

REQUADRE II-1.

INCIDÈNCIA DE LA REFORMA LABORAL A LES ILLES BALEARS: UN PAS DECIDIT CAP A L'OCUPACIÓ DE QUALITAT

IAGO NEGUERUELA VÁZQUEZ

*Conseller de Model Econòmic, Turisme i
Treball*

LLORENÇ POU GARCÍAS

*Director general de Model Econòmic i
Ocupació*

El funcionament del mercat de treball, com a àmbit transversal que és, esdevé una de les àrees fonamentals per al bon funcionament de qualsevol economia. Per això, és habitual en la literatura econòmica plantejar la importància de la regulació laboral com un dels determinants de l'eficiència econòmica de qualsevol territori. De fet, en el cas espanyol és un lloc comú entre molts d'economistes el fet de considerar que la major taxa d'atur de la societat espanyola està íntimament lligada a la manera en què s'estableixen les relacions laborals i, amb aquest argument, es plantegen propostes de reforma de les relacions laborals per flexibilitzar el mercat de treball.

En realitat, no hi ha una relació clara entre el nivell de flexibilitat dels mercats de treball —hi ha tot un debat sobre el significat del concepte de flexibilitat— i el nivell del PIB per capita dels països. Podem trobar tot tipus de casos: una manifestació, en el fons, que la taxa d'atur de qualsevol país depèn de molts més

factors que no tan sols la configuració del mercat de treball. El que sí que resta clar és que la regulació de les relacions laborals incideix en la distribució del poder entre empresaris i treballadors i, per extensió, en el repartiment de la riquesa generada.

Qualsevol anàlisi de la reforma laboral aprovada el 28 de desembre de 2021 no es pot fer sense referir-se a la reforma del 2012. En efecte, els canvis introduïts anaren en la línia d'augmentar la flexibilitat, interna i externa, de les empreses, a la vegada que, per facilitar la flexibilitat interna, s'afeblí la capacitat de control i/o negociació dels sindicats mitjançant elements com la supressió del control de l'administració en els casos dels expedients de regulació de l'ocupació (ERO), la supressió de l'ultra activitat i la determinació de la supremacia dels convenis d'empresa per sobre dels sectorials. En el fons, fou una modificació de la legislació laboral afrontada en un moment de profunda crisi econòmica i pensada per possibilitar una devaluació salarial amb la qual salvar el teixit productiu.

És evident que qualsevol regulació laboral, en la mesura que ordena la relació entre dues parts, empresa i treballadors, necessita ser equilibrada amb voluntat de permanència en el temps, de manera que serveixi a les dues parts amb independència del cycle econòmic, és a dir, tant en temps de crisi com també en temps d'expansió econòmica. La regulació laboral, a més, ha de vetlar per l'equilibri i els interessos col·lectius, fet

que requereix una resposta també col·legiada. Aquest serà sempre el gran repte de l'Estatut dels treballadors per consolidar un text que perduri en el temps. Sens dubte, el fet de la negociació tripartida consensuada de la reforma laboral del 2021, al contrari del que es va fer el 2012, hi ajudarà.

La reforma laboral del 2021 ha suposat l'anul·lació d'alguns aspectes importants modificats per la reforma laboral del 2012. Així, s'ha tornat a introduir l'ultra activitat dels convenis col·lectius caducats mentre no se n'aprovi un de nou, un element que restaura l'equilibri previ al 2012.

D'altra banda, en l'àmbit essencialment salarial, la reforma laboral del 2021 torna a establir la supremacia dels convenis col·lectius sectorials sobre els d'empresa. Aquesta és una qüestió essencial en el sentit que especialment en alguns sectors molt atomitzats dificultava l'articulació sindical i posava la llavor per a possibles processos de dúmping, ja que algunes empreses establien, per exemple, nivells salarials més baixos que el conveni. Tot i que el nombre de convenis d'empresa no ha augmentat significativament en els darrers anys, la importància que tenen en alguns sectors és important, amb diferències salarials notables.

El gran avanç en la lluita contra la precarietat

Però sens dubte un dels elements cabdals que tracta la reforma laboral del 2021 és el de la precarietat laboral que representa el tipus de contractació, un

element, de fet, que no abordà directament l'anterior reforma laboral. En efecte, aquesta reforma, malgrat que a l'exposició de motius plantejava que la lluita contra la temporalitat era un eix central, en realitat no la reordenà de manera directa, sinó que, en una aproximació marginalista, modificà a la baixa les indemnitzacions de l'acomiadament improcedent de la contractació indefinida i introduí un contracte indefinit especial que donava més facilitat als acomiadaments. Tanmateix, no es modificà cap element substancial de la contractació temporal, a la vegada que es facilità la contractació parcial.

