

BLOC II

MERCAT DE TREBALL I POLITIQUES D'OCUPACIÓ

1

EL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

Aquest apartat se centra en l'anàlisi de l'evolució del mercat de treball de les Illes Balears, fent especial atenció a les darreres dades disponible de l'any 2024. Per això s'utilitzen les fonts principals sobre la matèria: l'Enquesta de població activa, l'enquesta trimestral del cost laboral de l'INE i els registres d'afiliació a la Seguretat Social (TGSS), així com les demandes d'ocupació, atur i contractes registrats al Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).

1.1.

ANÀLISI DE LES DADES D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

El mercat de treball continua mostrant símptomes de solidesa i l'any 2024 s'assoleix la xifra de 566.380 treballadors i treballadores d'alta a la Seguretat Social a les Illes Balears, la xifra més alta de la sèrie històrica. Respecte a l'any 2023, l'afiliació ha pujat en 19.240 efectius i això, en termes relatius, suposa un increment del 3,5 %. En comparació, en el conjunt d'Espanya les dades d'afiliació del 2024 experimenten un augment del 2,6 % en termes interanuals i se situen també en màxims històrics. S'assoleix per primera vegada els 21 milions d'afiliacions, de mitjana anual.

Juntament amb l'evolució del nombre de persones ocupades, cal analitzar el nombre d'hores treballades. D'aquesta manera, i segons les dades de l'Ibestat, l'afiliació equivalent a temps complet puja el 2024 un 4,1 % respecte a l'any anterior, un increment molt similar al del nombre total de treballadors del règim general (4,0 %), fet que indica un increment acompanyat amb el de les hores treballades (vegeu el quadre II-1.1).

Per sexe, el 2024 les dones afiliades a la TGSS són 265.600 i representen el 46,9 % del conjunt d'afiliació. Els homes són 300.780 i suposen el 53,1 % restant. En termes interanuals, augmenta l'afiliació de forma més significativa entre el col·lectiu femení (+3,8 %) respecte al masculí (+3,2 %). Des d'una perspectiva temporal més llarga, des del 2019, any previ a la pandèmia, l'ocupació femenina augmenta a un ritme superior als dels homes (12,8 % enfront del 10,8 %) (vegeu el quadre II-1.2).

El pes de les dones ocupades sobre el total de l'ocupació s'incrementa de forma molt lenta a les Illes Balears. De fet, en deu anys han passat de representar el 46,3 % el 2014 a l'actual 46,9 %. En el conjunt d'Espanya, les dones ocupades representen el 47,3 % del total d'ocupació del 2024. Històricament, les dones tenien més pes sobre el total de la població ocupada a les Balears que en el conjunt d'Espanya, si

QUADRE II-1.1. AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL EN EQUIVALÈNCIA A JORNADA COMPLETA A LES ILLES BALEARS (2017-2024)				
	Nombre d'afiliacions al règim general	% de var. interanual	Afiliacions en EJC	% de var. interanual
2017	374.371	6,3	343.382	7,4
2018	389.084	6,7	360.334	4,9
2019	398.020	3,9	366.711	1,8
2020	356.467	-10,4	325.035	-11,4
2021	364.915	2,4	333.520	2,6
2022	411.508	12,8	377.817	13,3
2023	433.581	5,4	399.907	5,8
2024	450.817	4,0	416.472	4,1

Font: Ibestat (2024), afiliats i comptes de cotització a la Seguretat Social (dades TGSS).
EJC: equivalència a jornada completa. Mitjana anual dels quatre trimestres.

QUADRE II-1.2. TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ALTA LABORAL A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2016-2024)									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total	455.257	480.471	496.712	506.882	462.613	473.763	523.163	547.142	566.383
Homes	243.004	257.513	266.283	271.511	248.213	253.409	278.704	291.317	300.781
Dones	212.253	222.958	230.429	235.371	214.400	220.354	244.460	255.825	265.602

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

bé la incorporació de les dones en el mercat de treball s’ha incrementat arreu del territori (vegeu el [quadre II-1.3](#)).

Per sectors econòmics, el 2024 el sector dels serveis concentra més de 4 de cada 5 treballadors de les Illes Balears (el 82,3 %), el segueix la construcció (10,9 %), la indústria (5,4 %) i, finalment, l’agricultura, amb 6.655 persones (1,2 %). Respecte al 2023, el sector dels serveis és el que presenta l’increment més alt (3,8 %). La resta de sectors experimenten increments més suaus: indústria (+2,1 %), construcció (+1,9 %) i agricultura (+0,4 %) (vegeu el [quadre II-1.4](#)).

Més en detall, les activitats econòmiques que experimenten un increment més alt de l’afiliació, en termes relatius, són les activitats d’emmagatzematge i annexes al transport (+13,3 %), les activitats de les seus centrals, les activitats de consultoria i de gestió empresarial (10,4 %), i la recerca i el desenvolupament (9,8 %), així com la publicitat i els estudis de mercat (9,4 %). És important remarcar que els serveis d’allotjament continuen amb notables increments d’afiliació, concretament un 5,4 % per sobre de la xifra del 2023, que ja va ser històrica. En canvi, perden afiliació la indústria del cuir i el calçat (-11,3 %), el subministrament d’energia elèctrica, gas,

Quadre II-1.3. EVOLUCIÓ DEL PES DE LA POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓ OCUPADA A LES ILLES BALEARS I ESPANYA (2016-2024)		
	Illes Balears	Espanya
2016	46,6%	46,2%
2017	46,4%	46,2%
2018	46,4%	46,2%
2019	46,4%	46,4%
2020	46,3%	46,5%
2021	46,5%	46,6%
2022	46,7%	46,8%
2023	46,8%	47,1%
2024	46,9%	47,3%

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

Quadre II-1.4. CREIXEMENT DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS (2023-2024)				
	2023	2024	Var. abs.	Var. (%)
Total	547.142	566.383	19.241	3,5
Agricultura	6.655	6.681	27	0,4
Indústria	29.903	30.531	629	2,1
Construcció	60.341	61.484	1.143	1,9
Serveis	449.090	466.365	17.275	3,8

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

vapor i aire condicionat (-6,1 %) i el transport aeri (-5,6 %), entre d'altres.

Per règims, el 2024, un 79,6 % de les persones afiliades d'alta a les Balears estan en el règim general, mentre que en el d'autònoms aquest percentatge és del 17,9 %. La resta de persones d'alta a la Seguretat Social (2,5 %) es classifiquen en els règims especials. En termes interanuals, augmenta sobretot l'afiliació en el règim general (4,0 %), per sobre del règim d'autònoms (2,5 %). Pel que fa als règims especials, es dona un descens en cada un d'ells, sobretot en el règim de la llar (-4,3 %), seguit de la mar (-1,2 %) i l'agrari (-0,9 %) (vegeu el [quadre II-1.5](#)).

La importància dels autònoms en el teixit productiu balear és molt rellevant, i més si es té en compte que també hi ha assalariats dependents de treballadors autònoms. De fet, durant el 2024 un total de 34.800 assalariats, de mitjana, treballaven per a un autònom. Així, si es considera el nombre de treballadors autònoms més els assalariats que tenen a càrrec, el pes que representen sobre el total de l'ocupació puja a un 23,9 %¹.

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

Quadre II-1.5. TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ALTA LABORAL SEGONS EL RÈGIM A LES ILLES BALEARS (2016-2024)						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	455.257	480.471	496.712	506.882	462.612	473.763
Règim general	350.775	374.371	389.084	398.020	356.467	364.915
RE autònoms	88.043	89.949	91.923	93.668	91.674	93.997
RE treballadors de la llar	11.582	11.123	10.599	10.110	9.725	9.927
RE agrari	2.598	2.613	2.620	2.562	2.561	2.663
RE treballadors de la mar	2.259	2.413	2.486	2.522	2.185	2.262

continua

	2022	2023	2024	% var. 24-23
Total	523.163	547.142	566.383	3,5
Règim general	411.508	433.580	450.817	4,0
RE autònoms	97.112	99.177	101.628	2,5
RE treballadors de la llar	9.419	9.139	8.749	-4,3
RE agrari	2.561	2.589	2.565	-0,9
RE treballadors de la mar	2.564	2.657	2.625	-1,2

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

Quant al tipus de contracte, del conjunt de treballadors amb informació sobre la tipologia del seu contracte (414.000 persones), 377.466 estan d’alta amb un contracte indefinit i representen el 91,2 % del total. Alhora, els afiliats i les afiliades amb un contracte temporal sumen 36.535 persones (un 8,8 %). Els efectes de la reforma laboral que regula el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, convalidat el 3 de febrer de 2022, es deixen sentir de manera clara en la qualitat de la contractació. D’aquesta manera, els treballadors i les treballadores amb un contracte indefinit són, per tercer any consecutiu, els que han experimentat un increment més alt, concretament del 4,8 %. En canvi, el personal treballador temporal ha patit un descens del 7,7 %, amb la qual cosa ha passat de representar el 29,0 % del total d’afiliats el 2021 al 8,8 % el 2024. Es tracta del percentatge més baix d’afiliacions de caràcter temporal de tota la sèrie històrica.

Els treballadors fixos discontinus, per la seva banda, suposen 112.549 altes a la Seguretat Social de mitjana durant el 2024. Registren un increment del 2,8 % en termes interanuals i s’assoleix així la xifra més alta de la sèrie històrica. Després del fort increment experimentat els anys 2022 i 2023, sembla que el 2024 s’ha moderat el seu creixement. De fet, aquesta figura contractual esdevé la gran beneficiària de la reforma laboral. El marcat component estacional continua sent la característica principal d’aquest contracte, que el mes de juliol assoleix les 188.448 afiliacions. En canvi, el mes amb menys volum va ser el gener, amb 28.850 altes. En alguns mesos del 2024 ja s’observen descensos interanuals en el nombre de treballadors i treballadores d’alta amb un contracte fix discontinu (vegeu el [quadre II-1.6](#)).

Per illes, l’afiliació es concentra en un 79,3 % a Mallorca; la segueixen Eivissa, amb

QUADRE II-1.6. EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS PER TIPUS DE CONTRACTE A LES ILLES BALEARS (2023-2024)												
	Indefinitos fijos discontinuos (1)			Altres indefinitos			Total d'indefinitos			Temporals		
	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació	2023	2024	% variació
Gener	29.745	28.850	-3,01	241.931	258.644	6,91	271.676	287.494	5,82	38.537	33.577	-12,87
Febrer	42.783	44.583	4,21	245.643	261.489	6,45	288.426	306.072	6,12	38.244	34.002	-11,09
Març	79.213	87.531	10,50	248.926	263.899	6,02	328.139	351.430	7,10	38.484	34.988	-9,08
Abril	131.234	138.318	5,40	251.135	263.475	4,91	382.369	401.793	5,08	39.632	35.652	-10,04
Maig	164.104	171.402	4,45	250.296	264.112	5,52	414.400	435.514	5,10	39.967	36.910	-7,65
Juny	177.650	182.862	2,93	250.971	266.202	6,07	428.621	449.064	4,77	42.384	39.936	-5,78
Juliol	184.390	188.448	2,20	250.511	265.263	5,89	434.901	453.711	4,33	44.655	42.257	-5,37
Agost	177.691	186.199	4,79	248.970	264.508	6,24	426.661	450.707	5,64	42.547	42.534	-0,03
Setembre	166.165	166.294	0,08	252.096	264.725	5,01	418.261	431.019	3,05	41.375	37.988	-8,19
Octubre	90.993	84.837	-6,77	252.455	265.781	5,28	343.448	350.618	2,09	37.026	33.789	-8,74
Novembre	38.182	41.602	8,96	256.705	270.515	5,38	294.887	312.117	5,84	35.895	33.788	-5,87
Desembre	31.657	29.667	-6,29	256.874	270.381	5,26	288.531	300.048	3,99	36.103	32.994	-8,61
Mitjana anual	109.484	112.549	2,80	250.543	264.916	5,74	360.027	377.466	4,84	39.571	36.535	-7,67
												3,98

Font: Tesoreria 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.

un 12,9 %, i Menorca, amb un 6,2 %. Finalment, Formentera concentra el 0,7 % restant. Totes les illes mostren increments de l'afiliació respecte al 2023, sobretot a Mallorca (+3,7 %), seguida de Formentera (+3,5 %), Eivissa (+2,8 %) i, finalment, Menorca (+1,3 %) (vegeu el [quadre II-1.7](#)).

Les dades de l'estadística contínua de població, a 1 de gener de 2024, mostren com les Illes Balears continua sent la comunitat autònoma amb el percentatge més alt de població de nacionalitat estrangera sobre el total de població, amb el 21,2 %, seguida de la Comunitat Valenciana (18,2 %) i Catalunya (18,0 %). Les Illes Balears se situen 7,8 punts percentuals per sobre de la mitjana estatal, en què el pes dels estrangers és del 13,4 %.

Segons dades de la TGSS, el 2024 es comptabilitzen de mitjana 125.569 treballadors d'alta de nacionalitat estrangera, la qual cosa suposa el 22,2 % del conjunt de treballadors d'alta a la Seguretat Social, dels quals un 9,2 % són persones de la Unió Europea i un 13,0 % són no comunitàries. Les Illes Balears continua encapçalant el rànquing per comunitats autònomes amb el pes de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social més elevat.

En termes interanuals, els treballadors estrangers continuen incrementant-se a bon ritme, sobretot entre els estrangers no comunitaris (+8,4 %), seguit dels estrangers comunitaris (+5,4 %), significativament per sobre de l'increment dels nacionals (+2,5 %) (vegeu el [quadre II-1.8](#)).

1.2.

ANÀLISI DE L'Ocupació SE- GONS L'ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA

L'Enquesta de població activa (EPA) estima 607.250 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2024². Es tracta de la xifra més alta mai assolida, que per primera vegada supera els 600 mil ocupats. Suposa un increment de 17.650 efectius ocupats respecte al 2023, que en termes relatius equival a un increment del 3,0 %. Es tracta d'un creixement relatiu més suau que amb les dades de Tresoreria, si bé les diferències metodològiques entre ambdues fonts són importants.

Pel que fa a les hores efectives treballades, es dona un increment de l'1,9 % el 2024, per sota de l'augment de l'ocupació. Aquesta variable, que és la millor per mesurar l'evolució econòmica des de l'àmbit laboral, mostra com, a part del nombre de persones ocupades, també creix el nombre d'hores treballades, si bé a un ritme inferior (vegeu el [quadre II-1.9](#)).

L'EPA mostra un increment de l'ocupació en tots els sectors econòmics. El sector dels

2. El mes d'abril de 2024 l'INE va incorporar a les dades de l'EPA un canvi de base poblacional. Aquest canvi consisteix en la incorporació i actualització de les sèries de població i habitatges derivades del Cens de població i habitatges de 2021, en substitució de les que s'utilitzaven fins llavors, basades en el cens de 2011. Això comporta la revisió dels factors d'elevació de l'enquesta, que es calculen a partir de les poblacions mencionades des del primer trimestre de 2021.

QUADRE II-1.7. TREBALLADORS I TREBALLADORES AFILIATS A LES ILLES BALEARS PER ILLES (2023-2024)				
	2023	2024	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa (%)
Total	547.142	566.383	19.241	3,5
Mallorca	433.131	449.253	16.122	3,7
Menorca	34.865	35.323	458	1,3
Eivissa	70.932	72.950	2.018	2,8
Formentera	4.781	4.949	167	3,5
Altres províncies	3.432	3.908	477	13,9

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

QUADRE II-1.8. TOTAL D'AFILIATS I AFILIADES ESTRANGERS A LA SEGURETAT SOCIAL A LES ILLES BALEARS (2024)					
	Unió Europea	No UE	Total	% UE	% no UE
Gener	37.911	52.735	90.646	41,8	58,2
Febrer	40.319	56.342	96.661	41,7	58,3
Març	47.312	65.461	112.773	42,0	58,0
Abril	55.358	77.790	133.148	41,6	58,4
Maig	61.535	86.860	148.395	41,5	58,5
Juny	64.081	89.905	153.986	41,6	58,4
Juliol	64.672	90.311	154.983	41,7	58,3
Agost	64.070	90.380	154.450	41,5	58,5
Setembre	60.618	86.874	147.492	41,1	58,9
Octubre	47.034	67.357	114.391	41,1	58,9
Novembre	42.182	59.933	102.115	41,3	58,7
Desembre	40.391	57.400	97.791	41,3	58,7
Mitjana	52.124	73.446	125.569	41,5	58,5

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

serveis, que aglutina el 81,6 % del total d'ocupats, mostra l'increment més suau el 2024, del 0,4 %. En canvi, l'enquesta presenta un augment molt significatiu en la resta de sectors econòmics: agricultura (+40,0 %), indústria (+18,8 %) i construcció (+13,8 %) (vegeu el quadre II-1.10).

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, del total de 607.300 efectius ocupats l'any 2024, 504.600 són assalariats, fet que suposa el 83,1 % del total de persones ocupades a les Balears. Les 102.700 restants són treballadors i treba-

lladors per compte propi i representen el 16,9 % del total. Respecte al 2023, creix el nombre d'assalariats un 2,0 %, sobretot el nombre de treballadors i treballadores per compte propi, que experimenta un increment del 8,7 %, després de dos anys consecutius de descensos.

El col·lectiu de treballadors assalariats del sector privat creix en 12.700 efectius, un 3,1 % en termes interanuals. En canvi, cau el nombre d'assalariats i assalariades del sector públic, en 3.100 ocupats, un descens del 3,4 % respecte de l'any anterior.

Quadre II-1.9. EVOLUCIÓ DE L'Ocupació A LES Illes Balears (2012-2024)					
	Població ocupada	Variació		% var. hores efectives treballades	
		Absoluta	Relativa	Total d'ocupats	Assalariats
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	560.100	22.600	4,2	6,0	6,2
2019	571.200	11.100	2,0	1,1	1,3
2020	528.200	-43.000	-7,5	-22,4	-23,5
2021	538.000	9.800	4,7	12,2	9,5
2022	575.900	37.900	7,1	11,0	15,5
2023	589.600	13.700	2,4	3,9	6,1
2024	607.250	17.650	3,0	1,9	0,7

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

Dins el grup de treballadors ocupats per compte propi, el nombre dels que treballen en la categoria d'ocupadors ha estat de 32.800, la qual cosa significa un increment del 10,4 % respecte a l'any 2023. Pel que fa a la categoria d'empresaris sense assalariats, el 2024 assolix la xifra de 66.100 persones, un 7,1 % per sobre de la xifra del 2023, amb un pes del 64,4 % sobre el total de treballadors per compte propi (vegeu el [quadre II-1.11](#)).

1.3.

L'ESTACIONALITAT I LA TEMPORALITAT

L'estacionalitat és un fet indiscutible que forma part del model econòmic de les Balears i que es dona de manera més

accentuada a les illes més petites, en què la temporada turística té una durada més curta que a Mallorca. Els efectes laborals de l'estacionalitat són prou coneguts: més dificultat per sumar períodes de cotització, amb els efectes que això produeix en els nivells de protecció social, entre d'altres.

D'aquesta manera, el juliol de 2024 a les Illes Balears hi ha un 34,9 % més de treballadors i treballadores d'alta a la Seguretat Social que el mes de desembre. Aquesta situació és totalment inversa al conjunt d'Espanya, en què l'afiliació del desembre se situa el 2024 un 0,2 % per sobre de la del juliol. Com s'ha dit, es donen diferències per illes, ja que les Pitiüses històricament presenten el nivell més elevat d'estacionalitat: Formentera (148,4 %) i Eivissa (78,7 %), seguides de Menorca (49,8 %) i de Mallorca (27,3 %) (vegeu el [quadre II-1.12](#)).

QUADRE II-1.10. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ OCUPADA (MILERS) PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS PER TRIMESTRES (2016-2024)					
	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
2016	4,4	35,4	50,1	440,7	530,6
2017	4,5	41,1	51,7	440,3	537,5
2018	8,8	40,2	48,9	462,3	560,1
2019	5,8	37,0	63,7	464,6	571,2
2020	5,0	36,0	56,8	430,4	528,2
2021	6,4	36,3	56,1	439,3	538,0
2022	3,6	39,1	60,2	473,0	575,9
2023	3,0	36,7	55,9	494,0	589,6
2024	4,2	43,6	63,6	495,8	607,3

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, l'any 2024 les Illes Balears presenten una taxa de temporalitat de l'11,7 %. És a dir, de cada 10 persones assalariades, una mica més d'una té un contracte temporal. Aquesta taxa continua amb el descens iniciat arran de l'entrada en vigor de la reforma laboral del 2022. Així, s'ha passat del 20,7 % el 2022 a l'actual 11,7 %. A més, les Illes Balears se situen per sota de la taxa de temporalitat del conjunt d'Espanya (15,9 %) i esdevenen el 2024 la comunitat autònoma amb la taxa més baixa, per davant de Madrid (11,8 %) i Catalunya (12,2 %) (vegeu el [quadre II-1.13](#)).

Per seccions econòmiques, la que presenta una temporalitat més elevada el 2024 és novament l'Administració pública, educació i activitats sanitàries (22,3 %). D'altra banda, les branques de la indústria continuen tenint els índexs de temporalitat més baixos. El sector de la construcció, per la seva part, ha experimentat un fort descens de la temporalitat en els dos darrers anys, i ha passat del 27, % el 2022 al 6,8 % el 2024. Finalment, les activitats de comerç

i hostaleria tenen una taxa del 8,6 %, que està per sota de la mitjana del conjunt d'activitats i baixa de manera notable respecte al 2022, que es va situar en un 17,3 %.

Per nacionalitat, els treballadors estrangers presenten una taxa de temporalitat superior a la dels de nacionalitat espanyola, amb un 14,1 % i 11,0 %, respectivament. Ara bé, les diferències entre ambdós col·lectius s'han reduït de manera significativa, sobretot pel descens de la taxa de temporalitat entre els treballadors estrangers, que ha passat del 27,3 % el 2022 al 14,1 % el 2024. Finalment, pel que fa al tipus de sector (públic o privat), s'observa com el 2024 el sector públic presenta una taxa de temporalitat tres vegades superior a la del sector privat, amb un 26,6 %, enfront del 8,5 % (vegeu el [quadre II-1.14](#)).

El 2024, les dones de les Balears —amb un 12,2 % d'assalariades amb contracte temporal sobre el total d'assalariades— mostren una taxa de temporalitat superior a la dels homes (11,2 %). Si bé ambdós

Quadre II-1.11. Treballadors ocupats per situació professional a les Illes Balears (2020-2024)										
	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Total de treballadors	528,2	100,0	538,0	100,0	575,9	100,0	589,6	100,0	607,3	100,0
Treballadors per compte propi: total	100,5	19,0	106,9	19,0	99,5	17,3	94,5	16,0	102,7	16,9
Treballadors per compte propi: ocupador	30,0	29,9	31,4	29,9	35,2	35,4	29,7	31,4	32,8	31,9
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	67,8	67,5	72,4	67,5	60,2	60,5	61,7	65,3	66,1	64,4
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa	..	0,0	..	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	2,7	2,7	3,1	2,7	4,1	4,1	3,0	3,2	3,7	3,6
Total assalariats	427,5	80,9	430,9	80,9	476,3	82,7	494,6	83,9	504,6	83,1
Assalariats del sector públic	81,0	18,9	88,2	18,9	87,8	18,4	90,5	18,3	87,4	17,3
Assalariats del sector privat	346,5	81,1	342,7	81,1	388,5	81,6	404,1	81,7	416,8	82,6
Una altra situació	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,4	0,1	0,4	0,1

Font: INE. Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.12. ÍNDEX D'ESTACIONALITAT A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2024)			
	Treb. juliol	Treb. des.	% de var. jul.-des.
Illes Balears	652.683	483.981	34,9
Mallorca	502.499	394.694	27,3
Menorca	43.691	29.170	49,8
Eivissa	94.869	53.092	78,7
Formentera	7.563	3.045	148,4
Espanya	21.168.308	21.201.126	-0,2

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social.

QUADRE II-1.13. ASSALARIATS I ASSALARIADES (MILERS) PER TIPUS DE CONTRACTE I COMUNITAT AUTÒNOMA (2023-2024)						
	2023					
	Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%
Total	17.963,0	100,0	14.865,6	82,8	3.097,4	17,2
Andalusia	2.831,8	100,0	2.207,1	77,9	624,7	22,1
Aragó	525,9	100,0	438,5	83,4	87,5	16,6
Astúries	321,5	100,0	259,3	80,7	62,1	19,3
Illes Balears	494,6	100,0	423,0	85,5	71,6	14,5
Illes Canàries	830,2	100,0	672,7	81,0	157,5	19,0
Cantàbria	214,0	100,0	179,7	84,0	34,3	16,0
Castella i Lleó	835,4	100,0	691,3	82,8	144,1	17,2
Castella-la Manxa	752,3	100,0	606,7	80,6	145,6	19,4
Catalunya	3.177,5	100,0	2.729,2	85,9	448,3	14,1
Com. Valenciana	1.930,9	100,0	1.581,2	81,9	349,7	18,1
Extremadura	342,5	100,0	251,2	73,3	91,3	26,7
Galícia	918,5	100,0	765,2	83,3	153,2	16,7
Madrid	2.937,8	100,0	2.569,9	87,5	367,9	12,5
Múrcia	564,9	100,0	458,4	81,1	106,5	18,9
Navarra	252,6	100,0	206,4	81,7	46,2	18,3
País Basc	862,6	100,0	684,2	79,3	178,4	20,7
La Rioja	121,8	100,0	102,5	84,2	19,3	15,8

continua

	2024					
	Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%
Total	18.439,8	100,0	15.509,9	84,1	2.929,9	15,9
Andalusia	2.898,3	100,0	2.307,0	79,6	591,4	20,4
Aragó	533,2	100,0	447,3	83,9	86,0	16,1
Astúries	340,6	100,0	281,1	82,5	59,5	17,5
Illes Balears	504,2	100,0	445,3	88,3	58,9	11,7
Illes Canàries	867,5	100,0	724,5	83,5	143,0	16,5
Cantàbria	224,0	100,0	188,0	83,9	36,0	16,1
Castella i Lleó	850,3	100,0	710,5	83,6	139,9	16,4
Castella-la Manxa	756,7	100,0	623,4	82,4	133,4	17,6
Catalunya	3.306,6	100,0	2.903,5	87,8	403,1	12,2
Com. Valenciana	1.966,3	100,0	1.627,2	82,8	339,1	17,2
Extremadura	346,3	100,0	268,7	77,6	77,6	22,4
Galícia	934,8	100,0	785,8	84,1	149,0	15,9
Madrid	3.032,7	100,0	2.675,0	88,2	357,7	11,8
Múrcia	589,4	100,0	479,9	81,4	109,5	18,6
Navarra	264,2	100,0	220,8	83,5	43,5	16,5
País Basc	853,4	100,0	679,7	79,6	173,7	20,3
La Rioja	121,9	100,0	102,9	84,4	19,0	15,6

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

col·lectius han experimentat un descens de la temporalitat respecte al 2024, les dones ho han fet de manera més significativa (-3,6 punts percentuals per -2,1 punts entre els homes), per segon any consecutiu (vegeu el [quadre II-1.15](#)).

Per tipus de jornada, la taxa de temporalitat en la jornada parcial (22,9 %) és més

del doble a la dels treballadors i treballadores a jornada completa (10,4 %), diferència que es dona en tota la sèrie estadística. A més, respecte al 2023, cau amb més intensitat la taxa de temporalitat dels treballadors a jornada completa (-2,8 p. p.) dels qui treballen a jornada parcial (-2,3 punts), fet que va augmentar les diferències (vegeu el [quadre II-1.16](#)).

QUADRE II-1.14. TAXES DE TEMPORALITAT PER SECCIONS D'ACTIVITAT, NACIONALITAT I TIPUS DE SECTOR A LES ILLES BALEARS (2022-2024)				
		2022	2023	2024
Total		20,7	14,5	11,7
Seccions d'activitat	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	32,0	-	12,3
	Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	13,1	3,0	5,1
	Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstiques, subministrament d'energia, aigua i residus	10,1	6,6	5,6
	Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	6,8	5,3	3,9
	Construcció	27,1	15,7	6,8
	Comerç a l'engròs i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	17,3	10,5	8,6
	Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	11,8	12,5	10,1
	Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	13,0	9,0	6,7
	Administració pública, educació i activitats sanitàries	31,8	26,1	22,3
	Altres serveis	19,9	14,2	16,4

continua

		2022	2023	2024
Total		20,7	14,5	11,7
Nacionalitat	Espanyola o doble	19,1	14,2	11,0
	Estrangera	27,3	15,4	14,1
Tipus de sector	Sector públic	34,2	30,5	26,6
	Sector privat	17,7	10,9	8,5

Font: INE (2024), Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.15. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS I ASSALARIADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2018-2024)			
	Total	Home	Dona
2018	28,4	29,2	27,6
2019	27,0	26,0	28,2
2020	22,6	23,7	21,5
2021	22,7	21,2	24,4
2022	20,7	18,7	22,9
2023	14,5	13,3	15,8
2024	11,7	11,2	12,2

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.16. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS I ASSALARIADES A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA (2018-2024)			
	Total	Jornada completa	Jornada parcial
2018	28,4	26,2	43,7
2019	27,0	24,4	45,3
2020	22,6	20,6	37,4
2021	22,7	20,9	36,5
2022	20,7	19,1	34,0
2023	14,5	13,2	25,3
2024	11,7	10,4	22,9

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

1.4.

