dels convenis col·lectius. Segons consta en el web de la Comissió Europea²², l'Estratègia europea d'ocupació, de 1997, té la finalitat de crear ocupació de qualitat a la Unió Europea. Actualment forma part de l'estratègia de creixement Europa 2020 i s'executa mitjançant l'anomenat Semestre Europeu, procediment previst per coordinar anualment les polítiques econòmiques i d'ocupació de la Unió Europea i dels estats membres.

La Unió Europea aposta en aquest terreny per una normativa més admonitòria que no vinculant, formalitzada per mitjà d'orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres, les quals, a més, constitueixen la primera de les quatre fases que estructuraven el Semestre Europeu per marcar les prioritats i els objectius comuns en la matèria.

En aquest context s'emmarca la Recomanació del Consell, de 15 de febrer de 2016, sobre la integració dels aturats de

llarga durada en el mercat laboral, que tenia per objectius: a) el foment de «la inscripció dels sol·licitants de feina en un servei d'ocupació i una major orientació cap al mercat laboral de les mesures d'integració»; b) la garantia d'oferir «als aturats inscrits de llarga durada inscripcions i orientacions individuals i detallades», i c) la informació «sobre les ofertes de feina i l'ajuda disponible en els diferents sectors de l'economia».

Tot i el seu caràcter no vinculant, l'esmentada norma va tenir efectes tan importants sobre les polítiques nacionals com el pla Reincorpora't, adoptat pel Consell de Ministres de 5 d'abril de 2019 com un instrument destinat a la prevenció i reducció de l'atur de llarga durada. Aquesta iniciativa nacional comparteix arrels comunitàries amb unes altres de similar transcendència que s'aprovaron el mateix any, com ara el Pla de Xoc per l'Ocupació Jove 2019-2021, en el qual s'enforteix el compromís amb la formació integral i amb la qualificació de les persones joves i que impulsa les actuacions recollides a la Recomanació del Consell de 22 d'abril de 2013 sobre l'establiment de la garantia juvenil.

Pel que fa al nostre ordenament intern, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions laborals és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET). Durant l'any 2019, la Llei de l'estatut dels treballadors ha estat objecte de modificacions, introduïdes en dues vegades pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre

22. <http://ec.europa.eu/europa/press/press.do?cid=main&langId=es>

dones i homes a la feina i l'ocupació, i pel Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

El primer reial decret fa una revisió integral del text estatuari des de la perspectiva de gènere, la qual cosa suposa nombroses alteracions al llarg de tot l'articulat. Així, es pot destacar que s'afegeix un nou apartat a l'article 9 indicant que «en cas de nul·litat per discriminació salarial per raons de sexe, el treballador tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor» i es modifiquen: a) la lletra d de l'article 12.4., relatiu al contracte a temps parcial, incidint en la necessitat de garantir «en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes»; b) l'article 14, relatiu al període de prova, tipificant expressament la nul·litat de la resolució del contracte de treball a instància empresarial per raó d'embaràs; c) l'article 22.3, relatiu als criteris que han d'orientar la definició dels grups professionals, disposant que aquests han d'estar «basats en un anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions»; d) l'article 37.4, relatiu al permís de lactància, disposant el seu caràcter intransferible i la possible extensió del seu període de gaudi fins que el lactant compleixi dotze mesos, i e) l'article 53.4, relatiu a la nul·litat de l'acomiadament posterior al part, ampliant aquesta garantia fins als dotze mesos posteriors a la data del naixement.

Així mateix, i al marge de les variacions anteriors, és necessari tractar amb més profunditat les que es poden considerar les

tres principals mesures d'aquesta norma. La primera és la introducció —a l'article 28— d'una definició del que s'ha d'entendre per «treball d'igual valor» a efectes d'identificar una possible discriminació salarial i una obligació empresarial de dur un registre dels valors salarials mitjans de la plantilla desagregats per sexes, al qual han de tenir accés els representants dels treballadors i que ha de contenir una justificació raonable de les diferències salarials, en cas que s'hi reflecteixin divergències que superin el 25 %.

La segona és la nova configuració legal del dret a l'adaptació de la jornada de treball de l'article 34.8., que regula el dret dels treballadors a sol·licitar les adaptacions de distribució i duració de la jornada de treball que siguin «raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa».

Finalment, s'estipula en la disposició transitòria tretzena el règim transitori per l'aplicació progressiva de l'article 48, conforme al que s'ha d'arribar, a l'any 2021 a l'equiparació del període de suspensió del contracte de treball al que tenen dret ambdós progenitors en el cas de naixement.