La reforma laboral del 2021 sí que ha abordat les condicions en què es pot signar un contracte temporal, de manera que es reforça el paper de la contractació indefinida com a forma primera i habitual de contractació.

Alguns dels principals canvis dirigits a establir la contractació indefinida són els següents:

- S'elimina el contracte d'obra i servei, de naturalesa temporal, i s'estableix, en el seu lloc un contracte específic indefinit per al sector de la construcció.
- S'estableix una cotització extra de 26 euros per a tots els contractes d'una durada d'un mes o inferior. Amb aquesta cotització addicional es penalitzen els contractes de durada curta i, sobretot, l'encadenament per a una mateixa persona de molts de contractes de molt curta durada.

- Es facilita la contractació per a les feines estacionals mitjançant el contracte fix discontinu.
- Els contractes temporals no poden tenir una durada superior als 6 mesos.

Els efectes d'aquests canvis en la temporalitat han estat extraordinàriament grans, fins al punt que vuit mesos després de l'aprovació de la reforma laboral es pot manifestar que el mercat de treball espanyol i el balear han sofert una transformació substancial.

En aquest sentit, un punt important és la implicació de totes les parts, en què segurament ha estat destacat el paper conjunt fet per les patronals, sindicats i Govern de les Balears per lluitar contra la precarietat laboral iniciat el 2015. En els quadres adjunts s'observa que la reducció de la precarietat laboral no és un fet exclusiu de les Balears, sinó del conjunt espanyol. Això no obstant, també es mostra com la transformació viscuda a les Balears no té comparació amb la del conjunt espanyol. Aquest és un fet positiu, per la implicació de totes les parts, digna de menció.

Una petita mostra del que s'ha comentat és la notable caiguda dels contractes d'obra i servei, els quals fins al 31 de març podien continuar fent-se, si bé amb una durada màxima de 6 mesos. En concret, si el 2018 i el 2019 entre gener i febrer es formalitzaren 5.782 i 4.895 contractes respectivament, en els mateixos mesos del 2022 la xifra s'ha reduït un 35 %.

Una altra dimensió que ha mostrat un canvi radical és el de la contractació temporal de molt curta durada. Com es pot veure en la taula 1, els contractes de fins a 7 dies s'han reduït un 43 % en l'acumulat dels vuit primers mesos del 2022 en comparació amb els mateixos mesos del 2019. La reducció és generalitzada per a totes les durades. En qualsevol cas és especialment remarcable la baixada dels contractes entre 1 i 3 dies, que són els majoritaris (vegeu el quadre IIR-1.1).

Tots aquestes modificacions han suposat un canvi substancial en la manera en què les empreses gestionen la contractació. Així, des de febrer de 2022 es nota un gran increment de la contractació indefinida, la qual ha passat a ser el paradigma de la contractació.

Així, en el gràfic IIR-1.1 s'observa com el gener del 2019, de cada 100 nous contractes formalitzats a les Balears, 17 eren indefinits, una xifra similar a la del conjunt espanyol. Des del mes de gener del 2022 s'observa un augment de la contractació indefinida, que ha estat del 28 % el gener, el 39 % el febrer i entre el 70 % i el 80 % l'abril. Val a dir que per illes les Pitiüses presenten valors del 90 % mes rere mes. En el cas espanyol, també s'observa un augment de la contractació indefinida, al voltant del 40 % sobre el total. Per comunitats, les Balears és el territori que, amb escreix, presenta un major pes de la contractació indefinida sobre el total de contractació.

El canvi de paradigma introduït per la reforma laboral del 2021 ha suposat que ara els contractes indefinits inicials

siguin la norma. En aquest nou paradigma, i atesa l'especialització del sector de serveis turístics de la nostra economia, destaca amb llum pròpia la irrupció de la contractació fixa discontinua.

Com s'observa en el quadre IIR-1.2, el 2019, en el període acumulat de gener a agost, es formalitzaren 62.666 contractes indefinits. En el mateix període del 2022 la contractació indefinida s'ha multiplicat per quatre i supera els 230.000 contractes. Si tenim en compte tots els contractes inicials (ordinaris i de fixos discontinus), aquests representaven el 14 % del contractació a les Balears el 2019. Entre gener i agost del 2022 el conjunt de contractes indefinits inicials representen el 60 % del total de contractes. És a dir que en un context de generació neta d'ocupació s'ha passat a iniciar la relació laboral amb un contracte indefinit.