LES PERSONES OCUPADES I AS-
SALARIADES PER TIPUS DE JOR-
NADA, PER GÈNERE I PER SECTOR
ECONÒMIC

L'any 2024, el nombre de persones ocu-
pades a jornada completa a les Illes Ba-
lears és de 545.525, mentre que a jornada
parcial són 61.750. La taxa de parcialitat
se situa, per tant, en el 10,2 %. Es donen
diferències entre els assalariats i els no as-
salariats, atès que els primers presenten
una taxa superior a la dels segons (10,4
% i 9,1 %, respectivament). La taxa de
parcialitat es manté similar a la del 2023,
quan es va situar en el 10,4 %. Respecte al
2023, es produeix un augment més elevat
en el nombre d'efectius ocupats a temps
complet (+3,3 %) que en el nombre de
persones ocupades a temps parcial (+0,5
%) (vegeu el quadre II-1.17).

Per sexe, del total de 61.750 treballadors
a jornada parcial, 45.425 són dones (73,6
%). És a dir, gairebé 3 de cada 4 persones
ocupades a jornada parcial de les Balears

és una dona. Dit d'una altra manera, la
taxa de parcialitat femenina és del 16,1 %
a les Balears, mentre que la masculina és
del 5,0 %. La diferència entre ambdues ta-
xes és significativa i es manté en el temps,
ja que d'ençà del 2007 ha oscil·lat entre
els 10 i els 16 punts percentuals, la qual
cosa implica que les dones han de patir
les conseqüències d'aquesta contractació,
que tindrà efectes tant en la seva trajec-
tòria professional com en les futures pres-
tacions que percebin, entre d'altres.

D'altra banda, si es compara el pes dels as-
salariats sobre el total d'ocupats, s'observa
com el 2024 les dones mostren una taxa
de salarització més alta (86,7 %) que la dels
homes (79,9 %). Aquest fet es repeteix en
tota la sèrie històrica estudiada. Fàcilment,
es pot comprovar la presència minoritària
de les dones en l'activitat empresarial³, un
13,3 % del total de les dones ocupades a la
nostra comunitat autònoma i un 20,1 % en
el cas dels homes. En relació amb el 2023,
com s'ha comentat, es produeix un incre-

3. Es compten les categories següents: ocupador,
empresari sense assalariats o membre de coopera-
tiva.

QUADRE II-1.17. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA I PER SEXE (2017-2024)

	Ocupats				Assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2017	271.713	197.612	19.953	48.272	204.556	167.773	17.046	42.820
2018	282.792	209.739	16.886	50.729	221.587	177.224	12.855	45.089
2019	289.400	209.500	21.700	50.600	232.092	179.786	16.024	42.959
2020	267.584	193.941	19.021	47.689	209.949	164.970	14.314	38.274
2021	273.692	202.328	15.200	46.783	210.504	170.342	10.993	39.057
2022	293.857	222.502	16.632	42.955	231.128	192.778	12.945	39.434
2023	296.863	231.264	17.477	43.949	241.233	200.364	13.004	40.027
2024	309.600	235.925	16.325	45.425	247.300	204.500	13.000	39.400

continua

	No assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones
2017	60.342	35.777	4.119	6.371
2018	67.157	29.839	2.907	5.452
2019	61.205	32.515	4.031	5.640
2020	57.635	28.971	4.707	9.415
2021	63.188	31.986	4.207	7.726
2022	62.729	29.724	3.687	3.521
2023	55.630	30.900	4.473	3.922
2024	62.300	31.425	3.325	6.025

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

ment relatiu de l'ocupació entre els treballadors per compte propi (+8,7 %) més elevat, sobretot entre els homes (+9,2 %). En canvi, segons les dades de l'Enquesta de població activa, es dona un increment més suau entre els assalariats (+2,0 %), i dins aquests més alt entre els homes (+2,4 %) que entre les dones (+1,5 %).

Per sector d'activitat econòmica, les dones ocupades es concentren en un 93,7 % en

el sector dels serveis. Aquest percentatge assoleix el 94,5 % si només es tenen en compte les assalariades. En canvi, en el col·lectiu masculí els serveis aglutinen el 71,2 % de les persones ocupades i el 73,9 % de les assalariades. Respecte al 2023, com s'ha comentat, l'augment relatiu més alt del nombre d'ocupats es dona en la indústria i la construcció, tant per als homes com per a les dones (vegeu el [quadre II-1.18](#)).

Quadre II-1.18. Ocupats i assalariats a les Illes Balears per sectors econòmics i sexe (2023-2024)								
	Ocupats				Assalariats			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	2024 (milers)	% de var. 24-23	2024 (milers)	% de var. 24-23	2024 (milers)	% de var. 24-23	2024 (milers)	% de var. 24-23
Total	325,9	3,7	281,3	2,2	260,3	2,4	243,9	1,5
Agricultura	3,3	22,2	0,9	200,0	1,8	20,0	0,6	100,0
Indústria	32,8	18,8	10,8	18,7	26,0	18,2	8,8	25,7
Construcció	57,7	11,6	6,0	42,9	40,2	7,5	3,9	105,3
Serveis	232,1	-0,1	263,7	0,8	192,3	-0,5	230,6	-0,3

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

1.5.

ANÀLISI COMPARADA DE LES
TAXES D'ACTIVITAT, D'Ocupació
I D'ATUR DE LES BALEARs
I D'ALTRES COMUNITATS
AUTÒNOMES

La taxa d'activitat, definida com el pes de la població que treballa o està en disposició de treballar sobre el total de població de 16 anys i més, va ser del 64,0 % el 2024 a les Illes Balears. Se supera amb escreix la mitjana nacional (58,8 %). De fet, les Balears és la comunitat autònoma amb la taxa més alta. En termes interanuals, la taxa de les Illes augmenta 0,3 punts percentuals (vegeu el quadre II-1.19).

Per sexe, la taxa d'activitat masculina creix 0,1 punts percentuals respecte al 2023, mentre que la taxa d'activitat femenina creix en 0,6 punts. Així, la taxa d'activitat femenina se situa en el 59,7 % i es posiciona com la més alta del conjunt de comunitats autònomes, 5,8 punts per sobre

de la mitjana estatal (53,9 %). Per la seva part, la taxa d'activitat masculina se situa en el 68,3 % i es posiciona també com la més alta del conjunt d'Espanya, que és 4,4 punts per sobre de la mitjana (63,9 %). Es manté la bretxa de gènere, atès que la taxa d'activitat masculina està 8,6 punts per sobre de la femenina, més accentuada en el grup d'edat de 35 a 44 anys (11,6 p. p.), franja d'edat lligada a la maternitat i en què les dones veuen sovint trencada la seva trajectòria professional (vegeu el quadre II-1.20).

Pel que fa a la taxa d'ocupació⁴, les Illes Balears tornen a encapçalar el rànquing per comunitats autònomes, per tercer any consecutiu, amb una taxa del 58,0 %. Se situen 5,9 punts percentuals per sobre de la taxa del conjunt d'Espanya (52,1 %). En termes interanuals, la taxa de les Balears experimenta un increment de 0,9 punts. Es tracta del valor més alt des de l'any

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

2008, que es va situar en el 58,4 % (vegeu el [quadre II-1.21](#)).

Per sexe, augmenta 0,5 punts la taxa d'ocupació femenina fins a assolir el 53,3 % de la població de 16 anys i més. Les Illes Balears se situen en segona posició per comunitats autònomes, per darrere de Madrid (53,5 %), i a 6,2 punts per sobre de la taxa d'ocupació femenina del conjunt d'Espanya (47,1 %). La taxa d'ocupació masculina, per la seva part, creix 1,3 punts en termes interanuals i queda en el 62,7 %, i assoleix la primera posició del rànquing per comunitats autònomes, a 5,3 punts per sobre de la mitjana espanyola (57,4 %). Per edat, es dona un descens de la taxa d'ocupació entre les persones d'entre 45 i 54 anys, concretament 1,3 punts, sobretot entre les dones, que perden 1,8 punts en aquest grup d'edat.

Els joves menors de 30 anys presenten una taxa d'ocupació del 50,5 % a les Illes Balears, significativament superior a la del 2023, que fou del 46,1 %. Se situa novament en la segona regió amb la taxa d'ocupació juvenil més alta, per darrere de Catalunya (51,5 %), i 7,3 punts per sobre de la mitjana espanyola, que és del 43,2 % (vegeu el [quadre II-1.22](#)).

D'altra banda, segons les dades de l'Enquesta de població activa, la taxa d'atur⁵ de les Illes Balears és del 9,3 % de la població activa el 2024, 2 punts percentuals per sota de la taxa del conjunt d'Espanya (11,3 %). En termes interanuals, la taxa balear experimenta una caiguda

d'un punt percentual pel fet de passar del 10,3 % el 2023 al 9,3 % el 2024. Ens hem de remuntar al 2007 per trobar una xifra d'atur més baixa. En el rànquing per comunitats autònomes, les Illes Balears se situa en la setena posició amb la taxa d'atur més baixa. Navarra (7,6 %) és la regió amb taxa més baixa i Andalusia (16,5 %) la que presenta la taxa d'atur més alta (vegeu el [quadre II-1.23](#)).

La taxa d'atur femenina se situa en el 10,8 % el 2024 a les Illes Balears, la mateixa que l'any anterior. La taxa masculina experimenta un descens d'1,8 punts percentuals i es queda en el 8,1 %. Es dona, aleshores, una diferència de 2,7 punts entre homes i dones. En el conjunt d'Espanya la taxa d'atur femenina se situa en el 12,7 %, gairebé 2 punts percentuals per sobre de la de les Illes. La taxa d'atur masculina del conjunt d'Espanya (10,2 %) és 2,1 punts superior que la de les Illes Balears.

Per grups d'edat, són novament els més joves, els menors de 25 anys, els que presenten la taxa d'atur més elevada el 2024, concretament del 23,5 %. A més, la taxa d'atur juvenil experimenta un increment de 3,2 punts percentuals respecte al 2023. La resta de grups experimenta un descens de la taxa d'atur, i de forma més significativa el grup d'entre 25 i 34 anys, que redueix la taxa en 3 punts, pel fet de passar del 13,5 % al 10,5 %. Tanmateix, entre el col·lectiu femení es dona un increment de la taxa d'atur, tant entre les més joves com entre les de 45 anys i més.

També cal posar de manifest les diferències que es produeixen en la taxa d'atur segons l'època de l'any en un territori tan

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

QUADRE II-1.19. TAXA D'ACTIVITAT PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2023-2024)												
	2023					2024						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana		
Espanya	58,4	58,9	59,3	58,8	58,9	58,6	58,9	59,0	58,5	58,8		
Andalusia	56,9	57,5	57,7	56,9	57,3	56,6		57,1	56,6	56,8		
Aragó	58,5	58,7	58,1	59,0	58,6	58,5		58,9	58,7	58,8		
Astúries	49,2	49,9	51,2	50,1	50,1	50,8		50,7	52,2	51,4		
Illes Balears	61,8	64,6	67,1	60,9	63,6	61,5	65,4	67,2	61,8	64,0		
Illes Canàries	60,1	59,4	59,2	60,6	59,8	60,2		59,6	59,0	59,6		
Cantàbria	54,0	55,1	55,7	54,5	54,8	55,8		56,9	55,3	55,9		
Castella i Lleó	53,7	53,9	54,5	53,9	54,0	53,7		55,3	54,3	54,3		
Castella-la Manxa	58,7	59,1	58,7	57,9	58,6	57,8		58,8	57,7	58,2		
Catalunya	60,5	61,5	62,1	62,0	61,5	61,7		62,0	60,9	61,6		
Com. Valenciana	59,0	58,4	59,9	59,5	59,2	58,8		58,8	58,8	58,9		
Extremadura	55,7	55,8	56,2	55,3	55,7	54,5		55,3	54,3	54,7		
Galícia	52,6	53,0	53,5	52,9	53,0	53,2		53,6	53,1	53,2		
Madrid	63,3	63,4	63,1	63,2	63,3	63,3		63,1	63,5	63,2		
Múrcia	59,3	59,4	60,4	59,3	59,6	59,4		60,3	59,1	59,7		
Navarra	58,5	58,5	59,3	58,8	58,8	58,8		59,4	59,4	59,3		
País Basc	55,9	57,0	57,3	57,3	56,9	56,4		54,9	55,4	56,1		
La Rioja	59,2	58,9	59,7	58,1	59,0	58,2		58,1	59,3	58,5		
Ceuta	61,5	61,6	64,6	59,9	61,9	59,5		62,0	58,7	60,5		
Melilla	54,7	54,9	56,5	56,3	55,6	59,6		61,4	58,0	58,9		

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

Quadre II-1.20. Taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur per sexe i grup d'edat a les Illes Balears (2023-2024)									
	Activitat			Ocupació			Atur		
	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)	2023	2024	Var. 24-23 (abs.)
Ambdós sexes	63,6	64,0	0,3	57,1	58,0	0,9	10,3	9,3	-1,0
16-24 anys	40,9	47,6	6,7	32,6	36,4	3,8	20,3	23,5	3,2
25-34 anys	85,0	84,9	-0,1	73,5	75,9	2,5	13,5	10,5	-3,0
35-44 anys	87,3	87,7	0,4	79,4	81,2	1,8	9,1	7,4	-1,6
45-54 anys	88,1	86,6	-1,5	82,2	80,9	-1,3	6,7	6,6	-0,2
55 anys i més	34,9	34,8	-0,1	31,5	31,9	0,4	9,8	8,2	-1,6
Homes	68,2	68,3	0,1	61,4	62,7	1,3	9,9	8,1	-1,8
16-24 anys	43,7	50,2	6,4	33,8	40,0	6,2	22,6	20,2	-2,5
25-34 anys	87,0	85,5	-1,5	75,3	77,2	1,8	13,4	9,8	-3,6
35-44 anys	92,2	93,4	1,3	85,0	87,0	2,0	7,8	6,9	-0,9
45-54 anys	91,6	90,1	-1,5	86,3	85,5	-0,7	5,8	5,1	-0,8
55 anys i més	39,5	38,8	-0,7	35,6	36,2	0,6	9,9	6,6	-3,3
Dones	59,1	59,7	0,6	52,8	53,3	0,5	10,8	10,8	0,0
16-24 anys	37,9	44,9	7,0	31,3	32,6	1,2	17,4	27,5	10,2
25-34 anys	82,9	84,2	1,3	71,6	74,7	3,1	13,6	11,2	-2,4
35-44 anys	82,2	81,8	-0,4	73,6	75,2	1,6	10,5	8,0	-2,5
45-54 anys	84,5	82,9	-1,5	77,9	76,1	-1,8	7,8	8,3	0,5
55 anys i més	30,8	31,2	0,4	27,8	28,1	0,3	9,8	10,0	0,3

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.21. TAXES D'OCCUPACIÓ PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2023-2024)												
	2023					2024						
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana		
Espanya	50,6	52,0	52,2	51,9	51,7	51,4	52,3	52,4	52,3	52,1		
Andalusia	46,5	47,1	46,9	46,9	46,8	46,5	47,7	47,9	47,7	47,5		
Aragó	53,0	53,6	53,5	54,2	53,6	53,8	54,1	53,8	54,2	54,0		
Astúries	42,8	44,7	44,4	44,2	44,0	45,0	44,7	47,1	47,9	46,2		
Illes Balears	50,8	60,0	63,2	54,1	57,0	52,0	60,2	63,0	56,7	58,0		
Illes Canàries	49,5	50,1	50,3	50,8	50,2	51,2	51,4	50,9	52,0	51,4		
Cantàbria	48,9	50,7	51,4	50,4	50,4	51,6	50,8	52,8	50,7	51,5		
Castella i Lle	48,1	49,0	49,2	48,7	48,8	48,2	48,7	50,1	49,8	49,2		
Castella-la M	49,6	51,3	51,7	50,7	50,8	49,1	50,3	51,4	50,8	50,4		
Catalunya	54,0	56,0	56,7	56,3	55,8	55,9	56,0	56,5	56,1	56,1		
Comunitat Va	50,7	51,2	52,7	51,8	51,6	50,9	52,3	51,1	51,6	51,5		
Extremadura	44,8	46,2	46,8	46,3	46,0	44,9	46,5	47,6	46,0	46,3		
Galícia	46,9	48,0	48,4	48,0	47,8	47,6	48,0	48,9	48,5	48,2		
Madrid	56,4	57,7	56,7	57,1	57,0	57,5	57,4	57,0	58,0	57,5		
Múrcia	51,2	52,0	52,2	52,5	52,0	51,7	52,5	53,1	51,2	52,1		
Navarra	51,3	53,3	53,7	53,4	52,9	53,6	55,1	54,8	55,5	54,7		
Pais Basc	51,0	52,8	52,3	53,6	52,5	51,6	52,9	50,7	50,8	51,5		
La Rioja	53,1	54,3	53,9	52,5	53,4	51,8	52,9	52,1	54,3	52,8		
Ceuta	44,7	43,5	44,9	40,3	43,4	42,3	43,7	43,6	45,9	43,9		
Melilla	37,8	42,5	43,2	39,7	40,8	40,2	40,7	44,8	43,0	42,2		

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.22. TAXA D'OcupACIÓ DEL JOVENT MENOR DE 30 ANYS PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2024)			
	Ocupats <30 anys	Població <30 anys	Taxa d'ocupació
Espanya	3.186.521	7.383.896	43,2
Andalusia	470.546	1.343.728	35,0
Aragó	90.432	195.269	46,3
Astúries	44.116	115.646	38,1
Illes Balears	99.025	196.150	50,5
Illes Canàries	149.350	352.103	42,4
Cantàbria	31.058	77.466	40,1
Castella i Lleó	123.524	303.940	40,6
Castella-la Manxa	126.814	319.060	39,7
Catalunya	662.870	1.287.692	51,5
Com. Valenciana	356.412	814.804	43,7
Extremadura	51.636	148.869	34,7
Galícia	130.870	332.055	39,4
Madrid	538.037	1.137.231	47,3
Múrcia	109.511	262.603	41,7
Navarra	46.194	105.542	43,8
País Basc	128.472	314.075	40,9
La Rioja	19.027	46.956	40,5
Ceuta	3.935	15.140	26,0
Melilla	4.692	15.567	30,1

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

QUADRE II-1.23. TAXES D'ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2023-2024)					
	2023				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	13,4	11,7	11,9	11,8	12,2
Andalusia	18,4	18,2	18,8	17,6	18,2
Aragó	9,3	8,8	8,0	8,2	8,6
Astúries	13,1	10,4	13,4	11,6	12,1
Illes Balears	17,8	7,1	5,9	11,2	10,3
Illes Canàries	17,6	15,7	15,0	16,1	16,1
Cantàbria	9,5	8,0	7,7	7,4	8,1
Castella i Lleó	10,3	9,2	9,6	9,6	9,7
Castella-la Manxa	15,4	13,1	12,0	12,3	13,2
Catalunya	10,7	8,9	8,7	9,2	9,3
Comunitat Valenciana	14,1	12,3	11,9	12,9	12,8
Extremadura	19,5	17,2	16,6	16,2	17,4
Galícia	10,9	9,4	9,4	9,2	9,7
Madrid	10,8	9,1	10,2	9,6	10,0
Múrcia	13,7	12,5	13,5	11,5	12,8
Navarra	12,2	8,9	9,4	9,3	9,9
País Basc	8,6	7,3	8,6	6,4	7,7
La Rioja	10,3	7,8	9,8	9,7	9,4
Ceuta	27,3	29,4	30,5	32,7	30,0
Melilla	30,8	22,6	23,6	29,6	26,6

continua

	2024				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	12,3	11,3	11,2	10,6	11,3
Andalusia	17,8	16,3	16,1	15,8	16,5
Aragó	8,0	8,3	8,7	7,6	8,1
Astúries	11,4	11,8	9,3	8,1	10,1
Illes Balears	15,5	8,0	6,2	8,2	9,3
Illes Canàries	14,9	13,9	14,4	11,9	13,8
Cantàbria	7,5	8,5	7,2	8,2	7,8
Castella i Lleó	10,3	9,8	9,3	8,2	9,4
Castella-la Manxa	15,0	13,9	12,6	11,9	13,3
Catalunya	9,5	9,4	8,8	7,9	8,9
Comunitat Valenciana	13,4	11,7	13,0	12,3	12,6
Extremadura	17,6	15,4	13,8	15,3	15,5
Galícia	10,5	9,5	8,8	8,7	9,4
Madrid	9,2	8,5	9,7	8,6	9,0
Múrcia	13,0	12,6	12,0	13,4	12,7
Navarra	8,8	7,4	7,7	6,6	7,6
País Basc	8,5	8,1	7,6	8,2	8,1
La Rioja	11,0	9,1	10,2	8,6	9,7
Ceuta	29,0	29,6	29,3	21,8	27,5
Melilla	32,4	27,9	27,1	25,8	28,3

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA).

especialitzat en l’activitat turística com les Balears. Així, els mesos centrals de l’estiu la taxa d’atur es redueix respecte als trimestres de menys activitat turística. En el tercer trimestre de l’any, la taxa d’atur de les Illes Balears va quedar en el 6,2 %. En canvi, en el primer trimestre de l’any es va assolir una taxa d’atur del 15,5 %.

1.6.

L’ATUR I LES DEMANDES D’OCUPACIÓ

La mitjana de demandants d’ocupació registrats a les oficines del SOIB el 2024 se situa en les 84.218 persones. Es dona un increment del 0,4 % respecte al 2023. Del total de demandants, un 36,1 % correspon a demandants no ocupats, els anome-

nats DENO⁶; un 57,5 % ja té una ocupació (fixos discontinus i altres), i la resta (el 6,3 %) són persones amb una disponibilitat limitada (per exemple, estudiants) o bé que demanen una ocupació específica.

Respecte al 2023, el nombre de demandes cau entre els demandants no ocupats (-7,8 %). En canvi, es dona un increment entre els demandants ocupats (4,9 %), i dins aquests, entre els demandants fixos discontinus (5,7 %), atès que la resta de demandants ocupats experimenten un descens del 2,6 % (vegeu el quadre II-1.24).

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

QUADRE II-1.24. EVOLUCIÓ DELS I LES DEMANDANTS D'Ocupació SEGONS EL COL·LECTIU (2017-2024)							
	Total	Ocupats		Disp. limitada / Demanen ocup. espec.	Demandants de feina sense ocupació		
		Fixos discontinus	Altres		Total	Altres no ocupats	Atur registrat
2017	88.098	23.945	8.080	3.405	52.668	1.177	51.491
2018	86.075	24.654	8.131	3.390	49.900	1.258	48.641
2019	88.354	26.469	7.969	3.546	50.369	1.730	48.640
2020	187.277	36.758	68.239	6.088	76.191	3.149	73.042
2021	143.129	39.104	27.231	6.601	70.194	4.575	65.618
2022	86.712	33.873	6.217	4.264	42.358	2.054	40.304
2023	83.857	41.536	4.675	4.659	32.987	1.458	31.529
2024	84.218	43.908	4.554	5.333	30.422	1.479	28.943

Font: SOIB.

Pel que fa a les xifres d'atur registrat, l'any 2024 les Illes Balears tanquen amb una mitjana anual de 28.943 persones aturades, la qual cosa representa un descens interanual del 8,2 %. Es tracta de la xifra d'atur més baixa de tota la sèrie històrica.

La distribució de l'atur per illes reflecteix, com és natural, el pes de la població. Així, Mallorca és l'illa amb més pes de l'atur (84,7 %), seguida d'Eivissa (8,7 %), Menorca (6,2 %) i Formentera (0,4 %). En relació amb el 2023, es produeix un descens generalitzat a totes les illes, i de manera més significativa a Eivissa (-9,4 %), seguida de Menorca (-9,2 %), Mallorca (-8,0 %) i Formentera (-3,2 %).

Per sexe, es dona una caiguda més accentuada de l'atur entre el col·lectiu femení (-10,0 %) respecte del masculí (-5,8 %). Tanmateix, les dones continuen sent majoria a les llistes del SOIB i representen el 57,0 % del total de l'atur registrat. Des d'una perspectiva més àmplia, des del 2019, els homes han retallat l'atur en un 42,3 %, mentre que les dones l'han retallat en un 39,1 % (vegeu el [quadre II-1.25](#)).

Per grups d'edat, el pes màxim de les persones aturades correspon al grup de més edat, de 45 anys i més, que representa el 55,4 %. En segon lloc, se situa el grup d'edat central (25-44 anys), que aglutina el 33,8 % de l'atur registrat. Finalment, els joves menors de 25 anys representen el 10,8 % del total de persones en situació d'atur. En termes interanuals, cau l'atur sobretot en el grup d'edat central (de 25 a 44 anys) (-11,8 %). Els majors de 45 anys, per la seva banda, registren un descens del 7,8 %. En canvi, es dona un increment de l'atur entre els joves menors de 25 anys, concretament del 2,7 %. S'observa un envelliment progressiu de les persones que continuen registrades al SOIB: el 2024 una de cada tres persones aturades tenen 55 anys i més, concretament el 32,9 %. En comparació, el 2022 suposaven el 28,3 %, i el 2019, el 23,1 %.

Per nacionalitat, el 2024, 5.872 de les persones que es troben a l'atur són estrangeres. Representen el 20,3 % del total de l'atur registrat a les Illes Balears. De fet, és la comunitat autònoma amb més percentatge d'aturats estrangers, molt per sobre

Quadre II-1.25. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2011-2024)			
	Total	Homes	Dones
2011	83.263	44.277	38.986
2012	87.544	45.728	41.816
2013	82.282	42.320	39.961
2014	75.405	37.529	37.876
2015	67.103	31.857	35.247
2016	58.316	27.015	31.302
2017	51.491	23.151	28.340
2018	48.641	21.506	27.135
2019	48.640	21.561	27.078
2020	73.042	33.500	39.542
2021	65.618	29.442	36.176
2022	40.304	17.104	23.201
2023	31.529	13.204	18.326
2024	28.943	12.442	16.501

Font: SOIB.

de la mitjana del conjunt d'Espanya (13,4 %). Respecte al 2023, es dona un descens de l'atur més elevat entre els espanyols (-9,4 %), en comparació amb les persones provinents de la UE-27 (-4,0 %) o de fora de la UE-27 (-2,6 %).

El 2024, del total de persones a l'atur a les Illes Balears, 10.929 acumulen una durada de la demanda superior a dotze mesos. En termes relatius, suposen el 37,8 % del total de l'atur registrat. Respecte al 2023, l'atur de llarga durada s'ha reduït un 8,2 %. En el conjunt d'Espanya, l'atur de llarga durada representa el 45,9 % del total de l'atur registrat. De fet, les Illes Balears és la comunitat autònoma amb la incidència d'atur de llarga durada més baixa; mentre que la Comunitat Valenciana (54,2 %) és la que presenta el percentatge més alt (vegeu el quadre II-1.26).

Pel que fa al perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, aquest és

majoritàriament femení (el 63,5 % del total d'aturats de llarga durada són dones). Per grups d'edat, el 2024, el 75,0 % del total de les persones aturades de llarga durada és més gran de 45 anys. Segons el nivell d'estudis, un 52,5 % dels aturats de llarga durada no té estudis o només ha assolit els estudis primaris, la qual cosa en dificulta l'ocupabilitat. Finalment, segons el sector econòmic, es veu com hi ha una forta concentració d'aquestes persones en el sector dels serveis (76,1 %) (vegeu el quadre II-1.27).

1.7.

LA CONTRACTACIÓ

Durant l'any 2024 s'han registrat 393.242 nous contractes a les Illes Balears, xifra molt similar a la de l'any anterior, atès que

QUADRE II-1.26. ATUR DE LLARGA DURADA PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2024)			
	Atur	Atur de llarga durada	%
Espanya	2.628.093	1.205.231	45,9
Andalusia	665.157	291.993	43,9
Aragó	51.979	21.039	40,5
Astúries	55.080	27.076	49,2
Illes Balears	28.943	10.929	37,8
Illes Canàries	163.543	73.413	44,9
Cantàbria	30.347	15.244	50,2
Castella-la Manxa	129.168	56.805	44,0
Castella i Lleó	107.326	45.923	42,8
Catalunya	335.698	161.377	48,1
Comunitat Valenciana	317.861	172.264	54,2
Extremadura	74.081	32.174	43,4
Galícia	123.126	62.102	50,4
Madrid	294.366	117.275	39,8
Múrcia	80.798	38.411	47,5
Navarra	30.047	12.112	40,3
País Basc	108.899	52.218	48,0
La Rioja	12.994	5.592	43,0
Ceuta	10.058	5.274	52,4
Melilla	8.624	4.012	46,5

Font: SEPE.

es dona una diferència relativa del -0,7 %. Es continua apreciant un gran volum de contractació indefinida, que el 2024 va suposar el 69,3 % del total de la contractació registrada. Continuen, aleshores, els efectes de la reforma laboral⁷, aprovada el 2022. Tanmateix, cauen els contractes indefinits (-2,4 %) respecte al 2023, mentre que augmenten els de caràcter temporal (+3,6 %).