El segon reial decret pel qual el 2019 es modifica l'Estatut dels treballadors té com a principal conseqüència la introducció, a l'article 34.9., de la ja referida obligació empresarial de registrar diàriament la jornada de treball efectiva dels treballadors. Aquesta novació normativa tanca la polèmica jurisprudencial que s'havia suscitat entre les sales socials de l'Audiència Nacional i del Tribunal Suprem i s'avança a

la ja esmentada sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

Així, es vincula amb caràcter general les empreses a garantir el registre diari de jornada que «ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada laboral de cada persona treballadora». La forma en què s'organitzi el registre de jornada s'ha de regular en la negociació col·lectiva o acord d'empresa i, en el seu defecte, per «decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors de l'empresa». De la mateixa manera, l'empresa ha de conservar els registres durant quatre anys i mantenir-los a disposició dels treballadors, els seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Dels tres títols que estructuraven la Llei de l'estatut dels treballadors, el primer es dedica a la relació individual de treball, i el darrer, al règim jurídic quant al dret a la negociació col·lectiva. En aquestes condicions, interessa manifestar que la flexibilitat interna suggerida des de diverses instàncies com a fórmula perquè les nostres empreses siguin competitives i puguin crear ocupació estable o de qualitat, només es pot materialitzar en la pràctica de les relacions laborals de la CAIB si els convenis col·lectius tracten detalladament del règim jurídic de les condicions laborals, així com de l'organització mateixa de la feina a l'empresa.

Aquesta necessitat és ben present en la Llei de l'estatut dels treballadors, que, per una part, inclou en el títol primer les oportunes obertures d'espais normatius a la funció reguladora dels convenis col·lectius (especialment pel que fa a la classificació

professional; la contractació de durada determinada, a temps parcial i fixa discontinua; els drets de promoció i formació a la feina; el temps de feina i la prestació salarial...) i les crides consegüents als negociadors perquè no es descuidin totes aquestes matèries i es preocupin perquè es tractin en els convenis col·lectius; per una altra part, proporciona en el títol tercer regles sobre l'estructura i la mateixa dinàmica de la negociació col·lectiva.

4.2.

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

4.2.1. NOVES FORMES DE TREBALL A LA CAIB

D'acord amb les estadístiques anuals de les Illes Balears que elabora l'Observatori del Treball de les Illes Balears²³, el 2019 el nombre de persones afiliades al règim especial de treballador autònoms (RETA) oscil·la entre les 87.747 el mes de gener i les 96.183 el mes de maig. En les memòries corresponents als anys 2017 i 2018 ja es va posar de manifest la importància del treball autònom en el teixit productiu de les nostres illes, que guanya força i conviu amb la forma de treball prototípica en les economies de capitalisme avançat, el treball subordinat o per compte d'altri.

23. <http://www.caib.es/les-observatori-del-treball-a-illes-balears-23555/>

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 el seu lloc 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 Comunitat Autònoma de les Illes Balears que a un nivell més general també està connectat amb l'auge que experimenten models actuals d'activitat econòmica que s'han anomenat d'«economia 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 digitals com tauletes i telèfons intel·ligents fan possible connectar el prestador d'un servei amb els seus usuaris per canalitzar el desenvolupament de l'activitat empresarial.

A l'àmbit estatal, el 2019 és l'any de l'eclosió d'una vertadera batalla judicial sobre la consideració de les persones físiques per mitjà de les quals aquestes plataformes presten els seus serveis com a treballadors per compte d'altri o com a treballadors autònoms, que han d'estar d'alta en el RETA. A falta del pronunciament del Tribunal Suprem (i, en diverses ocasions, com resultat d'una actuació sancionadora prèvia per part de la Inspecció de Treball), els Tribunals Superiors de Justícia de Catalunya, Astúries

i Madrid²⁴ —en aquest cas per una sentència dictada en Ple corregint-ne una d'anterior de secció quarta en el sentit contrari— qualificaren els repartidors de l'empresa Glovo (la propietària de la infraestructura digital per mitjà de la qual s'organitza l'encàrrec i l'entrega de productes a domicili) com a treballadors per compte d'altri.

Pel que fa a la nostra comunitat autònoma, en concret, l'any 2019 també ha estat un any de novetats en el que respecta al tractament jurídic de l'economia col·laborativa o l'economia de les plataformes, tant en el sector del repartiment com en el del transport de persones.

D'una banda, després de l'arribada a les illes els anys 2017 i 2018, respectivament, d'empreses tan representatives del sector del repartiment de menjar i altres estris com la mateixa Glovo i Deliveroo, la controvèrsia jurídica suscitada en els tribunals sobre la consideració dels repartidors com a treballadors per compte d'altri ja ha tingut els seus primers efectes, resultant en una acta de la Inspecció de Treball dictada a finals del 2019 en què s'exigeix a la primera que inclogui en la seva plantilla com a treballadors indefinits els seus 361 *riders* de l'illa de Mallorca.

24. Sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries de 25/07/2019 (Rec. núm. 1143/2019), del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 27/11/2019 (Rec. núm. 588/2019) i del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 21/02/2020 (Rec. núm. 5613/2019).

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

El 2018 el Govern espanyol va posar en marxa el Pla Director per un Treball Digne,²⁵ amb l'objectiu explícit de «recuperar drets laborals i millorar la qualitat de l'ocupació» i funcionant com a «eina, des de les competències de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), per afrontar els problemes més greus del nostre mercat laboral en l'actual etapa de sortida de la darrera crisi econòmica».

Aquest pla manté la vigència l'any 2019 i, en el seu desenvolupament, s'adopten, per mitjà de la Instrucció 4/2019, de 7 d'agost de 2019, de la Direcció de l'Organisme d'Estat d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, dos plans de xoc contra la temporalitat fraudulenta i contra els abusos de la contractació a temps parcial. En relació amb l'anterior, cal mencionar l'adopció, mitjançant la Resolució de 29 d'abril de 2019, de la Secretaria General Tècnica, del segon conveni entre l'Organisme Autònom Estatal d'Inspecció de Treball i Seguretat Social i la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de lluita contra el treball no declarat, l'ocupació irregular, frau a la Seguretat Social i en matèria de formació professional per l'ocupació.

Aquest acord, hereu d'altres similars que se celebren des del 2014, preveu el desplaçament temporal a les Illes Balears d'ins-

25. Resolució de 27 de juliol de 2018, de la Subsecretaria del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 27 de juliol de 2018, pel qual s'aprova el Pla Director per un Treball Digne 2018-2019-2020 (BOE 28/07/2018).

pectors i subinspectors d'altres territoris de l'Estat, amb el propòsit de reforçar les activitats inspectores que han de comportar la consecució dels objectius principals del pla director, a més del compliment normatiu en matèries com el treball no declarat, les cotitzacions a la Seguretat Social o el destí de les ajudes i subvencions pel foment de l'ocupació i formació professional. En concret, durant els mesos de temporada alta del 2019 s'han desplaçat a la CAIB un total de 32 inspectors, dels quals 16 s'han destinat a Mallorca, sis a Menorca, vuit a Eivissa i dos a Formentera.

A les Illes Balears es reedita des del 2015 el Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral com a resultat del compromís polític assumit després de les eleccions al Parlament balear del 24 de maig de 2015²⁶, per la qual cosa que es calcula que, entre aquell any i el 2019, uns 30.700 treballadors de la CAIB van han vist millorades les seves condicions laborals per la transformació dels seus contractes temporals en contractes indefinits i/o per l'ampliació de les seves jornades laborals.

Segons recull el document *Resultats de lluita contra la precarietat en el treball*²⁷, es calcula que el 2019, conjugant els efectes directes del Pla de Lluita i els seus efectes dissuasius, 6.744 treballadors gaudeixen de contractes laborals de major qualitat. En la seva execució, s'han dut

26. *Vid.*, Acord de Governabilitat per a les Illes Balears (#AcordspelCanvi: un Govern al servei de la gent), on la seva primera línia («Un nou temps per a la gent: primer, el rescat de la ciutadania») planteja la creació de polítiques transversals per a la creació de feina estable i digna en horaris i en remuneracions.

27. <http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?codi=4010626&lang=es&coduo=2390298>.

a terme 1.328 visites a centres de treball de les Illes Balears que han donat lloc a 1.302 actuacions d'inspecció. Les actuacions directes de la inspecció han permès la conversió de 3.500 contractes laborals temporals en indefinits (un 48,3 % dels revisats), l'allargament de la jornada de treball en 232 casos (un 10,3 % dels revisats) i l'aflorament de 280 contractes laborals no donats d'alta a la Seguretat Social. Pel que fa als procediments sancionadors, en temporada alta s'iniciaren un total de 93 expedients que afectaven 120 treballadors.

Al marge de l'anterior, val la pena fer especial referència, com a novetat suscitada arran del ja esmentat Reial decret llei 8/2019, que per primera vegada s'ha dut a terme una activitat específica de control del registre de la jornada laboral dels treballadors. D'acord amb el mateix document, la inspecció ha comprovat en 650 centres de treball que l'empresa hagués disposat el registre de jornada obligatori, la qual cosa ha donat lloc a 151 requeriments.

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 2019 es fa proporcionant una foto fixa dels convenis i altres acords col·lectius derivats publicats al *Butlletí oficial de les Illes Balears* (BOIB) en aquesta anualitat. A continuació, s'agafa el referent del «IV Acord

per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2018-2019-2020»²⁸ per comprovar fins a quin punt les indicacions de l'acord, que tenen naturalesa exclusivament obligacional —no normativa (apartat 2 de l'acta de firma del quart acord)—, han començat a ser assumides pels negociadors dels convenis col·lectius de la nostra comunitat en els corresponents processos finalitzats l'any 2019.