Un element remarcable és l'increment dels contractes fixos discontinus. Mentre que el 2019 se signaren fins a l'agost 31.556 contractes, en el mateix període del 2022 la xifra es multiplica per cinc, fins a arribar a duplicar els contractes ordinaris. La concatenació d'aquest procés

mes rere mes ha provocat un augment sense precedents de treballadors fixos discontinus, el nombre dels quals pràcticament s'ha duplicat: dels 93.000 fixos discontinus del mes d'agost del 2019 (darrer màxim d'aquesta figura contractual) fins al 173.000 del mes juliol del 2022 (darrera dada disponible).

Aquest darrer fet té una enorme importància des de la perspectiva dels drets dels treballadors. A partir d'ara, l'abast dels drets serà majoritari: certesa de treballar i més protecció davant l'acomiadament, i també més cobertura del sistema de prestacions socials.

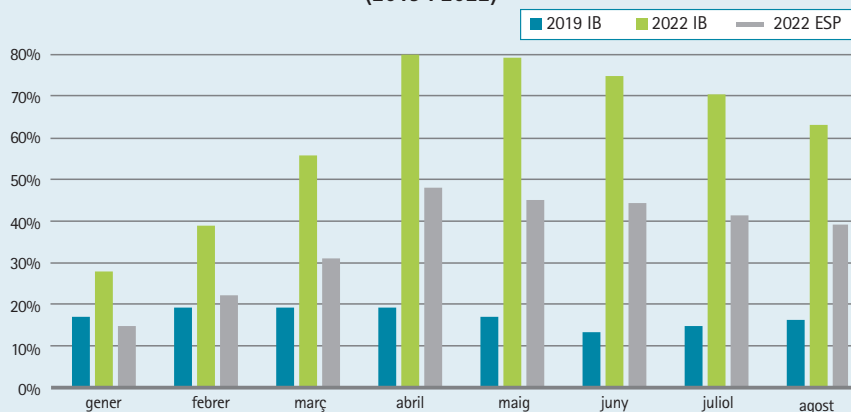
En el quadre IIR-1.3 hi figura un resum del nombre de situacions que s'han corregit amb la reforma del 2021. Es tenen en compte els contractes de fins a 4 dies que s'han deixat de fer en comparació amb el 2019, així com els contractes temporals de més de 6 mesos que ja no es formalitzen, i també la diferència entre els contractes indefinits que s'han signat respecte al 2019. Com es pot veure a la taula adjunta, la suma de totes aquestes situacions en el període de gener a agost implica que s'han evitat més de 191.000 situacions laborals de precarietat.

QUADRE IIR-1.1. DISTRIBUCIÓ DELS CONTRACTES DE FINS A 7 DIES, (2019 I 2022)

	1 dia	2 dies	3 dies	4 dies	5 dies	6 dies	7 dies	Fins a 7 dies
2019	35.098	9.874	4.152	2.420	1.733	1.105	1.935	56.317
2022	17.895	5.945	2.660	1.999	1.452	882	1.275	32.108
Var. 2022/19	-49%	-39.8%	-36%	-17.4%	-17%	-20.2%	-34.2%	-43%

Font: Direcció general de model econòmic, a partir de dades de l'IBESTAT

Gràfic IIR-1.1
Percentatge de contractes indefinits sobre el total a les Balears i a Espanya
(2019 i 2022)



Font: Direcció general de Model Econòmic i Ocupació, a partir de dades de l'IBESTAT

QUADRE IIR-1.2. EVOLUCIÓ DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (2019 A 2022)

Dades acumulat gener a agost	2019	2020	2021	2022
Total indefinits	62.666	32.274	41.056	231.541
Indefinits ordinaris (A+B)	31.110	20.406	22.705	81.072
(A) Indefinits inicials	17.438	11.225	12.161	60.289
(B) Conversions temporals a indefinits	13.672	9.181	10.544	20.783
Fixos discontinus (C+D)	31.556	11.868	18.351	150.469
(C) Fixos discontinus inicials	24.946	10.363	16.110	145.317
(D) Conversions temporals a fixos discontinus	6.610	1.505	2.241	5.152

