

BLOC II

MERCAT DE TREBALL I POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

1

EL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

Aquest apartat analitza l'evolució recent del mercat de treball de les Illes Balears, amb especial atenció a les dades més actuals disponibles per a l'any 2025. Per fer-ho, s'utilitzen les principals fonts estadístiques en aquesta matèria: l'Enquesta de població activa (EPA), l'Enquesta trimestral de cost laboral de l'INE, els registres d'afiliació a la Seguretat Social (TGSS) i les dades de demandes d'ocupació, atur i contractació del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). Aquest conjunt d'indicadors permet oferir una visió integral de l'ocupació, l'activitat, la qualitat de l'ocupació i l'evolució salarial a les Illes Balears.

1.1.

ANÀLISI DE LES DADES D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

L'any 2025 el mercat de treball balear manté el cicle expansiu i registra una mitjana anual de 580.815 persones en alta laboral, la xifra més alta de la sèrie. En termes interanuals, això suposa un increment de 14.432 afiliacions (+2,5%) respecte de 2024. En comparació, en el conjunt d'Espanya les dades d'afiliació de 2025 experimenten un augment del 2,3% en termes interanuals i se situen novament

en màxims històrics. Aquesta evolució se situa en la línia del creixement registrat els darrers exercicis i reflecteix la consolidació del cicle expansiu que es va iniciar després de la pandèmia.

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 augmenta l'any 2025 un 1,9% respecte a l'any anterior, un increment molt similar al del nombre total de treballadors i treballadores del règim general (1,8%), fet que indica un increment paral·lel al de les hores treballades (vegeu el [quadre II-1.1](#)).

Des d'una perspectiva de gènere, l'any 2025 es van registrar 308.421 homes i 272.393 dones en alta, xifres que mantenen pràcticament estable el pes relatiu de les dones en el total de l'afiliació (entorn del 46,9%). Aquesta tendència s'ha anat consolidant al llarg de la darrera dècada, amb un creixement progressiu i sostingut de l'ocupació femenina. Més concretament, l'afiliació augmenta un 2,6% entre les dones i un 2,5% entre els homes. Des d'una perspectiva temporal més llarga, des de 2019, any previ a la pandèmia, l'ocupació femenina augmenta a un ritme superior al dels homes (15,7% davant el 13,6%) (vegeu el [quadre II-1.2](#)).

QUADRE II-1.1. AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL EN EQUIVALÈNCIA A JORNADA COMPLETA A LES ILLES BALEARS (2018-2025)

	Nombre d'afiliacions	% de var. interanual	Afiliacions en EJC	% de var. interanual
2018	396.304	4,5	360.334	4,9
2019	402.094	1,5	366.711	1,8
2020	355.482	-11,6	325.035	-11,4
2021	369.934	4,1	338.386	4,1
2022	414.277	12,0	380.638	12,5
2023	440.009	6,2	406.095	6,7
2024	456.691	3,8	422.018	3,9
2025	465.029	1,8	430.022	1,9

Font: Ibestat (2025), 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 (2017-2025)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total	480.471	496.712	506.882	462.613	473.763	523.163	547.142	566.383	580.814
Homes	257.513	266.283	271.511	248.213	253.409	278.704	291.317	300.781	308.421
Dones	222.958	230.429	235.371	214.400	220.354	244.460	255.825	265.602	272.393

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.3. EVOLUCIÓ DEL PES DE LA POBLACIÓ OCUPADA FEMENINA SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓ OCUPADA A LES ILLES BALEARS I ESPANYA (2017-2025)

	Illes Balears	Espanya
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%
2025	46,9%	47,3%

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

El pes de les dones ocupades sobre el total de l'ocupació s'incrementa de manera molt lenta a les Illes Balears. De fet, en deu anys han passat de representar el 46,3 % l'any 2014 a l'actual 46,9 %. En el conjunt d'Espanya, les dones ocupades representen el 47,3 % del total d'ocupació de 2025 (vegeu el [quadre II-1.3](#)).

Pel que fa a la composició sectorial, l'any 2025 el sector dels serveis agrupa 478.759 afiliacions a les Illes Balears (el 82,4 %); el segueix la construcció (10,8 %); la indústria (5,3 %), i, finalment, l'agricultura, amb 6.611 persones (1,1 %). Respecte a 2024, novament és el sector dels serveis el que presenta l'increment més alt (2,7 %), seguit de la construcció (+2,4 %). El sector industrial mostra un increment més suau (+1,6 %) i l'agricultura experimenta un lleuger descens (-1,1 %) (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 postals i de correus (+23,4 %), les activitats cinematogràfiques, de vídeo i de programes de televisió, l'enregistrament de so i edició musical (11,1 %), les activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses (8,1 %), així com les activitats de serveis socials sense allotjament (7,3 %). És important també remarcar el notable increment en l'educació (+6,5 %) i en el transport terrestre (+5,0 %). En canvi, perden afiliació, entre d'altres, la indústria del cuir i el calçat (-7,3 %), la fabricació d'altre material de transport (- 8,8 %), i l'enginyeria civil (-3,6 %).

Per règims, l'any 2025, un 79,8 % 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 (2,3 %) es classifiquen en els règims especials. En termes interanuals, augmenta sobretot l'afiliació en el règim general (2,9 %), per sobre del règim d'autònoms (2,1 %). Pel que fa als règims especials, es produeix un increment en el règim de la mar (+3,0 %) i un descens en l'agrari (-1,6 %), i sobretot el règim de la llar (-8,0 %), per quart any consecutiu. Aquesta caiguda no s'explica per una sola causa, sinó per la combinació de canvis normatius, efectes econòmics i dinàmiques del treball submergit (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 l'any 2025 un total de 33.350 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 23,8 %.¹

Quant al tipus de contracte, del conjunt de treballadors amb informació sobre la tipologia del seu contracte (422.973 persones), 388.763 estan d'alta amb un contracte indefinit i representen el 91,9 % del total. Alhora, els afiliats i les afiliades amb

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

un contracte temporal sumen 34.210 persones (un 8,1 %). A més, els treballadors i les treballadores amb un contracte indefinit són, per quart any consecutiu, els que han experimentat un increment més alt, concretament del 3,0 %. En canvi, el per-

sonal treballador temporal ha patit un descens del 6,4 %, amb la qual cosa ha passat de representar el 29,0 % del total d'afiliats el 2021 al 8,1 % el 2025. Es tracta del percentatge més baix d'afiliacions de caràcter temporal de tota la sèrie històrica.

QUADRE II-1.4. CREIXEMENT DE L'OCUPACIÓ PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS (2024-2025)

	2024	2025	Var. abs.	Var. (%)
Total	566.383	580.815	14.432	2,5
Agricultura	6.681	6.611	-71	-1,1
Indústria	30.531	31.021	490	1,6
Construcció	61.484	62.957	1.473	2,4
Serveis	466.365	478.759	12.394	2,7

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

QUADRE II-1.5. TREBALLADORS I TREBALLADORES EN ALTA LABORAL SEGONS EL RÈGIM A LES ILLES BALEARS (2017-2025)

	2017	2018	2019	2020	2021
Total	480.471	496.712	506.882	462.612	473.763
Règim general	374.371	389.084	398.020	356.467	364.915
RE autònoms	89.949	91.923	93.668	91.674	93.997
RE treballadors de la llar	11.123	10.599	10.110	9.725	9.927
RE agrari	2.613	2.620	2.562	2.561	2.663
RE treballadors de la mar	2.413	2.486	2.522	2.185	2.262

	2022	2023	2024	2025	% Var. 25-24
Total	523.163	547.142	566.383	580.815	2,5
Règim general	411.508	433.580	450.817	463.736	2,9
RE autònoms	97.112	99.177	101.628	103.801	2,1
RE treballadors de la llar	9.419	9.139	8.749	8.049	-8,0
RE agrari	2.561	2.589	2.565	2.524	-1,6
RE treballadors de la mar	2.564	2.657	2.625	2.705	3,0

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Els treballadors fixos discontinus, per la seva banda, suposen 113.578 altes a la Seguretat Social de mitjana durant l'any 2025. Registren un increment del 0,9% en termes interanuals i s'assoleix així la xifra més alta de la sèrie històrica. Després del fort increment experimentat en els anys 2022 i 2023, arran de la reforma laboral, sembla que durant 2024 i 2025 s'ha moderat el seu creixement. El marcat component estacional continua sent la característica principal d'aquest contracte, que el mes de juliol assoleix les 190.544 afiliacions. En canvi, el mes amb menys volum va ser el gener, amb 27.251 altes. Durant els mesos de temporada baixa 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 79,4% a Mallorca; la segueixen Eivissa, amb un 12,8%, i Menorca, amb un 6,2%. Finalment, Formentera concentra el 0,8% restant. Totes les illes mostren increments de l'afiliació respecte a 2024, i sobretot a Mallorca (+2,6%), seguida d'Eivissa (+1,9%), Formentera (+1,6%) i, finalment, Menorca (+1,4%) (vegeu el [quadre II-1.7](#)).

Segons dades del padró a 1 de gener de 2025, una de cada cinc persones residents a les Illes Balears és estrangera (21,7%), de manera que se situa com la comunitat autònoma amb el pes més alt de població estrangera, molt superior a la mitjana espanyola (14,1%) o Extremadura, que tanca la llista (4,4%). En termes interanuals, el total de la població s'incrementa un 1,5% mentre que la població estrangera ho fa a un ritme superior, el 3,9%.

Les Illes Balears tanquen l'any 2025 amb una mitjana de 580.815 persones d'alta a la Seguretat Social. D'aquestes, 132.278 són estrangeres (54.043 de la Unió Europea i 78.234 de fora de la Unió) i representen el 22,8% del total d'afiliació. La variació interanual de l'afiliació estrangera a les Illes Balears l'any 2025 ha estat elevada, però no tant com els anys 2022 i 2023, i sobretot entre les persones estrangeres de fora de la Unió Europea (+6,5%) seguit de les comunitàries (+3,6%) i de les espanyoles (+1,8%). Les Illes Balears continua encapçalant el rànquing per comunitats autònomes amb més pes de població estrangera sobre el total de treballadors d'alta a la Seguretat Social (vegeu el [quadre II-1.8](#)).

1.2.

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

L'Enquesta de població activa (EPA) calcula 621.975 persones ocupades a les Illes Balears de mitjana el 2025.² Novament, es registra un rècord en termes d'ocupació, amb xifres que no s'havien assolit mai fins ara i que representen un augment de 14.725 efectius ocupats respecte a 2024, la qual cosa, en termes relatius, equival a un increment del 2,4%. Es tracta pràctic-

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.

cament del mateix increment relatiu que amb les dades de tresoreria, si bé les diferències metodològiques entre les dues fonts són importants.

Pel que fa a les hores efectives treballades, hi ha un increment del 0,9% l'any 2025, per sota 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 el sector dels serveis (+3,8%). En canvi, segons dades de l'enquesta, es produeix un descens en la resta de sectors econòmics: l'agricultura cau un 7,1% i el seu pes esdevé gairebé residual en el conjunt de la població ocupada (0,6%). També pateixen caigudes el sector industrial (-4,6%) i la construcció (-3,0%) (vegeu el [quadre II-1.10](#)).

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, l'any 2025 hi havia un total de 621.975 persones ocupades a les Illes Balears. D'aquestes, 512.100 eren assalariades, fet que representa el 82,3% del total. Les 109.900 restants treballaven per compte propi i constituïen el 17,7% de la població ocupada. En comparació amb l'any 2024, el nombre d'assalariats augmenta un 1,5%, mentre que el de treballadors i treballadores per compte propi registra un creixement notable del 7,0%, per segon any consecutiu.

El col·lectiu de treballadors assalariats del sector privat creix en 6.200 efectius, un

1,5% en termes interanuals. També augmenta el nombre d'assalariats i assalariades del sector públic, en 1.800 ocupats, un increment del 2,1% respecte de l'any anterior.

Dins el grup de treballadors i treballadores ocupats per compte propi, el nombre dels que tenen com a situació laboral la d'ocupadors ha estat 34.700, la qual cosa significa un increment del 5,9% respecte a l'any 2024. La categoria d'empresaris sense assalariats assoleix l'any 2025 la xifra de 71.900 persones, un 8,8% per sobre la xifra de 2024, amb un pes del 65,4% sobre el total de treballadors i treballadores per compte propi (vegeu el [quadre II-1.11](#)).

1.3.

L'ESTACIONALITAT I LA TEMPORALITAT

L'estacionalitat constitueix un element estructural i indiscutible del model econòmic de les Illes Balears, i es manifesta amb una intensitat particular a les illes menors, on la temporada turística presenta una durada sensiblement inferior a la de Mallorca. Aquest patró temporal d'activitat econòmica comporta implicacions laborals àmpliament documentades: entre les més rellevants, destaca la dificultat d'acumular de manera continuada els períodes de cotització necessaris, fet que repercuteix de manera directa en els nivells de protecció social i en la consolidació de trajectòries professionals estables.

QUADRE II-1.6. EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS PER TIPUS DE CONTRACTE A LES ILLES BALEARS (2024-2025)															
	Indefinits fixos discontinus (1)			Altres indefinits			Total d'indefinitos			Temporals			Total d'afiliats (2)		
	2024	2025	% variació	2024	2025	% variació	2024	2025	% variació	2024	2025	% variació	2024	2025	% variació
Gener	28.850	27.251	-5,54	258.644	271.638	5,02	287.494	298.889	3,96	33.577	30.911	-7,94	356.060	369.428	3,75
Febrer	44.583	43.337	-2,79	261.489	273.783	4,70	306.072	317.120	3,61	34.002	31.423	-7,58	375.579	388.606	3,47
Març	87.531	76.712	-12,36	263.899	274.081	3,86	351.430	350.793	-0,18	34.988	31.218	-10,78	422.340	422.877	0,13
Abril	138.318	143.309	3,61	263.475	275.394	4,52	401.793	418.703	4,21	35.652	32.452	-8,98	473.808	492.314	3,91
Maig	171.402	173.255	1,08	264.112	276.382	4,65	435.514	449.637	3,24	36.910	33.848	-8,30	509.184	525.015	3,11
Juny	182.862	184.767	1,04	266.202	274.676	3,18	449.064	459.443	2,31	39.936	36.271	-9,18	526.060	537.238	2,12
Juliol	188.448	190.544	1,11	265.263	273.645	3,16	453.711	464.189	2,31	42.257	39.771	-5,88	532.489	544.565	2,27
Agost	186.199	189.124	1,57	264.508	273.628	3,45	450.707	462.752	2,67	42.534	40.823	-4,02	528.563	541.990	2,54
Setembre	166.294	167.369	0,65	264.725	273.603	3,35	431.019	440.972	2,31	37.988	35.490	-6,58	506.369	517.502	2,20
Octubre	84.837	96.514	13,76	265.781	275.501	3,66	350.618	372.015	6,10	33.789	33.127	-1,96	422.590	446.472	5,65
Novembre	41.602	41.594	-0,02	270.515	280.633	3,74	312.117	322.227	3,24	33.788	32.503	-3,80	384.768	396.326	3,00
Desembre	29.667	29.159	-1,71	270.381	279.253	3,28	300.048	308.412	2,79	32.994	32.688	-0,93	371.995	382.493	2,82
Mitjana anual	112.549	113.578	0,91	264.916	275.185	3,88	377.466	388.763	2,99	36.535	34.210	-6,36	450.817	463.736	2,87

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social
 (1) Afiliacions al règim general. El total d'afiliats contractats inclou la categoria «no consta». El sumatori d'indefinitos i temporals no es correspon amb el total.
 (2) El total d'afiliats al règim general.

QUADRE II-1.7. TREBALLADORS I TREBALLADORES AFILIATS A LES ILLES BALEARS PER ILLES (2024-2025)

	2024	2025	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa (%)
Total	566.383	580.815	14.432	2,5
Mallorca	449.253	461.004	11.751	2,6
Menorca	35.323	35.820	497	1,4
Eivissa	72.950	74.334	1.384	1,9
Formentera	4.949	5.028	79	1,6
Altres províncies	3.908	4.629	721	18,4

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 (2025)

	Unió Europea	No UE	Total	% UE	% no UE
Gener	39.711	57.095	96.806	41,0	59,0
Febrer	42.023	60.849	102.872	40,8	59,2
Març	46.933	67.306	114.239	41,1	58,9
Abril	58.024	84.264	142.288	40,8	59,2
Maig	64.045	92.741	156.786	40,8	59,2
Juny	66.368	95.301	161.669	41,1	58,9
Juliol	66.368	95.301	161.669	41,1	58,9
Agost	66.229	95.832	162.061	40,9	59,1
Setembre	62.390	91.766	154.156	40,5	59,5
Octubre	50.708	74.193	124.901	40,6	59,4
Novembre	43.780	63.669	107.449	40,7	59,3
Desembre	41.942	60.494	102.436	40,9	59,1
Mitjana	54.043	78.234	132.278	40,9	59,1

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

D'aquesta manera, el juliol de 2025 a les Illes Balears hi ha un 34,3 % més de treballadors i treballadores d'alta a la Seguretat Social que el mes de desembre. Aquesta situació és totalment inversa que en el conjunt d'Espanya, en què l'afiliació del desembre és pràcticament la mateixa que

la del juliol, o fins i tot superior. Com s'ha dit, es donen diferències per illes, ja que les Pitiüses històricament presenten el nivell més elevat d'estacionalitat: Formentera (153,8 %) i Eivissa (78,6 %), seguides de Menorca (48,5 %) i de Mallorca (26,8 %) (vegeu el [quadre II-1.12](#)).