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

Per tipus de jornada, s'han registrat 167.298 nous contractes a temps complet, que representen el 42,5 % del total dels contractes; 69.488 a jornada parcial (el 17,7 % del total) i 154.133 contractes fixos discontinus (el 39,2 % del total). Respecte al 2023, s'ha donat un increment del nombre de contractes a jornada parcial (+2,0 %) i a jornada completa (+0,5 %), mentre que cauen els contractes fixos discontinus (-2,7 %), després d'assolir un rècord el 2022 (174.265 contractes).

Més en detall, en la contractació temporal augmenten notablement els contractes a

QUADRE II-1.27. PERFIL DELS ATURATS I ATURADES DE LLARGA DURADA A LES ILLES BALEARS (2018-2024)								
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total d'aturats de llarga durada		13.192	12.232	17.218	28.612	14.263	12.028	11.025
Sexe	Homes	4.952	4.550	6.432	11.079	5.243	4.406	4.019
	Dones	8.240	7.682	10.786	17.533	9.020	7.622	7.006
Edat	Menors de 25 anys	267	203	681	1.643	277	236	235
	De 25 a 45 anys	3.430	3.107	5.560	11.059	3.784	2.876	2.518
	Més de 45 anys	9.496	8.922	10.977	15.911	10.202	8.917	8.271
Nivell d'estudis	Sense estudis	115	74	111	214	93	87	81
	Estudis primaris	6.350	6.001	9.031	15.818	7.297	6.129	5.790
	Estudis secundaris	5.720	5.170	6.606	10.375	5.737	4.757	4.242
	Estudis superiors	1.008	987	1.471	2.206	1.136	1.056	912
Sector d'activitat	Agricultura	214	186	241	365	211	183	170
	Indústria	734	651	832	1.245	708	578	559
	Construcció	1.435	1.298	1.639	2.692	1.560	1.285	1.208
	Serveis	10.108	9.468	13.594	22.797	11.120	9.314	8.387
	Sense ocupació anterior	701	629	912	1.513	663	668	702
Illa	Mallorca	11.488	10.616	14.608	24.034	12.359	10.444	9.618
	Menorca	764	735	1.134	1.758	865	717	643
	Eivissa-Formentera	940	882	1.477	2.820	1.038	868	763

Font: SOIB.

temps parcial (+6,7 %). També augmenten els de jubilació parcial i de relleu. Com es va veure el 2023, es consoliden noves tipologies, com ara el contracte de durada determinada d'artistes i personal tècnic o auxiliar a temps complet (8.068 contractes el 2024, un 28,1 % més que el 2023). En el grup de contractes indefinits, es dona un descens generalitzat, més accentuat en els de conversió no bonificats (-27,5 %). D'altra banda, experimenten un notable increment els contractes formatius (+66,2 %) respecte al 2023, si bé presenten xifres molt residuals (2.069 contractes el 2024) (vegeu el [quadre II-1.28](#)).

Pel que fa a la durada dels contractes, del total dels temporals registrats a les Balears el 2023, un 30,0 % és un contracte per a un o dos dies. Si s'hi sumen els contractes

de durada inferior a 16 dies, el percentatge s'eleva fins al 45,4 %. És a dir, gairebé la meitat dels contractes temporals registrats a les Illes Balears durant el 2024 ha tingut una durada inferior a 16 dies. D'altra banda, un 20,4 % dels contractes temporals tenen una durada indeterminada (vegeu el [quadre II-1.29](#)).

En relació amb la curta durada dels contractes registrats, el 2024 l'índex de rotació (quocient entre el nombre de contractes temporals i el nombre de persones contractades amb contracte temporal) és de 2,03 contractes per persona contractada, valor que presenta una tendència creixent en els tres darrers anys. D'altra banda, el 2024 la durada mitjana dels contractes és de 45,2 dies de mitjana, la xifra més baixa de la sèrie històrica. És a dir, la contracta-

QUADRE II- 1.28. CONTRACTES REGISTRATS A LES ILLES BALEARS PER MODALITAT DE CONTRACTACIÓ (2017-2024)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 24-23	Var. (%)
Total de contractació	536.519	529.341	520.066	251.170	357.365	457.515	396.110	393.242	-2.868	-0,7
Contractes indefinits	76.859	91.480	85.436	45.705	63.536	296.592	279.443	272.607	-6.836	-2,4
A temps complet	31.890	37.280	33.652	21.189	27.450	88.307	88.552	86.932	-1.620	-1,8
Ordinaris	17.104	20.088	17.916	10.749	13.673	69.346	83.432	83.218	-214	-0,3
Conversió bonificat	194	181	187	131	149	204	215	152	-63	-29,3
Discapacitats (ordinaris i conversions)	199	201	198	108	130	269	259	183	-76	-29,3
Inicials bonificats	670	692	87	42	71	150	174	139	-35	-20,1
Conversió no bonificat	13.723	16.118	15.264	10.159	13.427	18.338	4.472	3.240	-1.232	-27,5
A temps parcial	13.236	14.896	12.828	8.878	10.598	34.020	32.521	31.542	-979	-3,0
Fix discontinu	31.733	39.304	38.956	15.638	25.488	174.265	158.370	154.133	-4.237	-2,7
Contractes de durada determinada	456.124	434.774	431.445	203.964	291.800	151.210	112.254	116.243	3.989	3,6
A temps complet	306.233	297.769	296.293	135.286	190.719	100.016	76.803	78.400	1.597	2,1
Obra i servei	103.116	103.054	103.726	58.079	72.048	13.681	-	-	-	-
Eventual per circumstàncies de la producció	183.867	175.035	173.514	62.686	101.419	64.622	50.594	50.666	72	0,1
Interinitat	18.774	19.160	18.581	14.251	16.873	20.512	18.220	18.024	-196	-1,1
Discapacitats	303	275	307	128	221	328	263	224	-39	-14,8
Altres	173	245	165	142	158	873	7.726	9.486	1.760	22,8
A temps parcial	149.891	137.005	135.152	68.678	101.081	51.194	35.451	37.843	2.392	6,7
Temps parcial	149.204	136.217	134.821	68.274	100.625	50.757	35.031	37.368	2.337	6,7
Jubilació parcial	503	575	251	302	353	348	330	378	48	14,5
Relleu	184	213	80	102	103	89	90	97	7	7,8
Contractes formatius	2.945	2.397	2.102	1.282	1.770	2.075	1.245	2.069	824	66,2
Formació	878	1.012	1.112	875	1.096	677	243	611	368	151,4
Pràctiques a temps complet	1.773	1.117	772	262	452	1215	880	1.355	475	54,0
Pràctiques a temps parcial	294	268	218	145	222	183	122	103	-19	-15,6
Altres contractes	591	690	1.083	219	259	7.632	3.168	2.323	-845	-26,7

Font: SOIB.

QUADRE II-1.29. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA REGISTRADA A LES ILLES BALEARS PER DURADA DEL CONTRACTE (2014-2024), EN PERCENTATGES								
	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	>12 mesos	Indeterminats
2014	14,7	8,0	8,0	23,4	15,5	3,4	0,3	26,7
2015	14,7	7,9	7,9	22,7	15,3	3,5	0,3	27,8
2016	14,8	7,4	7,4	22,9	16,6	3,5	0,3	27,0
2017	15,4	6,6	6,7	22,4	17,9	4,2	0,4	26,5
2018	15,0	6,6	6,3	22,0	17,5	4,3	0,4	27,9
2019	15,4	6,7	6,2	22,0	17,6	4,4	0,3	27,5
2020	10,2	7,3	8,5	22,7	9,9	4,4	0,6	36,5
2021	11,8	7,3	9,4	26,1	12,1	2,9	0,6	29,8
2022	23,4	12,6	8,4	17,6	10,8	2,5	0,7	24,0
2023	28,9	14,7	8,5	15,8	8,4	2,2	1,0	20,4
2024	30,0	15,4	8,5	14,4	7,2	2,9	1,1	20,4

Font: SOIB.

ció temporal ha experimentat un descens des de l'entrada en vigor de la reforma laboral, però aquesta cada vegada és d'una durada més baixa, i això fa augmentar la rotació laboral dels treballadors temporals (vegeu el [gràfic II-1.1](#)).

Per sexe, el 2024 les dones han signat 181.031 contractes (el 46,0 % sobre el total de contractació), i els homes, un total de 212.211 (el 54,0 % restant). En termes interanuals, tant la contractació femenina com la masculina ha experimentat un descens: del -1,2 % les primeres i del -0,3 % els segons. La contractació indefinida suposa el 69,3 %, si bé en el cas de les dones el percentatge baixa fins al 65,2 % enfront del 72,9 % per als homes.

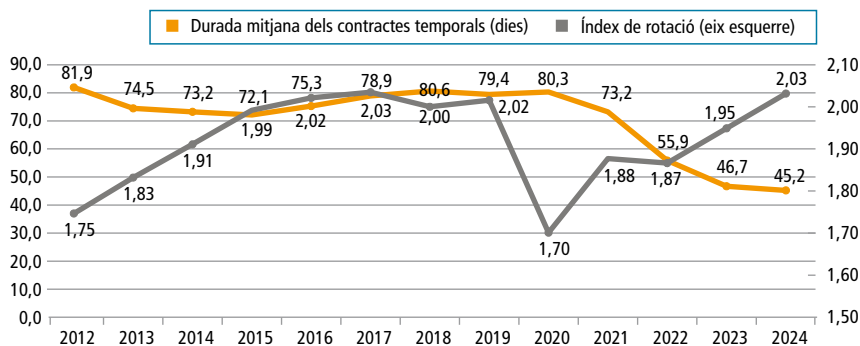
Quant a les deu ocupacions amb més contractes registrats el 2024, el primer que cal destacar és la superioritat de les ocupacions incloses dins els serveis, especialment en el cas de les dones, ja que totes pertanyen a aquest sector. En el cas dels homes, tot i ser majoria les dels serveis, també hi ha ocupa-

cions incloses en la resta de sectors econòmics (vegeu el [quadre II-1.30](#)).

Les dones concentren el 62,4 % del total de la contractació registrada durant el 2024 en deu ocupacions, concretament 113.046 contractes. Les tres ocupacions més contractades mostren un pes superior al 12 % del total de la contractació, de manera que en conjunt suposen el 44,8 % del total. És a dir, gairebé la meitat de les dones ha registrat un contracte en aquestes tres ocupacions durant el 2024. Les ocupacions són les següents, i es repeteixen cada any: cambreres (el 17,6 % de la contractació femenina), personal de neteja (15,1 %) i venedores de botigues i magatzems (12,1 %). D'aquestes deu ocupacions, sis corresponen a feines de mitjana qualificació (grups 4-8 de la CNO-11); tres, a feines no qualificades (grup 9), i una, a feines d'alta qualificació (grups d'1 a 3).

En el cas dels homes, les deu ocupacions més contractades representen el 51,7 % del total dels contractes. Per tant, hi ha

Gràfic II-1.1.
Índex de rotació: nombre de contractes temporals dividit per persones contractades amb contracte temporal (2012-2024)



Font: elaboració pròpia a partir de dades del SOIB.

menys concentració dels contractes que en el cas de les dones. Tanmateix, les tres ocupacions amb més contractació sumen el 26,7 %: cambrers (14,5 %), paletes (7,2 %) i cuiners (5,0 %). Per nivell de qualificació, cinc corresponen a ocupacions de mitjana qualificació (grups 4-8), quatre, a ocupacions no qualificades (grup 9), i una, a feines d'alta qualificació (grups d'1 a 3).

El 2024, s'han registrat un total de 133.032 contractes a persones estrangeres a les Illes Balears, fet que suposa el 33,8 % del total de nous contractes registrats. En el conjunt d'Espanya, el pes dels contractes a estrangers sobre el total és del 23,4 %. Del total de contractes a persones estrangeres registrats a les Balears el 2024, el 69,0 % ha correspost a treballadors i treballadores de fora de la UE, i la resta, el 31,0 %, a europeus. En termes interanuals, els contractes a persones estrangeres creix un 2,9 %, mentre que el nombre de contractes a treballadors i treballadores de nacionalitat espanyola cau un 2,5 % (vegeu el **quadre II-1.31**).

1.8.

SALARIS I COST LABORAL

Segons les dades de l'enquesta trimestral de cost laboral publicada per l'INE, el 2024 el cost salarial total mitjà per treballador a les Illes Balears és de 2.254,9 euros, un 2,0 % per sota de la mitjana nacional (2.301,9 euros). Respecte al 2023, es produeix un increment del 4,8 %, per sobre de la mitjana nacional (3,8 %). De fet, les Balears és la cinquena comunitat autònoma amb l'increment salarial més elevat el 2024 (vegeu el **quadre II-1.32**).

D'altra banda, l'any 2017 l'Ibestat comença a elaborar l'índex de costos laborals de les Illes Balears (ICLIB),⁸ que es crea amb la finalitat d'obtenir un indica-

8. Es pot consultar a l'enllaç següent: https://ibestat.caib.es/ibestat/page?p=px_tablas&nodeId=431a3d27-a5d5-4b8d-bb8e-fc5021cd2890&lang=ca.

Quadre II-1.30. Les deu ocupacions més contractades a les Illes Balears per sexe (2024)				
	Absoluts	%	Var. 24/23 (%)	
Dones	Total de contractació de dones	181.031	100,0	-1,2
	Total de les deu ocupacions	113.046	62,4	–
	Cambrers assalariades	31.782	17,6	-3,8
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	27.399	15,1	-0,5
	Venedores de botigues i magatzems	21.837	12,1	-1,3
	Ajudants de cuina	7.317	4,0	2,1
	Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic	6.692	3,7	-3,4
	Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment	5.038	2,8	3,5
	Cuineres assalariades	4.891	2,7	-1,5
	Empleades domèstiques	2.990	1,7	-16,7
	Recepcionistes d'hotels	2.568	1,4	-5,6
	Empleades administratives sense tasques d'atenció al públic	2.532	1,4	-9,2
	Total de contractació d'homes	212.211	100,0	-0,3
	Total de les deu ocupacions	109.728	51,7	–
	Cambrers assalariats	30.769	14,5	-10,3
	Paletes	15.303	7,2	-14,9
	Cuiners assalariats	10.605	5,0	-8,7
Homes	Peons de la construcció d'edificis	10.491	4,9	-12,1
	Ajudants de cuina	10.253	4,8	-21,1
	Venedors de botigues i magatzems	7.875	3,7	-8,2
	Conductors assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes	6.826	3,2	-21,7
	Compositors, músics i cantants	6.509	3,1	-10,9
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	6.121	2,9	-10,7
	Peons del transport de mercaderies i descarregadors	4.976	2,3	-12,9

Font: SOIB.

QUADRE II-1.31. NOMBRE DE CONTRACTES REGISTRATS A TREBALLADORS ESTRANGERS A LES ILLES BALEARS I ESPANYA PER ZONES DE PROCEDÈNCIA (2024)

	Illes Balears		Espanya	
	Absoluts	%	Absoluts	%
Total	133.032	100,0	3.604.741	100,0
Unió Europea	41.297	31,0	789.556	21,9
No UE	91.735	69,0	2.815.185	78,1

Font: SOIB.

QUADRE II-1.32. COST SALARIAL TOTAL PER TREBALLADOR I COMUNITAT AUTÒNOMA (2023-2024)

	Mitjana 2023	Mitjana 2024	% variació
Total	2.216,6	2.301,9	3,85
Andalusia	1.949,5	1.990,1	2,08
Aragó	2.129,8	2.220,3	4,25
Astúries	2.165,9	2.266,0	4,62
Illes Balears	2.152,4	2.254,9	4,76
Illes Canàries	1.826,1	1.876,8	2,78
Cantàbria	2.034,5	2.093,7	2,91
Castella i Lleó	1.989,3	2.046,6	2,88
Castella-la Manxa	1.960,1	2.019,6	3,04
Catalunya	2.401,4	2.481,6	3,34
Com. Valenciana	1.964,1	2.051,6	4,46
Extremadura	1.732,1	1.877,0	8,37
Galícia	1.952,5	2.055,3	5,26
Madrid	2.680,4	2.809,8	4,83
Múrcia	1.923,0	2.028,4	5,48
Navarra	2.391,0	2.469,9	3,30
País Basc	2.514,0	2.571,5	2,29
La Rioja	1.994,4	2.086,0	4,59

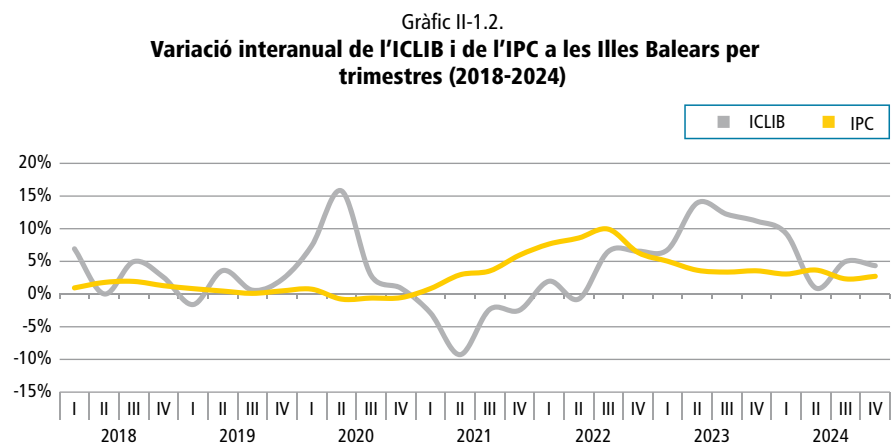
Font: INE, enquesta trimestral del cost laboral.

dor de l'evolució del cost laboral en què no intervinguin els possibles canvis en la composició del mercat laboral. En aquest sentit, l'ICLIB es construeix com un índex encadenat de Laspeyres a partir de la informació proporcionada per l'enquesta

trimestral de cost laboral. Així, s'umpl un buit d'informació salarial que hi havia fins ara, ja que la composició del mercat laboral segons el tipus de jornada o la branca d'activitat pot afectar artificialment l'evolució agregada dels salaris.

El **gràfic II-1.2** mostra l'evolució de l'índex de costos laborals i l'índex de preus de consum del període 2018-2024. S'observa com el 2024 els preus han continuat amb valors superiors al 2,5 % (tret del tercer trimestre). Ara bé, els creixements salarials

continuen per damunt de la inflació durant tot l'any, tret del segon trimestre. Aquest fet ha de repercutir favorablement en la millora del poder adquisitiu dels treballadors i les treballadores de les Illes Balears.



Font: Ibestat (2024), Índex de costos laborals de les Illes Balears (ICLIB) i IPC (2024)

2

L'ÍNDEX DE QUALITAT DEL TREBALL (IQT)

L'any 2004, el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears va encarregar un primer estudi que tenia per objecte definir una metodologia i una proposta d'indicadors per avaluar la qualitat del treball a les Illes Balears.¹ Aquesta primera versió va ser posteriorment actualitzada l'any 2008 i editada el 2009,² de manera que es disposa de resultats de l'any 2001 i del 2006 al 2016. El 2019, es du a terme una nova actualització de la metodologia i es publica un tercer treball,³ que aprofita bona part de la tasca que s'havia fet fins al moment, però que considera el desenvolupament de nous indicadors i estadístiques, i que té per objecte centrar l'anàlisi específicament en els aspectes qualitatius de l'ocupació,

deixant alguns dels indicadors fins ara emprats com a elements de context del marc laboral. El nou índex de qualitat del treball es basa en un conjunt d'indicadors agrupats en tres grans dimensions:

1. Retribucions salarials. L'objectiu és prendre en consideració el nivell salarial de l'ocupació principal del treballador i alguna mesura de com garanteix o no un cert nivell de benestar. Així mateix, es proposa introduir mesures de desigualtat en la distribució salarial.
2. Seguretat laboral. Es tracta de preveure mesures que aproximïn la probabilitat de passar a la situació d'atur, les condicions d'aquest període d'atur i tots els aspectes indicatius de més o menys estabilitat en l'ocupació, com ara la major o menor prevalença de diverses modalitats de contractes laborals.
3. Condicions laborals. Aquesta seria la dimensió més àmplia en la mesura que pren en consideració tots els aspectes relacionats amb les condicions en què es desenvolupa el treball, conciliació de vida laboral i familiar, sinistralitat laboral, gènere, etc.

1. 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.

2. Estudi elaborat l'any 2008 i publicat el 2009 a proposta de la Comissió de Treball de la Memòria del CES 2007 i aprovat per la Comissió Permanent, en què es du 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.

3. Estudi elaborat i publicat el 2019 a proposta de la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals, en què es du 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.

El 2021, la submostra de l'Enquesta de població activa de l'INE va patir un canvi metodològic i 6 indicadors del total dels 36 utilitzats en el càlcul de l'IQT no es varen poder actualitzar. Concretament, es

tracta dels indicadors següents: percentatge d'ocupats que cerquen feina per inseguretat en l'actual, els ocupats que volen treballar més hores, percentatge d'ocupats que cerquen feina per millorar, percentatge d'ocupats que treballen en jornada continuada, percentatge d'ocupats que fan formació relacionada amb la seva ocupació actual i, finalment, el percentatge d'ocupats que fan formació amb participació empresarial. Per a l'actualització de l'IQT del 2021, es va decidir mantenir els valors calculats per a l'any 2020.

Tanmateix, de cara a la continuació de l'actualització de l'indicador l'any 2023 es va optar per fer una revisió i anàlisi de les possibles implicacions de la no disponibilitat de diversos indicadors emprats en l'elaboració de l'IQT. La decisió final fou eliminar els indicadors que ja no estan disponibles i substituir únicament els dos indicadors del bloc de formació, atès que els altres quatre indicadors pertanyen a blocs diferents entre si i ja tenen prou indicadors representatius.

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

Per enllaçar les dues sèries, es varen calcular novament l'IQT del 2020 amb els nous indicadors i s'ha vist com els resultats no difereien de forma significativa, més aviat canviaven poc. Per tant, els resultats pre-

sentats en les tres darreres edicions de la memòria es presenten amb l'antiga metodologia fins al 2019 i amb la nova metodologia per als anys posteriors.

En definitiva, l'actual IQT està compost per una bateria de 32 indicadors que permeten obtenir una visió àmplia de les principals característiques quantitatives i qualitatives del mercat de treball a les diverses comunitats autònomes (vegeu el [quadre II-2.1](#)).

Pel que fa a les ponderacions dels diversos indicadors, s'han definit tres possibles escenaris.⁴ En tots els casos es considera que la dimensió de retribucions salarials té una rellevància clarament superior a l'hora de valorar la qualitat de la feina. La resta d'indicadors tenen tots la mateixa ponderació en l'escenari base, mentre que en l'escenari social s'atorga un pes superior als indicadors de conciliació i gènere, i en l'escenari d'estabilitat es consideren més rellevants les variables relacionades amb la seguretat en el lloc de feina i les modalitats laborals (vegeu el [quadre II-2.2](#)).

Aplicant les ponderacions explicades, els resultats globals situen les Illes Balears en una posició avantatjosa en relació amb la resta de comunitats autònomes durant bona part dels anys estudiats. Tanmateix, els resultats del 2019 van presentar una millora notable de la posició de les Balears, que va assolir la tercera posició del rànquing en l'escenari base, i la segona en l'escenari d'estabilitat i en l'escenari social.

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

QUADRE II-2.1. DIMENSIONS I INDICADORS DE QUALITAT DEL TREBALL (2023)

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

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

Quadre II-2.2. PONDERACIONS ESTABLERTES EN ELS DIVERSOS ESCENARIS, IQT (2023)				
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’avanç de posicions relatives va ser molt significatiu, atès que els resultats dels anys anteriors col·locaven les Illes Balears entre la quarta i la sisena posició. L’actualització dels indicadors el 2020, any especialment complicat per al mercat de treball, va donar continuïtat als bons resultats de l’any anterior, i les Illes Balears se situaren una altra vegada en la tercera posició en l’escenari base i en la segona en l’escenari d’estabilitat i, baixaren fins a la tercera posició en l’escenari social. L’actualització amb les dades del 2021 i 2022 va implicar un lleuger empitjorament de la posició de les Illes Balears en relació amb la resta de comunitats autònomes, atès que varen baixar en cada un dels escenaris. L’actualització amb dades del 2023 mostra com les Illes Balears se situen en la tercera millor posició en els tres escenaris, amb la qual cosa remunta una posició en tots els escenaris respecte al 2022 (vegeu el [quadre II-2.3](#)).

L’anàlisi que es fa amb les dades de l’índex de qualitat del treball (IQT) permet oferir algunes conclusions rellevants que estan en la línia de poder identificar els punts

forts de la regió i també els aspectes respecte als quals les Balears mostren una situació més feble. És interessant analitzar en quines dimensions i en quins indicadors les Illes Balears han millorat els resultats del 2023 en relació amb el 2022, així com quins han estat els indicadors que han patit un descens en el rànquing per comunitats autònomes (vegeu els quadres de [II-2.4](#), [II-2.5](#), [II-2.6](#), [II-2.7](#), [II-2.8](#), [II-2.9](#), [II-2.10](#) i [II-2.11](#)).

- En la dimensió 1 sobre retribucions salarials, que integra els indicadors que tenen més pes en tots els escenaris considerats,⁵ les Balears han passat de la vuitena a la cinquena posició pel que fa al guany salarial i mantenen la primera posició en l’indicador de desigualtat salarial. D’altra banda, escalen de la quarta fins a la primera posició pel que fa al percentatge de llars amb baixa intensitat

5. S’ha de tenir en compte que la font de dos dels tres indicadors que componen aquesta dimensió és l’Enquesta d’estructura salarial de l’INE, i té un decalatge temporal en la seva publicació d’un any i que els resultats per al 2023 corresponen a l’enquesta del 2022, publicada el 23/09/2024.

QUADRE II-2.3. RÀNQUING D'IQT DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES SEGONS LES PONDERACIONS ESTABLERTES (2009-2023)

	Escenari base								
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andalusia	17	17	15	16	17	16	16	15	16
Aragó	4	4	5	6	6	6	5	5	5
Astúries	9	9	13	11	14	15	14	13	12
Illes Balears	6	6	4	5	3	3	4	4	3
Canàries	16	16	17	14	15	13	15	17	15
Cantàbria	11	13	10	9	8	7	7	10	10
Castella i Lleó	8	7	11	7	9	9	11	12	14
Castella-la Manxa	10	11	9	15	11	12	9	11	13
Catalunya	3	5	6	4	5	5	3	3	4
Com. Valenciana	13	14	12	12	12	14	13	14	7
Extremadura	15	12	16	17	16	17	17	16	17
Galícia	12	10	8	10	10	10	10	8	11
Madrid	2	3	2	2	4	2	2	2	1
Múrcia	14	15	14	13	13	11	12	9	8
Navarra	5	2	3	3	2	4	6	6	6
País Basc	1	1	1	1	1	1	1	1	2
La Rioja	7	8	7	8	7	8	8	7	9

	Escenari social								
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andalusia	17	17	15	16	17	16	16	14	16
Aragó	4	4	4	6	6	6	5	5	5
Astúries	9	9	13	12	14	15	14	13	12
Illes Balears	6	6	5	5	2	3	4	4	3
Canàries	15	16	17	14	15	12	15	17	13
Cantàbria	11	15	10	9	8	7	7	10	9
Castella i Lleó	8	7	11	8	9	9	11	12	15
Castella-la Manxa	10	10	9	15	11	13	10	11	14
Catalunya	2	5	6	3	5	5	3	3	4
Com. Valenciana	13	14	12	11	12	14	13	15	8
Extremadura	16	12	14	17	16	17	17	16	17
Galícia	12	11	8	10	10	10	8	9	11
Madrid	3	3	2	2	4	2	1	1	1
Múrcia	14	13	16	13	13	11	12	8	7
Navarra	7	2	3	4	3	4	6	6	6
País Basc	1	1	1	1	1	1	2	2	2
La Rioja	5	8	7	7	7	8	9	7	10

continua

	Escenari estabilitat								
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andalusia	17	17	16	16	17	16	17	16	16
Aragó	4	5	4	6	6	7	5	5	5
Astúries	9	9	13	11	14	15	14	13	13
Illes Balears	5	6	5	4	2	3	4	4	3
Canàries	16	16	17	14	15	14	15	17	15
Cantàbria	12	13	10	8	8	6	7	10	11
Castella i Lleó	8	7	11	7	9	9	11	11	12
Castella-la Manxa	10	11	9	13	12	12	10	12	14
Catalunya	2	4	6	3	5	5	3	3	4
Com. Valenciana	13	14	12	12	11	13	13	14	8
Extremadura	15	12	15	17	16	17	16	15	17
Galícia	11	10	8	10	10	10	9	9	10
Madrid	3	3	2	2	3	2	2	2	1
Múrcia	14	15	14	15	13	11	12	8	6
Navarra	7	2	3	5	4	4	6	6	7
País Basc	1	1	1	1	1	1	1	1	2
La Rioja	6	8	7	9	7	8	8	7	9

Font: actualització de l'IQT a partir de la metodologia de Garcia, G.; Parellada, M.; Puiggròs, A.; Ribas, M.