Font: Direcció general de model econòmic, a partir de dades de l'IBESTAT

Des d'una perspectiva sociodemogràfica i sectorial, en el quadre IIR-1.3 s'observa que els col·lectius als quals més ha afavorit la reforma són els següents: el dels homes, amb un pes de situacions revertides del 54 % del total, quan el seu pes en l'afiliació és del 45,6 %, i sobretot el dels joves, amb una incidència (41,8 % dels contractes millorats) molt superior al seu pes a l'afiliació (19 %). El sector

en el qual ha canviat de manera més clara la cultura contractual ha estat el de l'hostaleria (impacte del 47,3 % dels contractes, quan el seu pes a l'afiliació és del 20,4 %).

Tots aquests canvis en la gestió mensual dels contractes han anat modificant la quantitat de llocs de feina amb contracte temporal sobre el total de llocs de feina.

QUADRE IIR-1.3. IMPACTE DEL CANVI DEL TIPUS DE CONTRACTACIÓ PER COL·LECTIUS, SECTORS I ILLES

	Dades acumulades: gener a agost	Pes de les dades sobre el total del col·lectiu	Pes del col·lectiu respecte de l'afiliació total
Total	191.499	-	-
Homes	104.730	54,70%	45,60%
Dones	86.769	45,30%	54,40%
Joves	80.036	41,80%	19%
Mallorca	135.296	70,70%	79,60%
Menorca	17.240	9,00%	6,30%
Eivissa	36.851	19,20%	12,60%
Formentera	2112	1,10%	0,80%
Agricultura	1331	0,70%	1,30%
Indústria	5.087	2,70%	5,60%
Construcció	17.576	9,20%	10,70%
Serveis	167.505	87,50%	82,20%
Hostaleria	90.524	47,30%	20,40%
Comerç	19.269	10,10%	16,20%
Resta serveis	57.712	30,10%	45,50%

Font: Direcció general de model econòmic, a partir de dades de l'IBESTAT

En efecte, la taxa de temporalitat ha experimentat un canvi sense precedents, fins al punt que set mesos després de l'entrada en vigor de la nova reforma les Illes Balears ja se situen a uns nivells de temporalitat fins i tot inferiors que la mitjana europea.

Com es pot observar en el quadre **IIR-1.4**, abans de la pandèmia les Balears experimentaven una tendència de reducció de la taxa de temporalitat, fruit del treball entre el Govern de les Illes Balears i la Inspecció de Treball. Això no obstant, el marc laboral en dificultava una reducció més dràstica, i el nivell de temporalitat de les Illes Balears era su-

perior al d'Espanya. Com es pot veure, la reforma laboral del 2021 ha suposat un canvi dràstic a les Illes Balears, ja que en el darrer any la taxa de temporalitat ha passat del 31,4 % el juliol del 2021 (amb un valor baix com a resultat encara de la destrucció de llocs de feina temporals per la COVID-19) al 12,7 % el juliol del 2022. És especialment remarcable, fins i tot, el cas d'Eivissa i Formentera, ambdues amb un 8,1 %. Si es comparen les dades de les Balears amb les d'Espanya, es comprova que la reducció a Espanya, que també s'ha produït, és molt més minsa i que els darrers valors del juliol del 2022 són el doble dels balears.

QUADRE IIR-1.4. EVOLUCIÓ DE LES TAXES DE TEMPORALITAT I PARCIALITAT PER JULIOL A BALEARS I ESPANYA, 2015 A 2022

	Taxa de temporalitat			Taxa de parcialitat				
	2015	2019	2021	2022	2015	2019	2021	2022
Espanya	34,20%	34,50%	31,90%	21,30%	24,60%	23,40%	22,30%	21,00%
Balears	40,90%	37,30%	31,40%	12,70%	18,20%	14,80%	14,70%	11,00%
Mallorca	34,90%	33,20%	28,00%	12,90%	18,90%	15,6	15,50%	12,20%
Menorca	36,00%	35,70%	33,80%	11,20%	18,10%	15,10%	16,70%	10,40%
Eivissa	46,00%	42,70%	33,60%	8,10%	15,10%	11,00%	10,10%	5,70%
Formentera	53,10%	31,80%	35,30%	8,10%	12,30%	5,70%	6,80%	2,40%

Font: Direcció general de model econòmic, a partir de dades de l'IBESTAT

El mateix es pot dir de la caiguda de la importància dels contractes parcials. La mateixa taula ens mostra una reducció molt intensa de la taxa de parcialitat, que s'ha situat en l'11 % el juliol del 2022 i que en el cas de les Pitiüses s'ha reduït a la meitat dels valors de fa un any. En la comparativa amb Espanya, s'observa que, malgrat la reducció també experimentada en el conjunt espanyol, aquesta menys intensa que en el cas balear, fins al punt que l'estiu del 2022 la taxa de parcialitat balear és la meitat de l'espanyola.