QUADRE II-1.9. EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ A LES ILLES BALEARS (2013-2025)

	Població ocupada	Variació		% var. hores efectives treballades	
		Absoluta	Relativa	Total d'ocupats	Assalariats
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
2025	621.975	14.725	2,4	0,9	0,8

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.10. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ OCUPADA (MILERS) PER SECTORS D'ACTIVITAT A LES ILLES BALEARS PER TRIMESTRES (2017-2025)

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
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
2025	3,9	41,6	61,7	514,8	622,0

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.11. TREBALLADORS OCUPATS PER SITUACIÓ PROFESSIONAL A LES ILLES BALEARS (2021-2025)

	2021	%	2022	%	2023	%
Total de treballadors	538,0	100,0	575,9	100,0	589,6	100,0
Treballadors per compte propi: total	106,9	19,0	99,5	17,3	94,5	16,0
Treballadors per compte propi: ocupador	31,4	29,9	35,2	35,4	29,7	31,4
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents	72,4	67,5	60,2	60,5	61,7	65,3
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa	..	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
Treballadors per compte propi: ajuda familiar	3,1	2,7	4,1	4,1	3,0	3,2
Total assalariats	430,9	80,9	476,3	82,7	494,6	83,9
Assalariats del sector públic	88,2	18,9	87,8	18,4	90,5	18,3
Assalariats del sector privat	342,7	81,1	388,5	81,6	404,1	81,7
Una altra situació	0,2	0,0	0,1	0,0	0,4	0,1
			2024	%	2025	%
Total de treballadors			607,3	100,0	622,0	100,0
Treballadors per compte propi: total			102,7	16,9	109,9	17,7
Treballadors per compte propi: ocupador			32,8	31,9	34,7	31,6
Treballador per compte propi: empresari sense assalariats o treballadors independents			66,1	64,4	71,9	65,4
Treballadors per compte propi: membre de cooperativa			0,2	0,1	0,1	0,1
Treballadors per compte propi: ajuda familiar			3,7	3,6	3,2	2,9
Total assalariats			504,6	83,1	512,1	82,3
Assalariats del sector públic			87,4	17,3	89,2	17,4
Assalariats del sector privat			416,8	82,6	423,0	82,6
Una altra situació			0,4	0,1	-	-

Font: INE. Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.12. ÍNDEX D'ESTACIONALITAT A LES ILLES BALEARS PER ILLA (2025)

	Treb. juliol	Treb. des.	% de var. jul.-des.
Illes Balears	666.197	495.979	34,3
Mallorca	512.873	404.388	26,8
Menorca	44.220	29.787	48,5
Eivissa	96.607	54.084	78,6
Formentera	7.628	3.005	153,8
Espanya	21.649.641	21.679.951	-0,1

Font: Tresoreria General de la Seguretat Social

Segons les dades de l'Enquesta de població activa, l'any 2025 les Illes Balears presenten una taxa de temporalitat del 14,3 %. Aquesta taxa ha experimentat un increment respecte a 2024 (11,7 %), si bé se situa per sota dels nivells previs a la reforma laboral. Cal recordar que se situava en el 20,7 % l'any 2022. Les Illes Balears se situen per sota de la taxa de temporalitat del conjunt d'Espanya (15,3 %) i ocupen la quarta posició pel que fa a la comunitat autònoma amb la taxa més baixa, per darrere de Madrid (11,4 %), Catalunya (11,7 %), i Galícia (13,8 %) (vegeu el [quadre II-1.13](#)).

Per branques d'activitat, les seccions que presenten una temporalitat més elevada l'any 2025 són la d'altres serveis (30,9 %) i la d'Administració pública, educació i activitats sanitàries (22,0 %). En canvi, les indústries continuen registrant els índexs de temporalitat més baixos. El sector de la construcció mostra un repunt el 2025 i se situa en el 12,2 %, tot i que encara es manté per sota la mitjana (14,3 %). Finalment, les activitats de comerç i hostaleria mantenen la temporalitat per sota el conjunt de l'economia, amb una taxa del 10,5 %.

Per nacionalitat, la bretxa de temporalitat entre treballadors estrangers i espanyols es torna a ampliar l'any 2025 després de diversos anys de convergència. La taxa dels treballadors estrangers se situa en el 18,0 %, clarament per sobre el 12,7 % observat entre els espanyols. Finalment, pel que fa al tipus de sector (públic o privat), s'observa com el 2025 el sector públic presenta, novament, una taxa de temporalitat significativament superior a la del sector privat, amb un 27,0 %, enfront l'11,5 % (vegeu el [quadre II-1.14](#)).

L'any 2025, les dones de les Balears —amb un 15,2 % d'assalariades amb contracte temporal sobre el total d'assalariades— mostren una taxa de temporalitat superior a la dels homes (12,9 %). Els dos col·lectius han experimentat un increment de la temporalitat respecte a 2024, si bé ha estat més intens entre el col·lectiu femení (3,5 punts percentuals per 1,7 punts entre els homes) (vegeu el [quadre II-1.15](#)).

Per tipus de jornada, la taxa de temporalitat de 2025 mostra un augment molt marcat de la precarietat associada a la jornada parcial. La temporalitat en aquest tipus de jornada s'enfila fins al 36,5 %, una proporció que

triplica la registrada entre els treballadors i treballadores a jornada completa (11,5%). Aquesta bretxa —de 25 punts percentuals— és la més àmplia de tota la sèrie i confirma que la parcialitat continua sent una de les principals vies d'entrada de la temporalitat al mercat laboral (vegeu el [quadre II-1.16](#)).

aquestes diferències han oscil·lat dins d'un rang d'entre 10 i 16 punts percentuals. Tot i la lleugera reducció l'any 2025, la desigualtat continua sent estructural i indica que les dones continuen suportant en més mesura l'impacte de la jornada parcial, amb conseqüències directes sobre la seva trajectòria professional, la capacitat de promoció interna i les prestacions contributives futures.

1.4.

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

L'any 2025, el nombre total de persones ocupades a jornada completa a les Illes Balears se situa en 554.800, mentre que les ocupades a jornada parcial arriben a 67.200. Això implica que la taxa de parcialitat se situa en el 10,8%, lleugerament per sobre de la registrada el 2024 (10,2%). Aquest increment es produeix en un context en què el creixement relatiu de l'ocupació a temps parcial (+8,9%) és clarament superior al de l'ocupació a jornada completa (+1,7%), fet que explica l'augment de la proporció de parcialitat (vegeu el [quadre II-1.17](#)).

Pel que fa al sexe, es mantenen fortes desigualtats. Del total de persones ocupades a jornada parcial el 2025 (67.200), 46.500 són dones, de manera que el 69,2% dels contractes a temps parcial recauen en elles. En termes relatius, la taxa de parcialitat femenina s'eleva fins al 15,9%, mentre que la masculina és només del 6,3%. La bretxa, de 9,6 punts percentuals, continua sent molt significativa i persistent: des de 2007,

D'altra banda, si es compara el pes dels assalariats sobre el total d'ocupats, el 2025 manté el patró observat en tota la sèrie històrica: les dones presenten una taxa de salarització clarament superior, situada en el 86,7%, enfront el 78,4% dels homes. Aquest diferencial confirma la presència femenina inferior en l'activitat empresarial,³ ja que només el 13,3% de les dones ocupades treballen per compte propi, mentre que entre els homes aquest percentatge s'eleva fins al 21,6%. La bretxa és estructural i persistent en el temps. En relació amb l'any 2024, com s'ha comentat, es produeix un increment relatiu superior de l'ocupació entre els treballadors i treballadores per compte propi (+7,0%), sobretot entre els homes (+8,9%). En canvi, segons les dades de l'Enquesta de població activa, es produeix un increment més suau entre els assalariats (+1,6%) i, dins aquests, sobretot entre les dones (+3,9%), atès que cau entre els homes (-0,6%). Aquestes dinàmiques impliquen un lleuger ajust de les diferències, però no alteren la pauta estructural: les dones es continuen concentrant molt més en l'ocupació assalariada, mentre que els homes mantenen una presència proporcionalment més alta en el treball autònom.

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

QUADRE II-1.13. ASSALARIATS I ASSALARIADES (MILERS) PER TIPUS DE CONTRACTE I COMUNITAT AUTÒNOMA (2024-2025)

	2024						2025					
	Total		Indefinit		Temporal		Total		Indefinit		Temporal	
	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%	Val. absolut	%
Total	18.439,8	100,0	15.509,9	84,1	2.929,9	15,9	18.936,2	100,0	16.038,1	84,7	2.898,1	15,3
Andalusia	2.898,3	100,0	2.307,0	79,6	591,4	20,4	2.990,7	100,0	2.405,8	80,4	584,8	19,6
Aragó	533,2	100,0	447,3	83,9	86,0	16,1	536,9	100,0	453,9	84,5	82,9	15,4
Astúries	340,6	100,0	281,1	82,5	59,5	17,5	364,1	100,0	308,6	84,8	55,5	15,2
Illes Balears	504,2	100,0	445,3	88,3	58,9	11,7	512,1	100,0	439,0	85,7	73,2	14,3
Illes Canàries	867,5	100,0	724,5	83,5	143,0	16,5	881,0	100,0	734,0	83,3	146,9	16,7
Cantàbria	224,0	100,0	188,0	83,9	36,0	16,1	224,9	100,0	188,2	83,7	36,7	16,3
Castella i Lleó	850,3	100,0	710,5	83,6	139,9	16,4	874,9	100,0	737,0	84,2	137,9	15,8
Castella-la Manxa	756,7	100,0	623,4	82,4	133,4	17,6	784,2	100,0	651,1	83,0	133,1	17,0
Catalunya	3.306,6	100,0	2.903,5	87,8	403,1	12,2	3.365,1	100,0	2.971,7	88,3	393,4	11,7
Com. Valenciana	1.966,3	100,0	1.627,2	82,8	339,1	17,2	2.036,9	100,0	1.703,9	83,7	333,0	16,3
Extremadura	346,3	100,0	268,7	77,6	77,6	22,4	354,6	100,0	276,1	77,9	78,5	22,1
Galícia	934,8	100,0	785,8	84,1	149,0	15,9	958,8	100,0	826,1	86,2	132,6	13,8
Madrid	3.032,7	100,0	2.675,0	88,2	357,7	11,8	3.129,5	100,0	2.771,8	88,6	357,7	11,4
Múrcia	589,4	100,0	479,9	81,4	109,5	18,6	602,3	100,0	490,8	81,5	111,6	18,5
Navarra	264,2	100,0	220,8	83,5	43,5	16,5	277,3	100,0	228,8	82,5	48,4	17,5
País Basc	853,4	100,0	679,7	79,6	173,7	20,3	861,7	100,0	699,1	81,1	162,6	18,9
La Rioja	121,9	100,0	102,9	84,4	19,0	15,6	129,8	100,0	111,0	85,5	18,8	14,5

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1. 14. TAXES DE TEMPORALITAT PER SECCIONS D'ACTIVITAT, NACIONALITAT I TIPUS DE SECTOR A LES ILLES BALEARS (2023-2025)				
	2023	2024	2025	
Total	14,5	11,7	14,3	
	-	12,3	7,4	
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	3,0	5,1	7,4	
Indústria alimentació, tèxtil, cuir, fusta i paper	6,6	5,6	10,2	
Indústria extractiva, química, farmacèutica, cautxú i plàstiques, subministrament d'energia, aigua i residus	5,3	3,9	4,7	
Construcció de maquinària, equip elèctric i material de transport; instal·lació i reparació industrial	15,7	6,8	12,2	
Construcció	10,5	8,6	10,5	
Comerç a l'engros i al detall, reparació d'automòbils, hostaleria	12,5	10,1	10,3	
Transport i emmagatzematge, informació i comunicacions	9,0	6,7	8,3	
Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries, serveis professionals, científics i altres	26,1	22,3	22,0	
Administració pública, educació i activitats sanitàries	14,2	16,4	30,9	
Altres serveis	14,2	11,0	12,7	
Espanyola o doble	15,4	14,1	18,0	
Estrangera	30,5	26,6	27,0	
Sector públic	10,9	8,5	11,6	
Sector privat				

Font: INE (2025), Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.15. TAXES DE TEMPORALITAT DELS ASSALARIATS I ASSALARIADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2019-2025)

	Total	Home	Dona
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
2025	14,3	12,9	15,7

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 (2019-2025)

	Total	Jornada completa	Jornada parcial
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
2025	14,3	11,5	36,5

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.17. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER TIPUS DE JORNADA I PER SEXE (2018-2025)

	Ocupats				Assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
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
2025	309.100	245.700	20.700	46.500	241.931	213.612	16.776	39.801

continua

	No assalariats			
	Jornada completa		Jornada parcial	
	Homes	Dones	Homes	Dones
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
2025	67.169	32.088	3.924	6.699

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.18. OCUPATS I ASSALARIATS A LES ILLES BALEARS PER SECTORS ECONÒMICS I SEXE (2024-2025)

	Ocupats				Assalariats			
	Homes		Dones		Homes		Dones	
	2025 (milers)	% de var. 25-24	2025 (milers)	% de var. 25-24	2025 (milers)	% de var. 25-24	2025 (milers)	% de var. 25-24
Total	329,8	1,2	292,2	3,9	258,7	-0,6	253,4	3,9
Agricultura	3,4	2,9	0,5	-46,3	2,2	20,4	0,4	-33,5
Indústria	30,8	-6,2	10,8	-0,1	24,5	-5,6	10,3	16,9
Construcció	55,6	-3,7	6,2	2,7	37,6	-6,5	4,8	21,8
Serveis	240,1	3,4	274,7	4,2	194,4	1,1	238,0	3,2

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

Per sector d'activitat econòmica, les dones ocupades es concentren en un 94,0 % en el sector dels serveis. En canvi, en el col·lectiu masculí els serveis aglutinen el 72,8 % de les persones ocupades i el 75,1 % de les assalariades. L'any 2025, l'ocupació creix tant entre els homes (+1,2 %) com entre les dones (+3,9 %), però amb dinàmiques secto-

rials diferenciades. Entre els homes, l'impuls més gran prové dels serveis (+3,4 %), mentre que la indústria (-6,2 %) i la construcció (-3,7 %) registren retrocessos destacats. En canvi, entre les dones, el creixement es concentra sobretot en els serveis (+4,2 %) i també en la construcció (+2,7 %) (vegeu el [quadre II-1.18](#)).

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 fer-ho sobre el total de població de 16 anys i més, va ser del 64,0 % l'any 2025 a les Illes Balears. Se supera amb escreix la mitjana nacional (59,0 %) De fet, les Balears és la comunitat autònoma amb la taxa més alta. En termes interanuals, la taxa de les Illes augmenta 0,1 punts percentuals (vegeu el [quadre II-1.19](#)).

L'any 2025, tant la taxa d'activitat masculina com la femenina registren un increment molt lleu, de 0,1 punts percentuals, respecte a l'any anterior. La taxa d'activitat femenina arriba així al 59,8%, mentre que la masculina ho fa fins al 68,4%. Els dos valors es mantenen com els més elevats de tot el conjunt de comunitats autònomes, fet que confirma el dinamisme del mercat laboral balear en termes de participació. Tot i això, la bretxa de gènere es manté estable en 8,6 punts, un diferencial significatiu que es fa especialment ampli en el grup d'edat de 35 a 44 anys, en què s'enfila fins als 11,6 punts percentuals. Es tracta d'una franja fortament vinculada a la maternitat i als moments de més càrrega de cures, i continua sent un període en què moltes trajectòries professionals femenines experimenten interrupcions o ajustaments (vegeu el [quadre II-1.20](#)).