Els dos darrers apartats es dediquen a examinar el tractament que fan els nostres convenis col·lectius, d'una banda, de la qüestió referent a les noves tecnologies, intentant extreure pautes concernents a assumptes actuals, com la problemàtica de la racionalització d'horaris, el teletreball o el dret a la desconnexió digital, i, d'altra banda, de l'acord sobre l'organització del registre obligatori de jornada que es realitza segons l'article 34.9. de l'Estatut dels treballadors, indicant que «mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu defecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors a l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada».

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2019

Al BOIB de l'any 2019 s'han publicat 23 convenis col·lectius —per sota dels 28 que es van publicar l'any 2018 i per sobre dels 19 de l'any 2017—. De tots aquests convenis, set són de caràcter sectorial (ne-

28. BOE de 18 de juliol de 2018.

teja d'edificis i locals; indústries del forn i pastisseria; derivats del ciment; comerç; exhibició cinematogràfica; transport discrecional i turístic de viatgers per carretera, i establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència), mentre que el 2018 foren sis.

No es va publicar, en canvi, cap conveni col·lectiu de grup d'empreses, tipologia que sí que apareix reflectida a l'edició anterior d'aquesta memòria. Dels altres convenis, onze són d'aplicació a empreses privades (Casino de Mallorca, Foodzilla, Globalia Mantenimiento Aeronáutico, Ferrocarril de Sóller, Irubus, Dornier, Astilleros de Mallorca, Limpiezas Urbanas de Mallorca, Club de Mar Mallorca i Nartha Serveis i Management Empresarial). D'aquests, interessa deixar apuntat que tres se signen en aplicació de l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, pel qual les seves disposicions tenen preferència aplicativa en algunes matèries determinades, sobre convenis d'àmbit superior.

Així mateix, es publica un conveni relatiu als centres de treball de les Illes Balears d'una empresa (Rey Sol) que té una implantació geogràfica més ampla. En relació amb la resta, el 2019 no s'ha publicat cap conveni col·lectiu corresponent a un organisme públic, però sí cinc convenis d'entitats que formen part del sector públic instrumental de la CAIB (Calvià 2000, Fundació Pilar i Joan Miró, Institut Superior d'Emergències, Funerària Municipal i Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma).

Al marge d'aquesta llista de convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lec-

tiva a la CAIB el 2019 s'ha traduït també en una sèrie de pràctiques de negociació clàssiques, que estan ben arrelades en el dia a dia de la negociació col·lectiva. A més de les actes genèriques tant de les comissions paritàries (personal laboral de la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal, Reforma Juvenil i Protecció de Menors), com de comissions negociadores de convenis col·lectius (sector de lloguer de vehicles sense conductor, sector de l'hostaleria, Limpiezas Candor), aquestes pràctiques inclouen actes de constitució de la comissió paritària del conveni (sector de la hostaleria, sector de les bugaderies i tintorereries, sector del transport regular de viatgers per carretera), actes d'actualitzacions salarials de convenis en vigor (Perlas Orquídea, Mallorca Pearls Center, Limpiezas Sayago, sector de la construcció), diverses adequacions interanuals del calendari laboral (sector de la indústria de la fusta i del moble, sector dels derivats del ciment, sector de la construcció), modificacions puntuals de determinats articles de convenis col·lectius en vigor (personal laboral de l'Ajuntament d'Alaró, personal laboral de l'Ajuntament de Son Servera, personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor) i acords d'adhesió de dues entitats a un conveni col·lectiu que, en principi, no els seria d'aplicació (adhesió de la societat mercantil pública Gestió d'Emergències de les Illes Balears i de la Fundació per a l'Esport Balear al Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB i adhesió de l'empresa Puerto Deportivo Botafoch al Conveni col·lectiu d'instal·lacions esportives i gimnasos).

4.3.2. LES PAUTES DEL IV ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2019

El 2018 es va subscriure 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 a 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 III 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. I 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 III 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 en aquesta memòria se circumscriu als continguts no prorrogats del III Acord perquè s'han regulat expressament al IV 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 inclouran 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 anirà 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 mateixos convenis col·lectius existents, vinculant-se a la seva renovació», la qual cosa ha de quedar prevista 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 l'any 2019 fan referència a la qüestió de la revisió salarial, però de diverses maneres. En primer lloc, es pot considerar que només sis dels 23 convenis analitzats —tres d'àmbit empresarial i tres d'àmbit sectorial— se subscriuen a les indicacions de l'acord preveient increments salarials que oscil·len entre el 2 % i el 3 %.