Conclusions

La reforma laboral aprovada a final del 2021 no es pot considerar un canvi integral de les relacions laborals. La voluntat política que aquesta reforma fos consensuada amb tots els agents econòmics i socials limità l'abast dels temes reformulats. En aquest sentit, un primer impacte positiu és la posada en valor del diàleg social mateix, un element intangible es-

sencial per a la transformació econòmica i social de qualsevol societat complexa.

Pel que fa a l'impacte dels canvis incorporats, s'ha de diferenciar entre modificacions els efectes de les quals traspasaran lentament i d'altres que ja han tingut efectes de manera força immediata.

Entre les primeres hi ha la regulació estructural del expedients de regulació temporal de l'ocupació (ERTO). L'experiència viscuda durant la pandèmia ha mostrat com aquesta figura ha tingut una importància cabdal, amb una cobertura de més de 172.000 treballadors a les Balears al llarg de la gestió econòmica de la crisi sanitària de la COVID-19 i unes transferències a empreses i treballadors que han sobrepassat els 1.300 milions d'euros. Si en el futur hi ha crisis intenses, fins i tot de caràcter sectorial, es disposarà d'aquest nou instrument.

En el mateix sentit, la reintroducció de l'ultra activitat dels convenis col·lectius

facilitarà el diàleg entre patronals i sindicats, i reequilibrarà la capacitat negociadora global.

Quant als impactes més immediats, pel que fa a la preeminència dels convenis sectorials enfront dels d'empresa, el seu impacte no és necessàriament general, sinó acotat a sectors molt concrets. Una anàlisi conjunta recent de les direccions generals de Treball i Salut Laboral i de Model Econòmic i Ocupació apuntava que el restabliment de la preeminència dels convenis sectorials podria afectar uns 12.000 treballadors a les Balears, la qual cosa els podria suposar un augment salarial mitjà del 8 %. Aquesta xifra representaria disposar de l'equivalent a una paga mensual addicional.

Però sens dubte el principal impacte en la configuració del mercat de treball espanyol i balear ha estat la reordenació de les figures contractuals. Les dades mostrades en aquestes pàgines evidencien la transformació radical de les dinàmiques en les relacions laborals, en què la contractació indefinida ja és la norma. Quant a aquesta transformació, és especialment remarcable la irrupció, encara més, de la importància de la figura del contracte fix discontinu. Sens dubte, suposa un guany de drets i protecció per als treballadors. El repte, inherent a l'economia balear, és que l'extensió dels mesos de treball està condicionada, en molts de casos, per la desestacionalització de la temporada turística. Val a dir que l'evidència disponible a dia d'avui mostra que les taxes de supervivència de la contractació indefinida a les Balears és molt superior a la que hi havia abans de

la reforma, per la qual cosa no s'espera que el canvi de paradigma de la contractació inicial no derivi en un augment de la rotació a partir de contractes indefinits.

En l'estudi *L'impacte de la precarietat laboral sobre la productivitat de l'economia balear*, de la col·lecció Quaderns d'Economia de les Illes Balears (novembre del 2021), fet per la Direcció General de Model Econòmic i Ocupació, s'evidencia com la precarietat que representen els contractes temporals i els parcials no desitjats suposen una reducció important de la productivitat global de les empreses. Dit altrament, la reducció de la temporalitat i la parcialitat suposa guanys globals per a l'empresa.

En aquest estudi s'apunta que la reducció de la temporalitat i la parcial als estàndards que representen la mitjana europea tindria un impacte equivalent a un augment del PIB per capita balear del 3 %, mercè a la major productivitat que es derivaria de la no rotació dels treballadors i de la major inversió en la seva formació.

Així, si hi sumam el guany de drets dels treballadors i treballadores i la major riquesa que s'acabarà generant, es pot afirmar que estam davant una reforma laboral que impulsa un canvi estructural sense precedents amb el qual el conjunt de la societat hi haurà guanyat.