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.

Quadre II-2.4. Rànquing dels IQT. Dimensió 1: Retribucions salarials (2023)			
	Dimensió 1: retribucions salarials		
	Guany mitjà anual	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
Andalusia	13	15	11
Aragó	7	4	3
Astúries	6	16	13
Illes Balears	5	1	1
Illes Canàries	16	17	2
Cantàbria	8	13	10
Castella-la Manxa	11	10	15
Castella i Lleó	15	6	9
Catalunya	4	8	14
Com. Valenciana	10	12	4
Extremadura	17	14	17

continua

	Dimensió 1: retribucions salarials		
	Guany mitjà anual	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
Galícia	12	9	6
Madrid	2	3	16
Múrcia	14	5	7
Navarra	3	10	5
País Basc	1	6	8
La Rioja	9	2	12

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

QUADRE II-2.5. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 2: SEGURETAT EN EL TREBALL. SEGURETAT (2023)				
	Dimensió 2: seguretat en el treball. Seguretat			
	Risc de quedar-se a l'atur	Taxa neta cobertura prestacions per atur	% de treballadors afectats per ERO	Taxa de cobertura dels convenis col·lectius
Andalusia	10	3	7	8
Aragó	13	5	12	5
Astúries	6	16	16	9
Illes Balears	1	1	1	14
Illes Canàries	3	15	5	11
Cantàbria	15	12	15	13
Castella-la Manxa	12	9	9	4
Castella i Lleó	4	11	2	10
Catalunya	9	4	10	2
Com. Valenciana	2	10	14	3
Extremadura	11	2	3	15
Galícia	14	8	13	12
Madrid	7	13	6	7
Múrcia	5	6	4	1
Navarra	17	14	17	17
País Basc	8	17	11	16
La Rioja	16	7	8	6

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

QUADRE II-2.6. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 2: SEGURETAT EN EL TREBALL. MODALITATS LABORALS (2023)					
	Dimensió 2: seguretat en el treball. Modalitats laborals				
	Taxa de empatalitat	% de temporals involuntaris	Taxa de parcialitat	% de parcials involuntaris	% de contractes fixos discontinus
Andalusia	16	13	5	17	15
Aragó	6	2	12	3	10
Astúries	13	6	7	11	9
Illes Balears	3	1	17	2	17
Illes Canàries	12	16	16	15	6
Cantàbria	5	17	11	14	12
Castella-la Manxa	8	9	9	6	3
Castella i Lleó	14	5	10	8	8
Catalunya	2	7	13	1	4
Com. Valenciana	9	4	2	7	14
Extremadura	17	12	3	16	13
Galícia	7	10	4	10	11
Madrid	1	3	14	12	1
Múrcia	11	8	8	13	16
Navarra	10	15	5	5	5
País Basc	15	14	1	9	2
La Rioja	4	11	14	4	7

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

QUADRE II-2.7. RÀNKING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. CONDICIONS DE TREBALL (2023)				
	Dimensió 3: condicions laborals. Condicions de treball			
	Desajustament de qualificacions	Autonomia en el lloc de treball	% d'ocupats que treballen més de 40 h	Hores extraordinàries per treballador
Andalusia	14	15	8	5
Aragó	9	7	12	16
Astúries	17	11	16	6
Illes Balears	7	10	5	15
Illes Canàries	16	17	2	10
Cantàbria	13	1	9	1
Castella-la Manxa	12	8	14	2
Castella i Lleó	15	16	11	12
Catalunya	3	2	1	17
Com. Valenciana	6	3	13	14

continua

	Dimensió 3: condicions laborals. Condicions de treball			
	Desajustament de qualificacions	Autonomia en el lloc de treball	% d'ocupats que treballen més de 40 h	Hores extraordinàries per treballador
Extremadura	10	13	15	3
Galícia	11	4	17	10
Madrid	4	5	7	8
Múrcia	8	6	10	7
Navarra	1	9	6	13
País Basc	2	12	4	4
La Rioja	5	14	3	9

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

QUADRE II-2.8. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. SINISTRALITAT (2023)			
	Dimensió 3: condicions laborals. Sinistralitat		
	Incidència d'accidents laborals amb baixa	Gravetat d'accidents amb baixa	Incidència de malalties professionals
Andalusia	10	10	4
Aragó	8	11	15
Astúries	11	15	7
Illes Balears	17	1	3
Illes Canàries	6	6	2
Cantàbria	4	17	11
Castella-la Manxa	7	13	13
Castella i Lleó	15	9	12
Catalunya	2	3	6
Com. Valenciana	3	14	10
Extremadura	9	12	5
Galícia	5	16	8
Madrid	1	4	1
Múrcia	12	7	9
Navarra	16	2	17
País Basc	13	5	14
La Rioja	14	8	16

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

QUADRE II-2.9. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. CONCILIACIÓ (2023)			
	Dimensió 3: condicions laborals. Conciliació		
	% d'ocupats que treballen ds., dg., final de tarda o nit	% d'ocupats que treballen al domicili particular	% d'ocupats amb jornada parcial voluntària
Andalusia	13	6	14
Aragó	9	8	10
Astúries	16	11	2
Illes Balears	6	17	7
Illes Canàries	17	9	3
Cantàbria	14	5	1
Castella-la Manxa	15	14	6
Castella i Lleó	8	12	5
Catalunya	1	2	13
Com. Valenciana	7	3	12
Extremadura	12	16	17
Galícia	11	7	8
Madrid	2	1	11
Múrcia	5	13	15
Navarra	4	4	9
País Basc	10	10	16
La Rioja	3	15	4

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

QUADRE II-2.10. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. FORMACIÓ I PROMOCIÓ (2023)			
	Dimensió 3: condicions laborals. Formació i promoció		
	% d'ocupats que cursen estudis	Abandonament escolar prematur	Empreses formadores sobre el total empreses
Andalusia	10	15	3
Aragó	5	9	9
Astúries	4	8	1
Illes Balears	17	16	13
Illes Canàries	6	11	17
Cantàbria	2	3	5
Castella-la Manxa	15	7	6
Castella i Lleó	14	14	14
Catalunya	9	12	12
Com. Valenciana	8	13	15

continua

	Dimensió 3: condicions laborals. Formació i promoció		
	% d'ocupats que cursen estudis	Abandonament escolar prematur	Empreses formadores sobre el total empreses
Extremadura	12	6	7
Galícia	11	4	4
Madrid	7	10	10
Múrcia	13	17	2
Navarra	1	1	11
País Basc	3	2	8
La Rioja	16	5	16

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

QUADRE II-2.11. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. GÈNERE (2023)							
	Dimensió 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
Andalusia	6	15	9	11	11	10	5
Aragó	15	3	16	10	10	16	4
Astúries	14	4	5	6	12	11	13
Illes Balears	2	16	4	4	15	14	17
Illes Canàries	1	14	8	8	2	4	15
Cantàbria	12	2	13	17	14	2	7
Castella-la Manxa	10	8	15	15	9	3	14
Castella i Lleó	7	11	3	12	7	13	12
Catalunya	13	13	14	2	13	12	11
Com. Valenciana	5	12	12	3	5	6	3
Extremadura	3	7	2	9	4	8	6
Galícia	9	5	11	7	17	7	2
Madrid	8	9	10	14	6	9	1
Múrcia	17	1	1	1	1	5	10
Navarra	11	17	17	16	16	15	9
País Basc	4	10	7	5	8	17	8
La Rioja	16	6	6	13	3	1	16

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

de treball. Tot plegat fa que les Illes Balears es posicionin el 2023 en la segona millor posició en aquesta dimensió. Cal recordar que els anys 2021 i 2022 se situaven en el cinquè lloc del rànquing.

- En la dimensió 2 sobre la seguretat laboral, les Balears mantenen la primera posició del rànquing. Continuen encapçalant la llista de comunitats autònomes en la taxa de cobertura de prestacions per atur, així com en el risc de quedar a l'atur. A més, tornen a la primera posició en el pes dels treballadors afectats per un expedient de regulació de l'ocupació quan el 2022 es varen situar en la sisena. D'altra banda, continuen en la catorzena posició, com en els dos anys anteriors, pel que fa a la taxa de cobertura de convenis col·lectius⁶.
- També en la dimensió 2, en aquest cas en la subdimensió de les modalitats laborals, les Illes Balears passen de la tretzena a la dotzena posició. Es tracta, per tant, d'una dimensió en què les Illes Balears ocupen habitualment els darrers llocs en relació amb la resta de territoris. Més concretament, les Illes mantenen la darrera posició pel que fa al pes dels ocupats fixos discontinus i també pel que fa a la taxa de parcialitat més baixa. En canvi, escalen de la vuitena fins a la tercera posició en la taxa de temporalitat. Els canvis introduïts per la reforma laboral⁷ del 2022 en la

tipologia contractual i el gran volum de contractació indefinida fixa discontinua derivat de la reforma ha fet abaixar la taxa de temporalitat de les Illes Balears a xifres fins ara mai vistes. A més, mantenen la primera posició en el pes dels assalariats temporals involuntaris i la segona millor posició en la taxa de parcialitat involuntària.

- En la dimensió 3 sobre les condicions laborals, pel que fa a la subdimensió de condicions de treball, les Illes Balears han empitjorat significativament la seva posició relativa al 2023. D'aquesta manera, se situen en l'onzena posició quan el 2022 i el 2019 n'ocupaven la millor. En més detall, passen del primer al desè lloc en l'indicador d'autonomia en el lloc de feina⁸. I també empitjoren en comparació a la resta de territoris en l'indicador d'hores extres (del sisè al quinzè lloc) i en el pes d'ocupats que treballen més de 40 hores setmanals. En canvi, milloren, per segon any consecutiu, en el desajustament de qualificacions, pel fet de passar del desè al setè lloc.
- Pel que fa a la sinistralitat laboral, també dins la dimensió 3, les Illes Balears mantenen el 2023 la sisena posició en el rànquing per comunitats autònomes. Així, les Illes es caracteritzen per tenir l'índex més alt d'incidència d'accidents laborals. Ara bé, continuen ocupant la primera posició en l'indicador sobre els dies de baixa i es mantenen en la tercera posició pel que fa a la incidència de malalties professionals.

6. Des de l'any 2021 el Ministeri de Treball i Economia Social ofereix informació relativa a la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva i ja no s'ha de construir l'indicador expressament.

7. Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

8. Aquest indicador de les variables de la submostra de l'EPA mesura el percentatge d'ocupats en llocs de feina que suposen certa autonomia (encarregats, quadres intermedis, directors, ocupats independents) sobre el total d'ocupats.

- Continuant amb la dimensió 3, en aquest cas amb la subdimensió de conciliació, les Illes Balears cauen el 2023 fins a la tretzena posició, quan el 2022 n'ocupaven la tercera. Més en detall, baixen a la darrera posició en el percentatge d'ocupats que treballen al seu domicili i baixen una posició en la taxa de parcialitat voluntària, fins a la setena. En canvi, han guanyat una posició en el percentatge d'ocupats que treballen en dissabte, diumenge, darrera hora del capvespre o nit i se situen en el sisè lloc del rànkung.
- En la subdimensió de formació i promoció de la dimensió 3, les Illes Balears, continuen, com el 2022, en la darrera posició, quan el 2021 n'ocupaven la dotzena. D'aquesta manera, continuen com l'any anterior, a la coa pel que fa al percentatge d'ocupats que cursen algun tipus de formació i, en la penúltima, en l'indicador d'abandonament escolar prematur. En el percentatge d'empreses formadores sobre el total d'empreses, passen de l'onzena a la tretzena posició el 2023. Sens dubte, en el bloc de formació, les Illes Balears presenten un dels punts febles més significatius.

Finalment, pel que fa a la subdimensió de gènere de la dimensió 3, les Illes Balears continuen en la penúltima posició, en què es varen situar el 2022. S'ha de tenir en compte que les Illes Balears varen encapçalar aquesta subdimensió

el 2019 i varen ocupar la tercera millor posició el 2020 i el 2021. Aquesta davallada s'explica per l'empitjorament de la posició relativa sobretot a la ràtio entre homes i dones de l'índex de desajustament i en la ràtio dels ocupats que cursen estudis. És a dir, en aquests indicadors formatius i/o de qualificació, a més de tenir mals resultats, les diferències per gènere són pitjors a les Illes Balears que a la resta de territoris. A més, mantenen les darreres posicions en la ràtio del risc de quedar-se a l'atur o en la ràtio dels ocupats que treballen al seu domicili. En canvi, les Illes Balears mantenen, o fins i tot milloren, la posició en relació amb la resta de comunitats autònomes en la bretxa salarial, on les Illes escalen una posició i se situen en el segon lloc del rànkung. I també milloren en la ràtio de la taxa de parcialitat i temporalitat involuntària.

En síntesi, els resultats de l'índex de qualitat del treball del 2023 suposen una millora de les Illes Balears en els tres escenaris establerts en què assoleixen en cada un d'ells la tercera posició. Aquesta millora s'explica sobretot pels bons resultats de les Balears en la darrera Enquesta d'estructura salarial del 2022, amb un increment salarial del 12,5 % respecte al 2021, fet que impulsa a les Balears fins a la segona millor posició en la dimensió 1 de l'índex sintètic, dimensió de remuneracions salarials, que representa entre el 43 % i el 51 %, dependent de l'escenari, del total de l'IQT.

3

POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

3.1.

CONTEXT I EVOLUCIÓ EL 2024

En l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació, el 2024 manté l'enfocament en l'impuls de la formació, l'orientació i la intermediació laboral. Aquestes accions s'emmarquen dins del Programa nacional de reformes, que prioritza la digitalització, la transició ecològica i la cohesió social com a pilars fonamentals per a la transformació del mercat laboral.

El Pla de recuperació, transformació i resiliència (PRTR), finançat amb els fons europeus Next Generation-EU, també ha estat un motor clau per a la modernització de les polítiques d'ocupació. El 2024, les Illes Balears han rebut 13 milions d'euros per a accions de formació i ocupació dins el marc del Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR). Aquests fons han permès reforçar els programes de capacització professional, especialment en sectors estratègics com les energies renovables, el turisme sostenible i la digitalització empresarial.

El Fons Social Europeu Plus (FSE+) també ha tengut un paper central en la implementació de programes dirigits a col·lectius vulnerables, amb una inversió total de 102 milions d'euros a les Illes Balears durant el període 2021-2027. En aquest context, el

Pla de garantia juvenil plus 2021-2027 ha continuat promovent la inserció laboral de les persones joves, per millorar la seva formació i competències, i poder accedir a llocs de treball de qualitat. Amb data de 31 de desembre de 2024, hi havia 26.062 joves de menys de 30 anys beneficiaris del Programa de garantia juvenil a les Balears, amb 4.995 noves inscripcions durant l'exercici. Amb tot, el nombre de joves que s'han anat enregistrant a les Balears des de l'inici del Programa de garantia juvenil l'any 2014 arriba a les 65.360 persones.

Així, l'any 2024, després d'un exhaustiu examen sobre Espanya, de conformitat amb l'article 5 del Reglament (UE) núm. 1176/2011, la Comissió¹ ha arribat a la conclusió que Espanya ja no està experimentant desequilibris macroeconòmics. En el mateix sentit, ha valorat que s'ha millorat en la reducció de vulnerabilitats amb rellevància transfronterera relacionades amb l'elevat deute privat i extern, i hi ha hagut reduccions del deute públic. Així doncs, la Comissió considera que s'han aconseguit avanços significatius per abordar les vulnerabilitats detectades en el passat, en particular en els últims anys,

1. CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA (2024). Recomanació del Consell, de 19 de juny de 2024, relativa a les polítiques econòmiques, socials i d'ocupació, estructurals i pressupostàries d'Espanya 11076/24. COM(2024) 609 final.

gràcies a l'aplicació del pla de recuperació i resiliència, però valora que és necessari redoblar els esforços, especialment per reduir l'elevat deute públic.

En matèria d'ocupació, la Comissió valora que tot i que la taxa de desocupació ha seguit una tendència a la baixa durant una dècada i es preveu que continuï disminuint, segueix sent necessari promoure la (re)integració de les persones en situació d'atur de llarga durada i les persones treballadores de més edat en el mercat laboral, reforçar l'orientació professional, abordar la inadequació de les capacitats i aplicar la Garantia Juvenil europea.

En el context balear, l'economia ha experimentat un creixement notable durant el 2024. Segons les darreres dades publicades, el PIB de les Illes Balears ha crescut un 4 %, impulsat principalment per la recuperació del turisme internacional i l'augment de la despesa pública en projectes estratègics. Aquestes xifres situen les Illes Balears entre les comunitats autònomes amb un millor comportament econòmic durant aquest període.

Els sectors clau han estat el turisme sostenible, amb un increment en les estades de més qualitat i menys impacte ambiental, i les energies renovables, que han experimentat una acceleració gràcies a la implementació de programes específics de transició ecològica. A més, la construcció i la digitalització empresarial han tengut un paper important, gràcies als incentius proporcionats pels fons europeus. En aquest context, la consolidació del sector turístic en una dimensió més sostenible i diversificada continua sent una prioritat estratègica.

Pel que fa al mercat laboral de les Balears, en el moment de tancar aquest apartat, es troba en situació de normalització. En efecte, el nombre de persones desocupades s'està reduint de manera important i se situa en les 28.943 persones l'any 2024. Així doncs, l'increment progressiu del pressupost de les polítiques actives d'ocupació, juntament amb la reducció del nombre de persones registrades en situació d'atur, ha permès que la inversió per persona aturada s'hagi incrementat àmpliament en els darrers anys i se situï en els 5.380,00 € l'any 2024 (vegeu el [quadre II-3.1](#)).

Sens dubte, l'increment de recursos provinents de les diferents conferències sectorials, així com els fons europeus d'ocupació provinents dels components 19, 20 23 i 24 dels MRR, ha permès seguir amb aquesta tendència.

Concretament, el pressupost total destinat a polítiques actives d'ocupació per a l'any 2024 ha estat de 155.714.147 €. Pel que fa a l'origen d'aquest pressupost, a part dels fons propis, cal destacar les transferències finalistes de la distribució territorial que fa l'Estat de les conferències sectorials d'ocupació i educació (85 milions d'euros), el Fons Social Europeu Plus (FSE+), més el Programa de garantia juvenil (24,9 milions d'euros), el Fons MRR (13 milions d'euros), fons propi (27,7 milions d'euros) i altres fons (4,97 milions d'euros) (vegeu el [quadre II-3.2](#)).

En conclusió, les polítiques actives d'ocupació el 2024 s'han orientat a enfortir la capacitat d'adaptació del mercat laboral davant els reptes actuals i futurs. En el nou escenari, resulta cabdal la capacitat de formació de les persones desocupades

QUADRE II-3.1 EVOLUCIÓ DELS PRESSUPOSTS EXECUTATS DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCCUPACIÓ I DESPESA PER PERSONA ATURADA REGISTRADA (2019-2024)			
	2019	2020	2021
Pressupost de les PAO	110.193.504,0 €	107.047.494,0 €	111.586.864,0 €
Despesa en les PAO per persona registrada en situació d'atur en el SOIB	2.265,5 €	1.465,6 €	1.700,6 €
continua			
	2022	2023	2024
Pressupost de les PAO	149.887.841,0 €	153.743.406,0 €	155.714.147,0 €
Despesa en les PAO per persona registrada en situació d'atur en el SOIB	3.718,8 €	4.876,3 €	5.380,0 €

Font: elaboració pròpia a partir dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/>.

QUADRE II-3.2. FINANÇAMENT DELS PRESSUPOSTS 2024		
Finançament del pressupost	Import	% sobre total pressupost
CONFERÈNCIA SECTORIAL OCUPACIÓ 24	61.874.107,7 €	39,74 %
CONFERÈNCIA SECTORIAL EDUCACIÓ 24	23.138.281,8 €	14,86 %
FONS MRR	13.040.138,3 €	8,37 %
FSE+ i GARANTIA JUVENIL	24.940.618,1 €	16,02 %
FONS PROPIS	27.749.502,0 €	17,82 %
ALTRES FONS	4.971.499,1 €	3,19 %
Total	155.714.147,0 €	100,00 %

Font: elaboració pròpia a partir dels pressuposts generals de les Illes Balears 2024. Disponible a: https://www.caib.es/sites/estadistiques/ca/2024_p/ i <https://pressupostsillesbalears.cat/ca/programas/322D/foment-i-gestio-de-l-ocupaci%C3%B3-a-les-illes-balears#view=functional&year=2024> [Consultat el 12 de gener de 2025].

i la d'intermediació laboral. Per això, resulta estratègic desenvolupar actuacions que reforcin la inclusió de les persones amb més dificultats d'accés al mercat laboral a través d'accions específicament dissenyades per a elles i les seves circumstàncies en el camp de l'orientació, la intermediació laboral, la qualificació, la formació professional i l'adquisició d'experiència labo-

ral. Al capdavant, un dels principis rectors de les polítiques actives d'ocupació és la igualtat d'oportunitats.

La combinació d'inversions estratègiques, reformes laborals i programes de capacitació suposa una oportunitat per continuar millorant els indicadors laborals i reduir les desigualtats socials al territori.

3.2

MARC ESTRATÈGIC I NORMATIU

El sistema per a l'ocupació a les Illes Balears el conformen el conjunt d'entitats, serveis i programes que promouen i desenvolupen la política pública d'ocupació i que garanteixen uns serveis ocupacionals de qualitat a les persones i empreses de les Illes Balears en el marc de l'Estratègia espanyola de suport actiu per a l'ocupació 2021-2024², el Pla anual de foment de l'ocupació digna (PAFED 2024) i els diferents plans autonòmics: Pla d'ocupació de qualitat de les Illes Balears 2022-2025³ i el Pla integral de formació professional 2022-2025⁴.

L'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024 (d'ara endavant, EEAE) constitueix el marc per a la determinació d'objectius comuns a assolir pel conjunt de serveis públics d'ocupació, en establir un instrument que garanteix la igualtat en l'accés i l'atenció als beneficiaris de les polítiques d'activació per a la feina a tot Espanya.

2. En el moment de tancar aquest capítol, està pendent de publicació la nova Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2025-2028.

3. GOVERN DE LES ILLES BALEARS (2022). *Pla d'ocupació de qualitat de les Illes Balears (2022-2025)*. Disponible a: <https://soib.es/wp-content/uploads/2022/05/Pla-dOcupacio-de-Qualitat-de-les-Illes-Balears-2022-2025-def.pdf> [Consultat el 4 de maig de 2023].

4. GOVERN DE LES ILLES BALEARS (2022). *Pla integral de formació professional 2022-2025*. Disponible a: <http://www.caib.es/govern/rest/ariu/3158710> [Consultat el 4 de maig de 2023].

Cal tenir en compte que en el context de la transformació de les polítiques d'ocupació al llarg dels dos darrers anys s'ha avançat en dues reformes importants, la de la Llei d'ocupació i la de la formació professional i el posterior desenvolupament normatiu que l'operativització de les dues lleis requereix.

L'objecte de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació és potenciar els instruments d'actuació i coordinació del Sistema Nacional d'Ocupació, centrant-se en la revisió de l'EEAE, els seus eixos i els plans anuals de política d'ocupació. Aquesta llei estableix el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació i regula el conjunt d'estructures, recursos, serveis i programes que integren el sistema nacional d'ocupació i té com a objectiu contribuir a la creació de llocs de treball i reducció de la desocupació, millorar l'ocupabilitat, reduir les bretxes estructurals de gènere i impulsar la cohesió social i territorial. Addicionalment, regula els serveis garantits, directament lligats a la millora i innovació de la política d'ocupació.

Té com a objectiu respondre a les necessitats del mercat laboral i combatre'n les debilitats estructurals com l'atur, en especial l'atur juvenil. A més, aposta per augmentar l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació per orientar-les definitivament a acompanyar les transformacions que requereix el canvi de model econòmic. En concret, els objectius són establir un marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació, promoure i desenvolupar la planificació, la coordinació i l'execució de la política d'ocupació i oferir noves eines a les persones treballadores, aturades i ocupades, i a les empreses, per millorar

la qualitat de l'ocupació, l'orientació i l'acompanyament. Un dels aspectes essencials de la reforma és la conversió del Servei Públic d'Ocupació Estatal en agència i la voluntat d'augmentar-ne la capacitat d'intermediació mitjançant mesures concretes per fer-lo efectiu, encara pendent.

La Llei de formació professional (Llei orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la formació professional) va néixer per superar la divisió en dos subsistemes (formació professional del sistema educatiu i formació professional per a l'ocupació) destinats a diferents col·lectius, sense relació entre ells, i que ha estat font de limitacions importants en la qualificació i la requalificació professional a Espanya i no ha donat una resposta eficaç a les necessitats i al model que la nova economia requereix. L'objectiu de la norma és la constitució i l'ordenació d'un únic sistema de formació professional al servei d'un règim de formació i acompanyament professionals que sigui capaç de respondre amb flexibilitat als interessos, les expectatives i les aspiracions de qualificació professional de les persones al llarg de la seva vida. Alhora, ha de ser també un instrument per a l'enfortiment i la sostenibilitat de l'economia que satisfaci les competències demanades pel món laboral, tant per a l'augment de la productivitat com per a la generació d'ocupació i el seu manteniment per part dels sectors productius. L'any 2023 es va aprovar el RD 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema de Formació Professional, si bé resta pendent, entre d'altres, l'aprovació dels reials decrets que regulin els nous graus. Fins que no es publiquin els reials decrets que estableixen els nous graus A, B i C, des del SOIB s'impartiran els graus B i C amb el cu-

rrículum corresponent als certificats de professionalitat. De fet, durant el 2024 s'han aprovat dues convocatòries de subvencions amb l'objecte de finançar graus B.

El Pla anual per al foment de l'ocupació digne (d'ara endavant, PAFED i anteriorment, PAPE) és un dels instruments principals de coordinació i execució de les polítiques d'ocupació dels diferents serveis públics d'ocupació. El PAFED concreta, amb caràcter anual, les directrius necessàries per aconseguir, en el conjunt de l'Estat i a cada una de les CA, els objectius marcats a l'Estratègia i els indicadors que s'utilitzaran per conèixer i avaluar-ne el grau de compliment.

El Pla anual s'organitza en programes i serveis de caràcter comú per a totes les CA i propis de cada CA entorn de sis eixos que defineix l'article 13 de la Llei d'ocupació, és a dir: Eix 1. Orientació, Eix 2. Formació, Eix 3. Oportunitats d'ocupació, Eix 4. Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'ocupació, Eix 5. Emprenedoria i Eix 6. Millora del marc institucional del Sistema Nacional d'Ocupació.

El PAFED 2024 recull les actuacions de les Illes Balears a 37 programes i serveis comuns i, addicionalment, 40 actuacions que s'encaixen en 14 serveis o programes propis.

Per primera vegada, la distribució de fons d'ocupació a través de la Conferència Sectorial de Treball i Ocupació es podrà acordar amb criteris plurianuals, segons l'article 62 de la Llei d'ocupació 3/2023. Això permet fixar objectius d'acompliment i distribució futura dels fons, sempre que no superin els límits que estableix l'article

47.2 de la Llei 47/2003. Fins al 2023, aquests objectius es mesuraven a escala estatal a partir de dades agregades dels serveis d'ocupació regionals. En canvi, per a l'any 2024, es requereix que el compliment es faci a escala de comunitat autònoma, d'acord amb l'exigència que estableix la Intervenció General de l'Estat en la revisió anual del PAFED 2023. Aquest nou plantejament afavoreix un control més exhaustiu del compliment dels objectius establerts per comunitat autònoma.

Objectius estructurals assolits el 2024:

- **Eix 1. Orientació:** s'havia d'oferir un servei personalitzat a 30.097 demandants. Es van atendre **40.553 demandants** (134,7 % de l'objectiu).
- **Eix 3. Oportunitats d'ocupació:** l'objectiu era atendre 12.989 demandants de municipis de menys de 10.000 habitants. Es van atendre **19.643 demandants** (151,2 % de l'objectiu).
- **Eix 4. Igualtat d'oportunitats:** s'havia d'atendre 8.552 demandants de col·lectius vulnerables. Es van atendre **15.220 demandants** (178,8 % de l'objectiu).

En el marc que estableixen aquests sis eixos, la Cartera Comuna de Serveis, que regula el RD 438/2024, de 30 d'abril, així com la descripció dels programes comuns d'activació per a l'ocupació del Sistema Nacional d'Ocupació, que regula el RD 818/2021, de 28 de desembre, estableixen la definició dels serveis i programes que, en cas de prestar-se a la CA, han de ser comuns a tot l'Estat.