QUADRE II-1.19. TAXA D'ACTIVITAT PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2024-2025)

	2024				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	58,6	58,9	59,0	58,5	58,8
Andalusia	56,6	57,0	57,1	56,6	56,8
Aragó	58,5	58,9	58,9	58,7	58,8
Astúries	50,8	50,7	51,9	52,2	51,4
Illes Balears	61,5	65,4	67,2	61,8	64,0
Illes Canàries	60,2	59,6	59,4	59,0	59,6
Cantàbria	55,8	55,5	56,9	55,3	55,9
Castella i Lleó	53,7	54,0	55,3	54,3	54,3
Castella-la Manxa	57,8	58,4	58,8	57,7	58,2
Catalunya	61,7	61,8	62,0	60,9	61,6
Com. Valenciana	58,8	59,2	58,8	58,8	58,9
Extremadura	54,5	54,9	55,3	54,3	54,7
Gàlícia	53,2	53,0	53,6	53,1	53,2

continua

	2024				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Madrid	63,3	62,7	63,1	63,5	63,2
Múrcia	59,4	60,1	60,3	59,1	59,7
Navarra	58,8	59,6	59,4	59,4	59,3
País Basc	56,4	57,6	54,9	55,4	56,1
La Rioja	58,2	58,2	58,1	59,3	58,5
Ceuta	59,5	62,0	61,6	58,7	60,5
Melilla	59,6	56,5	61,4	58,0	58,9

	2025				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	58,6	59,0	59,3	58,9	59,0
Andalusia	56,5	56,8	57,9	57,5	57,2
Aragó	58,9	58,2	59,1	58,0	58,5
Astúries	52,5	53,3	52,5	52,5	52,7
Illes Balears	61,4	65,7	66,7	62,3	64,0
Illes Canàries	60,1	59,9	59,7	60,3	60,0
Cantàbria	55,3	55,6	56,1	55,0	55,5
Castella i Lleó	54,0	54,6	55,0	54,4	54,5
Castella-la Manxa	58,0	58,8	59,2	59,4	58,8
Catalunya	61,4	62,2	62,2	61,4	61,8
Com. Valenciana	58,2	58,6	59,3	58,7	58,7
Extremadura	54,0	56,1	55,6	55,2	55,2
Galícia	53,0	53,3	53,8	54,1	53,5
Madrid	63,7	63,6	62,9	63,0	63,3
Múrcia	59,0	59,7	60,8	60,3	60,0
Navarra	58,3	59,6	58,3	59,7	59,0
País Basc	55,8	55,4	55,6	56,3	55,8
La Rioja	58,3	59,2	59,7	59,9	59,3
Ceuta	58,8	62,3	58,8	64,5	61,1
Melilla	59,1	53,2	54,3	53,0	54,9

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.20. TAXA D'ACTIVITAT, D'Ocupació I D'ATUR PER SEXES I PER GRUPS D'EDAT A LES ILLES BALEARIS (2024-2025)

	Activitat			Ocupació			Atur		
	2024	2025	Var. 25-24 (abs.)	2024	2025	Var. 25-24 (abs.)	2024	2025	Var. 24-23 (abs.)
Ambdós sexes	64,0	64,0	0,1	58,0	58,4	0,4	9,3	8,8	-0,5
16-24 anys	47,6	43,8	-3,9	36,4	36,3	-0,2	23,5	17,1	-6,4
25-34 anys	84,9	86,8	1,9	75,9	77,2	1,2	10,5	11,1	0,6
35-44 anys	87,7	88,8	1,1	81,2	82,2	1,1	7,4	7,4	-0,1
45-54 anys	86,6	87,4	0,8	80,9	81,5	0,5	6,6	6,8	0,2
55 i més anys	34,8	35,4	0,6	31,9	32,7	0,8	8,2	7,6	-0,6
Homes	68,3	68,3	0,1	62,7	62,6	-0,2	8,1	8,5	0,4
16-24 anys	50,2	45,3	-4,8	40,0	36,7	-3,3	20,2	18,9	-1,3
25-34 anys	85,5	85,8	0,3	77,2	75,6	-1,5	9,8	11,9	2,1
35-44 anys	93,4	93,9	0,5	87,0	88,2	1,3	6,9	6,1	-0,9
45-54 anys	90,1	91,6	1,5	85,5	86,5	1,0	5,1	5,5	0,5
55 i més anys	38,8	40,5	1,7	36,2	37,3	1,1	6,6	7,8	1,2
Dones	59,7	59,8	0,1	53,3	54,3	1,0	10,8	9,3	-1,5
16-24 anys	44,9	42,1	-2,8	32,6	35,8	3,2	27,5	15,1	-12,5
25-34 anys	84,2	87,8	3,6	74,7	78,7	4,0	11,2	10,3	-0,9
35-44 anys	81,8	83,5	1,7	75,2	76,1	0,9	8,0	8,9	0,8
45-54 anys	82,9	83,1	0,1	76,1	76,2	0,1	8,3	8,3	0,0
55 i més anys	31,2	30,9	-0,3	28,1	28,6	0,5	10,0	7,5	-2,6

Font: INE. Enquesta de població activa (EPA)

Pel que fa a la taxa d'ocupació,⁴ les Illes Balears tornen a encapçalar el rànquing per comunitats autònomes per quart any consecutiu, amb una taxa del 58,4% l'any 2025. Aquest registre situa les Illes 5,6 punts per sobre de la taxa del conjunt d'Espanya (52,8%) i representa un increment interanual de 0,4 punts percentuals. Es tracta del valor més alt des de l'any 2008, quan la taxa d'ocupació va assolir també el 58,4%, fet que confirma la consolidació d'un mercat laboral especialment actiu i amb una elevada capacitat d'absorció d'ocupació (vegeu el [quadre II-1.21](#)).

Per sexe, la taxa d'ocupació femenina experimenta un increment d'1 punt percentual el 2025 i arriba al 54,3% de la població de 16 anys i més. Amb aquest valor, les Illes Balears es mantenen en segona posició entre les comunitats autònomes, només lleugerament per darrere Madrid (54,6%), i se situen 6,4 punts per sobre la taxa d'ocupació femenina del conjunt d'Espanya (47,9%). Per grups d'edat, destaca especialment la caiguda de la taxa d'ocupació entre els homes joves (-3,3 punts). Aquest comportament evidencia la vulnerabilitat del col·lectiu juvenil, especialment masculí, davant les oscil·lacions del mercat laboral i la seva exposició a formes d'ocupació més inestables i estacionals.

D'aquesta manera, els joves de menys de 30 anys presenten una taxa d'ocupació del 49,2% a les Illes Balears, per sota la de 2024, que va ser del 50,5%. Novament, se situa en la segona regió amb la taxa d'ocupació juvenil més alta, per darrere

Catalunya (52,4%), i 5 punts per sobre de la mitjana espanyola, que és del 44,2% (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 8,8% de la població activa l'any 2025, 1,7 punts percentuals per sota la taxa del conjunt d'Espanya (10,5%). En termes interanuals, la taxa balear experimenta una caiguda de mig punt percentual pel fet de passar del 9,3% el 2024 al 8,8% el 2025; ens hem de remuntar a 2007 per trobar una xifra d'atur més baixa. En el rànquing per comunitats autònomes, les Illes Balears se situa en una posició intermèdia. El País Basc (7,3%) és la regió amb una taxa més baixa i Andalusia (15,2%) la que presenta la taxa d'atur més alta (vegeu el [quadre II-1.23](#)).

L'any 2025, la taxa d'atur femenina de les Illes Balears baixa fins al 9,3%, fet que suposa una reducció significativa d'1,5 punts percentuals respecte a 2024. En canvi, la taxa d'atur masculina registra un augment de 0,4 punts i se situa en el 8,5%. Així, la bretxa de gènere en atur es redueix notablement i queda en 0,8 punts, molt inferior a la registrada l'any anterior. En el conjunt d'Espanya, la taxa d'atur femenina se situa en l'11,9%, 2,6 punts percentuals per sobre la de les Illes. La taxa d'atur masculina del conjunt d'Espanya (9,3%) és 0,8 punts superior que la de les Illes Balears.

Per edats, la dinàmica de la taxa d'atur l'any 2025 mostra comportaments molt diferenciats entre grups. Destaca especialment la forta reducció de l'atur juvenil (16-24 anys), que cau 6,4 punts i se situa en el 17,1%,

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

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

tot i que continua sent el grup amb més dificultats d'inserció laboral. En canvi, entre les persones de 25 a 34 anys l'atur augmenta lleument (+0,6 punts, fins a l'11,1%), mentre que en el grup de 35 a 44 anys es manté pràcticament estable (7,4%). Destaca també el notable descens de la taxa d'atur entre les dones de més de 55 anys.

També cal posar de manifest les diferències que es produeixen en la taxa d'atur segons l'època de l'any en un territori tan especialitzat en l'activitat turística com les Balears. Així, els mesos centrals de l'estiu la taxa d'atur es redueix respecte als trimestres de menys activitat turística. En el tercer trimestre de l'any, la taxa d'atur de les Illes Balears va quedar en el 5,8%. En canvi, durant el primer trimestre de l'any es va assolir una taxa d'atur del 14,8%.

1.6.

L'ATUR I LES DEMANDES D'OCUPACIÓ

La mitjana de demandants d'ocupació registrats a les oficines del SOIB l'any 2025 se situa en 85.945 persones. Es produeix un increment del 2,1% respecte a 2024. Del total de demandants, un 33,5% correspon a demandants no ocupats, els anomenats DENO,⁶ un 59,7% ja tenen una ocupa-

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, demandants de serveis previs a l'ocupació). Els altres no ocupats són demandants de feina que es considerarien aturats en l'EPA.

ció (fixos discontinus i altres), i la resta (el 6,8%) són persones amb una disponibilitat limitada (per exemple, estudiants) o bé que demanen una ocupació específica.

Respecte a 2024, el nombre de demandes cau entre els demandants no ocupats (-5,2%). En canvi, es produeix un increment entre els demandants ocupats (5,8%) i, dins aquests, entre els demandants fixos discontinus (6,5%), atès que la resta de demandants ocupats experimenten un descens del 0,6% (vegeu el [quadre II-1.24](#)).

Pel que fa a les xifres d'atur registrat, l'any 2025 les Illes Balears tanquen amb una mitjana anual de 27.429 persones aturades, la qual cosa representa un descens interanual del 5,2%. 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 (84,2%), seguida d'Eivissa (9,1%), Menorca (6,4%) i Formentera (0,4%). En relació amb l'any 2024, es produeix un descens generalitzat a totes les illes, de manera més significativa a Formentera (-11,6%), seguida de Mallorca (-5,8%), Menorca (-3,5%) i Eivissa (-1,1%).

Per sexe, hi ha una caiguda més accentuada de l'atur entre el col·lectiu femení (-5,6%) que el masculí (-4,7%). Tanmateix, les dones continuen sent majoria a les llistes del SOIB i representen el 56,8% del total de l'atur registrat. Des d'una perspectiva més àmplia, des de 2019, els homes han retallat l'atur en un 45,0%, mentre que les dones ho han fet en un 42,5% (vegeu el [quadre II-1.25](#)).

QUADRE II-1.21. TAXES D'OCCUPACIÓ PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2024-2025)

	2024					2025				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	51,4	52,3	52,4	52,3	52,1	51,9	53,0	53,1	53,1	52,8
Andalusia	46,5	47,7	47,9	47,7	47,5	47,4	48,3	49,0	49,1	48,5
Aragó	53,8	54,1	53,8	54,2	54,0	54,0	53,8	54,0	53,5	53,8
Astúries	45,0	44,7	47,1	47,9	46,2	47,6	48,7	47,7	48,1	48,0
Illes Balears	52,0	60,2	63,0	56,7	58,0	52,4	60,8	62,9	57,5	58,4
Illes Canàries	51,2	51,4	50,9	52,0	51,4	52,0	51,9	51,0	52,7	51,9
Cantàbria	51,6	50,8	52,8	50,7	51,5	50,9	51,7	51,8	51,3	51,4
Castella i Lleó	48,2	48,7	50,1	49,8	49,2	49,3	50,0	50,2	49,9	49,8
Castella-la Manxa	49,1	50,3	51,4	50,8	50,4	50,3	51,0	51,8	52,2	51,3
Catalunya	55,9	56,0	56,5	56,1	56,1	56,0	57,2	57,1	56,3	56,6
Comunitat Valenciana	50,9	52,3	51,1	51,6	51,5	50,9	51,9	52,4	52,6	51,9
Extremadura	44,9	46,5	47,6	46,0	46,3	45,0	47,4	48,0	47,8	47,1
Galícia	47,6	48,0	48,9	48,5	48,2	48,3	48,9	49,5	49,6	49,1
Madrid	57,5	57,4	57,0	58,0	57,5	57,9	58,7	57,8	58,5	58,2
Múrcia	51,7	52,5	53,1	51,2	52,1	51,4	52,8	52,9	53,6	52,7
Navarra	53,6	55,1	54,8	55,5	54,7	53,9	54,9	54,1	54,8	54,4
País Basc	51,6	52,9	50,7	50,8	51,5	51,5	51,5	51,8	52,1	51,7
La Rioja	51,8	52,9	52,1	54,3	52,8	53,1	54,5	55,1	55,1	54,4
Ceuta	42,3	43,7	43,6	45,9	43,9	43,5	47,5	43,8	50,2	46,3
Melilla	40,2	40,7	44,8	43,0	42,2	43,4	39,4	41,4	40,8	41,2

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.22. TAXA D'OCUPACIÓ DEL JOVENT DE MENYS DE 30 ANYS PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2025)

	Ocupats/ades < 30 anys	Població < 30 anys	Taxa d'ocupació
Espanya	3.344.488	7.560.919	44,2
Andalusia	504.754	1.355.909	37,2
Aragó	93.248	198.309	47,0
Astúries	49.408	118.573	41,7
Illes Balears	100.621	204.546	49,2
Illes Canàries	152.959	352.593	43,4
Cantàbria	35.450	80.406	44,1
Castella i Lleó	131.468	315.087	41,7
Castella-la Manxa	141.874	326.271	43,5
Catalunya	688.538	1.313.282	52,4
Com. Valenciana	359.674	851.198	42,3
Extremadura	55.393	152.041	36,4
Galícia	138.245	337.998	40,9
Madrid	560.999	1.173.953	47,8
Múrcia	116.297	266.855	43,6
Navarra	48.217	110.481	43,6
País Basc	137.229	322.906	42,5
La Rioja	22.291	48.370	46,1
Ceuta	3.817	15.140	25,2
Melilla	4.006	17.001	23,6

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.23. TAXES D'ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2024-2025)

	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

continua

	2024				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
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

	2025				
	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	Mitjana
Espanya	11,4	10,3	10,5	9,9	10,5
Andalusia	16,1	14,9	15,3	14,7	15,2
Aragó	8,3	7,6	8,5	7,7	8,1
Astúries	9,3	8,6	9,0	8,4	8,8
Illes Balears	14,8	7,4	5,8	7,8	8,8
Illes Canàries	13,5	13,3	14,6	12,6	13,5
Cantàbria	7,9	7,1	7,6	6,8	7,3
Castella i Lleó	8,7	8,5	8,7	8,4	8,6
Castella-la Manxa	13,3	13,2	12,6	12,1	12,8
Catalunya	8,9	8,1	8,2	8,2	8,4
Comunitat Valenciana	12,7	11,5	11,7	10,4	11,6
Extremadura	16,6	15,5	13,6	13,4	14,8
Galícia	8,8	8,3	8,0	8,3	8,4
Madrid	9,1	7,7	8,0	7,0	8,0
Múrcia	12,8	11,6	12,9	11,1	12,1
Navarra	7,5	7,9	7,3	8,1	7,7
País Basc	7,7	7,1	7,0	7,5	7,3
La Rioja	8,8	7,9	7,7	8,0	8,1
Ceuta	26,0	23,7	25,5	22,2	24,3
Melilla	26,6	25,9	23,8	23,0	24,9

Font: INE, Enquesta de població activa (EPA)

QUADRE II-1.24. EVOLUCIÓ DELS I LES DEMANDANTS D'OCUPACIÓ SEGONS EL COL·LECTIU (2018-2025)

	Total	Ocupats		Disp. limitada / Demanen ocup. espec.	Demandants de feina sense ocupació		
		Fixos discontinus	Altres		Total	Altres no ocupats	Atur registrat
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
2025	85.945	46.742	4.528	5.846	28.829	1.400	27.429

Font: SOIB

QUADRE II-1.25. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT A LES ILLES BALEARNS PER SEXE (2012-2025)

	Total	Homes	Dones
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
2025	27.429	11.857	15.572

Font: SOIB

Per grups d'edat, el màxim pes de les persones aturades correspon al grup d'edat de més edat, de 45 anys i més, que representen el 54,6%. En segon lloc, se situa el grup d'edat central (25-44 anys),

que aglutina el 33,4% de l'atur registrat. Finalment, els joves de menys de 25 anys representen el 12,0% del total de persones en situació d'atur. En termes interanuals, cau l'atur sobretot entre els

més grans de 45 anys (-6,7%), seguit del grup d'edat central (de 25 a 44 anys) (-6,1%). En canvi, es produeix un increment de l'atur entre els joves de menys de 25 anys, concretament del 5,1%, per segon any consecutiu. Tanmateix, una de cada tres persones aturades registrades al SOIB l'any 2025 tenen 55 i més anys, concretament el 32,6%. En comparació, el 2022 suposaven el 28,3%, i el 2019, el 23,1%.

Pel que fa a la nacionalitat, l'any 2025 les persones estrangeres representen el 21,2% del total de l'atur registrat a les Illes Balears —5.818 persones d'un total de 27.429. Aquesta proporció, que es manté relativament estable en relació amb anys anteriors, situa de nou les Illes Balears com la comunitat autònoma amb el percentatge més elevat d'aturats estrangers del conjunt d'Espanya. Respecte a 2024, es manifesta un descens més accentuat entre els espanyols (-6,1%), seguit dels estrangers comunitaris (-2,9%), mentre que els no comunitaris presenten un lleuger increment (+0,2%).

L'any 2025, del total de persones en atur a les Illes Balears, 10.410 acumulen una durada de la demanda superior a dotze mesos. En termes relatius, suposen el 38,0% del total de l'atur registrat. Respecte a 2024, l'atur de llarga durada s'ha reduït un 4,8%. En el conjunt d'Espanya, l'atur de llarga durada representa el 46,2% 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 (55,1%) 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 62,8% del total d'aturats de llarga durada són dones). Per grups d'edat, l'any 2025, el 75,0% del total de les persones aturades de llarga durada és més gran de 45 anys. Segons el nivell d'estudis, un 34,4% dels aturats de llarga durada no tenen estudis o només han assolit els estudis primaris, la qual cosa en dificulta l'ocupabilitat. Finalment, segons el sector econòmic, es veu com hi ha una forta concentració d'aquestes persones en el sector de serveis (75,1%) (vegeu el [quadre II-1.27](#)).

1.7.

LA CONTRACTACIÓ

Durant l'any 2025 s'han registrat 381.369 nous contractes a les Illes Balears, una xifra que representa una variació negativa del -3,0% respecte a l'any anterior. La contractació indefinida continua tenint un pes molt rellevant i arriba al 69,0% del total, fet que confirma la persistència dels efectes de la reforma laboral⁷ aprovada l'any 2022 sobre l'estructura del mercat de treball. En termes interanuals, però, tant els contractes indefinits (-3,5%) com els temporals (-0,2%) registren descensos, la qual cosa indica una lleugera reducció del dinamisme contractual en les dues modalitats.

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.