Així i tot, ignoren generalment el fet que part d'aquest increment hauria de tenir un component variable que s'hauria de calcular d'acord amb uns criteris quantificables prèviament acordats per les parts. L'únic que compleix aquesta part de la recomanació és el conveni del sector de l'exhibició cinematogràfica, en el qual s'acorda un increment salarial que depèn del compliment de l'objectiu d'incrementar els espectadors en un 2 % respecte de l'any anterior.

Uns altres sis convenis, tots 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 dos.

Per altra banda, en l'àmbit de la neteja, tant sectorial com empresarial, es preveuen increments interanuals superiors que arriben fins al 4 % i el 5 %. També en el sector del transport discrecional i turístic de viatgers de carretera es preveu algun increment interanual que arriba fins al 4 %. Respecte a la resta, un conveni empresarial preveu un increment de només

l'1 %, quatre convenis empresarials fan dependre l'increment salarial de l'IPC i el conveni del sector del ciment ho vincula a l'evolució del consum de ciment publicat per l'INE.

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», subratllant que els convenis han de mantenir la 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 el substitueix 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, fent prevaldre la bona fe negocial i propiciant 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.

Una àmplia majoria dels convenis col·lectius publicats al BOIB el 2019, deu d'àmbit empresarial i quatre d'àmbit sectorial, 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 se n'aconsegueixi pactar un de nou. Tot i així, en bastants casos s'especifica que la prolongació

del conveni s'acorda sense perjudici de la pèrdua de vigència de les seves clàusules obligacionals i en alguns també es preveuen disposicions que regulen un règim salarial específic que ha de ser d'aplicació durant aquell període.

Uns altres quatre convenis col·lectius, tres d'empresarials i un de sectorial, o bé confirmen expressament que s'aplica la regulació legal (termini màxim d'un any d'ultraactivitat garantida) o bé deixen de regular aquest aspecte i, per tant, confirmen implícitament l'aplicació de tal regulació legal, que té caràcter supletori.

Per la seva banda, dos convenis col·lectius, un d'empresarial i un de sectorial, estableixen que han de tenir una vigència temporal de 18 mesos dins del període d'ultraactivitat, mentre que un altre de caràcter empresarial amplia aquest període a 30 mesos.

Per acabar, un conveni empresarial i un de sectorial incorporen previsions concretes aplicables després de la denúncia del conveni per assegurar que la comissió negociadora del nou conveni es constitueix amb rapidesa i que ambdues parts estableixen un calendari o pla de negociació que haurà de dur, idealment, a la firma d'un nou text.

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

La Comissió Europea indica en el seu document de reflexió sobre la dimensió social d'Europa: «La vida laboral s'està transformant radicalment per l'efecte combinat

del progrés tecnològic, de la globalització i de l'expansió del sector de serveis. De fet, sectors sencers de l'economia estan sent reconfigurats mitjançant l'economia col·laborativa i les plataformes en línia. La mà d'obra ha de fer front a un ritme de canvi accelerat per adquirir noves competències, ajustar-se a nous models de negoci o adaptar-se a les canviants preferències dels consumidors. Per alguns, aquests canvis representen oportunitats sense precedents i formes de treball més flexibles gràcies a la utilització d'eines digitals, així com a la creixent importància dels horaris flexibles i del teletreball. Per altres, són una font d'inseguretat.»²⁹

L'Acord marc europeu sobre teletreball, signat el juliol del 2002 pels interlocutors socials europeus, va marcar el punt de partida del tractament d'aquesta temàtica en els ordenaments jurídics nacionals. En la nostra legislació, va fer falta esperar fins a la reforma de l'any 2012 per tenir una regulació legal expressa d'aquesta forma de treball, a l'article 13 ET. En aquestes condicions, la pràctica de la negociació col·lectiva a la CAIB de l'any 2019 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 2019 inclou alguna referència a aquesta forma de treball, com tampoc ho feren abans els de l'any 2018. Per trobar alguna regulació expressa al règim específicament aplicable al teletreball en un sol conveni col·lectiu balear ens hem de remuntar a l'any 2017.

29. https://ec.europa.eu/ommiis-on/s-te6-beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_es.pdf

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 forma 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 dels treballadors pel que fa a les possibilitats de les avançades modalitats de tractament informàtic de la seva informació, s'havia reservat un important espai a la negociació col·lectiva, tant des del 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/CEI 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).

Una dada que cal destacar sobre aquesta matèria és que la majoria dels convenis col·lectius de les illes es negocien d'esquena al fet tecnològic, sense tenir-lo en compte. Així, només nou dels 23 convenis col·lectius analitzats hi fan algun tipus de menció. D'entre aquests, quatre convenis col·lectius (tres empresarials i un sectorial) es marquen l'adaptació als canvis motivats pels processos d'innovació tecnològica com un dels objectius dels plans de formació que han d'oferir als seus treballadors.