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

En el [quadre II-3.3](#) es pot observar un creixement sostingut del pressupost consignat que la Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia ha dedicat a polítiques actives d'ocupació els darrers anys a través del SOIB, l'Agència de Desenvolupament Regional de les Illes Balears (ADR), abans IDI, i les direccions generals de Treball i d'Emprenedoria.

El pressupost total destinat a polítiques actives d'ocupació ha crescut considerablement aquests últims anys, s'ha passat dels 110.193.504 € pressupostats per a l'any 2019 als 155.714.147 € per a l'any 2024. És un increment molt significatiu (+41,3 %) respecte del finançament assignat a polítiques actives en aquests darrers cinc exercicis pressupostaris, i que en el darrer any recull un increment notable del pressupost de la Direcció General de Treball i Salut Laboral (+52,6 %).

Anant al detall de l'evolució pressupostària per a polítiques actives d'ocupació, cal dir que l'assignació del SOIB suposa el gruix del total del pressupost destinat a polítiques actives d'ocupació a les Balears, i l'any 2024 ha estat de 125.136.964 €. El pressupost del SOIB està inclòs en el Programa 322D de foment i gestió de l'ocupació a les Illes Balears segons les lleis generals de pressuposts de la CAIB. S'inclouen tots els programes i serveis d'orientació laboral, la formació professional per a l'ocupació, la intermediació laboral, els programes de formació i ocupació, la formació en alternança, el foment de la contractació de persones amb especials dificultats d'accés

QUADRE II-3.3. EVOLUCIÓ PRESSUPOSTÀRIA PER A POLÍTIQUES ACTIVES D'OcupACIÓ PER PROGRAMES DE DESPESA (2019-2024)

	2019	2020	2021
SOIB	90.457.862 €	87.022.483 €	92.608.872 €
PROMOCIÓ INDUSTRIAL (*)	7.144.341 €	6.682.321 €	5.113.230 €
DG TREBALL I SALUT LABORAL (**)	12.591.301 €	9.084.629 €	9.478.126 €
SERVEI DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I SERVEI D'EMPRENEDORIA, ECONOMIA SOCIAL I CIRCULAR (***)		4.258.061 €	4.386.636 €
TOTAL	110.193.504 €	107.047.494 €	111.586.864 €

continua

	2022	2023	2024
SOIB	121.966.990 €	129.204.839 €	125.136.964 €
PROMOCIÓ INDUSTRIAL (*)	5.612.730 €	7.195.230 €	7.415.230 €
DG TREBALL I SALUT LABORAL (**)	12.980.930 €	10.491.492 €	16.008.253 €
SERVEI DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I SERVEI D'EMPRENEDORIA, ECONOMIA SOCIAL I CIRCULAR (***)	9.327.191 €	6.851.845 €	7.153.700 €
TOTAL	149.887.841 €	153.743.406 €	155.714.147 €

Font: elaboració pròpia a partir dels pressuposts generals de les Illes Balears 2024. Disponible a: https://www.caib.es/sites/estadistiques/ca/2024_p/ i <https://pressupostsillesbalears.cat/ca/programas/322D/foment-i-gestio-de-l-ocupaci%C3%B3-a-les-illes-balears#view=functional&year=2024> [Consultat el 12 de gener de 2025].

(*) El pressupost de l'ADR (abans IDI) està inclòs dins del de promoció industrial.
(**) El pressupost de la DG Treball i Salut Laboral que es recull a la taula inclou els programes 322A. Ocupació i inserció laboral específiques i el 322B. Gestió de les relacions laborals.
(***) El pressupost del Servei de Promoció Empresarial i el Servei d'Emprenedoria, Economia social i Circular que es recull a la taula inclou els programes 322C. Foment de la responsabilitat social corporativa, 322F. Autoocupació i economia social i 761C. Promoció empresarial i economia circular.

i manteniment de l'ocupació, el desenvolupament local i el sosteniment de les ofícines d'ocupació, dels centres de formació i del personal del SOIB.

Per altra banda, la Direcció General de Treball i Salut Laboral, el Servei de Promoció Empresarial i el d'Emprenedoria, Economia Social i Circular de la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç o l'Agència de Desenvolupament Regional de les Illes Balears (ADR), abans IDI, també executen programes o serveis rellevants des de la perspectiva de la demanda de treball com el suport a la con-

tractació dels col·lectius de difícil inserció, l'ocupació a mercat protegit, la promoció de l'autoocupació i l'assistència tècnica a l'emprenedoria.

Pel que fa als pressupostos de 2024, cal dir que el 80,4 % ha estat aportat pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB); el 10,3 %, per la Direcció General de Treball i Salut Laboral; el 4,8 %, pel Departament de Promoció Industrial, i el 4,6 %, pels serveis de Promoció Empresarial i d'Emprenedoria, Economia Social i Circular de la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç.

3.3

ACTUACIONS PRINCIPALS SEGONS EIXOS I PROGRAMES⁵

El SOIB du a terme la gran majoria d'actuacions en matèria de polítiques actives d'ocupació. La distribució de les actuacions que realitza, per tipus de programes, mostra que un 50,7 % del total d'accions registrades en el marc de les polítiques actives d'ocupació⁶ (275.122) han estat lligades a la intermediació laboral, alhora que el 38 % es registren a l'àrea d'orientació laboral. La formació professional organitzada pel SOIB ha tengut 27.998 participants en les seves accions formatives (10,2 % del total). S'han registrat 859 accions de foment i creació de l'ocupació (0,3 % del total). Les actuacions relacionades amb l'autoocupació i l'emprenedoria per part del SOIB són molt puntuals, atès que aquestes funcions les assumeix en gran manera l'ADR (abans IDI).

La situació de desigualtat de les dones respecte del mercat laboral queda palesa en l'anàlisi de la utilització dels recursos per sexe segons els principals eixos i programes de les polítiques actives d'ocupació, en què mostra una elevada presència i concentració de les dones en la majoria

d'eixos i programes al llarg de tot el període. Per a l'any 2024, aquesta distribució de persones que han rebut un servei o més per part del SOIB és del 55,5 % per a les dones i del 43,9 % per als homes. Els àmbits amb més concentració de dones són els del foment de l'ocupació (62,4 %) i de l'orientació laboral (un 58,9 %). Pel que fa a l'orientació laboral, cal destacar l'increment del nombre d'homes que han fet ús d'aquest servei (+7,7 %) (vegeu el [quadre II-3.4](#)).

3.3.1. ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

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

El Servei d'Orientació Laboral del SOIB treballa amb les persones demandants per clarificar les necessitats i expectatives, analitzar detalladament la trajectòria formativa i professional, consensuar un pla d'acció, fer un seguiment, avaluar els progressos i proposar canvis, si es requereixen. És el mecanisme principal per gestionar eficientment les transicions laborals de les persones treballadores de les Balears.

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

El 2024, es recull un lleuger increment del nombre de persones que han rebut accions d'orientació (vegeu el [quadre II-3.5](#)), que se situa en les 88.691 persones. Concretament, es va realitzar almenys un diagnòstic

5. Les dades presentades en aquest apartat corresponen a l'explotació provisional disponible amb data de 27 de gener de 2025, i poden estar subjectes a ajustos posteriors, ja que la data de tancament definitiu del registre de la informació és a 28 de febrer de 2025.

6. No inclou l'àrea de demandes, que si bé és una part imprescindible i essencial de l'activitat del SOIB, no és considerada part de les polítiques actives.

QUADRE II-3.4. PARTICIPANTS(*) EN LES POLÍTIQUES ACTIVES D'Ocupació SEGONS EL SEXE PER PART DEL SOIB (2019-2024)							
		2019	2020	2021	2022	2023	2024 (**)
Orientació	Homes	44.459	42.656	38.719	40.471	39.977	43.042
	Dones	65.065	62.682	64.729	66.877	63.240	61.559
	Total	109.524	105.338	103.448	107.348	103.217	104.601
Intermediació	Homes	39.277	37.129	63.950	75.932	67.092	61.399
	Dones	43.705	47.378	81.866	92.654	84.374	78.155
	Total	82.982	84.507	145.816	168.586	151.466	139.554
Demandes	Homes	114.747	107.373	91.542	118.953	120.595	135.349
	Dones	129.219	106.145	100.880	143.952	143.100	158.349
	Total	243.966	213.518	192.422	262.905	263.695	293.698
Autoocupació/emprenedoria	Homes	295	26	116	181	275	107
	Dones	386	46	187	317	380	194
	Total	681	72	303	498	655	301
Formació	Homes	6.687	8.577	8.843	9.710	10.418	12.075
	Dones	8.189	11.850	11.743	13.188	14.659	15.923
	Total	14.876	20.427	20.586	22.898	25.077	27.998
Foment de l'ocupació	Homes	681	599	1.899	274	377	323
	Dones	717	651	1.779	552	583	536
	Total	1.398	1.250	3.678	826	960	859
Altres programes i serveis: centres especials d'ocupació, contractació discapacitat i empreses d'inserció	Homes	1.008	633	947	1.250	1.142	1.105
	Dones	708	453	720	889	804	704
	Total	1.716	1.086	1.667	2.139	1.946	1.809
TOTAL	Homes	207.154	196.993	206.016	246.771	239.876	253.400
	Dones	247.989	229.205	261.904	318.429	307.140	315.420
	Total	455.143	426.198	467.920	565.200	547.016	568.820

(*) No són persones usuàries úniques. És el recompte de totes les persones en funció del nombre d'actuacions que ha rebut. Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-actives-ocupacio/> [Consultat el 27 de gener de 2025].

(**) Dades provisionals.

QUADRE II-3.5. PERSONES ATESES PELS SERVEIS D'ORIENTACIÓ LABORAL (2019-2024)						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
Per sexe	104.059	79.946	75.273	86.175	87.300	88.691
Dona	62.286	51.831	47.390	54.127	53.527	52.158
Home	41.773	28.115	27.883	32.048	33.773	36.533
Per trams d'edat	104.059	79.946	75.273	86.175	87.300	88.691
Menors de 25 anys	20.973	17.699	59.130	20.669	21.074	21.108
25 anys i més	83.086	62.247	16.143	65.506	66.226	67.583
Durada de la demanda	104.059	79.946	75.273	86.175	87.300	88.691
Menys de 12 mesos	84.564	73.442	63.827	65.596	78.522	77.168
Més de 12 mesos	19.495	6.504	11.446	20.579	8.778	11.523
Cobren prestació	104.059	79.946	75.273	86.175	87.300	88.691
Sí	35.161	53.360	24.422	22.742	23.215	29.424
No	68.898	26.586	50.851	63.433	64.085	59.267

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-ocupacio/> [Consultat el 3 de febrer de 2025].

(*) Dades provisionals.

individualitzat a 13.390 persones i es va dissenyar almenys un itinerari a 11.825 persones. S'han realitzat accions d'assessorament puntual a 13.849 persones fora d'itineraris i accions d'assessorament a 8.149 persones en el marc d'itineraris.

El 2024, les actuacions d'orientació especialitzades, duites a terme per les entitats del tercer sector i altres entitats especialitzades a atendre col·lectius vulnerables mitjançant el finançament públic, s'han situat al mateix nivell que les de l'any 2021 i 2022, després de l'increment registrat l'any 2023, associat a l'existència d'una convocatòria pont entre les convocatòries de subvencions i la signatura dels concerts amb les entitats, fórmula que ha permès donar estabilitat als projectes i a les entitats.

Així, al llarg de l'any 2024 aquestes entitats han atès un total de 6.265 persones de col·lectius vulnerables. Específicament,

s'han duit a terme intervencions adreçades al col·lectiu en risc d'exclusió social (4.738) adreçades a persones joves en situació de vulnerabilitat (1.527).

Pel que fa al perfil de les persones beneficiàries d'accions d'orientació laboral, tant a les oficines del SOIB com en entitats especialitzades, el 2024 són majoritàriament dones (58,81 %), persones que tenen més de 25 anys (76,2 %), que fa menys de 12 mesos que estan inscrites com a demandants d'ocupació (87,01 %) i que no cobren una prestació social (66,8 %).

Els punts d'orientació acadèmica i professional (POAP)

Els punts d'orientació acadèmica i professional (POAP) són una iniciativa del SOIB i la Direcció General de Formació Professional adreçada a persones demandants d'ocupació i estudiants que facilita

l'orientació i la informació sobre les diferents opcions formatives emmarcades en el sistema integrat de qualificacions i formació professional, així com sobre les vies d'accés a aquestes titulacions.

Els punts d'orientació acadèmica i professional s'organitzen en territorials i extensions i els podem trobar per tota geografia de les Illes Balears.

Aquelles extensions ubicades a centres educatius i de formació professional es conformen per personal tècnic d'educació i ofereixen atenció a la ciutadania en general i a professionals de l'orientació. Les extensions ubicades a les oficines del SOIB es conformen per personal tècnic d'ocupació i ofereixen atenció a la ciutadania en general i a professionals d'entitats i empreses. Per a l'any 2024, el nombre d'atencions duites a terme per part del SOIB ha estat de 3.793 i s'han realitzat 443 itineraris.

La intermediació laboral

La intermediació laboral el procés bidireccional en què es dona suport a les persones demandants d'ocupació en la cerca d'una ocupació adequada a les seves característiques, alhora que es proporciona a les empreses les candidatures més idònies als seus requeriments. El servei d'intermediació també és una part essencial de la gestió de les ofertes de feina associades als programes de formació amb alternança i foment de l'ocupació, atès que valora la participació de persones que pertanyen a col·lectius prioritaris per a les polítiques actives d'ocupació.

Al llarg del 2024, el SOIB ha continuat incrementant la quota de mercat en la gestió de les ofertes de treball a través

dels diferents serveis com SOIB Empreses, l'Oficina Sectorial de l'Escola d'Hoteleria i les oficines territorials d'ocupació.

Tant la captació com la gestió del màxim possible d'ofertes d'ocupació són necessàries per oferir oportunitats d'inserció a les persones demandants inscrites a través d'ofertes de feina d'empreses privades, d'ofertes de feina al sector públic que no poden ser gestionades a través dels mecanismes ordinaris i ofertes associades a les polítiques actives d'ocupació i de formació. Així, d'una banda, resulta cabdal informar les empreses del catàleg de serveis oferts per part de les administracions públiques, de manera que els ajudi a millorar-ne l'eficiència i la productivitat. Per altra banda, una intermediació laboral adequada facilita l'adquisició d'experiència professional en els col·lectius amb més dificultats d'inserció a través de programes de mobilitat, de contractació i d'activació per evitar-ne l'exclusió dins el mercat laboral (vegeu el [quadre II-3.6](#)).

La gestió de les ofertes

Al llarg del 2024, 3.649 empreses han presentat ofertes d'ocupació en el SOIB, una xifra inferior a la del 2023, tot i que s'han gestionat un 15,7 % de llocs de feina més, de manera que una mateixa empresa ha ofert més llocs de feina que l'exercici anterior.

El 2024, 26.604 persones demandants d'ocupació han presentat la seva candidatura a almenys una oferta de feina gestionada pel SOIB. Atès que una mateixa persona pot haver-se presentat a més d'una oferta, és important comentar que des del SOIB s'ha treballat amb un total de 84.571 candidatures. En qualsevol cas, es tracta

QUADRE II-3.6. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES ACCIONS PRINCIPALS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL (2019-2024)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (**)
Empreses ateses pel SOIB	3.391	2.202	2.297	3.819	4.060	3.649
Llocs de feina gestionats pel SOIB	9.781	9.633	10.288	17.961	14.353	16.604
Atenció i preselecció candidats per a ofertes d'ocupació registrades al SOIB (*)	26.186	13.326	29.577	38.082	37.261	26.604
Enviaments a ofertes laborals	17.759	19.375	21.993	20.906	18.449	18.483
Atencions demandants i suport CV per a ofertes i qualificacions gestionades a través de la Xarxa Eures	350	310	-	400	467	404

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears.
GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/>
[Consultat el 12 de febrer de 2025].

(*) S'han corregit dades d'anys anteriors.

(**) Dades provisionals.

d'un nombre significativament més baix que en exercicis anteriors, amb un 28,6 % menys de persones inscrites a almenys una oferta i un 11,9 % menys de candidatures totals, un descens associat a múltiples factors com ara el dinamisme del mercat laboral —que es tradueix en un nombre més baix de persones que es proposen per a cada oferta—, així com alguns ajustos metodològics que estan en curs. Tot i així, el nombre de llocs de feina gestionats ha augmentat, mentre que el volum de persones derivades a les empreses per ser entrevistades s'ha mantingut estable.

És important destacar que un 53,8 % de les candidatures presentades a ofertes gestionades pel SOIB corresponen a dones. Així mateix, les dones representen el 58,7 % de les persones derivades a les empreses, una vegada es comprova que compleixen requisits de l'oferta de feina.

Com a resultat d'aquest procés, 13.011 persones han estat finalment contractades en empreses privades i 380 mitjançant pro-

grames d'ocupació de les administracions públiques o en llocs de feina subvencionats.

Les col·locacions

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

El 2024, s'han enregistrat un total de 155.340 col·locacions. S'ha produït un lleuger descens respecte a les del 2023 (5,7 %), tot i que supera la dels anys anteriors.

Els certificats d'insuficiència

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

na.El 2024, s'han emès 776 certificats d'insuficiència, una xifra que no ha deixat de créixer en els darrers anys i que és un 676 % més elevada que l'any 2020. En els darrers anys, s'ha produït una diversificació de les ocupacions més sol·licitades, si bé tenen especial rellevància les lligades al sector de la construcció, que concentra al voltant del 45 % dels certificats emesos, i de la restauració (12 %).

Xarxa Eures: programes d'adquisició d'experiència laboral

La Xarxa Eures és un servei de la Unió Europea que facilita la lliure circulació de treballadores i treballadors entre els països membres, a més de Suïssa, Islàndia, Liechtenstein i Noruega, i ofereix un ampli ventall d'accions entre les quals es troba la intermediació laboral. Aquestes accions inclouen, entre d'altres, l'atenció individualitzada a persones demandants d'ocupació i empreses; l'organització de jornades de selecció al nostre territori, la informació a través de portals específics i xarxes socials sobre el programa i les condicions de feina i vida a la Unió Europea, i mesures per incentivar la mobilitat dels joves treballadors al Portal Europeu de la Joventut.

El 2024, la Xarxa Eures a les Balears ha duit a terme 1.404 actuacions i 1.008 contactes d'intermediació laboral per a la gestió de candidatures a ofertes de feina de la Xarxa.

3.3.2. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Com ja s'ha indicat en l'apartat referit al marc estratègic i normatiu, el Sistema de Formació Professional està immers en un procés de canvi normatiu i operatiu. La nova

Llei de formació professional estructura la formació de manera seqüencial, en cinc graus (A, B, C, D i E), i cada un d'aquests graus té ofertes de formació estructurades en nivells (1, 2 i 3). En aquest nou escenari, el SOIB assumeix la competència en la planificació i gestió de les convocatòries de formació professional dels graus A, B i C, programades a través de centres de formació degudament inscrits i autoritzats pel mateix servei.

Durant l'exercici 2024, el SOIB ha publicat dues convocatòries de subvencions a la realització de graus B, i ha continuat gestionant formació de convocatòries de certificats professionalitat.

D'altra banda, el SOIB també és competent en la planificació i gestió de la formació en el lloc de treball, una formació que no condueix ni a l'obtenció de graus ni a certificats de professionalitat, però que constitueix una eina clau dins les polítiques actives d'ocupació.

Així doncs, actualment, des del SOIB s'estan impartint, d'una banda, accions de formació conduents a certificats de professionalitat i graus i, d'una altra, la formació en el treball. En els dos casos, la formació es dirigeix a persones en situació d'atur, a persones ocupades i a persones en situació amb especials dificultats formatives i d'inserció laboral.

Accions de formació professional

El 2024, s'han expedit 2.567 certificats de professionalitat, el 50,7 % a homes i el 49,3 % a dones, xifra que suposa un 11,3 % menys que l'any 2023, que no està associada en cap cas a la disminució d'alumnat

que finalitza la formació, sinó més aviat a dinàmiques conjunturals d'organització interna del SOIB. Les acreditacions parcials acumulables, que permeten obtenir un CP un cop s'han acreditat totes les que conformen el certificat corresponent, han estat de 131, i també registren un decreixement associat a les mateixes causes.

D'altra banda, el SOIB és responsable de la formació en el treball mitjançant les especialitats formatives. Aquesta formació, també organitzada en 26 famílies professionals, permet l'adquisició de competències requerides pel mercat de treball mitjançant accions formatives i l'obtenció d'un diploma. Es tracta principalment de formació amb idiomes de nivell A1, A2, B1, B2 i C1, competències informàtiques i digitals, o de formacions especialitzades com, entre d'altres, formació específica amb prevenció de riscos en construcció, cocteleria o formació per aconseguir el CAP.

Així, en el [quadre II-3.7](#) figuren els tipus de programes i accions formatives que ha ofert el SOIB. Tal com s'hi observa, la participació es concentra principalment en les formacions adreçades a la població a l'atur (13.245 participants en accions formatives), si bé el nombre de participants en accions formatives per a persones ocupades, que ja es va incrementar en gran manera l'any passat, ha tornat a augmentar enguany, amb una aposta per millorar la qualitat de la mà d'obra a les Balears. Addicionalment, hi ha hagut un total de 1.003 participants en accions formatives aprovades, però no finançades pel SOIB. D'altra banda, des de l'IQPIB s'han atès 5.462 persones amb l'objectiu d'acreditar la seva experiència laboral i donar-los accés a una titulació que

pot millorar les opcions de les persones treballadores dins i fora de l'empresa⁷.

Les dades de participants en accions formatives indistintament de la modalitat de formació per a l'any 2024 indiquen que es manté una participació més elevada de les dones (54,4 %) en la formació enfront dels homes (46,8 %).

Les accions formatives adreçades preferentment a persones desocupades

Tenen la finalitat d'oferir a les persones desocupades una formació adequada a les necessitats formatives individuals i del mercat laboral que els permeti millorar la seva ocupabilitat. Són les accions que arriben a un volum més elevat de població. Durant el 2024, el SOIB ha gestionat 1.258 accions formatives adreçades a persones desocupades, amb un total de 13.245 persones participants⁸, una xifra molt similar a la de l'any anterior (vegeu el [quadre II-3.8](#)). El 53,2 % d'aquestes persones participants eren dones i el 46,8 %, homes.

Les accions formatives adreçades a persones preferentment ocupades

El 2024, s'han duit a terme 199 accions formatives que han permès formar 2.725 persones ocupades, fet que suposa un increment del 33,1 % del nombre de participants respecte dels que hi va haver l'any 2023. També en aquest tipus de formació,

7. Ídem.

8. En aquests programes, s'hi inclouen les accions de formació adreçades als col·lectius en situació de vulnerabilitat. El nombre de participants ha estat de 1.223 en 107 accions formatives.

QUADRE II-3.7. PRINCIPALS TIPUS DE PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCCUPACIÓ. PARTICIPANTS (2019-2024)											
	2019		2020		2021		2022		2023		2024(*)
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Programes i accions de formació per a persones desocupades	14.969	84,5	14.253	78,0	9.996	75,4	13.366	82,8	13.357	71,9	13.245
Accions formatives per a treballadors ocupats	1.727	9,7	2.879	15,8	1.096	8,3	338	2,1	2.047	11,0	2.725
Formació no finançada	610	3,4	794	4,3	1.068	8,1	736	4,6	984	5,3	1.003
Acreditació de l'experiència laboral	419	2,4	336	1,8	1.092	8,2	1.695	10,5	2.188	11,8	5.463
Total	17.725	100	18.262	100	13.252	100	16.135	100	18.576	100	22.436

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 27 de gener de 2025].

(*) Dades provisionals.

QUADRE II-3.8. PROGRAMES I ACCIONS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCCUPACIÓ PER A PERSONES DESOCUPADES. PARTICIPANTS (2019-2024)											
	2019		2020		2021		2022		2023		2024 (*)
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Accions formatives per a persones preferentment desocupades	7.709	55,1	6.754	51,6	9.996	51,7	11.313	47,2	13.357	46,9	12.022
Programes específics per a col·lectius vulnerables	1.028	7,3	1.370	10,5	1.156	6,0	2.053	8,6	1.301	4,6	1.223
Formació en competències transversals: idiomes i informàtica	1.702	12,2	1.268	9,7	1.433	7,4	1.864	7,8	2.520	8,8	1.891
Formació mixta, dual i amb compromís de contractació	884	6,3	1.090	8,3	749	3,9	900	3,8	980	3,4	395
Beques i incentius per a la formació	2.675	19,1	2.596	19,9	6.018	31,1	7.854	32,7	10.335	36,3	8.236
Total	13.998	100,0	13.078	100,0	19.352	100,0	23.984	100,0	28.493	100,0	23.767

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 27 de gener de 2025].

(*) Dades provisionals.

les persones participants han estat majoritàriament dones (60,4 %). Pel que fa a la formació per a persones ocupades, s'ha de ressenyar que des de la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (Fundae), es gestiona la formació dirigida a les empreses i, en conseqüència, a les persones treballadores. Aquest fet suposa que des del SOIB es gestioni majoritàriament la formació dirigida a persones desocupades (vegeu l'apartat 3.5).

Accions no finançades però autoritzades pel SOIB

Es tracta d'una formació que no finança el SOIB, però sí que n'està autoritzada. El 2024 s'han programat 106 accions formatives no finançades, tant de graus i certificat de professionalitat com d'especialitats formatives de formació en el treball, i hi han participat 1.003 persones.

Programes específics per a col·lectius vulnerables.

Els programes adreçats a col·lectius vulnerables es caracteritzen per una flexibilitat més elevada que permet que s'adeqüin més a persones que tenen dificultats per participar en altres formacions per a població desocupada. En bona part, es programen en el marc dels itineraris integrals d'atenció i els serveis d'orientació professional.

Durant el 2024, s'han fet 107 accions formatives. El total de participants ha estat de 1.223, una xifra molt similar a la de l'any anterior. Aquest tipus de formació, si bé en els darrers anys sempre ha tingut més alumnat masculí que femení, enguany recull un desequilibri més gran que altres

exercicis, amb un 67,2 % d'alumnes homes.

Beques i incentius per a formació

El Programa de beques es va concebre com un programa d'incentius econòmic adreçat a joves entre 18 i 29 anys que, per diferents motius, no varen acabar l'ESO, eren demandants d'ocupació i estaven inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil. En els darrers anys, s'ha afegit la possibilitat de gaudir d'una beca quan es cursa amb èxit un grau de formació professional i s'ha promogut un programa de beques similar per a persones de més de 30 anys. Paral·lelament, s'ha posat en marxa un programa de beques formatives per a alumnes d'especialitats formatives finançades pel SOIB, amb línies específiques per a persones de menys de 30 anys, per a majors de 30 anys, per a dones víctimes de violència masclista i persones amb discapacitat, així com un programa d'ajuts per facilitar l'assistència a la formació, com els ajuts per al transport públic, la manutenció i l'allotjament, si escau, o la conciliació.

L'any 2024 s'han concedit un total de 124 beques per afavorir el retorn educatiu a l'ESO i formació professional, 3.637 beques per a la superació d'accions formatives finançades pel SOIB i 4.475 ajuts per a temes de transport públic, manutenció i allotjament o la conciliació.

Formació en alternança amb l'activitat laboral

Es tracta de programes basats en certificats de professionals que tenen com a característica comuna dur a terme una part de la formació en una empresa o entitat amb un

contracte laboral. D'una banda, hi ha els programes mixtos de formació i ocupació, que organitzen les administracions locals. L'origen d'aquesta acció es troba en el programa de les escoles taller i cases d'oficis, pioner en les polítiques actives d'ocupació espanyoles, que es va iniciar l'any 1985. A partir del 2015, s'hi van afegir altres programes de formació amb alternança amb l'ocupació a empreses i el tercer sector, els anomenats programes de formació dual, i que durant l'any 2024 s'ha concretat amb la nova convocatòria de SOIB Formació, en alternança amb sectors estratègics i de difícil cobertura a empreses privades, i la convocatòria de Formació en Alternança per a Col·lectius Vulnerables. Aquestes convocatòries han conviscut amb les convocatòries de formació Dual Sector Estratègics i Dual Vulnerables, aprovades anys anteriors. A aquestes iniciatives s'ha d'afegir la formació amb compromís de contractació (vegeu el [quadre III.3.9](#)).

En conjunt, els programes de formació en alternança han permès la formació de 453 persones l'any 2024. Tot i que encara no és possible avaluar la inserció laboral posterior a la finalització dels programes — atès que habitualment s'avalua a sis mesos vista —, l'experiència acumulada mostra que aquest tipus d'accions presenten històricament taxes d'inserció altes, situades entre el 70 i el 80 %.