QUADRE II-1.26. ATUR DE LLARGA DURADA PER COMUNITATS AUTÒNOMES (2025)

	Atur	Atur de llarga durada	%
Espanya	2.473.064	1.142.751	46,2
Andalusia	610.178	267.430	43,8
Aragó	49.569	20.296	40,9
Astúries	51.558	25.054	48,6
Illes Balears	27.429	10.410	38,0
Illes Canàries	151.385	67.714	44,7
Cantàbria	28.217	14.289	50,6
Castella-la Manxa	122.024	55.991	45,9
Castella i Lleó	102.516	43.006	42,0
Catalunya	325.084	159.147	49,0
Comunitat Valenciana	299.470	164.919	55,1
Extremadura	67.844	29.922	44,1
Galícia	113.626	56.734	49,9
Madrid	282.011	114.054	40,4
Múrcia	76.409	36.120	47,3
Navarra	29.288	11.930	40,7
País Basc	106.971	51.078	47,7
La Rioja	12.254	5.403	44,1
Ceuta	9.191	5.126	55,8
Melilla	8.042	4.130	51,4

Font: SEPE

QUADRE II-1.27. PERFIL DELS ATURATS I ATURADES DE LLARGA DURADA A LES ILLES BALEARS (2022-2025)

		2022	2023	2024	2025
Total d'aturats de llarga durada		14.459	12.218	11.255	10.716
Sexe	Homes	5.348	4.524	4.158	3.982
	Dones	9.111	7.694	7.097	6.734
Edat	Menys de 25 anys	583	540	558	536
	De 25 a 45 anys	3.444	2.605	2.290	2.144
	Més de 45 anys	10.432	9.073	8.407	8.037
Nivell d'estudis	Sense estudis	95	89	86	79
	Estudis primaris	4.064	3.579	3.597	3.611
	Estudis secundaris	9.164	7.503	6.657	6.143
	Estudis superiors	1.136	1.047	916	883

continua

		2022	2023	2024	2025
Total d'aturats de llarga durada		14.459	12.218	11.255	10.716
Sector d'activitat	Agricultura	212	184	170	154
	Indústria	709	580	561	519
	Construcció	1.558	1.281	1.204	1.186
	Serveis	11.173	9.350	8.446	8.043
	Sense ocupació anterior	807	823	874	814
Illa	Mallorca	12.543	10.628	9.835	9.347
	Menorca	873	722	651	617
	Eivissa-Formentera	1.043	868	770	751

Font: SOIB

Per tipus de jornada, s'han registrat 163.809 nous contractes a temps complet, que representen el 42,9% del total dels contractes; 70.300 a jornada parcial (el 18,4% del total) i 146.971 contractes fixos discontinus (el 38,5% del total). Respecte a 2024, s'ha produït una reducció en la contractació a temps complet (-2,1%) i en els fixos discontinus (-4,6%), per tercer any consecutiu, mentre que augmenta lleugerament la jornada parcial (+1,2%).

Més en detall, en la contractació temporal augmenten els contractes a temps parcial (+1,5%) i cauen de manera més accentuada els contractes temporals per circumstàncies de la producció (-7,8%) i de jubilació parcial (-14,3%). D'altra banda, es consoliden noves tipologies, com ara el contracte de durada determinada d'artistes i personal tècnic o auxiliar a temps complet (11.307 contractes el 2025, un 40,1% més que l'any 2024). En el grup de contractes indefinits, es produeix un descens generalitzat, més accentuat en els de conversió, tant bonificats

(-15,1%), com no bonificats (-14,6%). Els contractes formatius, amb 1.830 contractes l'any 2025, experimenten una reducció del -11,6% respecte a l'any 2024, si bé presenten xifres molt residuals (vegeu el [quadre II-1.28](#)).

Pel que fa a la durada dels contractes, del total dels temporals registrats a les Balears l'any 2025, un 30,5% 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 45,2%. És a dir, gairebé la meitat dels contractes temporals registrats a les Illes Balears durant l'any 2025 ha tingut una durada inferior a 16 dies. D'altra banda, un 20,6% dels contractes temporals tenen una durada indeterminada (vegeu el [quadre II-1.29](#)).

En relació amb la curta durada dels contractes registrats, el 2025 l'índex de rotació (quotient entre el nombre de contractes temporals i el nombre de persones contractades amb contracte temporal) és d'1,98 contractes per persona contracta-

da, un valor que romp la tendència creixent dels tres darrers anys. D'altra banda, l'any 2025 la durada mitjana dels contractes és de 45,8 dies de mitjana, similar a l'any anterior. És a dir, la contractació temporal ha experimentat un descens des de l'entrada en vigor de la reforma laboral, però cada vegada és de menys durada, i això fa augmentar la rotació laboral dels treballadors i treballadores temporals (vegeu el [gràfic II-1.1](#)).

Per sexe, el 2025 les dones han signat 175.287 contractes (el 46,0% sobre el total de contractació), i els homes, un total de 206.082 (el 54,0% restant). En termes interanuals, tant la contractació femenina com la masculina ha experimentat un descens: del -3,2% les primeres i del -2,9% els segons. La contractació indefinida suposa el 69,0%, si bé en el cas de les dones el percentatge baixa fins al 64,8% davant el 72,7% per als homes.

Quant a les deu ocupacions amb més contractes registrats l'any 2025, 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 ocupacions incloses en la resta de sectors econòmics (vegeu el [quadre II-1.30](#)).

Les dones concentren el 62,3% del total de la contractació registrada durant el 2025 en deu ocupacions, concretament 109.290 contractes. Les tres ocupacions més contractades mostren un pes superior al 12% del total de la contractació, de manera que en conjunt suposen

el 44,4% del total. És a dir, gairebé la meitat de les dones ha registrat un contracte en aquestes tres ocupacions durant l'any 2025: cambreres (el 17,3% de la contractació femenina), personal de neteja (14,9%) 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 51,3% del total dels contractes. Per tant, hi ha menys concentració dels contractes que en el cas de les dones. Tanmateix, les tres ocupacions amb més contractació sumen el 26,2%: cambrers (14,1%), paletes (6,9%) i peons de la construcció (5,2%). 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).

L'any 2025 es van registrar 132.109 contractes a persones d'origen estranger a les Illes Balears, fet que representa el 34,6% del total. En el conjunt d'Espanya, aquest percentatge és del 25,5%. A les Balears, el 69,7% d'aquests contractes correspon a persones procedents de països de fora de la Unió Europea, mentre que el 30,3% restant són ciutadanes i ciutadans comunitaris. En termes interanuals, la contractació d'aquest col·lectiu disminueix un 0,8%, davant el descens del 4,3% registrat entre les persones de nacionalitat espanyola (vegeu el [quadre II-1.31](#)).

QUADRE II-1.28. CONTRACTES REGISTRATS A LES ILLES BALEARS PER MODALITAT DE CONTRACTACIÓ (2018-2025)

	2018	2019	2020	2021	2022
Total de contractació	529.341	520.066	251.170	357.365	457.515
Contractes indefinits	91.480	85.436	45.705	63.536	296.592
A temps complet	37.280	33.652	21.189	27.450	88.307
Ordinaris	20.088	17.916	10.749	13.673	69.346
Conversió bonificat	181	187	131	149	204
Discapacitats (ordinaris i conversions)	201	198	108	130	269
Inicials bonificats	692	87	42	71	150
Conversió no bonificat	16.118	15.264	10.159	13.427	18.338
A temps parcial	14.896	12.828	8.878	10.598	34.020
Fix discontinu	39.304	38.956	15.638	25.488	174.265
Contractes de durada determinada	434.774	431.445	203.964	291.800	151.210
A temps complet	297.769	296.293	135.286	190.719	100.016
Obra i servei	103.054	103.726	58.079	72.048	13.681
Circumstàncies de la producció	175.035	173.514	62.686	101.419	64.622
Interinitat	19.160	18.581	14.251	16.873	20.512
Discapacitats	275	307	128	221	328
Altres	245	165	142	158	873
A temps parcial	137.005	135.152	68.678	101.081	51.194
Temps parcial	136.217	134.821	68.274	100.625	50.757
Jubilació parcial	575	251	302	353	348
Releu	213	80	102	103	89
Contractes formatius	2.397	2.102	1.282	1.770	2.075
Formació	1.012	1.112	875	1.096	677
Pràctiques a temps complet	1117	772	262	452	1215
Pràctiques a temps parcial	268	218	145	222	183
Altres contractes	690	1.083	219	259	7.632

continua

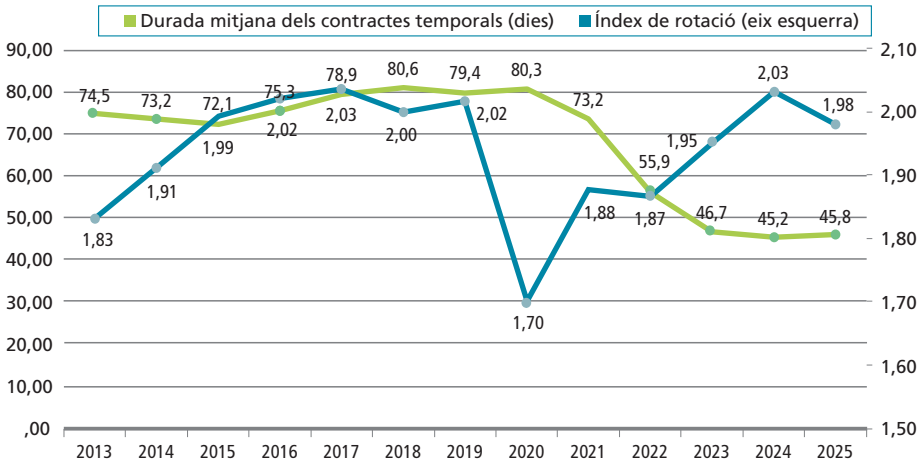
	2023	2024	2025	Var. 25-24	Var. (%)
Total de contractació	396.110	393.242	381.369	-11.873	-3,0
Contractes indefinits	279.443	272.607	263.185	-9.422	-3,5
A temps complet	88.552	86.932	84.319	-2.613	-3,0
Ordinaris	83.432	83.218	81.096	-2.122	-2,5
Conversió bonificat	215	152	129	-23	-15,1
Discapacitats (ordinaris i conversions)	259	183	199	16	8,7
Inicials bonificats	174	139	128	-11	-7,9
Conversió no bonificat	4.472	3.240	2.767	-473	-14,6
A temps parcial	32.521	31.542	31.895	353	1,1
Fix discontinu	158.370	154.133	146.971	-7.162	-4,6
Contractes de durada determinada	112.254	116.243	116.065	-178	-0,2
A temps complet	76.803	78.400	77.777	-623	-0,8
Obra i servei	-	-	-	-	-
Circumstàncies de la producció	50.594	50.666	46.696	-3.970	-7,8
Interinitat	18.220	18.024	18.078	54	0,3
Discapacitats	263	224	217	-7	-3,1
Altres	7.726	9.486	12.786	3.300	34,8
A temps parcial	35.451	37.843	38.288	445	1,2
Temps parcial	35.031	37.368	37.945	577	1,5
Jubilació parcial	330	378	324	-54	-14,3
Relleu	90	97	19	-78	-80,4
Contractes formatius	1.245	2.069	1.830	-239	-11,6
Formació	243	611	407	-204	-33,4
Pràctiques a temps complet	880	1.355	1.306	-49	-3,6
Pràctiques a temps parcial	122	103	117	14	13,6
Altres contractes	3.168	2.323	289	-2.034	-87,6

Font: SOIB

QUADRE II-1.29. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA REGISTRADA A LES ILLES BALEARS PER DURADA DEL CONTRACTE (2015-2025), EN PERCENTATGES								
	1-2 dies	3-15 dies	16-30 dies	2-3 mesos	3-6 mesos	7-12 mesos	> 12 mesos	Indeterminats
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
2025	30,5	14,7	8,3	14,9	6,7	3,3	1,0	20,6

Font: SOIB

Gràfic II-1.1.
Índex de rotació: nombre de contractes temporals dividit per persones contractades amb contracte temporal (2013-2025)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del SOIB

QUADRE II-1.30. LES DEU OCUPACIONS MÉS CONTRACTADES A LES ILLES BALEARS PER SEXE (2025)

		Absoluts	%	Var 25/24 (%)
Dones	Total de contractació de dones	175.287	100,0	-3,2
	Total de les deu ocupacions	109.290	62,3	-
	Cambreres assalariades	30.336	17,3	-4,6
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	26.121	14,9	-4,7
	Venedores de botigues i magatzems	21.287	12,1	-2,5
	Ajudants de cuina	6.818	3,9	-6,8
	Empleades administratives amb tasques d'atenció al públic	6.600	3,8	-1,4
	Monitores d'activitats recreatives i d'entreteniment	5.615	3,2	11,5
	Cuineres assalariades	4.609	2,6	-5,8
	Empleades domèstiques	2.815	1,6	-5,9
	Auxiliars d'infermeria hospitalària	2.548	1,5	1,6
	Recepcionistes d'hotels	2.541	1,4	-1,1
Homes	Total de contractació d'homes	206.082	100,0	-2,9
	Total de les deu ocupacions	105.751	51,3	-
	Cambrers assalariats	29.029	14,1	-5,7
	Paletes	14.241	6,9	-6,9
	Peons de la construcció d'edificis	10.630	5,2	1,3
	Ajudants de cuina	10.043	4,9	-2,1
	Cuiners assalariats	9.852	4,8	-7,1
	Venedors de botigues i magatzems	8.048	3,9	2,2
	Conductors assalariats d'automòbils, taxis i furgonetes	6.718	3,3	-1,6
	Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars	6.185	3,0	1,1
	Peons del transport de mercaderies i descarregadors	5.616	2,7	12,9
	Compositors, músics i cantants	5.389	2,6	-17,2

Font: SOIB

QUADRE II-1.31. NOMBRE DE CONTRACTES REGISTRATS A TREBALLADORS ESTRANGERS A LES ILLES BALEARS I A ESPANYA PER ZONES DE PROCEDÈNCIA (2025)

	Illes Balears		Espanya	
	Absoluts	%	Absoluts	%
Total	132.109	100,0	3.990.511	100,0
Unió Europea	40.055	30,3	775.505	19,4
No UE	92.054	69,7	3.215.006	80,6

Font: SOIB

QUADRE II-1.32. COST SALARIAL TOTAL PER TREBALLADOR I COMUNITAT AUTÒNOMA (2024-2025)

	Mitjana 2024	Mitjana 2025	% variació
Total	2.301,9	2.376,5	3,24
Andalusia	1.990,1	2.078,3	4,43
Aragó	2.220,3	2.242,4	1,00
Astúries	2.266,0	2.256,4	-0,42
Illes Balears	2.254,9	2.396,4	6,27
Illes Canàries	1.876,8	1.939,0	3,31
Cantàbria	2.093,7	2.105,0	0,54
Castella i Lleó	2.046,6	2.126,1	3,89
Castella-la Manxa	2.019,6	2.076,9	2,84
Catalunya	2.481,6	2.554,3	2,93
Com. Valenciana	2.051,6	2.120,5	3,35
Extremadura	1.877,0	1.938,3	3,26
Galícia	2.055,3	2.095,9	1,98
Madrid	2.809,8	2.903,5	3,33
Múrcia	2.028,4	2.039,1	0,53
Navarra	2.469,9	2.541,7	2,91
País Basc	2.571,5	2.668,5	3,77
La Rioja	2.086,0	2.206,5	5,78

Font: INE, Enquesta trimestral del cost laboral

1.8.

SALARIS I COST LABORAL

Segons les dades de l'enquesta trimestral de cost laboral publicada per l'INE, el 2025 el cost salarial total mitjà per treballador a les Illes Balears és de 2.396,4 euros, un 0,8 % per sobre la mitjana nacional (2.376,5 euros). Respecte a 2024, es produeix un increment del 6,3 %, per sobre la mitjana nacional (3,2 %). De fet, les Balears és la comunitat autònoma amb l'increment salarial més elevat els anys 2024 i

2025; per primera vegada en tota la sèrie (2008-2025), el cost salarial anual mitjà a les Illes Balears supera el del conjunt d'Espanya (vegeu el [quadre II-1.32](#)).

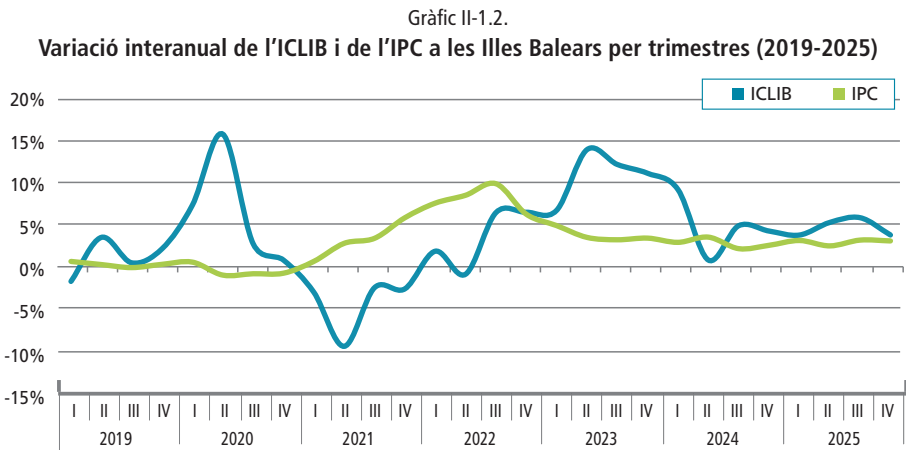
D'altra banda, l'any 2017 l'Ibestat comença a elaborar l'índex de costos laborals de les Illes Balears (ICLIB),⁸ que es crea amb la finalitat d'obtenir un indicador de l'evolució del cost laboral en què no intervinguin els possibles canvis en la composició del mercat

8. Es pot consultar a l'enllaç següent:
<https://ibestat.es/estadistica/societat/treball/index-de-costos-laborals-de-les-illes-balears-iclib/?lang=ca>

laboral. En aquest sentit, l'ICLIB es construeix com un índex encadenat de Laspeyres a partir de la informació que proporciona l'enquesta trimestral de cost laboral. Així, s'omple un buit d'informació salarial que hi havia fins ara, ja que la composició del mercat laboral segons el tipus de jornada o la branca d'activitat pot afectar artificialment l'evolució agregada dels salaris.