Així mateix, quatre convenis tracten aquesta qüestió des d'una perspectiva eminentment disciplinària; d'una banda, es tipifica com a sancionable la utilització dels mitjans informàtics de l'empresa amb finalitats personals, i, d'altra banda, es preveu també la imposició de sancions als treballadors que facin un ús indegut dels seus propis dispositius personals durant la jornada de treball, desatenent les seves obligacions laborals, sobretot en casos en què es posi en perill la seguretat de les persones.

Com a excepció destacable s'ha de fer referència al conveni de l'empresa Nart-ha, en el qual es fa una regulació modèlica i molt més sistemàtica de les anteriors qüestions; conté un «codi d'utilització dels mitjans tecnològics de l'empresa» en què es detalla com han d'utilitzar els treballadors els mitjans de l'empresari o dels seus clients i la manera en la qual l'empresa pot establir controls per comprovar el compliment d'aquests criteris.

Per la seva banda, un altre conveni col·lectiu empresarial preveu que, davant l'ampliació d'activitats a què poden donar lloc les noves tecnologies, si algun treballador té dificultats per adaptar-s'hi, l'empresa es compromet a procurar mantenir-lo en les seves activitats, si és possible. A un darrer conveni empresarial es preveu també una clàusula singular, referent a la seguretat informàtica, en què s'estipula que els treballadors han de ser responsables en l'ús de les seves claus d'accés al sistema informàtic de l'empresa i que cap altra persona en pot tenir coneixement.

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 dels treballadors, 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 l'edició anterior d'aquesta memòria ni els de l'any 2019 contenen cap tipus de previsió d'aquesta naturalesa, dirigides a conformar el règim jurídic del dret legal del treballador a la desconexió digital.

Sobre la segona funció, el ja esmentat article 34.9. ET, que obliga a la garantia d'un registre de la jornada diària dels treballadors, també remet a la negociació col·lectiva per regular l'organització que ha de fer-ne l'empresa. Com que aquesta obligació va entrar en vigor el 12 de maig i molts dels convenis publicats es van negociar abans d'aquest moment, és comprensible que la majoria no hi facin referència. Tot i així, es pot pensar que el registre de la jornada diària no era una pràctica completament desconeguda als centres de treball balears; per exemple, perquè sis convenis col·lectius d'àmbit empresarial disposen com a falta greu o molt greu simular la presència d'un altre treballador registrant

per ell la seva assistència a la fitxa de control corresponent, i un altre disposa expressament que no tindrà la consideració de temps de treball el dedicat al fitxatge.

Els convenis que sí que regulen específicament el registre de la jornada diària de treball són tres: dos d'àmbit sectorial i un d'empresarial. El primer és el conveni del sector de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera, un àmbit en què el registre del temps de treball ja era obligatori des del 2007, d'acord amb el que disposa el Real decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, i on s'acull expressament l'ampliació de l'obligació de registre a tots els vehicles, també els que no tenien l'obligació de dur tacògraf, mitjançant una llibreta de control.

El conveni sectorial del comerç també preveu que el registre de jornada es durà a terme per mitjà d'un sistema analògic (un full de firmes), en el cas de les empreses de menys de 50 treballadors. En canvi, per a les empreses de més de 50 treballadors es preveu que l'empresari pugui escollir entre diferents sistemes, com ara el rellotge mecànic, el rellotge electrònic, un sistema de PIN personal, de reconeixement de les empremtes dactilars o de reconeixement facial.

Finalment, el conveni de l'empresa Nart ha té les particularitats d'establir que només es consideren hores extraordinàries aquelles expressament autoritzades per l'empresa i de disposar que el registre de jornada es durà a terme «mitjançant un telèfon mòbil i un adhesiu amb un codi QR que s'ha de col·locar en cada centre de treball», possibilitant expressament que

s'utilitzi per a aquesta finalitat el telèfon mòbil personal de cada treballador.

4.4.

LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

Una anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el 2019 pot ser la que s'efectua 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 Migracions³⁰, el total d'assumptes judicials de caràcter laboral resolts a les Balears durant el 2019 va ser de 6.510 (similar a les dades d'anys anteriors, però lleugerament superior: 6.454 el 2018 i 6.342 el 2017), una quantitat que representa només l'1,92 % de processos iniciats a tot l'Estat espanyol en el mateix període.

Entre aquests casos, va haver-hi 13 conflictes col·lectius (havien estat 30 el 2018), 1.486 controvèrsies en matèria de Seguretat Social (l'any anterior n'eren 1.592) i 2.891 reclamacions derivades del contracte de treball (menys que els 2.878 del 2018), dels quals 2.120 eren acomiadaments.