Pel que fa als programes mixtos de formació i ocupació amb administracions públiques, es diferencien dos grups de possibles participants en funció de l'edat: menors i majors de 30 anys. Aquesta diferenciació permet aprofitar els fons del Programa de garantia juvenil per a la població de menys de 30 anys. Durant l'any 2024, han parti-

cipat en aquests programes i els han finalitzat 163 persones, de les quals un 55,8 % han estat homes, i un 44,2 %, dones.

El nou programa de formació amb alternança amb empreses privades s'adreça a qualsevol persona inscrita com a demandant d'ocupació en situació de desocupació, i prioritza la participació de persones de més de 52 anys i participants en itineraris d'orientació laboral. Cal dir que aquest programa ha conviscut amb el programa SOIB Dual Sector Estratègics, que estava limitat a persones de menys de 30 anys. Durant l'any 2024 han finalitzat aquests programes un total de 222 persones, de les quals un 74 % han estat homes, i un 26 %, dones.

El programa de formació en alternança per a col·lectius vulnerables amb entitats del tercer sector s'adreça a persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social, de la mateixa manera que el programa SOIB Dual Vulnerables. Durant l'any 2024 han finalitzat aquests programes un total de 68 persones, de les quals un 60,3 % han estat homes, i un 39,7 %, dones.

Finalment, cal destacar que han conclòs la seva participació en el programa de formació amb compromís de contractació un total de 10 persones l'any 2024.

3.3.3. FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

El SOIB gestiona diverses convocatòries de subvencions dirigides a fomentar l'ocupació de col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat de treball. D'una banda, i com a resultat de la gestió de la

crisi sanitària, el 2020 es va aprovar la convocatòria SOIB Reactiva, que incloïa tres línies de subvenció.

La primera línia estava destinada a aturats de llarga durada i persones de més de 30 anys en situació d'atur de llarga durada, una altra línia per a joves de menys de 30 anys també en situació d'atur i una tercera destinada a la contractació de persones que, a conseqüència de la pandèmia, havien quedat a l'atur.

Un cop normalitzada la situació sanitària i social generada per la COVID-19, aquesta tercera línia ha deixat de tenir continuïtat. No obstant això, s'han mantingut les altres dues línies, donada la seva rellevància com a instruments de suport a la inserció laboral de col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat de treball.

També s'ha continuat fomentant la contractació de les dones víctimes de violència masclista amb la convocatòria de subvencions SOIB Dona, atesa la importància de la inserció laboral, especialment en aquest col·lectiu, per aconseguir l'empoderament econòmic, social i personal de la dona amb l'objectiu de sortir del cercle de la violència.

Finalment, la convocatòria de subvencions del programa Qualificats, que fomenta la contractació de les persones joves desocupades que finalitzen la seva etapa formativa per afavorir l'adquisició d'experiència laboral i de competències professionals amb l'objectiu final d'aconseguir una inserció duradora dins el mercat laboral. Durant l'any 2024 s'han realitzat contractacions als programes SOIB Qualificats Entitats Locals i SOIB Qualificats Sector Públic, Universitat i Entitats locals.

Durant l'any 2024, un total de 808 persones han iniciat un contracte a través dels programes de foment i creació d'ocupació gestionats pel SOIB, xifra que representa una disminució del 22,2 % respecte de l'any anterior. D'aquest total, un 41,5 % han estat homes, i un 58,5 %, dones (vegeu el [quadre II-3.10](#)).

Pel que fa als diferents programes, el programa SOIB Qualificats ha formalitzat 365 contractacions, mentre que el programa SOIB Reactiva, sumant les línies adreçades a persones menors i majors de 30 anys, ha realitzat un total de 360 contractacions.

Així mateix, en el marc del programa SOIB Dona, s'han contractat 83 dones que han patit situacions de violència masclista, i s'ha reforçat l'atenció específica a col·lectius especialment vulnerables en el mercat laboral.

Per poder interpretar adequadament les dades de participació en les convocatòries de subvencions des d'una perspectiva temporal, cal tenir en compte que el període d'execució de les convocatòries no coincideix necessàriament amb l'any natural. A més, les dates de publicació de les convocatòries poden variar cada exercici, en funció del tipus de programa.

Així, quan una convocatòria es publica durant el darrer trimestre de l'any, és habitual que la major part de les contractacions es duguin a terme l'any següent. En canvi, si es publica a l'inici de l'any, les actuacions es concentren majoritàriament durant el mateix exercici. Quan la convocatòria s'aprova a mitjan any, les contractacions solen repartir-se entre l'any en curs i l'any posterior.

QUADRE II-3.9. FORMACIÓ EN ALTERNANÇA. PARTICIPACIÓ EN ELS DIFERENTS PROGRAMES (2019-2024)											
	2019		2020		2021		2022		2023		2024 (*)
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Programes mixtos de formació i ocupació	487	55,1	490	45,0	426	56,9	472	52,4	544	55,5	163
Formació dual amb empreses i tercer sector	328	37,1	581	53,3	293	39,1	384	42,7	414	42,2	290
Formació amb compromís de contractació	69	7,8	19	1,7	30	4,0	44	4,9	22	2,2	10
Total	884	100	1.090	100	749	100	900	100	980	100	463

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 27 de gener de 2025].

(*) Dades provisionals.

QUADRE II-3.10. MESURES DIRECTES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCCUPACIÓ (2019-2024) (*)							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (**)	
Total programes	2.504	2.719	3.696	2.677	3.119	2.993	
SOIB Reactiva*	532	1.386	1.904	581	834	360	
SOIB Joves Qualificats	180	-	-	215	5	365	
SOIB Dona	275	23	175	225	205	83	
Foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en mercats protegits	1.454	1.310	1.541	1.609	2.038	2.151	
Foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en mercats ordinaris	63	-	76	47	37	34	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2024 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-anuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consultat el 27 de gener de 2025].

(*) L'any 2019 no existia el programa SOIB Reactiva. Les dades corresponen al programa SOIB Visibles.

(**) Dades provisionals.

Aquesta casuística té un impacte directe en l'anàlisi de resultats per anys naturals. És el cas, per exemple, del programa SOIB Reactiva, que ha comptat amb una convocatòria anual des del 2020, analitzada en base anual, i presenta uns resultats oscil·lants. No obstant això, si l'anàlisi es fa per convocatòria, es constata una tendència clara i coherent amb l'evolució del mercat laboral.

A mesura que el mercat laboral ha anat guanyant dinamisme, s'han anat reduint tant el nombre de contractacions per les quals es concedeix la subvenció, com les que finalment es contracten perquè s'aconsegueixen cobrir. A la convocatòria Reactiva 2020 es varen dur a terme 2.623 contractes de quatre mesos de durada, que es varen executar durant els anys 2020 i 2021. La convocatòria Reactiva 2021 va realitzar 908 contractes de sis mesos entre 2021 i 2022. La convocatòria Reactiva 2022 va permetre 851 contractes entre 2022 i 2023. I, finalment, Reactiva 2023 va gestionar 683 contractes de sis mesos entre 2023 i 2024. Les contractacions de la convocatòria de 2024 es duran a terme durant el 2025. Es veu clarament una tendència a la baixa del nombre de contractacions realitzades a cada convocatòria, que respon essencialment al nombre més baix de places subvencionades aprovades, així com a una lleugera baixada en la taxa de cobertura dels llocs de feina.

Inclusió dels col·lectius més vulnerables envers el mercat laboral (vegeu l'apartat d'orientació). Les persones amb capacitats diferents i en risc d'exclusió social requereixen un conjunt de mesures flexibles, altament especialitzades i adequades a la seva circumstància per tal de combatre l'exclusió

social i la probabilitat de tornar-se persones inactives. La múltiple causalitat de l'exclusió social demana un enfocament integrador i innovador de les polítiques actives d'ocupació que tenguin en compte els trets diferenciadors, la necessitat de treballar les habilitats prelaborals dels demandants d'ocupació i promogui la col·laboració entre els agents públics i els privats.

En aquesta línia, la Direcció General de Treball i Salut Laboral gestiona diverses convocatòries d'ajudes per fomentar la integració de les persones amb discapacitat. Els ajuts destinats a les persones amb discapacitat es dirigeixen tant a la seva contractació al mercat ordinari com en centres especials d'ocupació.

Els centres especials d'ocupació tenen com a objectiu principal proporcionar als treballadors amb discapacitat la possibilitat de fer una tasca productiva i remunerada que sigui adequada a les seves característiques. Les unitats de suport són equips multidisciplinaris que assisteixen els treballadors i treballadores que puguin necessitar ajuda pel seu tipus de discapacitat.

Durant el 2024, s'han beneficiat dels ajuts en el mercat de treball protegit 2.151 persones amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial en 46 centres especials d'ocupació.

Pel que fa als ajuts a la contractació en el mercat ordinari, es destinen a la contractació de persones amb discapacitat, de persones en situació o en risc d'exclusió procedents d'empreses d'inserció o de persones beneficiàries de la renda garantida de ciutadania. L'any 2024 s'han destinat aquest tipus d'ajuts per a la contractació de 34 persones.

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

Són actuacions en les quals, a més del SOIB, participen l'Agència de Desenvolupament Regional (ADR) —abans l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI)—, la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç, i la Direcció General de Treball i Salut Laboral.

El 2024, s'ha reduït el nombre de persones demandants d'ocupació interessades en l'empredoria detectades pel SOIB mitjançant accions de motivació i d'informació bàsica sobre autoocupació: 301 actuacions enfront de les 699 de l'any 2023, i 41 d'aquestes persones han estat derivades a l'ADR, on han pogut obtenir un suport especialitzat lligat als diferents moments i tasques del procés: idea de negoci, pla d'empresa, subvencions, millora de competències, processos d'internacionalització o d'altres que sol·liciten.

El 2024, el programa iEmpren, que neix de la col·laboració entre l'ADR Balears i el SOIB, i que ofereix recursos, serveis i cursos gratuïts a persones emprenedores que volen iniciar un negoci, des de l'anàlisi de la idea fins a la posada en marxa del projecte, ha assessorat 457 persones en matèria d'empredoria i n'ha format 233.

D'altra banda, s'han donat ajudes per a la promoció de l'ocupació i millora de la competitivitat destinades a cooperatives, microcooperatives i societats laborals, així com el foment de l'economia social i al manteniment dels llocs de feina a les empreses d'inserció, que han beneficiat 68

persones. Addicionalment, s'han compensat despeses del primer i segon any de 807 autònoms residents a les Illes Balears, fet que suposa un increment molt significatiu respecte a aquest tipus d'ajuts anys anteriors (164 l'any 2023).

Aquesta activitat es complementa amb la Xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local (AODL), que finança el SOIB i que inclou municipis de les Illes Balears amb l'encàrrec de dinamitzar l'empredoria i les noves oportunitats d'ocupació. La Xarxa cobreix les quatre illes i 40 entitats locals, i permet l'activitat de 67 AODL.

Dins l'estratègia global del govern de millora del model econòmic, resulta fonamental la promoció del desenvolupament local com a estratègia per la qual els diferents territoris reforcen els elements que els fan més competitius dins de projectes de creixement endogen. En aquest respecte, l'estímul del teixit productiu i de les oportunitats empresarials depèn en bona part de l'activació local.

3.3.5 ALTRES PROGRAMES: FORMACIÓ DE LA FUNDACIÓ ESTATAL PER A LA FORMACIÓ EN L'OCUPACIÓ (FUNDAE)⁹

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

9. Les dades de Fundae per a les CA per a l'any 2024 no estan publicades en el moment de redacció d'aquest apartat, de manera que es comenten dades relatives a 2023.

Pel que fa a la formació programada per les empreses, un total de 8.672 empreses han comunicat accions formatives a la Fundae durant l'any 2023, la qual cosa representa una reducció del 2,5 % respecte de l'any anterior (8.891 empreses l'any 2022).

El crèdit disposat ha estat de 12.077.429 milions d'euros, un 8,2 % més que l'any anterior. Per mida de l'empresa, destaca que el 26,4 % del crèdit disposat ho ha estat per a empreses amb una plantilla de 10 a 49 persones, el 29,22 % per a empreses amb plantilles de 50 a 249 persones, el 27,36 % per a empreses amb plantilles de més de 249 persones i el 17,05 % per a empreses d'entre 1 i 9 persones treballadores.

Pel que fa a la participació, l'any 2023 s'ha registrat un total de 157.749 persones participants, un increment del 15,8 % en rela-

ció amb l'any 2022. En termes de gènere, es manté un equilibri paritari, amb un 50 % de dones i un 50 % d'homes. Per grups 20

d'edat, els de 46 a 55 anys són els que més han participat en accions de formació (32,05 %), seguits dels de 36 a 45 (29,6 %).

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

4

LES RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

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

4.1.1. MARC EUROPEU

A escala europea, des de l'any 2017 i fins al 2025, la política social comunitària està regida pel Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), un marc no imperatiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017, que estipula vint principis fonamentals de l'Europa social i orienta l'elaboració de la normativa social europea durant aquest període. Dins les iniciatives sota aquest marc, es troben l'elaboració d'una ruta per a l'aplicació del PIEDS, la promoció del diàleg social i la cooperació entre els estats membres en qüestions de polítiques socials, la promoció de la igualtat de gènere i la no-discriminació en el lloc de treball, i l'impuls de millores en les condicions de treball i

de vida de les persones treballadores migrants.

L'any 2024, l'actuació de la Unió Europea en el marc del PIEDS i en matèria d'ocupació es concretà en l'adopció de la Decisió (UE) 2024/3134 del Consell, de 2 de desembre de 2024, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres. Aquest acte estableix un conjunt de directrius per guiar els estats membres en el disseny i la implementació de les seves polítiques laborals, d'acord amb els objectius de l'Estratègia europea per a l'ocupació i el mateix PIEDS. Les orientacions tenen com a objectiu principal impulsar la creació d'ocupació de qualitat, garantir la inclusió social i la igualtat d'oportunitats, i millorar el funcionament dels mercats laborals en un context de transició digital i ecològica. Per aconseguir-ho, la Decisió recull recomanacions específiques en matèria d'increment de la demanda de mà d'obra, millora de l'accés al mercat de treball, foment de la formació contínua i reforç del diàleg social. D'aquesta manera, es reforça una vegada més la coordinació entre els estats membres i la Comissió Europea en l'àmbit de l'ocupació, per promoure el seguiment i l'avaluació de les polítiques laborals en l'àmbit europeu per garantir més cohesió social i un creixement sostenible dins la Unió.

També l'any 2024, i en el context del PIEDS, es varen adoptar algunes directives relle-

vants en l'àmbit social, com ara la Directiva (UE) 2024/2841 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2024, que estableix la targeta europea de discapacitat i la targeta europea d'estacionament per a persones amb discapacitat, amb l'objectiu de facilitar la lliure circulació i garantir la igualtat d'accés a condicions especials o tracte preferent i harmonitzat en tots els estats membres. I, en matèria migratòria, s'aprovà la Directiva (UE) 2024/1233 del Parlament Europeu i del Consell, de 24 d'abril de 2024, que estableix un procediment únic de sol·licitud per a l'obtenció d'un permís unificat que autoritza els nacionals de tercers països a residir i treballar en el territori d'un estat membre, així com un conjunt comú de drets per als treballadors i treballadores de tercers països que resideixen legalment a la Unió.

Tot i així, l'activitat legislativa de la Unió Europea amb més impacte en l'àmbit de les relacions laborals que es va adoptar l'any 2024 té a veure amb les normes que han entrat a regular els programes informàtics que fan ús de la intel·ligència artificial i les plataformes digitals de treball. D'una banda, es va aprovar el Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial i pel qual es modifiquen els reglaments (CE) núm. 300/2008, (UE) núm. 167/2013, (UE) núm. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144, i les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828. Aquest Reglament regula, entre altres qüestions, els sistemes d'intel·ligència artificial emprats en la gestió de recursos humans, incloent-hi, per exemple, els processos de contractació, l'assignació de

tasques, l'avaluació del rendiment de les persones treballadores i la presa de decisions sobre promocions o acomiadaments. També classifica els sistemes d'intel·ligència artificial segons el nivell de risc, i prohibeix aquells amb risc inacceptable i imposa requisits estrictes als sistemes considerats d'alt risc que poden afectar la seguretat i els drets dels treballadors i treballadores. En aquesta línia, obliga les empreses a aplicar mesures de transparència i de supervisió humana de certes decisions per garantir un ús ètic i no discriminatori de la gestió algorítmica. A més a més, el Reglament també reforça la protecció de les dades personals de les persones treballadores i preveu sancions considerablement elevades en cas d'incompliment.

Quasi al mateix temps, s'adoptà també la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2024, relativa a la millora de les condicions laborals en el treball a les plataformes. La novetat principal que introdueix aquesta norma és que estableix criteris comuns en l'àmbit europeu per determinar el caràcter laboral de les persones que presten serveis per a plataformes digitals de treball. A més, estableix, d'una banda, drets individuals específics per protegir aquests treballadors i treballadores davant de la gestió algorítmica de la seva feina, que inclouen la informació sobre els programes informàtics que empra l'empresa, la supervisió humana de certes decisions especialment transcendents i la prohibició de tractar certes dades personals dels treballadors i treballadores. D'altra banda, la directiva fixa també drets laborals col·lectius, com ara un exhaustiu dret d'informació dels representants dels treballadors sobre els sistemes de gestió algorítmica o un dret d'assessorament ex-

pert en matèria tecnològica que els faciliti la defensa dels drets i els interessos dels treballadors i treballadores.

4.1.2. MARC NACIONAL

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 2024, la Llei de l'Estatut dels treballadors va ser objecte de diverses modificacions introduïdes per diferents disposicions amb rang de llei, encara que l'activitat legislativa a escala nacional va disminuir respecte de les anualitats examinades a les memòries anteriors.

En primer lloc, el Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició 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, (i) va permetre l'acumulació de les hores retribuïdes de lactància en jornades completes, sense necessitat que aquesta possibilitat estàs expressament autoritzada en el conveni

col·lectiu aplicable, (ii) va oferir prioritat d'aplicació als convenis col·lectius d'àmbit autonòmic sobre convenis col·lectius sectorials estatals, si el seu contingut fos més beneficiós, i (iii) va regular les eleccions sindicals per a la composició d'òrgans de representació de persones artistes.

En segon lloc, la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes va introduir distintes modificacions per promoure la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, i va establir l'obligació que les organitzacions empresarials més representatives garantissin un repartiment paritari per sexes dels membres dels seus òrgans de representació, govern i administració. També es van introduir tota una sèrie de modificacions per permetre l'adaptació de la feina de les víctimes de violència sexual a la seva situació d'especial vulnerabilitat laboral, i facilitar-los l'exercici del dret a la reducció de la jornada, un dret preferent al trasllat, el dret a la suspensió i extinció del contracte, així com una garantia d'indemnitat específica enfront de l'exercici dels drets anteriors, que comporta la nul·litat automàtica del seu acomiadament.

En tercer lloc, cal esmentar el Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, pel qual s'adopten mesures urgents complementàries en el marc del Pla de resposta immediata, reconstrucció i relançament davant dels danys causats per la depressió aïllada en nivells alts (DANA) en diferents municipis entre el 28 d'octubre i el 4 de novembre de 2024. Aquesta norma va incorporar un nou dret laboral anomenat *permís climàtic*, que és un permís retribuït de fins a quatre dies per a persones treballadores afecta-

1. Resolució de 29 de novembre de 2021 de la Secretaria d'Estat d'Ocupació i Economia Social, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 16 de novembre de 2021, pel qual s'aprova el Pla estratègic de la inspecció de treball i seguretat social 2021-2023 (BOE 3/12/2021).

des per fenòmens meteorològics adversos. També va introduir el deure de pactar en la negociació col·lectiva protocols d'actuació que recullin mesures de prevenció de riscos específicament referides a la resposta davant catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos.

Al marge de les modificacions de l'Estatut dels treballadors, en el camp laboral en general, també pot fer-se referència al Reial decret 893/2024, de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i la salut en l'àmbit del servei de la llar familiar. Aquesta norma segueix la línia del Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de seguretat social de les persones treballadores al servei de la llar en el camí cap a l'apropament dels seus drets amb la resta de població treballadora. Així, obliga l'empresari a fer una avaluació inicial de riscos, a proporcionar equips de treball adequats i equips de protecció individual, a informar i formar la persona treballadora sobre les mesures de seguretat adients, a la vigilància de la seva salut i a prevenir específicament la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral.

4.2.

COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ LABORAL I IMPACTE DE L'ÚS DE LES NOVES TECNOLOGIES

El 2024 va finalitzar la vigència del Pla estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2021, 2022 i 2023, «Cap a

un nou model d'inspecció de treball i seguretat social»¹, i també de la Resolució de l'1 de juny de 2023, de la Secretaria General Tècnica, per la qual es publica el IV Conveni entre l'organisme autònom estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social i la comunitat autònoma de les Illes Balears, en matèria de lluita contra el treball no declarat, l'ocupació irregular, el frau a la Seguretat Social i formació professional per a l'ocupació. El canvi de Govern suposà l'eliminació del Pla de lluita contra la precarietat laboral, que s'havia reeditat des de l'any 2015, i que suposà, al mateix temps, l'eliminació del reforç extraordinari d'inspectors de treball que es produïa durant la temporada turística amb la incorporació d'inspectors provinents d'altres comunitats autònomes.

Per a la campanya anual de la inspecció de treball, es van planificar com a accions principals el control en el frau en la contractació (contractes temporals i a temps parcial) i el control de la contractació de fixos discontinus. A més, es va preveure més supervisió del control de les condicions salarials, especialment centrades en l'àmbit de l'hostaleria.

Pel que fa als resultats de l'actuació inspectora, destaca la vigilància sobre les persones treballadores fixes-discontinues. Segons dades relatives al període comprès entre el mes d'octubre de 2023 i el mes de setembre del 2024, es van revisar, a través de la campanya ordinària que comprenia 466 actuacions inspectores, 1.733 contractes fixos discontinus, dels quals 740 varen convertir-se en fixos ordinaris. A aquestes activitats, s'hi van sumar les corresponents al Pla de xoc per a la lluita contra el frau en la contractació que va activar a partir del

mes de gener el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Aquesta campanya extraordinària va consistir en l'enviament de comunicacions a 1.195 empreses de les Illes Balears, que van suposar la conversió de 1.229 contractes fixos discontinus a contractes fixos ordinaris.

Pel que fa a l'impacte de l'ús de les noves tecnologies en les relacions laborals, cal destacar una vegada més l'informe anual de l'Observatori Balear de la Societat de la Informació². L'informe ofereix una visió de les tendències digitals a les empreses de les Illes Balears, en què destaca diversos aspectes rellevants des del punt de vista de les relacions laborals i tenint en compte les particularitats de les petites i mitjanes empreses. La dada que crida més l'atenció és el creixement de l'ús de tecnologies d'intel·ligència artificial, que ha passat d'un 6,2 % d'empreses de deu persones treballadores o més el 2023 a un 10,15 % el 2024. L'ús d'aquesta tecnologia ha crescut sobretot en el sector dels serveis, i a les nostres empreses s'empra sobretot per a l'anàlisi de llenguatge escrit i per a la generació de text i veu. Pel que fa a la millora de les competències digitals dels treballadors i treballadores, només el 10,92 % de les empreses de les Illes Balears tenen especialistes en tecnologia, la qual cosa ens situa per davall de la mitjana estatal del 15,67 %. Tot i així, s'ha d'admetre que ha millorat l'aspecte formatiu, ja que ha augmentat el nombre d'empreses que han ofert formació digital als seus treballadors fins

a arribar a un 12,91 %. També ha crescut el teletreball, i ha passat del 22,9 % que es registrava el 2023 a un 28 % el 2024, en referència a les empreses balears que permeten aquesta modalitat de prestació de serveis a distància, però encara es troba molt per davall de la mitjana nacional, que se situa en el 37,45 %. La mitjana de dies a la setmana que es permet teletreballar és de 2,3 enfront dels 2,37 de la mitjana espanyola.

4.3.

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

Per descriure l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB l'any 2024 s'han utilitzat els convenis col·lectius i altres acords de naturalesa col·lectiva publicats al BOIB al llarg d'aquesta anualitat. Tots aquests acords s'han negociat estant vigent, des de l'1 de juny de 2023, el V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (V AENC), signat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, de conformitat amb l'article 83.2 ET, publicat al BOE núm. 129 de 31 de maig de 2023. Aquest acord nacional interprofessional, des de la seva eficàcia obligacional, ha de guiar, sense menyscabament de l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores dels convenis col·lectius en tots els àmbits geogràfics i/o funcionals, l'esdevenir de les relacions laborals al llarg i ample del territori estatal durant el trienni ja iniciat 2023-2025.

A l'esmentat V AENC, els nostres agents socials més representatius en el panora-

2. Fundació BIT: «Obsímetre 40: Resum de dades anuals d'implementació i ús de TIC a les PIMES de les Illes Balears 2024» (2024). Disponible en línia: <https://www.fundaciobit.org/wp-content/uploads/2025/02/40.-Obsimetre-dades-empreses-2024-2.pdf>.

ma estatal coincideixen a afirmar que els primers resultats de la reforma laboral efectuada mitjançant el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, apunten a un encert en les mesures adoptades, perquè estan contribuint a erradicar certes patologies del mercat de treball, que es refereixen en especial a l'alta temporalitat, amb la qual cosa s'ha enfortit de resultes d'aquesta reforma el paper de la negociació col·lectiva. No obstant això, s'ha de veure quin desenvolupament han tingut les mesures que preveu l'Acord per part dels agents socials de la CAIB.

Efectivament, el V AENC duu a terme un diagnòstic del nostre mercat de treball amb la voluntat d'oferir línies d'actuació als nostres convenis col·lectius que contribueixin a afrontar importants reptes que amenacen el necessari procés de desenvolupament econòmic basat en la generalització de l'ocupació de qualitat. Concretament, diversos capítols del V AENC orienten els agents negociadors dels convenis col·lectius cap a àmbits d'actuació concrets en els termes següents:

En el preàmbul del V AENC, entre els continguts, destaca, en primer lloc, el recordatori de les concretes matèries referides a ocupació i contractació que el Reial decret llei 32/2021 va remetre per al seu desenvolupament a la negociació col·lectiva a fi de consolidar, des de la pràctica negociadora, els objectius d'estabilitat en l'ocupació que perseguia. En aquesta línia, el capítol II, «De la negociació col·lectiva», subratlla el ferm propòsit d'impulsar la negociació col·lectiva fomentant l'obertura de noves

unitats de negociació i l'ampliació de les existents i, el capítol III, se centra en la matèria d'ocupació i contractació.

Donada, per tant, la importància que els nostres interlocutors socials més representatius a escala estatal atribueixen a la dinàmica aplicadora de les vigents modalitats de contractació laboral, aquest és el fil conductor específic de l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant el 2024, anàlisi continuista i complementària del desenvolupat en la darrera edició d'aquesta.

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2024

Els convenis col·lectius publicats al BOIB l'any 2024 han estat només onze, catorze menys que el 2023, que ja va suposar una davallada considerable respecte del 2022 (el 2022 es negociaren 34 convenis col·lectius, mentre que el 2023 en negociaren 25). S'ha de tenir en compte que abans del parèntesi negociador que va suposar la pandèmia (anys 2020/2021), el 2019 es negociaren 23 convenis col·lectius i 28 el 2018.

Atesos els seus àmbits funcionals, es diferencia la tipologia de convenis col·lectius següent:

Tres convenis col·lectius sectorials (sis convenis col·lectius el 2023 i vuit el 2022): Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears (2022-2026), que, a pesar de ser negociat el 2024, té una eficàcia retroactiva³; Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i tu-

ristic de viatgers per carretera de les Illes Balears (2024-2026)⁴; i Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment de les Illes Balears (2021-2024)⁵ que, tot i ser negociat el 2024, té una vigència retroactiva i fins al 31 de desembre de 2024.

Vuit convenis col·lectius d'empresa: XIV Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (2023-2024)⁶; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA (2022)⁷, ja derogat pel conveni col·lectiu de 2023 de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA⁸; Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx (2024-2029)⁹; Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA (2023-2025)¹⁰; Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (2024-2025)¹¹; Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (2023-2025)¹²; Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA¹³, amb una durada

prevista fins al 31 de desembre de 2025; i Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia (2023-2025)¹⁴.

A diferència del 2023, no hi ha cap conveni col·lectiu negociat en el marc de contractes o concessions administratives (el 2023 n'hi va haver dos).