El **gràfic II-1.2** mostra l'evolució de l'índex de costos laborals i l'índex de preus de consum del període 2019-2025. S'hi observa

que l'any 2025 els preus registren increments superiors al 3,0% en cada trimestre, excepte el segon. Tot i això, els creixements salarials es mantenen per damunt la inflació al llarg de tot l'any, fet que implica que els treballadors i treballadores de les Illes Balears no perden poder adquisitiu. Aquest diferencial positiu entre salaris i preus contribueix a enfortir la capacitat de consum de les llars i, potencialment, a reduir parcialment la pressió associada al cost de la vida, especialment en un territori amb un nivell de preus estructuralment elevat.



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.

En 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'actu-

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.

al, 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 4 indicadors pertanyen a blocs diferents entre sí i ja tenen prou indicadors representatius.

Els dos nous indicadors de formació que es varen incorporar són: abandonament

escolar prematur i percentatge d'empreses formadores sobre el total d'empreses, enteses com aquelles empreses que ofereixen formació als seus treballadors, i que publica el Ministeri de treball anualment a la *Encuesta de formación profesional para el empleo*.

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 diferien de forma significativa, més aviat canviaven poc. Per tant, els resultats presentats en les quatre 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](#)).

QUADRE II-2.1. DIMENSIONS I INDICADORS DE QUALITAT DEL TREBALL (2024)

Dimensions	Indicadors
DIMENSIÓ 1. RETRIBUCIONS	Retribucions salarials
	Guany mitjà anual
	% de pobl. en llars de baixa intensitat de treball
	Desigualtat salarial (ràtio 90/10)
DIMENSIÓ 2. SEGURETAT EN EL TREBALL	Seguretat
	Risc de quedar-se a l'atur
	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	

continua

Dimensions	Indicadors
DIMENSIÓ 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 total empreses
	Gènere
	Bretxa salarial D/H
	Risc de quedar-se a l'atur D/H
	Parcialitat involuntària D/H
	Temporalitat involuntària D/H
	Desajustament de qualificacions D/H
% d'ocupats amb treball al domicili particular D/H	
% d'ocupats que cursen estudis D/H	

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

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](#)).

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-2.2. PONDERACIONS ESTABLERTES EN ELS DIVERSOS ESCENARIS, IQT (2024)				
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

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 Illes 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. 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 va-

ren baixar en cada un dels escenaris. Per contra, les dades de 2023 varen mostrar com les Illes remuntaven una posició en tots els escenaris i se situaven en la tercera millor posició en els tres escenaris. L'actualització amb dades del 2024 mostra com les Illes Balears mantenen la tercera millor posició en l'escenari base i en el d'estabilitat. En canvi, baixen una posició, fins a la quarta, en l'escenari social. (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 Illes Balears mostren una situació més feble. És interessant analitzar en quines dimensions i en quins indicadors les Illes Balears han millorat els resultats del 2024 en relació amb el 2023, 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](#)).

QUADRE II-2.3. RANQUING D'IQT DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES SEGONS LES PONDERACIONS ESTABLERTES (2009-2024)

Escenari Base										
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andalusia	17	17	15	16	17	16	16	15	16	16
Aragó	4	4	5	6	6	6	6	5	5	6
Astúries	9	9	13	11	14	15	14	13	12	12
Illes Balears	6	6	4	5	3	3	4	4	3	3
Canàries	16	16	17	14	15	13	15	17	15	14
Cantàbria	11	13	10	9	8	7	7	10	10	7
Castella i Lleó	8	7	11	7	9	9	11	12	14	10
Castella-la Manxa	10	11	9	15	11	12	10	11	13	15
Catalunya	3	5	6	4	5	5	3	3	4	4
Com. Valenciana	13	14	12	12	12	14	13	14	9	13
Extremadura	15	12	16	17	16	17	17	16	17	17
Galícia	12	10	8	10	10	10	9	9	11	8
Madrid	2	3	2	2	4	2	2	2	1	1
Múrcia	14	15	14	13	13	11	12	8	7	11
Navarra	5	2	3	3	2	4	5	6	6	5
País Basc	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
La Rioja	7	8	7	8	7	8	8	7	8	9

Escenari Social										
	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andalusia	17	17	15	16	17	16	16	16	16	15
Aragó	4	4	4	6	6	6	5	5	5	6
Astúries	9	9	13	12	14	15	14	13	12	12
Illes Balears	6	6	5	5	2	3	4	4	3	4
Canàries	15	16	17	14	15	12	15	17	15	14
Cantàbria	11	15	10	9	8	7	7	10	9	5
Castella i Lleó	8	7	11	8	9	9	11	12	14	11
Castella-la Manxa	10	10	9	15	11	13	10	11	13	16
Catalunya	2	5	6	3	5	5	3	3	4	3
Com. Valenciana	13	14	12	11	12	14	13	14	8	13
Extremadura	16	12	14	17	16	17	17	15	17	17
Galícia	12	11	8	10	10	10	8	9	11	8
Madrid	3	3	2	2	4	2	1	1	1	1
Múrcia	14	13	16	13	13	11	12	8	7	10
Navarra	7	2	3	4	3	4	6	6	6	7
País Basc	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
La Rioja	5	8	7	7	7	8	9	7	10	9

continua

Escenari Estabilitat

	2009	2011	2014	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andalusia	17	17	16	16	17	16	16	16	16	16
Aragó	4	5	4	6	6	7	5	4	5	5
Astúries	9	9	13	11	14	15	14	13	14	12
Illes Balears	5	6	5	4	2	3	4	5	3	3
Canàries	16	16	17	14	15	14	15	17	15	14
Cantàbria	12	13	10	8	8	6	7	10	11	8
Castella i Lleó	8	7	11	7	9	9	11	11	12	11
Castella-la Manxa	10	11	9	13	12	12	10	12	13	15
Catalunya	2	4	6	3	5	5	3	3	4	4
Com. Valenciana	13	14	12	12	11	13	13	14	8	13
Extremadura	15	12	15	17	16	17	17	15	17	17
Galícia	11	10	8	10	10	10	8	9	10	6
Madrid	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1
Múrcia	14	15	14	15	13	11	12	8	6	10
Navarra	7	2	3	5	4	4	6	6	7	7
País Basc	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
La Rioja	6	8	7	9	7	8	9	7	9	9

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

Nota: La regió amb els resultats més bons ocupa el primer lloc en el rànquing, mentre que la darrera regió (la que obté els pitjors resultats) té el valor 17.

En la dimensió 1 sobre retribucions salarials, que integra els indicadors que tenen més pes en tots els escenaris considerats,⁵ les Illes Balears han passat de la cinquena a la sisena posició pel que fa al guany salarial i mantenen la primera posició en l'indicador de desigualtat salarial i al percentatge de llars amb baixa intensitat de treball. Tot plegat fa que les Illes Balears es posicionin en el 2024, de nou, en la segona millor posició en aquesta dimensió. Cal recordar que en el 2021 i 2022 se situaven en el cinquè lloc del rànquing.

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.

En la dimensió 2 sobre la seguretat laboral, les Illes Balears mantenen la primera posició del rànquing. Continuen encapçalant la llista de comunitats autònomes en la taxa de cobertura de prestacions per atur, si bé baixen a la segona en l'indicador del risc de quedar a l'atur i a la tercera en el pes dels treballadors afectats per un expedient de regulació. D'altra banda, continuen en la catorzena posició, per quart any consecutiu, pel que fa a la taxa de cobertura de convenis col·lectius.⁶

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.

QUADRE II-2.4. RANQUING DELS IQT. DIMENSÍO 1: RETRIBUCIONS SALARIALS (2024)

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

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

QUADRE II-2.5. RANQUING DELS IQT. DIMENSÍO 2: SEGURETAT EN EL TREBALL. SEGURETAT (2024)

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	7	3	5	7
Aragó	11	5	13	5
Astúries	6	15	10	10
Illes Balears	2	1	3	14
Illes Canàries	5	14	4	11
Cantàbria	13	12	15	13
Castella-la Manxa	9	11	12	4

continua

	Risc de quedar-se a l'atur	Taxa neta cobertura prestacions per atur	% de treballadors afectats per ERO	Taxa de cobertura dels convenis col·lectius
Castella i Lleó	4	9	2	9
Catalunya	14	7	8	2
Com. Valenciana	1	10	16	3
Extremadura	15	2	6	15
Galícia	12	8	11	12
Madrid	8	13	7	6
Múrcia	3	4	1	1
Navarra	17	16	17	17
País Basc	10	17	14	16
La Rioja	16	6	9	8

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 (2024)

Dimensió 2: Seguretat en el treball. Modalitats laborals					
	Taxa de temporalitat	% de temporals involuntaris	Taxa de parcialitat	% de parcials involuntaris	% de contractes fixos discontinus
Andalusia	15	15	7	16	15
Aragó	6	5	13	7	6
Astúries	12	8	12	13	10
Illes Balears	1	1	17	1	17
Illes Canàries	9	13	16	15	5
Cantàbria	6	17	5	8	7
Castella-la Manxa	8	7	3	9	3
Castella i Lleó	13	9	5	14	9
Catalunya	3	2	3	2	8
Com. Valenciana	11	6	2	11	14
Extremadura	17	11	14	17	12
Galícia	5	10	8	5	11
Madrid	2	4	14	6	1
Múrcia	14	3	10	4	16
Navarra	9	14	11	10	4
País Basc	15	16	1	12	2
La Rioja	4	12	9	3	13

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

QUADRE II-2.7. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. CONDICIONS DE TREBALL (2024)

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

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

També en la dimensió 2, en aquest cas en la subdimensió de les modalitats laborals, les Illes Balears passen de la dotzena posició a la vuitena. Es tracta, per tant, d'una dimensió en què les Illes Balears venen ocupant dels darrers llocs en relació amb la resta de territoris, si bé ha millorat notablement. Més concretament, les Illes mantenen la darrera posició pel que fa al pes dels ocupats fixos discontinus i també pel que fa a la menor taxa de parcialitat. En canvi, escalen fins a la primera posició en la taxa de temporalitat. Els canvis in-

roduïts per la reforma laboral⁷ del 2022 en la tipologia contractual i el gran volum de contractació indefinida fixo discontinua derivat de la reforma ha fet baixar 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 en la taxa de parcialitat involuntària.

7. Reial Decret-Ilei 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.

QUADRE II-2.8. RÀNQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. SINISTRALITAT (2024)

Dimensió 3: Condicions laborals. Sinistralitat			
	Incidència d'accidents laborals amb baixa	Gravetat d'accidents amb baixa	Incidència de malalties professionals
Andalusia	9	9	4
Aragó	12	12	15
Astúries	10	16	7
Illes Balears	17	1	3
Illes Canàries	4	4	2
Cantàbria	6	17	11
Castella-la Manxa	7	13	13
Castella i Lleó	15	7	12
Catalunya	2	3	6
Com. Valenciana	3	14	9
Extremadura	8	11	5
Galícia	5	15	8
Madrid	1	5	1
Múrcia	11	8	10
Navarra	16	2	17
País Basc	13	6	14
La Rioja	14	10	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 (2024)

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	14	5	9
Aragó	12	6	13
Astúries	16	8	3
Illes Balears	7	12	7
Illes Canàries	17	17	6
Cantàbria	13	10	1
Castella-la Manxa	15	16	4
Castella i Lleó	6	14	12
Catalunya	1	2	14

continua

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
Com. Valenciana	5	3	16
Extremadura	9	15	10
Galícia	11	7	2
Madrid	4	1	11
Múrcia	8	9	15
Navarra	10	11	8
País Basc	2	4	5
La Rioja	3	13	17

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-2.10. RANQUING DELS IQT. DIMENSÍO 3: CONDICIONS LABORALS. FORMACIÓ I PROMOCIÓ (2024)

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

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 (2024)

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

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

En la dimensió 3 sobre les condicions laborals, pel que fa a la subdimensió de condicions de treball, les Illes Balears han millorat la seva posició relativa en el 2024, pel fet de passar de l'onzena a la vuitena posició. En més detall, passen del setè al cinquè lloc en l'indicador de desajustament de qualificacions. També milloren en el d'autonomia en el lloc de feina⁸, on re-

munten sis posicions fins assolir la quarta en el rànquing. En canvi, empitjoren, en comparació a la resta de territoris, en l'indicador d'hores extres (del quinzè al setzè lloc) i en el pes d'ocupats que treballen més de 40 hores setmanals, pel fet de passar del cinquè al sisè lloc.

Pel que fa a la sinistralitat laboral, també dins la dimensió 3, les Illes Balears mantenen la sisena posició en el 2024, per quart any consecutiu. Així, les Illes es caracteritzen per tenir l'índex més alt d'incidència d'accidents laborals. Ara bé, continuen

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 intermitjos, directors, ocupats independents) sobre el total d'ocupats.

ocupant la primera posició en l'indicador sobre els dies de baixa i es mantenen en la tercera posició pel que fa a la incidència de malalties professionals.

Continuant amb la dimensió 3, en aquest cas amb la subdimensió de conciliació, les Illes Balears pugen en el 2024 fins a la setena posició, quan en el 2023 ocupaven la tretzena. Més en detall, remunten de la darrera posició a la dotzena en el percentatge d'ocupats que treballen al seu domicili. D'altra banda, baixen una posició, fins a la setena, en el percentatge d'ocupats que treballen en dissabte, diumenge, darrera hora del capvespre o nit. I, finalment, es mantenen en el setè lloc del rànquing en la taxa de parcialitat voluntària.

En la subdimensió de formació i promoció de la dimensió 3, les Illes Balears, han remuntat de la darrera posició a la quinzena en el 2024. D'aquesta manera, han passat d'estar a la coa pel que fa al percentatge d'ocupats que cursen algun tipus de formació a la vuitena posició. No obstant, tornen a la darrera posició en l'indicador d'abandonament escolar prematur. En el percentatge d'empreses formadores sobre el total d'empreses mantenen la tretzena posició en el 2024. Sens dubte, en el bloc de formació les Illes Balears presenten un dels majors punts febles.

Finalment, pel que fa a la subdimensió de gènere de la dimensió 3, les Illes Balears pugen un lloc i passen del penúltim al quinzè en el 2024. Aquesta mala posició respecte a la resta de comunitats autònomes s'explica sobretot per situar-se en les darreres posicions en la ràtio del risc de quedar-se a l'atur o en la ràtio dels

ocupats que treballen en el seu domicili. A més, també estan a la coa en 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 mal resultats, les diferències per gènere són pitjors a les Illes Balears que a la resta de territoris. També cauen de la quarta a la novena posició en la ràtio de la temporalitat involuntària. En canvi, les Illes Balears mantenen la segona millor posició en la bretxa salarial, i la quarta en la ràtio de la taxa de parcialitat involuntària.

L'edició de 2024 confirma que les Illes Balears continuen situant-se entre les comunitats autònomes amb millors resultats: es mantenen en la tercera posició tant en l'escenari base com en el d'estabilitat, i només retrocedeixen lleugerament fins a la quarta posició en l'escenari social, consolidant la bona trajectòria iniciada el 2019 i la resiliència demostrada durant el 2020. L'anàlisi per dimensions mostra forteses clares, especialment en seguretat laboral, on les Illes mantenen el lideratge estatal gràcies a una elevada cobertura de prestacions i a un risc d'atur relativament reduït, tot i la persistència d'una baixa cobertura de convenis col·lectius. També destaquen els avenços en modalitats laborals, que pugen fins a la vuitena posició impulsades per la davallada històrica de la temporalitat derivada de la reforma laboral de 2022, malgrat que el pes del contracte fix discontinu i de la parcialitat involuntària continuen condicionant la qualitat de l'ocupació.

En retribucions, les Illes Balears recuperen la segona posició, sustentada en una baixa desigualtat salarial i en un percen-

tatge reduït de llars amb baixa intensitat laboral, tot i un lleu retrocés en el guany salarial relatiu. Pel que fa a les condicions laborals, milloren gràcies a una menor incidència del desajustament de qualificacions i a un augment de l'autonomia en el lloc de feina, si bé es registren pitjors resultats en hores extres i en el pes de treballadors que superen les 40 hores setmanals. En sinistralitat es manté un perfil complex: Les Illes Balears continuen encapçalant la incidència d'accidents laborals, però registra bons resultats en dies de baixa i en malalties professionals. L'àmbit de la conciliació experimenta una millora notable gràcies a l'augment del treball a domicili, tot i retrocessos puntuals en al-

tres variables. En canvi, els punts febles es concentren en la formació i promoció, on l'arxipèlag torna a ocupar la darrera posició en abandonament escolar prematur i presenta una penetració limitada d'empreses formadores, així com en la dimensió de gènere, que, malgrat millorar lleument, continua reflectint desigualtats significatives en risc d'atur, qualificació i participació formativa, tot i mantenir una bretxa salarial relativament baixa. En conjunt, les Illes Balears mostren un perfil de qualitat laboral sòlid i estable, però amb reptes estructurals persistents en capital humà, prevenció de riscos i igualtat de gènere que requereixen actuacions específiques i continuades.