30. Estadística d'assumptes judicials socials, Gener-Desembre 2019, <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

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 Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears ha dictat l'any 2019 un total de 404 sentències, menys que les 550 dictades l'any 2018 o les 554 de l'any 2017.

D'acord amb els descriptors que utilitza el CENDOJ, l'any 2019 poc més del 35 % d'aquests processos tracten sobre qüestions relatives a la relació individual de treball, gairebé un 60 % són casos relatius a prestacions de Seguretat Social i el 5 % restant són assumptes referits a la relació col·lectiva de treball (impugnació de convenis col·lectius, pèrdua de vigència, vagues i conflictes col·lectius), a sancions administratives per incompliments de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals o matèries de caràcter essencialment processal com ara l'admissibilitat del recurs de suplicació plantejat en contra de la resolució de la sentència del jutjat social.

Si es desgranen les dades anteriors en supòsits més concrets, obtenim que, pel que fa als casos judicials sobre la relació individual de treball, els més abundants són els relatius a les reclamacions de quantitat, que en constitueixen el 15 %. Els segueixen els procediments per acomiadaments o altres sancions disciplinàries, que són un 7 % i, per darrere, les resolucions de contractes temporals i els acomiadaments col·lectius i per causes objectives, cada un amb un 5 % aproximat del total.

En percentatges menys significatius, la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears també ha dictat sentèn-

cies referides a altres resolucions contractuals com antiguitat, triennis, vacances, assetjament laboral, excedències, mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball, classificació professional, descentralització productiva, Fogasa, salaris de tramitació i infraccions i sancions administratives.

Pel que fa als processos en matèria de seguretat social, com ja s'ha posat de manifest en altres anys, la temàtica estel·lar és la protecció de la incapacitat temporal, sobre la qual s'han dictat al voltant del 30 % del total de sentències. Assumptes referits a la protecció per l'atur ocupen aproximadament un 6 % dels casos totals, un 10 % són sentències dictades en processos genèrics sobre accidents de treball i/o malalties professionals, i un altre 5 % fa referència a la protecció de la incapacitat permanent.

La protecció de la jubilació és relativament poc debatuda el 2019, com també ho són les prestacions no contributives, que només ocupen un 3 % del total. La resta de sentències, finalment, donen lloc a percentatges menys significatius i comprenen les millores en l'acció protectora del sistema públic de Seguretat Social, la maternitat, la viudetat, l'orfanat, els complements de mínims i la protecció per fill a càrrec.

4.4.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a continuació s'exposen les característiques que se'n desprenen a partir del recurs a vagues per

part dels representants dels treballadors. Al respecte, es pot afirmar que, d'acord amb les dades provisionals subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social³¹, durant el 2019 s'han plantejat deu vagues a l'àmbit territorial de la CAIB, dues menys que l'any anterior i onze menys que l'any 2017. És significatiu el fet que aquesta dada representa el mínim registrat des de l'any 2012, en què només es convocaren sis vagues. Les jornades no treballades per aquest motiu ascendeixen a 4.912 i els treballadors que han exercit aquest dret fonamental són un total de 3.005.

5.

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

El 2019 s'han registrat 21.707 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. Es tracta del setè any consecutiu en què augmenta el nombre d'accidents, en aquest cas amb un increment del 5,3 % respecte a les dades del 2018.

La major part dels accidents registrats a les Illes Balears el 2019 són de caràcter lleu (99,5 %), un 0,5 % són greus i els mortals just representen el 0,01 % (7 accidents). En termes absoluts i respecte al 2018, com s'ha dit, el nombre d'accidents ha augmentat, tant en el cas dels lleus com dels greus, un 5,2 % els primers i un 4,0 % els

31. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>

segons. Els que experimenten, però, l'increment més gran en termes relatius són els mortals, un 133,3 %, pel fet de passar de tres a set. (Vegeu el quadre II-52.)

Ara bé, l'índex d'incidència del 2019 se situa en 4.309,2 incidències per cada 100.000 treballadors amb les contingències cobertes a les Illes Balears, segons les dades del Ministeri de Treball i Economia Social. Això representa un descens del 12,6 % respecte del 2018, per segon any consecutiu, després de cinc anys d'increments. Una vegada més, les Illes Balears presenten l'índex d'incidència més alt de totes les comunitats autònomes, molt per sobre del conjunt d'Espanya (2.948,9). (Vegeu el quadre II-53.)