Pel que fa al personal d'administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental, només s'ha trobat un instrument (vuit convenis col·lectius el 2023): l'Acord mixt sobre les condicions de treball de l'Ajuntament d'Andratx¹⁵, que regula les condicions del personal funcionari, de l'eventual, d'habilitat nacional i del personal laboral tant fix com temporal. Dins aquest àmbit, el que s'ha publicat al BOIB de 2024 es redueix bàsicament a acords de modificació d'instruments en vigor: modificació del conveni col·lectiu del personal laboral per incloure una clàusula per poder dur a terme cridades urgents mitjançant el SOIB¹⁶; modificació de l'article 20.6 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Josep de sa Talaia¹⁷, que es torna a modificar dins el mateix any¹⁸; modificació dels articles 23 i 60 del Pacte de funcionaris de l'Ajuntament de Sant Josep de sa Talaia¹⁹, que modifica de nou l'article 23 de l'esmentat pacte de funcionaris²⁰; mo-

3. BOIB núm. 28, de 24 de febrer de 2024, amb correcció d'errades publicades al BOIB núm. 158, de 5 de desembre de 2024.

4. BOIB núm. 49, de 13 d'abril de 2024.

5. BOIB núm. 98, de 25 de juliol de 2024.

6. BOIB núm. 19, de 8 de febrer de 2024.

7. BOIB núm. 133, de 10 d'octubre de 2024.

8. BOIB núm. 11, de 23 de gener de 2025.

9. BOIB núm. 56, de 27 d'abril de 2024.

10. BOIB núm. 56, de 27 d'abril de 2024.

11. BOIB núm. 69, de 25 de maig de 2024.

12. BOIB núm. 146, de 7 de novembre de 2024, amb correcció d'errades publicades al BOIB núm. 148, de 12 de novembre de 2025.

13. BOIB núm. 153, de 23 de novembre de 2024.

14. BOIB núm. 158, de 5 de desembre de 2024.

15. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

16. BOIB núm. 15, de 30 de gener de 2024.

17. BOIB núm. 9, de maig de 2024.

18. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

19. BOIB núm. 61, de 9 de maig de 2024.

20. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

dificació de l'Acord de la mesa general de negociació del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Bunyola²¹; i modificació de les taules salarials del personal funcionari de l'Ajuntament de sa Pobla²².

El 2024 se signen, tal com va succeir el 2023, dos acords d'adhesió: Acord d'adhesió del personal de l'Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears (AETIB) al V Conveni col·lectiu del personal laboral de la CAIB,²³ i Acord d'adhesió del personal de l'Institut Balear de la Joventut (IBJOVE), també al V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la CAIB²⁴.

Juntament amb aquests convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB el 2024 també està caracteritzat, d'acord amb la tònica de memòries anteriors, per l'existència d'una àmplia gamma de pràctiques clàssiques de negociació col·lectiva, les quals prenen la forma d'actes aprovats pels òrgans d'administració del conveni col·lectiu. Es tracta, en concret, de les tipologies d'actes següents:

a) Tres actes de constitució de comissions paritàries: acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu per als establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears (2024-2025)²⁵; acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu

sectorial de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears²⁶; i acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni de tintorereries i bugaderies de la CAIB²⁷.

b) Set actes de comissions paritàries: acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears²⁸; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la neteja viària i recollida domiciliària de fems, neteja de platges, tractament i eliminació de residus, recollida selectiva, punts verds, deixalleries, punts nets i plantes de reciclatge²⁹; acta núm. 3 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector dels transports regulars de viatgers de les Balears³⁰; acta núm. 2 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de les Balears; acta núm. 5 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears³¹; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears³²; i acta núm. 2 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de transport discrecional de viatgers per carretera de la CAIB³³.

21. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

22. BOIB núm. 87, de 2 de juliol de 2024.

23. BOIB núm. 161, de 12 de desembre de 2024.

24. BOIB núm. 122, de 17 de setembre de 2024.

25. BOIB núm. 79, de 13 de juny de 2024.

26. BOIB núm. 119, de 10 de setembre de 2024.

27. BOIB núm. 121, de 14 de setembre de 2024.

28. BOIB núm. 31, de 2 de març de 2024.

29. BOIB núm. 55, de 25 d'abril de 2024.

30. BOIB núm. 72, de 30 de maig de 2024.

31. BOIB núm. 110, de 22 d'agost de 2024.

32. BOIB núm. 124, de 21 de setembre de 2004.

33. BOIB núm. 127, de 26 de setembre de 2024.

c) Un cas específic és el de l'aprovació mitjançant acord sectorial en matèria salarial d'empreses incloses dins l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu sectorial. Es tracta, d'una banda, de l'acta de l'acord sectorial de la comissió negociadora en matèria salarial per als centres especials d'ocupació i els centres d'atenció especialitzada de les Illes Balears³⁴; i, de l'altra, de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat de l'illa d'Eivissa³⁵.

d) Pel que fa a les revisions salarials de caràcter anual, principalment es fan mitjançant actes de les comissions paritàries corresponents: acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial per a l'activitat d'arrendament de vehicles amb conductor de la CAIB³⁶; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2022³⁷; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2021³⁸; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu sectorial de derivats del ciment, relativa a l'increment salarial de 2020³⁹; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la vigilància aquàtica i socorrista de les Illes Balears⁴⁰; acta de la

Comissió Paritària del conveni col·lectiu del sector de la vigilància aquàtica i socorrista de les Illes Balears⁴¹; i acta d'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears (2025-2027)⁴².

No obstant això, qualcunes revisions salarials s'han efectuat a través d'actes de les comissions negociadores respectives. És el cas de l'acta d'actualització del complement específic per al personal complementari, d'administració i serveis dels centres d'educació especial concertats de les Illes Balears⁴³; l'acta de la comissió negociadora per la qual s'aproven les taules salarials per als anys 2024 i 2025 del Conveni col·lectiu sectorial del comerç de les Illes Balears⁴⁴; i l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Real Club Nàutic de Palma⁴⁵.

e) Tres actes d'aprovació de calendari laboral: acta de la Comissió Paritària per a l'aprovació del calendari laboral de 2024 del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i del moble de les Illes Balears⁴⁶; acta de la Comissió Paritària per a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2024 del Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Ba-

34. BOIB núm. 62, d'11 de maig de 2024.

35. BOIB núm. 78, d'11 de juny de 2024.

36. BOIB núm. 107, de 15 d'agost de 2024.

37. BOIB núm. 114, de 31 d'agost de 2024.

38. BOIB núm. 115, de 3 de setembre de 2024.

39. BOIB núm. 118, de 7 de setembre de 2024.

40. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

41. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

42. BOIB núm. 125, de 24 de setembre de 2024, amb correcció d'errades publicada al BOIB núm. 130, de 3 d'octubre de 2024.

43. BOIB núm. 58, de 2 de maig de 2024.

44. BOIB núm. 74, d'1 de maig de 2024.

45. BOIB núm. 139, de 24 d'octubre de 2024.

46. BOIB núm. 19, de 8 de febrer de 2024.

lears⁴⁷; i acta de la comissió negociadora per a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears⁴⁸.

Per acabar, tot i no ser un instrument negociat, cal fer esment de la STSJ de les Illes Balears 92/2024, de 26 de febrer⁴⁹, que anul·la l'article 8.6 i el darrer paràgraf de l'article 17 del XVI Conveni col·lectiu del sector de l'hoteleria de les Illes Balears⁵⁰. Els dos articles fan referència a les vacances i, bàsicament, la sentència el que fa és impedir que el període de gaudi de les vacances es pugui fixar unilateralment per l'ocupadora i que es fixi una antelació de només cinc dies de preavis a les persones treballadores per conèixer el període esmentat.

4.3.2. DESENVOLUPAMENT CONVENCIONAL DE LES REMISSIONS LEGALS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE MODALITATS DE CONTRACTACIÓ LABORAL

En matèria d'ocupació i contractació, el V AENC (C III) inclou, d'una banda, directrius aplicables a les modalitats de contractació i, d'altra banda, directrius aplicables a la contractació de joves i persones en processos de qualificació. Aquest apartat de la memòria se centra en el desenvolupament

convencional de les primeres directrius, que al seu torn es desdoblen per incidir de forma particularitzada en els extrems següents: a) Període de prova; b) Contracte de durada determinada; c) Contracte fix discontinu; d) Contracte a temps parcial.

A. Període de prova

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la durada d'aquest període s'ha de fixar atenent que la finalitat és facilitar el mutu coneixement de les parts contractants i també la idoneïtat del treballador i les seves aptituds, així com la seva adequació a les perspectives de desenvolupament professional i a la demanda de les seves qualificacions en l'organització de l'empresa, i s'han de realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

Dels onze convenis col·lectius publicats el 2024, quasi la meitat, és a dir, cinc, no inclouen cap desenvolupament convencional de l'article 14 de l'ET⁵¹. Dos convenis col·lectius milloren el règim legal de la durada del període de prova: un estableix directament un període de prova únic de dos mesos com a màxim sense distingir en funció de la qualificació del treballador⁵²; i l'altre, si bé manté la distinció entre treballadors tècnics titulats (sis mesos com

47. BOIB núm. 123, de 19 de setembre de 2024.

48. BOIB núm. 161, de 12 de desembre de 2024, corregida per l'acta de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears publicada al BOIB núm. 169, de 24 de desembre de 2024.

49. BOIB núm. 107, de 15 d'agost de 2024.

50. BOIB núm. 22 d'abril de 2023.

51. Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment; Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx; Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA, i Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia. Mantenimiento Aeronáutico SLU.

52. Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (art. 22.3).

a màxim) i la resta de treballadors (dos mesos com a màxim), no recull la regla específica de la durada màxima de tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats en empreses de manco de 25 treballadors⁵³.

Altres convenis col·lectius modulen la durada màxima del període de prova respecte de la que preveu l'ET. Un manté el període de sis mesos per als tècnics titulats i distingeix entre ocupats (nivells III, tres mesos; nivells VI a X, dos mesos; resta de personal, quinze dies naturals) i personal operari (encarregats i capatassos, un mes, i resta de personal, quinze dies naturals)⁵⁴. Altres estableixen una durada màxima per als grups superiors de sis mesos i, per a la resta, de tres mesos⁵⁵.

Pel que fa a la durada màxima del període de prova en els supòsits de contractació temporal, només un preveu que, en els casos de contractes per circumstàncies de la producció, el període de prova no podrà ser superior als 40 dies naturals per als diplomats i titulats superiors, i als 15 dies naturals per a la resta de personal⁵⁶.

L'article 14 de l'ET disposa que determinades situacions suspensives del contracte interrompen el còmput del període

de prova només si es produeix un acord entre les parts. No obstant això, dos convenis col·lectius opten directament per la interrupció⁵⁷.

La normativa estatutària preveu la nul·litat del període de prova quan la persona treballadora hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa sota qualsevol modalitat de contractació (article 14). Doncs bé, hi ha un conveni col·lectiu que preveu una excepció a aquesta regla sense cap tipus de justificació. Concretament, diu que es pot imposar un nou període de prova quan la darrera contractació hagués estat amb una anterioritat a dos anys⁵⁸.

Encara que el desistiment durant el període de prova, segons l'article 14 de l'ET, no exigeix cap tipus de justificació ni de formalitat, un conveni col·lectiu estableix la necessitat de redactar un informe justificatiu que motivi la decisió d'entendre no superat el període de prova, i cal haver donat audiència prèvia a la persona treballadora⁵⁹.

Finalment, encara que no sigui pròpiament un període de prova, hi ha un conveni col·lectiu que preveu un període en cas de mobilitat funcional del personal en règim de torns de 24 hores quan sol·liciti un canvi de lloc de feina. En aquest cas,

53. Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca SA (art. 49).

54. Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears (art. 10).

55. Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA (art. 7) i Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

56. Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (art. 15).

57. Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia SA (art. 7) i Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

58. Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (art. 22.3).

59. Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 29).

si la persona treballadora no supera el període esmentat, retornarà al seu lloc d'origen⁶⁰.

B. Contracte de durada determinada

El V AENC estableix un repartiment de papers entre convenis col·lectius de diferent àmbit i naturalesa, i, al seu torn, fonamenta les diferents crides a la negociació col·lectiva que es contenen en l'articulat. En aquest sentit, el V AENC distingeix entre funcions atribuïdes als convenis o acords col·lectius, als convenis col·lectius i als convenis sectorials.

A) Respecte dels convenis o acords col·lectius, el V AENC disposa que aquests, seguint el que estableix l'article 15.7 ET, han d'acordar, si escau, mitjans diferents de l'anunci públic que garanteixin la transmissió d'informació sobre l'existència de llocs de treball permanents vacants als quals puguin optar les persones amb contractes de durada determinada. En l'annualitat de 2024, no hi ha convenis o acords col·lectius adoptats a la CAIB que desenvolupin aquesta directriu.

B) En relació amb els convenis col·lectius, el V AENC incideix en tres plans:

1r. Establiment de la durada del contracte de substitució per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, amb el límit de tres mesos (article 15.3 ET). La pauta generalitzada en tots els convenis col·lectius publicats al BOIB el 2023 és ometre qualsevol tipus de desenvolupament.

2n. Establiment de plans i criteris de reducció de la temporalitat (article 15.8 ET). El criteri que novament s'aprecia de manera àmpliament generalitzada en la negociació col·lectiva balear del 2024 és deixar d'emprendre el desenvolupament d'aquest extrem. Només el conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB estableix una mitjana mínima de plantilla fixa o fixa discontinua (article 23). Concretament, en centres de més de deu persones treballadores, el 80 %, com a mínim, de la plantilla ha de ser fixa o fixa discontinua, així que com a màxim el 20 % de la plantilla pot ser eventual. Ara bé, queden exceptuades d'aquest règim totes les empreses durant els tres primers anys d'inici de les seves activitats.

3r. Establiment de mesures per facilitar l'accés efectiu a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació (article 15.8 ET). Cap conveni col·lectiu ha desenvolupat aquest tipus de mesures.

C) Pel que fa als convenis sectorials, el V AENC recorda que, segons l'article 15.2 de l'ET, aquests convenis poden ampliar fins a un màxim d'un any la durada legal de sis mesos del contracte temporal per circumstàncies de la producció derivades d'un increment ocasional i imprevisible de l'activitat o oscil·lacions d'aquesta. Només el conveni col·lectiu del sector transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22) disposa, d'acord amb la normativa estatutària anterior, que la durada dels contractes de durada determinada —els de circumstàncies de la producció— podrà ser de

60. Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA (art. 22).

fins a nou mesos, dins un període de dotze mesos, llevat del cas dels contractes a temps parcial, que no podran excedir una durada de sis mesos. D'altra banda, tot i no ser un conveni sectorial i, per tant, no estar habilitat per l'article 15.2 de l'ET, el conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 15) preveu que els contractes per circumstàncies de la producció podran tenir una durada màxima de fins a un any.

En aquest terreny de la contractació de durada determinada, cal destacar el Conveni col·lectiu transversal d'EMAYA que, atesa la seva particularitat d'empresa pública en matèria de contractació de personal laboral, indica que l'oferta d'ocupació ha de complir els principis de mèrit, capacitat, lliure concurrència i publicitat. A més, les places a cobrir de caràcter temporal, a més de regir-se pels principis esmentats, també han de regir-se pels de celeritat i excepcionalitat, i respectar els llindars de temporalitat establerts legalment i reglamentàriament (article 28).

C. Contracte fix discontinu

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la potenciació del contracte fix discontinu, que es va dur a terme per mitjà del Reial decret llei 32/2021, va tenir per finalitat afavorir l'estabilitat en l'ocupació i obrir aquesta forma de contractació per a quan hi hagi intermitència i recurrència en els treballs. Des d'aquesta lògica, el V AENC recomana desenvolupar a través dels convenis col·lectius tota la virtualitat d'aquest contracte, i regular els aspectes que permetin

una millor adaptació a les necessitats dels treballadors, dels sectors i de les empreses. Amb la mira posada en aquest objectiu, el V AENC diferencia novament en funció de la naturalesa i l'àmbit sectorial dels convenis col·lectius que són objecte de crida legal per part de l'article 16 de l'ET als convenis col·lectius sectorials i, finalment, convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, acords d'empresa.

Un aspecte destacable dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant l'anualitat del 2024 és que dels onze publicats, quatre ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim d'aquest contracte⁶¹.

Altres convenis col·lectius només preveuen la contractació de fixos discontinus en qualcun dels casos que preveu l'article 16 de l'ET. És el supòsit del Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB, que tan sols recull la contractació d'aquest personal quan es tracti de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada (article 22). També el del Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca SA, que preveu la possibilitat de contractar plantilla fixa discontinua en els casos de treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu (article 7). Una fórmula més àmplia i, per tant, una mica més ajustada a l'article 16 de l'ET, és la del

61. Conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA, i Conveni col·lectiu de l'empresa Setexaparki, SA.

Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Manenimiento Aeronáutico SLU (article 9), que permet la contractació d'aquest tipus de personal per dur a terme treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per al desenvolupament d'aquells treballs que no tinguin tal naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, siguin determinats o indeterminats.

Segons el V AENC, els convenis col·lectius i acords d'empresa subsidiaris han d'establir criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida, tenint present que, en tot cas, aquesta haurà de fer-se per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància fefaent de la notificació (article 16.3 ET). Doncs bé, la regulació de la crida només ha estat desenvolupada per dos dels set convenis col·lectius que contenen alguna al·lusió al contracte fix discontinu. D'una banda, el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB, a l'article 22, empra el criteri de l'antiguitat o la data d'incorporació a l'empresa per establir l'ordre de crida, tant en el sentit d'ingrés com, si s'aplica en ordre invers, a la finalització del període d'activitat. Pel que fa a l'antelació adequada a la qual fa referència l'article 16 de l'ET, només s'indica que, en els casos en què la persona treballadora no resideixi a l'illa on estigui ubicat el centre de treball o es trobi fent feina en una altra empresa, la crida s'ha de dur a terme amb almanco 72 hores d'antelació. Així mateix, afegeix que, si per raons de demanda imprevista de serveis, l'empresa no pogués complir amb el termini l'esmentat, haurà de preavisar la persona treballadora igual-

ment i, si aquesta no es pogués incorporar, l'empresa podrà cridar la següent persona treballadora a l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret a tornar a ser convocada a la crida següent. Finalment, aquest conveni col·lectiu estableix uns models de comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes d'aquest personal. Pel que fa a les conseqüències de la falta de la crida escrita o la interrupció d'un contracte fix discontinu estant una persona contractada com a eventual pel mateix centre de treball i les mateixes funcions professionals, expressament es preveu la nul·litat de tal decisió i la consegüent readmissió al lloc de feina, sense perjudici de poder donar per extingit el contracte, de conformitat amb els articles 51, 52 i 54 de l'ET. I, d'altra banda, el Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (article 9) també instaura el criteri de l'antiguitat o la data d'incorporació a l'empresa per establir l'ordre de crida, tant en el sentit d'ingrés com, si s'aplica en ordre invers, a la finalització del període d'activitat. No obstant això, estableix una excepció: quan l'empresa necessiti personal qualificat i amb funcions específiques per a cada un dels diferents serveis i/o activitat, i no li sigui possible respectar l'ordre d'antiguitat, és possible efectuar la crida del nombre imprescindible del personal esmentat.

Els convenis col·lectius sectorials, tal com recorda el V AENC, s'encarreguen de desenvolupar els extrems següents: 1. Termini màxim d'inactivitat entre contractes i sub-contractes, quan el contracte fix discontinu es justifiqui per la formalització de negoci d'aquestes característiques (article 16.4 ET); 2. Borsa sectorial d'ocupació (ar-

ticle 16.5 ET); 3. Subscripció del contracte a temps parcial quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin (article 16.5 ET); 4. Cens anual del personal fix discontinu (article 16.5 ET), i 5. Si escau, període mínim de crida anual i quantia per a fi de crida, quan aquest coincideixi amb la terminació de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida (article 16.5 ET).

1r. Respecte de l'establiment del termini màxim d'inactivitat entre contractes, cal assenyalar que cap dels convenis col·lectius recullen el supòsit del contracte fix discontinu per desenvolupar treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, tot i ser previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa. En conseqüència, cap conveni col·lectiu s'ocupa d'aquest extrem.

2n. Així mateix, la borsa sectorial d'ocupació és un contingut inexistent en els convenis col·lectius publicats al BOIB durant l'annualitat del 2024.

3r. La possibilitat de subscriure contractes a temps parcial en la modalitat contractual fixa discontinua reservada tant per llei (article 16.5 ET) com pel V AENC a convenis col·lectius sectorials, es reconeix al Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22), però també a tres convenis col·lectius que no són sectorials, sinó d'empresa. És el cas del XV Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca SA (article 9), Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx (DA 4a) i Conveni col·lectiu

de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 16).

4t. El cens anual de personal fix discontinu és un contingut inexistent en els convenis col·lectius de la CAIB de 2024. No obstant això, el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB (article 22) preveu que les empreses han d'elaborar anualment un únic escalafó específic per al personal de conducció fix de treballs discontinus, en el qual ha de figurar el nom, els llinatges i l'antiguitat, als efectes de la crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

5è. Períodes mínims d'ocupació garantida. A diferència d'altres anys, cap dels convenis col·lectius analitzats reconeixen un període d'aquestes característiques.

Quant al paper dels convenis col·lectius sectorials o, si no pot ser, acords d'empresa, el V AENC preveu que aquesta negociació col·lectiva ha d'establir els procediments per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària en indefinit ordinari (article 16.7 ET). En la pràctica de la CAIB, en relació amb la promoció de la contractació fixa ordinària, només el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la CAIB s'encarrega d'aquesta qüestió. D'una banda, l'article 22 estableix que, per cobrir vacants de treballador o treballadora fixa ordinària, tindrà preferència la persona treballadora fixa discontinua més antiga, amb la finalitat de cobrir la mitjana de plantilla fixa o discontinua, tal com s'explicarà més en-

davant. D'altra banda, l'article 26, relatiu a l'extinció del contracte a l'edat legal de jubilació, preveu que aquesta pot ser obligatòria si, entre altres requisits, es transforma un contracte fix discontinu en un de fix ordinari.

Finalment, cal destacar que, tot i que no estigui previst expressament al V AENC, per una part, el Conveni col·lectiu de Globalia Mantenimiento Aeronáutico SLU (article 9) conté el compromís empresarial que no hi hagi més d'un 30 % del total de la plantilla contractada mitjançant contractes fixos discontinus i, per una altra, el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7) regula la possibilitat que el personal fix discontinu i a temps parcial indefinit pugui ser contractat com a interí, per substituir personal amb dret a la reserva del lloc de feina. En aquest cas, el temps treballat es computa com a temps de serveis, tot i que es manté el règim jurídic de la relació fixa discontinua o a temps parcial indefinida.

D. Contracte a temps parcial

El V AENC subratlla que el contracte a temps parcial resulta una peça important de tot sistema de contractació que genera estabilitat, perquè constitueix una eina adequada per atendre les necessitats de flexibilitat dels treballadors i de les empreses. Perquè aquest contracte pugui complir adequadament la finalitat, els convenis col·lectius han d'assumir i desenvolupar les crides legals següents: 1r) Ampliar, si escau, el nombre d'interrupcions en la jornada, quan aquesta es dugui a terme de forma partida (article 12.4.b ET). 2n) Procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a

temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball (article 12.4.e ET). 3r) Mesures per facilitar l'accés efectiu a la formació professional contínua (article 12.4.f ET). 4t) Percentatge màxim d'hores complementàries, sense excedir el 60 % de les hores ordinàries contractades ni ser inferior al 30 % (article 12.5.c ET). 5è) Termini de preavís de realització d'hores complementàries (article 12.5.d ET). 6è) Percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense superar el 30 % de les hores ordinàries contractades (article 12.5.g ET).

Igual que succeïa amb el contracte fix discontinu, bona part convenis col·lectius publicats a la CAIB el 2024 ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim legal del contracte a temps parcial⁶². Per la seva banda, l'anàlisi dels desenvolupaments convencionals dels punts o aspectes referenciats en el V AENC ofereix els resultats següents:

62. Conveni col·lectiu sectorial d'arrendament de vehicles amb conductor; Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa; Conveni col·lectiu del Patronat de Música de l'Ajuntament d'Eivissa; Conveni col·lectiu de l'empresa Cobega Embotellador, SLU; Conveni col·lectiu de l'empresa Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear, SA; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Felanitx; Conveni col·lectiu de l'empresa Fundació Teatre Principal de Palma; Conveni col·lectiu de l'empresa Gestió Sanitària i Assistencial de les Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa, SA; Conveni col·lectiu de l'empresa Irubus SAU; Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears; Conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Municipals de Santanyí SLU; Conveni col·lectiu sectorial de vigilància aquàtica i socorrisme, i Conveni col·lectiu del sector de tintorereries i bugaderies de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

1r. Cap conveni col·lectiu balear amplia a més d'una el nombre d'interrupcions en la jornada partida dels treballadors a temps parcial.

2n. El procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball, és, així mateix, un contingut que no ha desenvolupat cap conveni el 2024.

3r. Al BOIB, el 2024 hi apareix només un conveni col·lectiu que incorpora mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial de la CAIB a la formació professional contínua. És el cas del Conveni col·lectiu de l'empresa Establiments sanitaris, d'hospitalització, consulta i assistència sanitària de les Illes Balears (article 7), que indica que, amb la finalitat de consolidar i perfeccionar els coneixements adquirits, el personal contractat a temps complet i amb una antiguitat d'almanco dos anys disposarà d'un crèdit per a la formació de 30 hores, i el personal a temps parcial disposarà d'aquest mateix dret en proporció a la jornada que tengui pactada.

4t. El percentatge màxim d'hores complementàries és un contingut present només en un conveni col·lectiu de la CAIB el 2024. Efectivament, el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7.3) preveu la realització d'hores complementàries, i amplia el percentatge fins al 60 % que permet la llei (article 12.5 ET), amb la garantia relativa que la suma de les hores ordinàries i complementàries no poden excedir del límit legal del treball a temps parcial (article 12.1 ET). Segons el conveni esmentat, aquestes hores com-

plementàries van destinades a absorbir la demanda més elevada de feina que es produeix durant els ponts festius, esdeveniments extraordinaris, com congressos, banquets, celebracions, etc., absències imprevistes de personal i per adequar la distribució del treball durant la setmana.

5è. Pel que fa al termini de preavis per a la realització d'hores complementàries que, en virtut de l'article 15.5 de l'ET, ha de ser com a mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini inferior, cal destacar que el Conveni col·lectiu de l'empresa Casino de Mallorca, SA (article 7.3) instaura un termini inferior de 48 hores.

6è. El percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, que no pot excedir el 30 % de les hores ordinàries contractades, no apareix regulat en cap conveni col·lectiu.

4.4.

CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

L'anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB el 2023 s'efectuarà distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri de Treball i Economia Social⁶³, el total d'assumpes judicials de caràcter

63. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/AJS/welcome.htm#.

laboral resolta a les Illes Balears el 2024 per part dels jutjats socials va ser de 7.204.

Entre aquests casos, hi va haver 20 conflictes col·lectius i 1.904 controvèrsies en matèria de seguretat social. Pel que fa als assumptes individuals, 2.910 van consistir en reclamacions derivades del contracte de treball i 2.370 varen ser reclamacions per acomiadaments. De tots aquests assumptes individuals resolta en matèria d'acomiadaments que van arribar als tribunals, només un total de 439 varen ser resolta per sentència favorable al treballador, sigui de manera total o parcial, i van afectar 534 treballadors.

De les 2.370 reclamacions per acomiadaments, 1.156 es van resoldre en conciliació judicial, sense necessitat d'arribar a celebrar el judici. Els treballadors afectats per aquestes conciliacions van ser 1.423. En el cas dels acomiadaments resolta per sentència favorable al treballador, la quantia mitjana reconeguda va ser de 9.577 €; mentre que en els supòsits resolta per conciliació, la quantia mitjana reconeguda per treballador va ser bastant inferior, concretament de 4.545,10 €.

Sigui com sigui, les dues quanties mitjanes reconegudes són bastant per sota de les quanties mitjanes reconegudes a escala estatal. En efecte, comparant les quanties mitjanes reconegudes als treballadors de les Illes Balears amb les d'altres territoris, resulta que en el cas de la quantia mitjana reconeguda per sentència (9.577 €) va ser la sisena més baixa, per darrere de Ceuta i Melilla (4.881,10 €), Extremadura (8.209,50 €), Andalusia (8.407,90 €), Canàries (8.508,40 €) i Castella i Lleó

(8.663,30 €). La més alta va ser la de la Comunitat Foral de Navarra (16.163,90 €). En el cas de la quantia mitjana reconeguda en conciliació (4.545,10 €), va ser la tercera més baixa, per darrere de Ceuta i Melilla (1.935,50 €) i Cantàbria (3.496,40 €), i la més alta correspon a la Comunitat Foral de Navarra (13.858,90 €).

Atès que les indemnitzacions per acomiadament prenen com a referència tant el salari dels treballadors com la seva antiguitat, aquestes xifres deixen palès un any més que el nostre mercat de treball pateix certa precarietat, ja sigui perquè els salaris no són alts, ja sigui perquè l'antiguitat dels treballadors és curta.

4.4.2. CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

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

A) L'activitat del TAMIB

Atesa la manca d'informació de l'any 2024 relativa a l'activitat del TAMIB, aquest apartat es remet a la memòria de 2023.

B) Dinàmica de les vagues

D'acord amb les dades subministrades per la Direcció General de Treball i Salut⁶⁴, al llarg de 2024 es convocaren 36 vagues, 2 més que el 2023 i 16 més que el 2022.