3

POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

3.1.

CONTEXT I EVOLUCIÓ L'ANY 2025

En l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació, l'any 2025 consolida el procés de reforç dels serveis d'ocupació iniciat en exercicis anteriors, amb una orientació centrada en la millora de l'ocupabilitat, la qualificació professional i la intermediació laboral. Aquestes actuacions s'inscriuen en el marc de la Llei 3/2023, d'ocupació, de l'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació 2025-2028 i del Pla Anual de Foment de l'Ocupació Digna (PAFED, per les seves sigles en castellà), que estableixen els criteris de coordinació entre l'Estat i les comunitats autònomes en el desplegament de les polítiques actives.

El Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR) és el vehicle principal d'Espanya per desplegar el finançament de la UE associat a NextGenerationEU a través del Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR), basat en reformes i inversions condicionades al compliment de fites i objectius.

Al final de l'any 2025, el portal oficial del PRTR situa l'abast total del Pla en aproximadament 163.030 M€ (79.870 M€ en transferències i 83.160 M€ en préstecs). El mateix portal assenyalava que el 9 de de-

sembre de 2025 el Consell de Ministres va aprovar una addenda de simplificació que manté la intenció d'executar el 100 % de les transferències (80.000 M€) i redueix la petició de préstecs fins a 22.800 M€.

Amb focus a les Illes Balears, l'evidència oficial del PRTR indica que, des de 2021 fins al 31 de març de 2025, el Pla ha suposat una inversió total de 1.502 M€, repartida en 437 M€ de convocatòries i licitacions estatals i 1.065 M€ assignats via conferències sectorials per executar per la comunitat autònoma, amb 29.757 beneficiaris.

En paral·lel, la informació de la CAIB (Oficina d'Inversions Estratègiques, OIE) defineix l'«assignació» com els imports concedits per l'Estat a la CAIB des de 2021, i publica una sèrie neta (descomptant devolucions i imports no acceptats). A 30 de setembre de 2025, la CAIB situa els fons nets assignats en 1.115,01 M€, i mostra que l'augment atribuït a 2025 (fins a 30/09/2025) és de 3,88 M€ (que indica un ritme d'assignacions noves ja molt inferior a 2025, en la seva sèrie neta).

En l'àmbit específic de formació i ocupació que gestiona el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, la documentació oficial revisada identifica tres blocs principals (components 19, 20 i 23 del PRTR), amb imports i instruments clarament traçables: (i) forma-

ció modular de *reskilling/upskilling* (component 20), amb un pressupost assignat de 3.610.363,33 € a les Illes Balears; (ii) ocupació jove (component 23), amb un import total rebut de 9.992.452 € (distribuït entre els programes de Primera Experiència i INVESTIGO) i un romanent d'1.351.831,46 € reorientat com a mesura correctora per al període 2024-2025; i (iii) competències digitals (component 19) executades mitjançant encàrrec a TRAGSATEC, amb imports aprovats de 805.480,00 € i una pròrroga per 805.480,00 € (imports aprovats en el marc de l'estratègia autonòmica PRTR).

El Fons Social Europeu Plus (FSE+) també ha tingut un paper central en la implementació de programes adreçats 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 i n'ha millorat la formació i les competències per accedir a llocs de treball de qualitat. Amb data 31 de desembre de 2025 hi havia 24.733 joves de menys de 30 anys beneficiaris del Programa de Garantia Juvenil a les Balears, amb 4.460 noves inscripcions durant l'exercici. Amb tot, el nombre de joves que s'han anat comptabilitzant a les Balears des de l'inici del Programa de Garantia Juvenil l'any 2014 arriba a les 69.820 persones.

En el context actual d'expansió econòmica, el mercat laboral balear ha registrat una evolució molt favorable. L'any 2025 s'ha assolit la mitjana anual d'afiliació a la Seguretat Social més elevada de la sèrie històrica, amb aproximadament 584.875 persones ocupades, una xifra que consolida el creixe-

ment de l'ocupació que es va iniciar després de la crisi sanitària. La creació d'ocupació ha estat especialment intensa a les activitats vinculades als serveis, al turisme i a sectors auxiliars com el transport, la construcció i els serveis professionals. Aquest dinamisme situa les Illes Balears entre les comunitats autònomes amb millors registres d'ocupació del conjunt estatal.

Paral·lelament, els indicadors de desocupació continuen mostrant una evolució positiva. La taxa d'atur s'ha situat entorn del 7 %-8 % l'any 2025, amb nivells clarament inferiors a la mitjana espanyola, i el nombre de persones desocupades s'ha reduït de manera sostinguda en els darrers anys. Malgrat aquests bons resultats agregats, el mercat de treball balear continua presentant alguns reptes estructurals, entre els quals destaquen la forta estacionalitat associada al model productiu, les dificultats de cobertura de determinats perfils professionals i la necessitat d'elevat els nivells de qualificació de la població activa per avançar cap a un model productiu més diversificat i amb més valor afegit.

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 d'una manera important i l'any 2025 se situa en les 27.429 persones. 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 5.851,7 € l'any 2025 (vegeu el [quadre II-3.1](#)).

QUADRE II-3.1. EVOLUCIÓ DELS PRESSUPOSTS EXECUTATS DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ I DESPESA PER PERSONA ATURADA REGISTRADA (2020-2025)

	2020	2021	2022
Pressupost de les PAO	107.047.494,0 €	111.586.864,0 €	149.887.841,0 €
Despesa en les PAO per persona registrada en situació d'atur en el SOIB	1.465,6 €	1.700,6 €	3.718,8 €
	2023	2024	2025
Pressupost de les PAO	153.743.406,0 €	155.714.147,0 €	160.507.638,0 €
Despesa en les PAO per persona registrada en situació d'atur en el SOIB	4.876,3 €	5.380,0 €	5.851,7 €

Font: Elaboració pròpia a partir dels Pressuposts Generals de les Illes Balears 2025. Disponible a: www.caib.es/sites/estadistiques/ca/2025_p/ i <https://pressupostsillesbalears.cat/ca/programas/322D/foment-i-gestio-de-l-ocupaci%C3%B3-a-les-illes-balears#view=functional&year=2025> i <https://pressupostsillesbalears.cat/es/programas/761C/None#view=functional&year=2025> i Observatori del Treball de les Illes Balears [Consulta: 17 febrer 2026]

En conclusió, les polítiques actives d'ocupació durant l'any 2025 continuen orientades a reforçar la capacitat d'adaptació del mercat de treball davant els reptes econòmics i socials actuals. En aquest context, la formació de les persones desocupades, la millora de la qualificació professional i el reforç dels serveis d'intermediació laboral esdevenen instruments clau per afavorir la inserció laboral i facilitar les transicions en el mercat de treball. Per aquest motiu, resulta estratègic impulsar actuacions que reforcin la inclusió de les persones amb més dificultats d'accés a l'ocupació mitjançant accions específicament orientades a les seves necessitats, especialment en els àmbits de l'orientació professional, la intermediació laboral, la qualificació, la formació professional i l'adquisició d'experiència laboral. En aquest marc, la igualtat d'oportunitats continua sent un dels principis rectors de les polítiques actives d'ocupació.

La combinació d'inversions públiques, reformes institucionals i programes de capacitat constitueix una oportunitat

per continuar millorant els indicadors del mercat laboral i avançar cap a un model d'ocupació més estable, qualificat i inclúsiu, i contribuir així a reduir les desigualtats socials i territorials.

3.2.

MARC ESTRATÈGIC I NORMATIU

El sistema per a l'ocupació a les Illes Balears està integrat pel conjunt d'entitats, serveis i programes que promouen i desenvolupen la política pública d'ocupació, amb l'objectiu de garantir serveis ocupacionals de qualitat adreçats tant a les persones treballadores com a les empreses del territori. Aquest sistema s'articula en coordinació amb el Sistema Nacional d'Ocupació i es desplega en el marc de l'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació 2025-2028, que estableix les prioritats comunes per al conjunt dels serveis públics

d'ocupació i orienta les actuacions cap a la millora de l'ocupabilitat, la intermediació laboral, la qualificació professional i la qualitat de l'ocupació.

Operativament, aquestes orientacions es concreten anualment a través del Pla Anual de Foment de l'Ocupació Digna (PAFED 2025), que fixa els objectius i indicadors de seguiment del Sistema Nacional d'Ocupació i determina les línies d'actuació prioritàries en matèria d'orientació, intermediació, formació professional per a l'ocupació i foment de l'activitat laboral. En l'àmbit autonòmic, el desplegament de les polítiques actives d'ocupació s'efectua principalment a través del Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears (POQUIB) per al període 2026-2028, així com del Pla Integral de Formació Professional de les Illes Balears, actualment en fase de renovació, que estableix les directrius estratègiques en matèria de qualificació i desenvolupament de competències professionals.

En aquest marc, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) exerceix el paper central en la planificació i l'execució de les polítiques actives d'ocupació, mitjançant la prestació de serveis d'orientació professional, intermediació laboral, formació per a l'ocupació, programes d'experiència laboral i actuacions específiques adreçades a col·lectius amb més dificultats d'accés al mercat de treball, amb l'objectiu de contribuir a la millora de la qualitat de l'ocupació i a la cohesió social i territorial.

L'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2025-2028 (d'ara endavant, EEAO 2025-2028) constitueix el marc estratègic quadriennal per determinar els

objectius comuns que han d'assolir el conjunt dels serveis públics d'ocupació, i estableix un instrument de planificació que garanteix la igualtat en l'accés, la qualitat dels serveis i l'orientació a resultats mesurables en tot el territori estatal.

Aquesta nova Estratègia deriva directament de l'article 11 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, que estableix un sistema integrat de planificació pública estructurat en tres nivells:

1. Estratègia Estatal (marc quadriennal)
2. Plans autonòmics d'ocupació (com el POQUIB 2026-2028)
3. Plans anuals de política d'ocupació (PAFED)

En el context de la transformació recent de les polítiques públiques d'ocupació, s'han consolidat dues reformes estructurals fonamentals: la nova Llei d'ocupació i la reforma del sistema de formació professional, així com el seu desenvolupament reglamentari. Aquest nou marc normatiu reforça el model de serveis garantits, la personalització de l'atenció, la cartera comuna de serveis, l'avaluació basada en evidències i la digitalització del sistema.

La Llei 3/2023 redefineix el Sistema Nacional d'Ocupació com un sistema orientat a drets subjectius, amb serveis garantits per a les persones demandants i les empreses, i estableix un model basat en:

- l'atenció personalitzada mitjançant l'Acord d'Activitat i el Pla de Treball Personalitzat,
- la coordinació multinivell entre administracions,

- la professionalització dels serveis, i
- la planificació orientada a resultats i avaluació sistemàtica.

En aquest nou escenari, l'EEAO 2025-2028 constitueix el vèrtex superior de la planificació pública d'ocupació i articula els objectius estratègics entorn de quatre grans àmbits: persones demandants, empreses, modernització institucional i objectius transversals (igualtat de gènere, avaluació i governança basada en evidències).

L'objectiu central del nou marc és respondre de manera estructural als desequilibris del mercat laboral —atur estructural, bretxes de gènere, desajust competencial i segmentació—, augmentar l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació i orientar-les cap a l'acompanyament de les transformacions productives, ecològiques i digitals. Addicionalment, la reforma consolida la transformació del Servei Públic d'Ocupació Estatal en agència estatal, reforçant-ne la capacitat d'intermediació, coordinació i avaluació, i impulsant sistemes comuns d'informació i seguiment (SI-SNE, EVADES), que han de permetre una gestió més transparent i orientada a resultats.

El sistema de formació professional actualment està immers en un procés de transformació estructural impulsat per la Llei orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la formació professional, i el seu desplegament normatiu mitjançant el Reial decret 659/2023, de 18 de juliol. Aquesta reforma té com a objectiu integrar en un únic marc la formació professional del sistema educatiu i la formació professional per a l'ocupació, amb la finalitat de configurar

un sistema més flexible, modular i orientat tant a les necessitats del mercat laboral com a l'aprenentatge al llarg de la vida.

La nova arquitectura del sistema s'estructura en cinc graus (A–E) que permeten acumular i reconèixer progressivament les competències professionals, des de les acreditacions parcials de competència dels graus A fins a les formacions d'especialització tècnica superior corresponents als graus E. En aquest marc, la Conselleria d'Educació i Universitats, a través de la Direcció General de Formació Professional i Ordenació Educativa, assumeix la planificació i gestió de l'oferta formativa dels graus C, D i E, mentre que la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social, a través del SOIB, és responsable de la planificació i gestió de l'oferta formativa corresponent als graus A i B.

En qualsevol cas, l'anàlisi detallada de l'oferta de formació professional s'aborda en el capítol específic dedicat a aquesta matèria. En aquest apartat, centrat en les polítiques actives d'ocupació, es fa referència principalment a la Formació en el Treball, de la qual el SOIB té atribuïdes les competències de planificació i gestió. Aquesta formació es regula mitjançant l'Ordre TMS/368/2019, de 28 de març, que desenvolupa el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual s'aplica la Llei 30/2015, de 9 de setembre, reguladora del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

El Pla Anual per al Foment de l'Ocupació Digna (d'ara endavant, PAFED, i anteriorment PAPE) és un dels principals instruments 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 en cada una de les comunitats autònomes, els objectius marcats a l'Estratègia i els indicadors que s'utilitzaran per conèixer i avaluar el seu grau de compliment.

El Pla anual s'organitza en programes i serveis de caràcter comú per a totes les comunitats autònomes i propis de cada comunitat autònoma entorn de sis eixos que defineix l'article 13 de la Llei d'ocupació, que són: 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 2025 es consolida com l'instrument operatiu anual que articula la coordinació entre el SEPE i les comunitats autònomes, que desplega a escala territorial els objectius de l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2025-2028 i materialitza els principis de la Llei 3/2023. El nou model estructura els compromisos en tres blocs —objectius estratègics, estructurals i quantitius per col·lectius— i incorpora un sistema d'incentius vinculat a resultats, amb impacte directe en la distribució de fins a un 30 % del finançament anual. Aquest plantejament reforça una cultura de gestió orientada a resultats i vincula de manera explícita la planificació anual amb l'avaluació del rendiment.

La fixació d'objectius quantitius per a col·lectius prioritaris en el marc del PAFED 2025 introdueix modificacions significati-

ves en la configuració de la política activa d'ocupació a escala autonòmica. Els objectius quantitius no mesuren únicament volum d'activitat, sinó cobertura efectiva respecte del total de persones demandants registrades en cada col·lectiu. Això implica que el compliment es calcula sobre la base de persones ateses amb, almenys, un servei actiu registrat dins la Cartera Comuna del Sistema Nacional d'Ocupació.

Els objectius es classifiquen segons el tipus d'intervenció exigida:

- Serveis: informació, diagnòstic, orientació i seguiment.
- Itineraris: intervencions personalitzades amb seguiment estructurat.
- Intervencions específiques: actuacions adaptades a perfils amb necessitats singulars (per exemple, discapacitat).

Aquesta diferenciació no és merament formal, sinó que determina la intensitat i la complexitat de l'actuació requerida. En el cas dels serveis, el focus se situa en l'extensió de la cobertura; en el cas dels itineraris, en la profunditat i continuïtat de la intervenció.

Els objectius fixats per a la comunitat autònoma per a l'any 2025 són els següents:

- Persones de menys de 30 anys: 32.802 demandants que han rebut serveis personalitzats.
- Persones de menys de 30 anys amb baixa qualificació: 21.721 demandants que han rebut serveis personalitzats.
- Dones: 73.965 demandants que han rebut serveis personalitzats.

- Dones amb baixa qualificació: 48.209 demandants que han rebut serveis personalitzats.
- ≥45 anys i atur de llarga durada: 7.403 demandants que han participat en itineraris personalitzats.
- Persones amb discapacitat: 5.326 persones que han rebut intervenció específica.
- Persones amb especials dificultats: 6.947 persones que han participat en itineraris.

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

El pressupost destinat a polítiques actives d'ocupació per a l'any 2025 ascendeix a 160,5 milions d'euros executat per diferents organismes, si bé el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), amb 119,2 milions d'euros, concentra el 74 % dels recursos destinats al desplegament de les polítiques actives. Aquest finançament prové de recursos propis de la comunitat autònoma, transferències de l'Estat i fons europeus.

Aquesta distribució posa de manifest el paper central del SOIB en la implementació de les polítiques actives d'ocupació, alhora que evidencia la complementarietat d'altres unitats administratives en actuacions orientades al foment de l'activitat empresarial, l'emprenedoria i la qualitat de l'ocupació.

L'anàlisi de l'origen del finançament del conjunt d'aquestes polítiques mostra que, a més dels fons propis de la comunitat autònoma, destaquen les transferències finalistes procedents de la distribució territorial que fa l'Estat a través de les Conferències Sectorials d'Ocupació i Educació (84,9 milions d'euros). Així mateix, cal considerar els recursos provinents del Fons Social Europeu Plus (FSE+) i del Programa de Garantia Juvenil (24,9 milions d'euros), del Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR) (13 milions d'euros), així com d'altres fons i programes vinculats a actuacions de promoció social, promoció empresarial i economia circular (9,7 milions d'euros). (vegeu el [quadre II-3.2](#))

QUADRE II-3.2. FINANÇAMENT DELS PRESSUPOSTS. ANY 2025

Finançament del pressupost	Import	% sobre total pressupost
CONFERÈNCIA SECTORIAL OCUPACIÓ 25	61.874.107,7 €	38,55%
CONFERÈNCIA SECTORIAL EDUCACIÓ 25	23.138.281,8 €	14,42%
FONS MRR	13.040.138,3 €	8,12%
FSE+ i GARANTIA JUVENIL	24.940.618,1 €	15,54%
FONS PROPIS	27.749.502,0 €	17,29%
Altres fons: programes de promoció social i promoció empresarial i economia circular	9.764.990,1 €	6,08%
Total	160.507.638,0 €	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir dels Pressuposts Generals de les Illes Balears 2025.