Pel que fa a la gravetat dels accidents, el diferencial amb Espanya rau en el nombre d'accidents lleus, ja que les Illes són la comunitat autònoma amb l'índex més alt (4.287,2 incidències), molt per sobre de la mitjana nacional (2.923,4). En canvi, en el cas dels accidents greus, les Illes presenten un índex per sota de l'espanyol (20,5 i 22,6, respectivament). Pel que fa als accidents mortals, les Balears són la segona regió amb l'índex més baix (1,6), per sota del resultat d'Espanya (2,9). En termes interanuals, l'índex d'incidència disminueix un 12,6 % a les Balears i supera la reducció del conjunt nacional (-11,3 %). Totes les comunitats autònomes presenten descensos de la sinistralitat laboral en el darrer any, sobretot les Canàries (-18,4 %), Extremadura (-16,4 %) i, llavors, les Illes Balears (-12,6 %).

Pel que fa a la distribució per sectors, el dels serveis és el que, de manera habitual,

presenta un nombre més alt d'accidents, en part perquè és el que concentra més treballadors a les Illes. Així, el 2019 el nombre més alt de sinistres es concentra en els serveis (14.946 accidents, el 68,9 %), seguit de la construcció (4.470 sinistres, el 20,6 %), la indústria (1.935 accidents, el 8,9 %) i, finalment, l'agricultura (356 accidents, l'1,6 %). (Vegeu el quadre II-54.)

Per illes, els accidents es distribueixen d'acord amb la distribució de l'ocupació a les Illes: Mallorca en concentra el major pes (77,6 %), seguida d'Eivissa (15,1 %), Menorca (6,5 %) i Formentera (0,5 %). En termes interanuals, els accidents s'incrementen a totes les illes, sobretot a Eivissa (12,6 %), seguit de Menorca (10,0 %), Formentera (8,9 %) i, finalment, Mallorca (3,6 %). (Vegeu el quadre II-55.)

QUADRE II-52. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS SEGONS EL GRAU DE LESIÓ (2009-2019)													
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	"Dif. 19-18"	% var. 19-18
Total	18.037	16.435	15.351	12.727	13.362	14.779	16.329	18.428	20.098	20.622	21.707	1.085	5,3
Lleus	17.909	16.324	15.271	12.639	13.284	14.699	16.225	18.330	19.992	20.519	21.596	1.077	5,2
Greus	120	100	74	85	74	78	95	93	95	100	104	4	4,0
Mortals	8	11	6	3	4	2	9	5	11	3	7	4	133,3

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

QUADRE II-53. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2016-2019)				
	2016	2017	2018	2019
Espanya	3.302,0	3.333,8	3.325,9	2.948,9
Andalusia	3.724,4	3.797,2	3.773,0	3.358,3
Aragó	3.118,2	3.202,1	3.252,5	2.923,6
Astúries	3.484,6	3.380,7	3.387,7	2.976,7
Illes Balears	4.829,3	4.966,7	4.932,5	4.309,2
Illes Canàries	3.653,6	3.586,0	3.490,1	2.847,5
Cantàbria	2.997,3	2.995,0	3.030,8	2.772,6
Castella-la Manxa	4.103,8	4.092,6	4.032,9	3.620,2
Castella i Lleó	3.225,0	3.280,2	3.351,1	2.953,6
Catalunya	3.197,5	3.134,5	3.139,0	2.753,4
Com. Valenciana	2.974,1	3.076,7	3.124,9	2.798,2

continua

	2016	2017	2018	2019
Extremadura	3.573,6	3.721,9	3.775,9	3.154,9
Galícia	3.189,8	3.398,9	3.374,4	2.950,2
Madrid	2.734,6	2.707,2	2.722,1	2.384,8
Múrcia	3.438,5	3.535,4	3.466,7	3.042,8
Navarra	3.402,9	3.512,9	3.700,4	3.732,0
País Basc	3.438,0	3.505,6	3.304,4	3.120,6
La Rioja	3.532,7	3.646,3	3.580,8	3.378,2
Ceuta	3.326,2	3.237,3	2.710,1	2.314,2
Melilla	3.346,9	3.174,3	3.452,2	2.555,4

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

QUADRE II-54. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER SECTOR ECONÒMIC I GRAVETAT (2018-2019)

	2018						2019			Dif. 19-18	% de var. 19-18
	Lleus	Greus	Mortals	Total	Lleus	Greus	Mortals	Total			
Total	20.519	100	3	20.622	21.596	104	7	21.707	1.085	5,3	
Agricultura	398	3	0	401	356	0	0	356	-45	-11,2	
Indústria	1.804	5	1	1.810	1.922	11	2	1.935	125	6,9	
Construcció	3.950	38	2	3.990	4.427	42	1	4.470	480	12,0	
Serveis	14.367	54	0	14.421	14.891	51	4	14.946	525	3,6	

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

QUADRE II-55. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2009-2019)

	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
2009	14.579	1.238	2.075	59	18.037
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
2018	16.261	1.286	2.913	90	20.622
2019	16.843	1.414	3.281	98	21.707
Var. 19-18	582	128	368	8	1.085
% de variació	3,6	10,0	12,6	8,9	5,3

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