64. Vegeu <https://www.caib.es/sites/relacionslaborals/f/495221>.

En tot cas, 32 d'aquestes vagues es desconvocaren abans d'iniciar-se, 2 varen ser anul·lades i desistides i només 2 es duqueren a terme el 2024. Dissortadament, les dades manejades pel Ministeri de Treball i Economia Social⁶⁵ més actualitzades

fan referència a l'any 2023. Segons aquestes, a les Illes Balears hi va haver un total de 2.525 participants en vagues, i 5.621 jornades no treballades. No consta cap tancament patronal.

65. Vegeu Ministeri de Treball i Economia Social. Estadístiques de vagues i tancaments patronals. Disponible a: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm#.

REQUADRE II-1.

GÈNERE, CONCILIACIÓ I MERCAT DE TREBALL: LA LLEI DE CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR A LES ILLES BALEARS

MARIA ÀNGELS AGUILÓ BOSCH
CCOO Illes Balears.

Les bretxes de gènere a l'entorn laboral són una realitat arreu del món, de la qual les Illes Balears no s'escapa. Les xifres demostren els desavantatges que tenen les dones a l'hora de desenvolupar la seva vida professional.

A la nostra comunitat autònoma, les discriminacions són evidents. La bretxa salarial se situa en el 14,01 %¹ segons les dades de l'Agència Tributària del 2023, però les desigualtats van més enllà. La bretxa en la taxa d'ocupació s'amplia fins a l'11,73 a la franja de 35 a 44 anys, edat

de criança dels infants; 23 de cada 100 contractes femenins són a temps parcial i només 12 de cada 100 en els homes. Ocupar llocs de responsabilitat continua essent més difícil per a les dones (només el 37,56 % dels contractes de direcció i gerència és per a dones)²

És igual de manifesta la fractura vinculada a la conciliació, la maternitat i l'anomenada *economia de les cures*. La conciliació entre la vida personal, laboral i familiar és un problema que sol representar un fre per a la carrera professional de les dones; el 47 % de les dones fa canvis en la seva vida laboral quan és mare, en comparació al 8 % d'homes³.

Aquestes desigualtats venen provocades essencialment pel fet que les dones ocupen les tasques de cures en l'entorn familiar i han de sacrificar, en molts casos, la seva carrera professional per aquesta qüestió. El 70 % de persones inactives a

1. Càlculs fets segons les dades de l'Agència Tributària per al 2023.

2. Dades d'ibestat.

3. Dades de l'informe de l'Observatori de la dona professional d'Espanya.

les Illes Balears el 2024 per dedicació a les tasques de la llar són dones⁴. Per tant, fixar-se en els serveis de cures i d'atenció als infants i persones amb discapacitat o dependència sembla fonamental per poder assolir una conciliació vertadera i igualitària.

És evident que treballar per una conciliació de la vida personal, laboral i familiar millor, lligada al progrés de la corresponsabilitat i la lluita per la igualtat de gènere en l'entorn laboral a les Illes Balears, és imprescindible. Una llei orientada a treballar aquests tres aspectes obriria una oportunitat per a la millora dels drets de les persones treballadores i l'inici d'un camí que ha de conduir cap a una societat més justa i igualitària.

Per altra banda, cal tenir en compte que la legislació espanyola vigent recull mesures per a la promoció de la igualtat en l'àmbit laboral amb l'obligatorietat de posar en marxa plans d'igualtat en aquelles empreses que tenen cinquanta persones treballadores o més. Els plans d'igualtat suposen una eina molt valuosa pel sindicat, ja que en aquest espai no només es fa una fotografia de la realitat dintre de l'empresa, sinó que també es negocien mesures per poder assolir justícia de gènere més elevada, i que, en molts casos, fomenten la corresponsabilitat i faciliten la conciliació.

Per tot això, al sindicat pensem que és un encert plantejar una llei de conciliació que posi en relleu la necessitat d'establir normes i porti solucions en aquesta ma-

tèria, tot i que encara no se'n coneix la redacció definitiva. La proposició de llei es troba en tràmit parlamentari i, per tant, pot patir certes modificacions o, fins i tot, no aprovar-se.

Pel que es coneix fins ara, es pot ressaltar positivament el fet que, en la seva exposició de motius, s'esmenta la voluntat i necessitat de fomentar la corresponsabilitat i reduir les distintes bretxes de gènere. A més, exposa l'exigència de planificar de forma periòdica, en l'àmbit autonòmic i local, les actuacions i les mesures concretes a posar en pràctica, partint d'un estudi de diagnòstic per conèixer la situació de partida i amb la finalitat de fixar-ne els objectius a assolir. No obstant això, és important concretar que aquests plans haurien d'incloure una avaluació del pla anterior, indicadors de referència consensuats, una planificació de referència i una memòria pressupostària.

Per altra banda, i de forma generalitzada, aquesta llei hauria d'incidir en l'eliminació de distintes bretxes de gènere en l'entorn laboral i no limitar-se únicament a l'aspecte salarial. Cal abordar el fet que la definició de bretxa salarial no s'ha de referir al salari per hora. La utilització del salari per hora com a base per calcular la bretxa salarial entre homes i dones pot emmascarar també diferències sobre les quals no es porta un control específic, com les pagues extra, els complements per rendiment o les remuneracions especials en temporades concretes⁵. Els

4. Dades d'Ílbestat.

5. Comissió Europea (2014). *Com combatre la bretxa salarial entre homes i dones a la Unió Europea*.

complements salarials no són la part més important del salari, però sí que concen-tren una part molt rellevant de la bretxa salarial entre homes i dones⁶.

És positiu el fet que el document inclogui un article dedicat exclusivament a la sensibilització destinada a conscienciar sobre la necessitat d'una societat més igualitària i corresponsable. En aquest sentit, trobem a faltar mesures específiques de sensibilització referides a la universalització de l'ètica de la cura i la corresponsabilitat, campanyes dirigides especialment als homes i programes específics per a joves o gent gran.

En l'àmbit privat també s'inclouen mesures, però no van més enllà de potenciar els plans d'igualtat. Respecte d'això, s'ha d'assegurar que les comissions de seguiment serveixin realment per avaluar el desplegament i funcionament de les mesures establertes per tal de corregir-les en cas de necessitat. A més, de cap manera s'ha d'incloure el càlcul de la productivitat en les mesures de conciliació, tal com proposa l'esborrany estudiat.

Ens sembla fonamental que la llei incorpori algunes mesures que segons CCOO són imprescindibles, però cal anar més enllà i ser més ambiciosos. Per exemple, s'ha de profunditzar en la necessitat de millora dels serveis dedicats a l'atenció de la infància i de les persones amb dependència facilitant-

ne l'accés a tots els usuaris. Garantir el servei de les cures és un assumpte públic, d'estat, no particular de les famílies o de les dones. S'ha de tenir en compte que l'atribució de les tasques de cures, que la societat assigna a les dones, és un dels factors claus que condueixen als desequilibris i desigualtats de gènere en l'entorn laboral.

En l'àmbit educatiu, s'hauria de garantir, de manera progressiva, la universalitat dels serveis públics del primer cicle de l'educació infantil (etapa 0-3 anys) i que aquests siguin assequibles, accessibles i de qualitat. En aquest sentit, és imprescindible que qualsevol servei donat sigui de caràcter educatiu i no assistencial, tal com indica la normativa educativa actual i tal com mereixen els seus usuaris i les persones treballadores del sector. És necessari cobrir el buit públic que existeix des del moment que finalitza el permís per naixement fins a la pràcticament universalització que es dona al segon cicle d'educació infantil. Igualment, s'ha de tendir a la gratuïtat del menjador escolar en l'etapa d'educació infantil i en totes les etapes d'educació obligatòria. A més a més, cal involucrar tota la comunitat educativa en el canvi d'actituds i valors de l'alumnat respecte a la igualtat.

En l'àmbit d'atenció a les persones amb dependència cal elaborar un mapa de la xarxa pública de cures que inclogui el catàleg de serveis per a l'atenció a les persones que ho requereixin. S'han d'incrementar les ràtios de plantilla per a la cobertura assistencial, tenint en compte la necessitat d'una ràtio mínima per torn de treball, així com el personal

6. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo (2024). *Con más avances sin brechas*. CCOO. Disponible a: <https://www.ccoo.es/12005fe3565d34454e2082f1242477a5000001.pdf>.

d'atenció al domicili. També és essencial reduir el temps de gestió en els processos de valoració i reconeixement del grau i assignació de la prestació per dependència. A més, és fonamental dissenyar campanyes per dignificar i millorar la valoració social de les professionals de les cures, sector altament feminitzat. A les Illes Balears el 2024 van augmentar un 12,3 % les afiliacions al conveni especial de cuidadors no professionals⁷. Aquesta dada suposa un creixement superior a la mitjana espanyola i reflecteix la falta de professionalització d'aquest sector i les deficiències que després se'n deriven.

De forma general s'ha de donar més protecció a les famílies monoparentals. Entre altres mesures, i a efectes de permisos laborals en matèria de cures, les famílies monoparentals han de tenir la mateixa condició que les famílies nombroses.

Tots aquests aspectes s'haurien d'incloure per tal d'assolir una vertadera conciliació de la vida personal, laboral i familiar, corresponsable i igualitària al mateix temps, per garantir que es presta un servei professionalitzat i de qualitat a les persones usuàries.

Tenim clar que per assolir aquest objectiu de transformació del model social imperant haurem de menester un finançament adequat i progressiu que pugui millorar tant la qualitat de l'ocupació com la dels serveis prestats que han de ser públics i de gestió directa. Aquesta és l'única alternativa que assegura un

servei basat en la qualitat i no en el rendiment econòmic, alhora que es creen llocs de feina estables i amb un accés basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A més a més, és fonamental que en, qualsevol cas, les mesures que es planteja la llei tinguin prou desplegament i pressupost per fer efectiu l'accés a tots els drets i millores que s'hi incorporin i no es redueixi únicament a una declaració d'intencions.

Finalment, cal incidir en la necessitat de donar una perspectiva de gènere a la futura llei de conciliació per tal de rompre amb les estructures socialment acceptades fins avui i que són generadores de desigualtats i discriminacions.

Així doncs, a CCOO pensem que l'aprovació d'una llei que incorpori aquests aspectes i que tracti d'una forma integral la necessitat de cura dels menors i de les persones amb discapacitat o dependència, al mateix temps que aposta per una ocupació de qualitat, és una oportunitat e progrés. No ens podem conformar amb mesures de baix impacte que no siguin transformadores i que abordin la problemàtica des dels seus múltiples vessants.

FRANCISCA GARÍ PERELLÓ

UGT Illes Balears

La consecució de la igualtat efectiva entre les dones i els homes ha de ser un objectiu prioritari i un principi irrenunciable en una democràcia. La igualtat, a més de ser un dret fonamental, és una qüestió de justícia, que constitueix una necessitat social i de la nostra economia.

7. Informe d'ocupació en el sector dels serveis socials. Dades del 4t trimestre de 2024. Ministeri de Drets Socials.

És imprescindible perquè les empreses siguin competitives. Un model de competitivitat basat en la qualitat dels productes i els serveis no és possible sense igualtat real entre les dones i els homes en els centres de feina.

Malgrat això, les dades de bretxa de gènere entre les dones i els homes en l'àmbit laboral continuen sent molt preocupants, això confirma que, si bé la passada crisi econòmica s'ha superat i estem veient una millora en l'ocupació, les bretxes de gènere en l'àmbit laboral persisteixen i no experimenten avanços significatius.

L'assumpció de les responsabilitats familiars de dones i homes continua posant de manifest la desigualtat que patim les dones respecte als homes en l'àmbit laboral, a les feines de cures les dones continuem sent majoria.

Aquest fet influeix directament en la disponibilitat per a la conciliació de les dones envers dels homes. Les dones tenim més difícil conciliar perquè som majoritàriament les que assolim les cures dins l'àmbit familiar.

Eliminar els desequilibris en l'assumpció de cures familiars i feines domèstiques amb un efecte clarament negatiu per a les dones en detriment del seu desenvolupament professional, personal i econòmic, és un objectiu ineludible a aconseguir.

Per tot això, és molt important que es continuïn adoptant tant mesures legislatives com polítiques públiques, plans i programes per corregir la bretxa de gènere

re en l'ocupació i que la igualtat efectiva de les dones sigui una realitat.

També és necessari el reforçament del paper de la negociació col·lectiva per aconseguir la igualtat real en les empreses, a través dels convenis col·lectius i els plans d'igualtat, així com el diàleg social per assolir el consens de mesures que ens permetin aconseguir el nostre objectiu a la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes.

Històricament, quan l'ocupació ha anat bé, ha anat molt millor per als homes que per a les dones i la bretxa en la taxa d'ocupació ha crescut, mentre que en els períodes en els quals l'ocupació va malament, la bretxa de gènere disminueix (per la destrucció més gran de l'ocupació masculina). Per tant, lamentablement, la millora en la bretxa de gènere en la taxa d'ocupació no sempre, ni en tots els casos, ha estat sinònim de millora ni un increment en els nivells d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

Les dones també patim la segregació ocupacional, ens concentrem majoritàriament en el sector dels serveis. Les xifres dels estudis realitzats a la UGT posen de manifest la gran segregació sexista ocupacional horitzontal del mercat laboral i les diferències de les dones amb els homes.

També hi ha una notable desigualtat entre els homes i les dones en l'ocupació, especialment a temps parcial.

La feina a temps parcial està desenvolupada, en la seva immensa majoria, per

les dones i no ha estat triada de manera voluntària per la majoria de les treballadores.

El motiu principal per triar aquest tipus de jornada és el de les cures dels infants o de les persones adultes malaltes, incapacitades o grans, o altres obligacions familiars (dones a temps parcial per aquesta causa: 92,07 %, homes a temps parcial per aquesta causa: 7,3 %). Hi ha una gran diferència entre les dones i els homes, que posa de manifest que el rol de les cures continua recaient majoritàriament en les dones.

Aquest fet suposa per la dona menys ingressos retributius, menys protecció social i més dificultats d'accés a les prestacions contributives del sistema de la seguretat social.

Tot això fa que la feina a temps parcial sigui una modalitat de feina precària que recau de forma desigual, desproporcionada i injusta damunt les dones.

La individualització dels drets suposa una passa important per avançar en la consecució de la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes, i la consecució de l'assumpció corresponsable de les cures, que d'aquí ve el problema de la conciliació.

Els permisos per cures i poder conciliar han avançat. Ara ja tenim un permís per naixement i cura del menor o la menor de dotze mesos, de setze setmanes de manera individual i intransferible.

En aquest moment, ens trobem que el nombre total de prestacions d'aquest permís reconegudes és més gran per

al segon progenitor (el pare) que per a la primera progenitora (la mare). L'explicació és que les taxes d'ocupació dels homes són més elevades, fet que facilita el compliment dels requisits exigits per a l'accés a aquesta prestació de la Seguretat Social. Per tant, és evident que quan l'exercici del dret en matèria de conciliació no suposa una minva d'ingressos i hi ha garanties respecte a la reserva del lloc de feina, els homes exerceixen el dret a aquesta matèria.

Quant a les excedències, que tenen caràcter no retributiu, en la majoria d'ocasions, són el darrer recurs per a la majoria de les persones treballadores quan l'atenció a les necessitats de cures resulta incompatible amb el manteniment de l'ocupació. Any rere any, les xifres constaten que l'exercici majoritari d'aquest tipus de permís el sol·licitem de forma aclaparadora les dones.

És evident la manca de corresponsabilitat en l'exercici de les excedències, malgrat que en el darrer paràgraf de l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors s'estableixi que les empreses han de tenir en compte el foment de les excedències i la no perpetuació de rols i els estereotips de gènere.

Les excedències per cura de familiars posen de manifest que són necessaris serveis públics accessibles i de qualitat, que garanteixin la cura, permetin la incorporació o el manteniment en el mercat laboral de les persones cuidadores i, a la vegada, garanteixin les condicions laborals dignes de les persones que es dediquen de manera remunerada a les cures.

És imprescindible insistir en la necessitat de comptar amb permisos retribuïts per a la cura familiar, de caràcter individual i intransferible, per tal d'eliminar els obstacles en l'accés en l'ocupació per aquesta causa, així com evitar l'abandonament temporal de la feina o la renúncia involuntària a una promoció professional per part de les dones per dedicar-se a la cura de la família, siguin fills o filles, ascendents o altres familiars.

Les ajudes a les empreses per fomentar la concessió de permisos retribuïts i així afavorir la conciliació mai seran suficients si no van acompanyades de la deguda corresponsabilitat. Això només es pot aconseguir canviant, mitjançant la coeducació, aquesta estructura mental fruit del patriarcat.

Vull destacar que en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral, familiar i personal tenim molt bones lleis, decrets i normatives. Pos com a exemple el Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició 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.

Aquest Reial decret llei, tant en el títol com en l'exposició de motius, assevera que, d'aquesta manera, es completa la transposició de la Directiva europea de conciliació del 2019 amb la «modifica-

ció/assimilació» del permís de lactància al permís parental, però des d'UGT reivindicam que la correcta i completa transposició encara està pendent. El permís parental ha de ser remunerat i ha de sortir del còmput del permís de lactància.

Així, aquest Reial decret llei suposa una ampliació de drets des d'un concepte superior de l'organització tradicional de la família. Aquesta ampliació de drets no està exempta de dificultats en el seu compliment per part de les empreses, que sovint en fan interpretacions errònies pel que fa als permisos per conciliar i la seva retribució.

La no retribució dels permisos resulta contrària al principi d'igualtat real perquè el que fa és perpetuar la denominada bretxa laboral de gènere, ja que implica que qui tradicionalment assumeix les cures vegi minvada la seva retribució per aquesta causa. A més a més, suposa una desmotivació perquè els homes assumeixin el deure de corresponsabilitat en les càrregues familiars.

Resulta imprescindible l'abordatge de les cures des de la corresponsabilitat social i no com un tema privat que tenen l'obligació de resoldre de manera individual les persones treballadores o les famílies. Aquest abordatge ha d'apostar per un sistema integral de cures que millorin l'accés als serveis de cures, que han de respondre a les necessitats de cures actuals i futures, per garantir la qualitat, assequibilitat i accessibilitat tant per a l'atenció a la infància com per a les cures de llarga duració. Per tot això, és fonamental un increment de la inver-

sió pública que garanteixi uns serveis i prestacions socials suficients, públics i de qualitat, que assegurin una resposta immediata a situacions de necessitat, per generar un impacte positiu en la reducció de la pobresa de les famílies i ajudar a combatre'n l'exclusió social.

Quant a la llei de conciliació de les Illes Balears, com a declaració d'intencions, pot estar bé, però una llei no és una declaració d'intencions, una llei està per complir-se. La redacció d'aquesta llei no és prou contundent. El contingut de la norma i les mesures que es proposen són de baix impacte. Les formes verbals que nodreixen el redactat de la llei —«promourà», «impulsarà», etc.— no donen seguretat de compliment i això fa que les mesures que anuncia són genèriques i una mica ambigües. Una llei ha de tenir un redactat que impliqui obligatorietat i garanteixi efectivitat.

Aquesta redacció ha de tenir present, en tota la seva transversalitat, la perspectiva de gènere. A vegades, sense voler, es pensa i, per tant, es redacta amb una perspectiva androcèntrica.

Per altra banda, es fa referència a la bretxa salarial de gènere, però s'obvien altres bretxes de gènere persistents en el mercat de treball com, per exemple, la bretxa de gènere en les modalitats de contractació o les bretxes de gènere en l'ocupació i els sectors d'activitat, dels quals he parlat anteriorment. La llei ha de recollir totes les bretxes de gènere que patim les dones, que són les que ens impossibiliten créixer professionalment i perjudiquen el nostre desenvolupament personal i social.

Aquesta llei es podria aprofitar per fer una transposició correcta de la Directiva europea 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, que he esmentat anteriorment. Si fos així, seríem la primera comunitat autònoma en millorar la normativa estatal, la qual va fer una transposició incorrecta de la directiva europea, i donar una passa endavant important en la millora del benestar de les persones.

Demanem una estimació pressupostària. No serveix de res aprovar normatives si no van acompanyades de doblers. Sense pressupost, aquesta llei no es pot posar en marxa.

Cal dir que comptem amb normativa molt bona, tant d'àmbit estatal com d'àmbit autonòmic, que implica mesures de conciliació i corresponsabilitat: el Decret 901 de plans d'igualtat, el PIAL (Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de les Illes Balears), el Pla de conciliació i corresponsabilitat, el Pla estratègic d'igualtat i el Pla d'ocupació de qualitat.

Totes aquestes normatives ja inclouen mesures de conciliació que cal tenir en compte en la llei actual. No partim de zero i hi ha d'haver una seguretat que les empreses compleixin la normativa. Tan sols que les empreses complissin la llei, ja ens asseguràrem poder arribar a una igualtat real (conciliació i corresponsabilitat). Per tant, la nova llei també hauria d'incloure mesures de control i d'inspecció.

És necessari assolir la corresponsabilitat per part dels homes perquè les dones no siguin sempre les que concilien. La conciliació no es pot entendre sense corresponsabilitat i només arribarem a una societat corresponsable a través de la coeducació. Educar sense biaixos de gènere és el que cal per arribar a una societat justa, equitativa i igualitària. Per tant, tan important és tenir una bona llei de conciliació com una bona normativa de coeducació. És importantíssim comptar amb un pla de coeducació valent, que sigui d'obligat compliment per a tots els centres educatius, tant privats com públics, i que impliqui tota la comunitat educativa: personal docent, famílies i institucions públiques.

D'aquesta manera podrem arribar a no haver de xerrar mai més de desigualtats entre les dones i els homes, perquè haurérem arribat a una societat feminista.

Per acabar, vull destacar que conciliar no és aparcar en escoles o residències els

infants o les persones de les quals tenim cura. Conciliar és poder dedicar temps a les persones que estimes i que et necessiten en determinats moments de la vida, i també temps a tu mateixa. Per això són tan importants els permisos retribuïts, les reduccions de jornada (sense reducció de sou) i les flexibilitzacions horàries.

Cal dir que, ara que estem en un món tan digitalitzat i comença a estar impregnat de la intel·ligència artificial, aprofitem aquestes eines per fer menys feina, poder conciliar més, fer del món un lloc amable i, en definitiva, viure millor.

Les dones no tenim per què renunciar a res, ni de la nostra vida personal ni de la professional.

No hem de renunciar a la conciliació i és molt important el compromís de tots els agents socials: les famílies, les empreses, l'Estat i els sindicats.

Hem de canviar la realitat social en la qual vivim per ser més feliços.

5

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

L'any 2024 es registren 21.979 accidents en jornada de treball amb baixa a les Illes Balears, segons les dades provisionals de la Direcció General de Treball i Salut Laboral. Es dona, per segon any consecutiu, un descens de la sinistralitat laboral. D'aquesta manera, es registren 796 accidents menys que l'any anterior, que en termes relatius suposa un descens del 3,5 %.

Com sempre, la gran majoria dels accidents que s'han registrat a les Illes Balears el 2024 han estat de caràcter lleu (99,5 %), un 0,45 % han estat greus i un 0,04 % han estat mortals (nou accidents). En termes relatius i respecte al 2023, com s'ha dit, els accidents han experimentat un descens, tant en el cas dels lleus com en els mortals: un 3,6 % els primers i un 25,0 % els segons. En canvi, el nombre d'accidents greus ha experimentat un increment del 21 %, pel fet de passar de 81 a 98 accidents (vegeu el quadre II-5.1).

Així mateix, l'índex d'incidència se situa en 3.949,4 accidents per cada 100.000 treballadors amb les contingències cobertes a les Illes Balears el 2024, segons les dades provisionals del Ministeri de Treball i Economia Social. L'índex presenta un descens del 7,7 % respecte al 2023.

Les Illes Balears presenten, novament, l'índex d'incidència més alt de totes les comunitats autònomes, molt per sobre de la

mitjana nacional (2.653,6). En termes interanuals, totes les comunitats presenten descensos, tret d'Aragó (+1,4 %) i, de manera més significativa, Catalunya (-8,7 %) i Astúries (-8,6 %). En el conjunt d'Espanya, el descens de l'índex d'incidència respecte al 2023 és del 5,6 % (vegeu el quadre II-5.2).

Pel que fa a la distribució per sectors, el de serveis és el que presenta un nombre més alt d'accidents de manera habitual, concretament 15.559 accidents el 2024, que suposen el 70,8 %. El segueix la construcció (4.142 sinistres, el 18,8 %), la indústria (1.995 accidents, el 9,1 %) i, finalment, l'agricultura (283 accidents, l'1,3 %). En relació amb el 2023, es dona un descens de la sinistralitat en tots els sectors, tret de la indústria (2,9 %), i de forma més significativa a l'agricultura (-14,5 %), seguit de la construcció (-7,8 %) i, finalment, el sector dels serveis (-2,8 %) (vegeu el quadre II-5.3).

Per illes, els accidents es distribueixen d'acord amb l'ocupació: Mallorca en concentra el pes més elevat (78,5 %), seguida d'Eivissa (13,3 %), Menorca (7,5 %) i Formentera (0,5 %). En termes interanuals, el nombre d'accidents baixa a Eivissa (-7,0 %) i Mallorca (-3,6 %). En canvi, augmenta a Menorca (4,7 %) i Formentera (4,6 %) (vegeu el quadre II-5.4).

QUADRE II-5.1. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS SEGONS EL GRAU DE LESIÓ (2014-2024)							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	14.779	16.329	18.428	20.099	20.625	21.725	13.197
Lleus	14.699	16.225	18.330	19.993	20.522	21.614	13.127
Greus	78	95	93	95	100	104	65
Mortals	2	9	5	11	3	7	5

continua

	2021	2022	2023	2024	Dif. 24-23	% de var. 24-23
Total	17.817	24.592	22.775	21.979	-796	-3,5
Lleus	17.736	24.484	22.682	21.872	-810	-3,6
Greus	76	103	81	98	17	21,0
Mortals	5	5	12	9	-3	-25,0

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

QUADRE II-5.2. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2021-2024)				
	2021	2022	2023	2024
Espanya	2.810,5	2.950,7	2.812,4	2.653,6
Andalusia	2.949,7	3.035,9	3.004,7	2.853,2
Aragó	2.919,5	2.983,7	2.914,9	2.954,3
Astúries	2.880,6	3.553,0	3.081,5	2.815,2
Illes Balears	3.785,6	4.893,2	4.280,4	3.949,4
Illes Canàries	2.354,3	2.715,6	2.856,2	2.698,7
Cantàbria	2.815,4	4.226,3	2.805,8	2.769,0
Castella-la Manxa	3.726,2	4.053,5	3.518,3	3.365,7
Castella i Lleó	2.828,1	2.821,0	2.891,8	2.815,4
Catalunya	2.670,7	2.885,3	2.631,1	2.403,2
Com. Valenciana	2.784,8	2.757,1	2.697,1	2.576,6
Extremadura	2.979,0	3.022,6	2.998,9	2.863,4
Galícia	2.922,3	2.774,4	2.822,3	2.584,7
Madrid	2.229,0	2.286,5	2.141,8	2.040,4
Múrcia	3.199,7	3.146,6	3.100,1	2.958,1
Navarra	3.685,5	3.766,1	3.801,6	3.691,0
País Basc	3.196,5	3.133,9	3.204,3	2.978,9
La Rioja	3.637,5	4.247,9	3.480,8	3.239,0
Ceuta	2.756,1	2.683,8	2.543,1	2.542,1
Melilla	2.665,5	2.978,9	2.688,9	2.379,4

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

QUADRE II-5.3. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER SECTOR ECONÒMIC I GRAVETAT (2023-2024)				
	2023			
	Lleus	Greus	Mortals	Total
Total	22.682	81	12	22.775
Agricultura	327	3	1	331
Indústria	1.930	7	1	1.938
Construcció	4.462	27	2	4.491
Serveis	15.963	44	8	16.015

continua

	2024				Dif. 24-23	% de var. 24-23
	Lleus	Greus	Mortals	Total		
Total	21.872	98	9	21.979	-796	-3,5
Agricultura	280	3		283	-48	-14,5
Indústria	1.985	9	1	1.995	57	2,9
Construcció	4.101	37	4	4.142	-349	-7,8
Serveis	15.506	49	4	15.559	-456	-2,8

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

QUADRE II-5.4. ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER IL·LA (2014-2024)					
	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
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	15.794	1.168	2.930	97	20.099
2018	16.264	1.286	2.913	90	20.625
2019	16.857	1.415	3.284	98	21.725
2020	10.398	909	1.754	87	13.197
2021	14.048	1.125	2.465	112	17.817
2022	19.414	1.680	3.335	123	24.592
2023	17.882	1.583	3.132	109	22.775
2024	17.246	1.657	2.914	114	21.979
Var. 24-23	-636	74	-218	5	-796
% de variació	-3,6	4,7	-7,0	4,6	-3,5

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