En el **quadre II-3.3** es pot observar l'evolució del pressupost que la Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social ha destinat a polítiques actives d'ocupació en els darrers anys a través del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), l'Agència de Desenvolupament Regional de les Illes Balears (ADR), anteriorment Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (IDI), així com de les direccions generals de Treball i Salut Laboral i d'Empresa, Autònoms i Comerç. Aquest conjunt de programes integra les principals actuacions orientades a la millora de l'ocupabilitat, el foment de l'activitat econòmica i el suport al teixit productiu.

El pressupost total destinat a polítiques actives d'ocupació ha experimentat un increment significatiu en el període recent. En concret, ha passat de 107,1 milions d'euros el 2020 a 160,5 milions el 2025, fet que representa un augment acumulat del 49,5 %. Aquest increment respon, en gran mesura, a l'augment de les transferències estatals vinculades a les polítiques actives d'ocupació i a la incorporació de fons europeus, especialment els procedents del Fons Social Europeu Plus (FSE+) i del Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR).

L'any 2025 el pressupost gestionat pel SOIB va ascendir a 119.218.484 euros (vegeu el **quadre II-3.3**). Aquest pressupost s'articula principalment a través del Programa 322D Foment i gestió de l'ocupació a les Illes Balears, inclòs en les lleis generals de pressuposts de la Comunitat Autònoma. En aquest programa s'integren les principals línies d'actuació del sistema d'ocupació: els serveis d'orientació i diagnòstic professional, la intermediació laboral, la formació professional per a l'ocupació, els

programes mixts de formació i ocupació, la formació en alternança, les mesures de foment de la contractació adreçades a col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat laboral, el desenvolupament local i el funcionament de la xarxa d'oficines d'ocupació, centres de formació i recursos humans del SOIB.

3.3.

PRINCIPALS ACTUACIONS SEGONS EIXOS I PROGRAMES¹

L'any 2025 s'han registrat 421.571 participacions en el conjunt de les polítiques actives d'ocupació gestionades pel SOIB, la xifra més elevada de tota la sèrie 2020-2025 i molt superior a la de 2024 (296.392). Aquest increment global s'explica, en bona part, per l'augment molt significatiu de les actuacions d'orientació, que passen de 123.943 participants el 2024 a 254.256 el 2025.

Aquest creixement està directament vinculat al desplegament efectiu de la signatura de l'acord d'activitat per a les persones perceptores de prestacions i subsidis, en el marc de la Llei 3/2023, d'ocupació. L'acord formalitza el compromís de participació en serveis d'orientació i millora de l'ocupabilitat com a part dels drets i deures associats a la prestació, fet que ha comportat una intensificació de les accions d'orientació

1. Les dades que es presenten en aquest apartat corresponen a l'explotació provisional disponible a data 27 de gener de 2026, i poden estar subjectes a ajustos posteriors, ja que la data de tancament definitiu del registre de la informació és 28 de febrer de 2026.

individualitzada i de les sessions informatives sobre la cartera de serveis del SOIB. En conseqüència, l'orientació es consolida com el principal eix d'intervenció i explica bona part de l'increment total de participacions registrat l'any 2025.

Des d'una perspectiva de gènere, es manté el patró estructural dels darrers anys: les dones representen el 56,5 % del total de participacions (238.156), davant el 43,5 % d'homes (183.415). Aquesta presència femenina més àmplia es reproduïx en gairebé tots els àmbits, especialment en orientació (139.983 dones davant 114.273 homes) i en formació, en què les dones suposen el 61 % de les persones participants (22.629 sobre un total de 37.098).

Pel que fa a la intermediació, el volum de participants (126.948) es manté en nivells similars als de 2024, tot i que se situa per sota dels màxims assolits els anys 2021-2022. En formació, es consolida la tendència creixent iniciada els darrers anys, amb un increment rellevant respecte de 2024 (de 29.960 a 37.098 participants). Els programes de foment de l'ocupació (959 participants) i d'autoocupació i emprenedoria (354) mantenen volums més moderats, mentre que els altres programes específics (1.956) presenten una estabilitat relativa dins la sèrie.

En conjunt, la sèrie 2020-2025 mostra una expansió clara del volum d'actuacions l'any 2025, fortament impulsada per l'orientació en el marc del nou règim d'activació, i confirma una participació femenina sistemàticament superior a la masculina en el conjunt de les polítiques actives d'ocupació (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 SOIB, conjuntament amb les entitats especialitzades amb atenció a col·lectius específics a les que finança, du a terme l'orientació i l'acompanyament de les persones usuàries en les seves transicions laborals mitjançant la realització de diagnòstics individualitzats, del disseny d'itineraris i d'accions d'assessorament i seguiment personalitzat.

L'any 2025 es consolida l'increment molt significatiu de les actuacions d'orientació, en coherència amb el desplegament del nou marc d'activació. En concret, s'han efectuat 20.516 diagnòstics d'ocupabilitat i s'han dissenyat 16.124 itineraris laborals. A més, s'han registrat 215.726 actuacions corresponents a altres serveis d'orientació i 12.289 orientacions de caràcter puntual (vegeu [el quadre II-3.5](#)).

La prestació d'aquests serveis s'ha articulada de manera coordinada entre les oficines del SOIB i les entitats col·laboradores. Les oficines pròpies han assumit una part rellevant de l'activitat —amb aproximadament dos terços dels diagnòstics d'ocupabilitat (64,4 %), més de la meitat dels itineraris dissenyats (53,6 %) i la majoria dels altres serveis d'orientació (60,4 %)—, mentre que les entitats han participat de manera significativa en el conjunt del dispositiu, especialment en l'atenció especialitzada a col·lectius vulnerables. Les orientacions de caràcter puntual s'han prestat íntegrament des de les oficines del SOIB.

QUADRE II-3.3. EVOLUCIÓ PRESSUPOSTÀRIA PER A POLÍTQUES ACTIVES D'OCCUPACIÓ PER PROGRAMES DE DESPESA (2020-2025)						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
SOIB	87.022.483 €	92.608.872 €	121.966.990 €	129.204.839 €	125.136.964 €	119.218.484 €
PROMOCIÓ INDUSTRIAL (*)	6.682.321 €	5.113.230 €	5.612.730 €	7.195.230 €	7.415.230 €	16.619.230 €
DG TREBALL I SALUT LABORAL (**)	9.084.629 €	9.478.126 €	12.980.930 €	10.491.492 €	16.008.253 €	17.533.844 €
SERVEI DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I SERVEI D'EMPRENEDORIA, ECONOMIA SOCIAL I CIRCULAR (***)	4.258.061 €	4.386.636 €	9.327.191 €	6.851.845 €	7.153.700 €	7.136.080 €
TOTAL	107.047.494 €	111.586.864 €	149.887.841 €	153.743.406 €	155.714.147 €	160.507.638 €

Font: Elaboració pròpia a partir dels Pressuposts Generals de les Illes Balears 2025.

(*) El pressupost de l'ADR (abans IDI) està inclòs dins el de promoció industrial.

(**) El pressupost de la DG Treball i Salut Laboral que recull 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 recull la taula inclou el programa 322C. Foment de la responsabilitat social corporativa, 322E: Autoocupació i economia social i 761C. Promoció empresarial i economia circular

QUADRE II-3.4. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OcupACIÓ SEGONS EL SEXE PER PART DEL SOIB* (2020-2025)							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025(**)	
Orientació	Homes	42.656	38.719	40.471	39.977	52.046	114.273
	Dones	62.682	64.729	66.877	63.240	71.897	139.983
	Total	105.338	103.448	107.348	103.217	123.943	254.256
Intermediació	Homes	37.129	63.950	75.932	67.092	61.343	52.991
	Dones	47.378	81.866	92.654	84.374	78.100	73.957
	Total	84.507	145.816	168.586	151.466	139.443	126.948
Autoocupació/emprenedoria	Homes	26	116	181	275	107	146
	Dones	46	187	317	380	195	208
	Total	72	303	498	655	302	354
Formació	Homes	8.577	8.843	9.710	10.418	12.913	14.469
	Dones	11.850	11.743	13.188	14.659	17.047	22.629
	Total	20.427	20.586	22.898	25.077	29.960	37.098
Foment de l'ocupació	Homes	599	1.899	274	377	351	409
	Dones	651	1.779	552	583	550	550
	Total	1.250	3.678	826	960	901	959
Altres programes i serveis: centres especials d'ocupació, contractació discapacitat i empreses d'inserció	Homes	633	947	1.250	1.142	1.137	1.127
	Dones	453	720	889	804	706	829
	Total	1.086	1.667	2.139	1.946	1.843	1.956
TOTAL	Homes	89.620	114.474	127.818	119.281	127.897	183.415
	Dones	123.060	161.024	174.477	164.040	168.495	238.156
	Total	212.680	275.498	302.295	283.321	296.392	421.571

(*) 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 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://solib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-docupacio/> (Consulta: 5 febrer 2026)

(**) Dades provisionals

QUADRE II-3.5. PERFIL DE LES PERSONES QUE HAN REBIT ACCIONS D'ORIENTACIÓ LABORAL PER TIPUS DE SERVEI. ANY 2025 (*)							
	Home	Dona	Menys de 30 anys	30 anys i més	Persones perceptores de prestacions	Persones registrades en situació d'atur 12 dels darrers 18 mesos	Total
Diagnòstics d'ocupabilitat	9.160	11.356	7.399	13.117	4.830	4.236	20.516
Disseny d'itineraris laborals	6.940	9.184	5.514	10.610	4.036	3.300	16.124
Altres serveis d'orientació	98.614	117.112	58.079	157.647	63.385	42.544	215.726
Orientacions de caràcter puntual	4.924	7.365	3.517	8.772	3.252	1.401	12.289

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 de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-ocupacio/> [Consulta: 17 febrer 2026]

(*) Dades provisionals

QUADRE II-3.6. EVOLUCIÓ DE LES PRINCIPALS ACCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL (2020-2025)						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)
Empreses ateses pel SOIB	2.202	2.297	3.819	4.060	3.650	3.457
Llocs de feina gestionats pel SOIB	9.633	10.288	17.961	14.353	16.519	14.780
Atenció i selecció de candidats per a ofertes d'ocupació registrades en el SOIB	27.599	90.022	109.220	96.028	84.571	73.941
Enviaments a ofertes laborals	40.152	53.465	53.155	51.291	54.867	53.938
Atencions demandants i suport CV per a ofertes i qualificacions gestionades a través de la Xarxa Eures	310	-	400	467	404	184

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-ocupacio/> [Consulta: 19 febrer 2026]

(*) Dades provisionals

Des d'una perspectiva de perfil, es manté la participació femenina més elevada en tots els tipus de servei d'orientació, amb percentatges lleugerament superiors al 55 % en diagnòstics i itineraris, i encara més elevats en les orientacions puntuals. Pel que fa a l'edat, la participació es concentra principalment en persones de 30 anys i més, si bé la presència de persones de menys de 30 anys continua sent significativa, especialment en el disseny d'itineraris.

En relació amb la situació administrativa, una part rellevant de les persones ateses són perceptores de prestacions, la qual cosa reflecteix l'impacte del reforç del marc d'activació en la intensificació de l'orientació. Igualment, es manté una presència destacada de persones amb trajectòries d'atur de llarga durada, fet que confirma el paper de l'orientació com a instrument clau d'acompanyament per als col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral.

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.

Les extensions ubicades en centres educatius i de formació professional estan formades 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 estan formades per tècnics i tècniques d'ocupació i ofereixen atenció a la ciutadania en general i a professionals d'entitats i empreses. L'any 2025 el nombre d'atencions que el SOIB ha duit a terme ha estat de 3.725 i s'han efectuat 712 itineraris.

La intermediació laboral

La intermediació laboral articula els mecanismes de captació, gestió i cobertura d'ofertes de feina, connectant les necessitats de les empreses amb el perfil de les persones demandants inscrites. La captació i gestió d'un volum ampli d'ofertes —tant del sector privat com d'aquelles del sector públic que no es canalitzen pels procediments ordinaris, així com les vinculades a programes de formació i foment de l'ocupació— són clau per generar oportunitats reals d'inserció. En aquest sentit, el servei no només facilita la cobertura de vacants, sinó que també informa i acompanya les empreses en l'ús del catàleg de serveis públics disponibles. Alhora, una intermediació efectiva contribueix a millorar l'ocupabilitat de les persones amb més dificultats d'accés al mercat laboral, afavorint l'adquisició d'experiència professional mitjançant programes específics d'activació i contractació.

Al llarg de 2025, el SOIB ha continuat treballant en la gestió de les ofertes de treball a través dels diferents serveis com són: SOIB Empreses, l'Oficina Sectorial de l'Escola d'Hoteleria i les oficines territorials d'ocupació. (vegeu el [quadre II-3.6](#))

La gestió de les ofertes

Al llarg de 2025, 3.457 empreses han presentat ofertes d'ocupació en el SOIB, una xifra lleugerament inferior a la de 2024, que ha anat acompanyada d'un 10,5 % menys de llocs de feina gestionats amb empreses i candidatures (vegeu el [quadre II-3.6](#)).

L'any 2025, 25.674 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 73.941 candidatures totals. En qualsevol cas, es tracta d'un nombre significativament més baix que en exercicis anteriors, amb un 12,6 % menys de candidatures totals, un descens associat a múltiples factors, com ara el dinamisme del mercat laboral — que es tradueix en un nombre inferior de persones que s'inscriuen a cada oferta. Tot i així, el nombre de persones derivades a les empreses per ser entrevistades s'ha mantingut gairebé estable, fet que indica una activitat sostinguda en la derivació efectiva de candidatures cap a les empreses (vegeu el [quadre II-3.6](#)).

És important destacar que un 57,7 % de les candidatures presentades a ofertes gestionades pel SOIB corresponen a dones, i també que el 59 % de les persones que s'envien a les ofertes de les empreses, una vegada comprovat el seu ajust als requisits de l'oferta de feina són dones.

Com a resultat d'aquest procés, 9.945 finalment han estat contractades en empreses privades, ofertes públiques i progra-

mes 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 pel SOIB com les que han trobat una ocupació independentment de la procedència de l'oferta, és a dir, no es tracta de col·locacions derivades únicament d'ofertes gestionades pel servei d'intermediació del SOIB.

L'any 2025 s'han enregistrat un total de 130.842 col·locacions, una xifra que suposa un descens respecte a les de 2024 (-15,7 %), que s'acumula al que ja s'havia produït l'any anterior (-5,5 %).

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, i en cas que l'empresa ho sol·liciti, emet un certificat d'insuficiència que permet a les empreses contractar persones seguint un procediment diferent de l'establert inicialment a l'oferta.

El certificat d'insuficiència és un instrument administratiu que s'emet quan, després de gestionar una oferta i de fer els sondeigs corresponents a la base de dades de persones demandants, no s'identifiquen candidatures idònies que compleixin simultàniament els requisits del lloc de treball i els criteris de disponibilitat establerts.

La seva funció principal és acreditar formalment la manca de cobertura en el mercat de treball intern, i acostuma a tenir efectes

de caràcter jurídic i administratiu, quan és necessari per continuar determinats tràmits davant d'altres administracions. A més dels supòsits vinculats a autoritzacions de residència i treball per a persones estrangeres, el certificat pot resultar rellevant en altres contextos en què cal acreditar la impossibilitat de cobertura del lloc mitjançant la intermediació pública, com ara en procediments relacionats amb el compliment de la quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, quan l'empresa ha intentat la cobertura a través del servei públic d'ocupació sense èxit. Igualment, pot intervenir en els casos en què l'oferta estableix requisits formatius o professionals específics i no hi ha persones demandants que els compleixin formalment, o bé no acreditin documentalment la qualificació exigida; en aquests supòsits, el certificat acredita la inexistència de candidatures plenament adequades d'acord amb el perfil definit i pot tenir efectes en la reformulació de l'oferta o en la tramitació administrativa corresponent.

El 2025 s'han emès 693 certificats d'insuficiència, una xifra un 11 % inferior a la de l'any anterior. Aquesta disminució s'explica, en gran manera, per la revisió del procediment de gestió de les ofertes d'ocupació presentades amb la finalitat d'acreditar davant l'Oficina d'Estrangeria la dificultat de cobrir llocs de treball vacants, revisió que va comportar la suspensió temporal de la tramitació d'aquests certificats durant alguns mesos de 2025.

D'entre les ocupacions més sol·licitades sense candidats suficients registrats en els serveis públics d'ocupació que compleixin els requisits de les ofertes, destaquen 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, Suïssa, Islàndia, Liechtenstein i Noruega, i ofereix un ampli ventall d'accions entre les quals hi ha 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.

L'any 2025, la Xarxa Eures a les Balears ha duit a terme 404 actuacions d'informació a demandants sobre la situació del mercat de treball en els diferents països de la UE, característiques de la mobilitat laboral i ofertes de feina i 1.191 accions d'intermediació laboral per a la gestió de candidatures a ofertes de feina de la Xarxa.

3.3.2. FORMACIÓ

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 transformació normativa i operativa. La nova Llei de formació professional estructura el sistema de manera seqüencial en cinc graus (A, B, C, D i E),

cadascun dels quals pot oferir formació en diferents nivells de qualificació.

En aquest nou escenari, el SOIB assumeix la competència en la planificació i gestió de les convocatòries de formació professional corresponents als graus A i B, que es programen a través de centres de formació degudament inscrits i autoritzats pel mateix servei. Durant l'exercici 2025, el SOIB ha publicat dues convocatòries de subvencions per a la realització de formació de grau B, una de les quals és específica per a col·lectius vulnerables, i ha continuat gestionant la formació corresponent a convocatòries publicades durant l'any 2024. En conjunt, 6.483 alumnes han finalitzat aquest tipus de formació durant el 2025, amb una participació del 46,2 % d'homes i del 53,8 % de dones.

D'altra banda, el SOIB també és competent en la planificació i gestió de la formació en el treball, una modalitat que constitueix una eina clau dins les polítiques actives d'ocupació, ja que permet adquirir o actualitzar competències professionals directament vinculades a les necessitats del mercat laboral. Durant l'any 2025 han finalitzat la seva participació en aquest tipus de formació 6.304 persones, de les quals el 36,2 % són homes i el 63,8 % dones. Aquesta participació femenina més àmplia es manté com una tendència habitual en les accions formatives vinculades a les polítiques actives d'ocupació.

Accions de formació en el treball

El SOIB és responsable de la formació en el treball mitjançant les especialitats formatives. Aquesta formació, també organitzada en 26 famílies professionals, permet l'ad-

quisició de competències requerides pel mercat de treball mitjançant accions formatives i l'obtenció d'un diploma. Es tracta principalment de formació d'idiomes, formació amb qüestions relacionades amb tècniques per a la millora de la inserció laboral, competències informàtiques i digitals, o de formacions especialitzades com, entre d'altres, formació específica amb prevenció de riscos en construcció i formació per aconseguir el CAP i altres formacions de l'àrea de la conducció i els transports.

Tal com mostra el **quadre II-3.7**, la participació en accions de formació en el treball ha experimentat un creixement notable en els darrers anys. Després de la reducció registrada entre 2021 i 2022, el nombre total de participants s'ha incrementat de manera sostinguda fins a assolir 6.304 persones l'any 2025, més del doble que l'any 2020. Aquesta evolució s'acompanya també d'un increment del nombre d'accions formatives finalitzades, que passa de 183 el 2020 a 428 el 2025, amb un creixement especialment intens a partir de 2023.

Aquest augment de l'activitat formativa es reflecteix principalment en les accions adreçades a persones desocupades, que l'any 2025 arriben a 266 accions i concentren la part més important de l'oferta. Paral·lelament, la formació adreçada a persones ocupades, articulada a través de plans de formació, també manté un volum rellevant, amb 162 accions el 2025, tot i que se situa lleugerament per sota les registrades el 2024. En els anys anteriors, l'oferta també s'ha complementat amb programes específics adreçats a col·lectius en situació de vulnerabilitat, que van tenir un pes més destacat entre els anys 2022 i 2023.

QUADRE II-3.7. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES ACCIONS DE FORMACIÓ EN EL TREBALL (2020-2025)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)	
Participants en accions formatives de formació en el treball per a persones treballadores desocupades	Homes	328	454	463	823	1.328	1.343
	Dones	741	937	791	1.610	1.752	2.139
	Total	1.069	1.391	1.254	2.433	3.080	3.482
Participants en accions formatives de formació en el treball per a persones treballadores ocupades	Homes	607	181	168	593	1.090	936
	Dones	1.052	434	159	1.052	1.638	1.886
	Total	1.659	615	327	1.645	2.728	2.822
TOTAL	Homes	935	635	631	1.416	2.418	2.279
	Dones	1.793	1.371	950	2.662	3.390	4.025
	Total	2.728	2.006	1.581	4.078	5.808	6.304

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. Servei d'Ocupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://solb.es/informes-annuals-de-politiques-actives-d-ocupacio/> [Consulta: 19 febrer 2026]

(*) Dades provisionals

L'increment del nombre d'accions formatives s'ha traduït igualment en un augment de participants tant en la formació adreçada a persones desocupades, que passa de 1.069 participants el 2020 a 3.482 el 2025, com en l'adreçada a persones ocupades, que arriba a 2.822 participants el 2025. En el cas de les persones desocupades, l'augment és especialment intens a partir de 2023, en línia amb l'ampliació de l'oferta formativa.

Des d'una perspectiva de gènere, es manté una participació femenina clarament majoritària en totes les modalitats de formació en el treball. L'any 2025, les dones representen aproximadament dos terços del total de participants (4.025 dones davant 2.279 homes), una tendència que es manté al llarg de tota la sèrie analitzada i que es fa especialment evident en les accions adreçades a persones desocupades.

En conjunt, aquestes dades posen de manifest la consolidació de la formació en el treball com un instrument rellevant de millora de les competències professionals i d'adaptació a les necessitats del mercat laboral, tant per a persones en situació d'atur com per a persones ocupades.

Beques i incentius per a formació

El Programa de Beques es va concebre com un programa d'incentius econòmics adreçat a joves entre 18 i 29 anys que, per diferents motius, no van acabar l'ESO, que 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 persones de més 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 a transport públic, manutenció i allotjament, si escau, o conciliació.

L'any 2025 s'han concedit 143 beques per afavorir el retorn als estudis d'educació secundària per a adults (ESPA) i formació professional, de les quals 77 han correspost a persones de menys de 30 anys i 66 a persones de més de 30. En els dos trams d'edat es manté una participació clarament femenina, amb aproximadament un 70 % de beques concedides a dones.

Pel que fa a les beques vinculades a especialitats formatives finançades pel SOIB, s'han concedit 8.662 beques, amb una distribució global que també reflecteix més participació femenina (4.939 dones davant 3.723 homes). En el tram de persones de menys de 30 anys (1.970 beques), el 58,8 % de les beques s'han concedit a homes, en línia amb la participació masculina més elevada en la formació en el treball entre els i les joves, mentre que en el cas de les persones de més de 30 anys (1.778 beques) la presència de dones és clarament majoritària (70,3 %). També s'han concedit beques específiques a dones víctimes de violència masclista (48) i a persones amb discapacitat (34). Addicionalment, s'han tramitat 4.832 ajuts per transport, conciliació i manutenció

ció, que constitueixen un instrument clau per garantir la continuïtat en la formació, especialment en contextos de dificultat econòmica o responsabilitats familiars (vegeu el [quadre II-3.8](#)).

En relació amb l'any 2024, el volum global de beques i ajuts es manté en nivells similars, i es consolida així el paper d'aquestes mesures com a eina estructural de suport a la participació formativa. L'anàlisi per perfil confirma, un any més, una utilització més àmplia dels instruments de suport econòmic per part de les dones, especialment en els trams d'edat superiors als 30 anys, fet que pot estar relacionat amb més càrregues familiars i trajectòries laborals més discontinües.

Formació en alternança amb l'activitat laboral

Els programes de formació en alternança combinen l'activitat laboral retribuïda amb un procés formatiu, de manera que les persones participants adquireixen una qualificació professional mentre desenvolupen una experiència laboral real mitjançant un contracte de formació en alternança. Aquesta metodologia permet compatibilitzar l'aprenentatge teòric amb la pràctica professional i facilita la inserció laboral posterior.

El SOIB articula aquesta formació a través de tres tipus principals de programes. D'una banda, els programes mixts d'ocupació i formació desenvolupats amb entitats locals, sector públic instrumental i entitats del tercer sector, que combinen formació i treball en projectes d'interès general i social. D'altra banda, els programes de formació en alternança en sectors estratègics o

de difícil cobertura, orientats a millorar la qualificació de les persones treballadores en activitats productives clau o amb manca de professionals. Finalment, els programes específics adreçats a col·lectius vulnerables, que utilitzen aquest model formatiu per millorar l'ocupabilitat i la integració socio-laboral de persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social. A aquestes iniciatives, s'hi ha d'afegir la formació amb compromís de contractació (vegeu els [quadres II-3.8 i II-3.9](#)). En conjunt, aquests programes constitueixen una de les eines principals per vincular formació i ocupació, afavorir així l'adquisició de competències professionals en entorns reals de treball i millorar les oportunitats d'inserció laboral de les persones participants.

Tal com mostra el [quadre II-3.9](#), durant l'any 2025 han participat 749 persones en programes de formació en alternança. D'una banda, els programes mixts de formació i ocupació concentren 442 participants; els programes de formació en alternança en sectors estratègics i de difícil cobertura han registrat 193 persones que han finalitzat la seva participació durant el 2025, i els programes de formació en alternança per a col·lectius vulnerables, 116. Durant aquest exercici no hi ha hagut cap convocatòria del programa de formació amb compromís de contractació.

Pel que fa a la distribució per sexe, la participació en la formació en alternança presenta patrons diferents dels observats en altres modalitats de formació, en què les dones solen ser clarament més nombroses que els homes. Així, en els programes mixts de formació i ocupació la participació és pràcticament equilibrada (51 % d'homes i 49 %

de dones), mentre que en la formació en alternança, tant en sectors estratègics com en programes adreçats a col·lectius vulnerables, la participació masculina és més elevada (62 % d'homes i 38 % de dones).

Aquestes diferències poden estar relacionades amb l'orientació sectorial d'una part de l'oferta formativa, que inclou especialitats vinculades a famílies professionals amb una presència tradicionalment més elevada d'homes, com ara les activitats forestals i agràries, la jardineria i el manteniment de zones verdes, la construcció o determinades activitats tècniques. Alhora, també s'hi desenvolupen accions vinculades a àmbits administratius, digitals o d'atenció a les persones, fet que contribueix a explicar l'equilibri observat en alguns programes.

En conjunt, els programes de formació en alternança es continuen configurant com una via rellevant per combinar qualificació professional i experiència laboral, especialment en activitats vinculades a projectes d'interès general i a sectors amb necessitats específiques de mà d'obra.

3.3.3. FOMENT I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

El SOIB gestiona diverses convocatòries de subvencions adreçades a fomentar l'ocupació de col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat de treball. Habitualment, aquestes convocatòries permeten subvencionar entitats del sector públic perquè duguin a terme contractacions vinculades a la realització d'obres o serveis d'interès general. Els programes també s'adrecen a entitats del tercer sector social i, en alguns casos, a altres agents del mercat laboral.

En aquest sentit, l'any 2025 s'ha posat en marxa per primera vegada el programa SOIB Oportunitats d'Ocupació per a Persones Joves Qualificades en el sector privat, adreçat a fomentar la contractació de persones de menys de 30 anys amb formació superior per part de persones treballadores autònomes. L'objectiu d'aquesta iniciativa és facilitar la contractació indefinida i a jornada completa de persones joves desocupades qualificades, mitjançant el finançament dels costos laborals —inclosa la cotització empresarial a la Seguretat Social— durant un període màxim d'un any. El programa es va iniciar durant el darrer trimestre de l'any i durant el 2025 es van formalitzar 9 contractacions, mentre que 26 persones treballadores autònomes van presentar una sol·licitud per poder accedir a aquest finançament.

En la mateixa línia, el programa SOIB Joves Qualificats en entitats públiques té com a objectiu facilitar una primera experiència professional qualificada a persones joves amb titulació universitària o de formació professional, i ha permès contractar 223 persones treballadores, amb una participació femenina més elevada (62,5 % de dones i 37,5 % d'homes).

D'altra banda, el programa Reactiva promou la contractació temporal de persones desocupades per part d'entitats locals i organismes públics amb l'objectiu d'afavorir l'adquisició d'experiència laboral i millorar l'ocupabilitat de les persones participants. Aquest programa ha facilitat la contractació de 633 persones, amb una distribució relativament equilibrada per sexe (53,7 % d'homes i 46,3 % de dones).

QUADRE II-3.8. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN LES ACCIONS DE FORMACIÓ EN EL TREBALL PER A PERSONES DESOCUPADES (2020-2025)

		2020	2021	2022	2023	2024	2025(*)
Accions formatives per a persones preferentment desocupades	Homes	314	447	391	753	1.328	1.343
	Dones	705	926	675	1.458	1.752	2.139
	Total	1.019	1.373	1.066	2.211	3.080	3.482
Programes específics per a col·lectius vulnerables	Homes	14	7	72	70	7	-
	Dones	36	11	116	152	33	-
	Total	50	18	188	222	40	-
Formació en competències transversals: idiomes i informàtica	Homes	312	405	347	539	545	508
	Dones	721	849	697	1.276	1.092	1.156
	Total	1.033	1.254	1.044	1.815	1.637	1.664
Formació amb alternança i amb compromís de contractació	Homes	327	467	542	492	371	417
	Dones	192	383	399	388	186	332
	Total	519	850	941	880	557	749
Beques i incentius per a la formació	Homes	813	-	-	-	-	3.723
	Dones	1.048	-	-	-	-	4.939
	Total	1.861	5.460	7.580	10.189	8.112	8.662

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFEED 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. Servei d'Occupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-ocupacio/> [Consulta: 19 febrer 2026]

(*) Dades provisionals

QUADRE II-3-9. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN ELS PROGRAMAES DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA I COMPROMÍS DE CONTRACTACIÓ (2020-2025)							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025(*)	
Programes mixtos de formació i ocupació	Homes	124	257	237	259	93	225
	Dones	119	266	242	248	73	217
	Total	243	523	479	507	166	442
Formació amb alternança amb empreses i tercer sector	Homes	201	207	277	214	236	192
	Dones	56	90	141	122	100	115
	Total	257	297	418	336	336	307
Formació amb compromís de contractació	Homes	2	3	28	19	42	-
	Dones	17	27	16	18	13	-
	Total	19	30	44	37	55	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. Servei d'Occupació de les Illes Balears. GOIB. Disponible a: <https://solb.es/informes-annuals-de-politiques-actives-docupacio/> [Consulta: 8 gener 2026]

(*) Dades provisionals

Finalment, el programa SOIB Dona, adreçat a la contractació de dones víctimes de violència masclista, ha beneficiat 71 dones durant l'any 2025. Aquest programa subvenciona la contractació d'aquestes dones per part d'entitats públiques i entitats socials sense ànim de lucre, incloent-hi els costos salarials i les cotitzacions a la Seguretat Social durant un període de fins a dotze mesos. L'objectiu és afavorir la seva inserció laboral i reforçar-ne l'autonomia econòmica, un factor clau en els processos de recuperació i sortida de situacions de violència. Les participants reben també orientació i suport específic a través de la xarxa de tutores del SOIB, amb la finalitat de facilitar la seva continuïtat en el mercat de treball un cop finalitzat el contracte subvencionat.

Per interpretar adequadament les dades de participació en aquests programes, s'ha de tenir en compte que s'articulen a través de convocatòries de subvencions i que el seu període d'execució no coincideix necessàriament amb l'any natural. Les dates de publicació de les convocatòries poden variar cada exercici en funció del tipus de programa i del calendari pressupostari.

Així, quan una convocatòria es publica durant el darrer trimestre de l'any, és habitual que la majoria 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 se solen repartir entre l'any en curs i l'any següent.

Aquesta casuística té un impacte directe en l'anàlisi dels resultats per anys naturals. És el cas, per exemple, del programa SOIB Reactiva, que té una convocatòria anual des de 2020. Analitzat exclusivament en termes anuals, pot presentar oscil·lacions en el nombre de contractacions; no obstant això, quan l'anàlisi es fa per convocatòria, s'observa una evolució més coherent amb la dinàmica del mercat laboral i amb els objectius del programa (vegeu el [quadre II-3.10](#)).

La integració laboral de les persones amb discapacitat constitueix una de les línies d'actuació rellevants dins les polítiques actives d'ocupació, atesa la persistència de barreres estructurals que dificulten la seva participació en el mercat de treball. En aquest context, les polítiques públiques combinen instruments orientats tant a facilitar l'accés al mercat ordinari de treball com a reforçar els entorns protegits d'ocupació, amb l'objectiu de promoure itineraris d'inserció adaptats a les característiques i necessitats de les persones. Aquest enfocament requereix mesures específiques de suport a la contractació i l'acompanyament especialitzat que contribueixin a millorar les oportunitats d'ocupació i la permanència en el mercat laboral d'aquest col·lectiu.

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 s'adrecen tant a la seva contractació en el mercat ordinari com en centres especials d'ocupació.

QUADRE II-3.10. EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ EN ELS PROGRAMAES DE FOMENT I CREACIÓ D'OCCUPACIÓ (2020-2025)									
		2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)		
SOIB Reactiva	Homes	670	918	256	417	186	340		
	Dones	675	929	310	417	180	293		
	Total	1.345	1.847	566	834	366	633		
SOIB Joves Qualificats	Homes			141	1	159	87		
	Dones			208	-	206	145		
	Total	-	-	349	1	365	232		
SOIB Dona	Homes	-	-	-	-	-	-		
	Dones	275	23	175	225	116	71		
	Total	275	23	175	225	116	71		
Foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en mercats protegits	Homes	-	-	-	-	-	-		
	Dones	-	-	-	-	-	-		
	Total	1.310	1.541	1.609	2.038	2.151	2.165		
Foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en mercats ordinaris	Homes	-	-	-	-	-	-		
	Dones	-	-	-	-	-	-		
	Total	-	76	47	37	34	8		

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades procedents del SOIB i del PAFED 2025 i dels informes de polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears. Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social. GOIB. Disponible a: <https://soib.es/informes-annuals-de-politiques-actives-ocupacio/> [Consulta: 8 gener 2026]

(*) Dades provisionals

Els centres especials d'ocupació tenen com a objectiu principal proporcionar als treballadors i treballadores 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 l'any 2025, s'han beneficiat dels ajuts en el mercat de treball protegit 2.165 persones amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial en 48 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 2025 s'han destinat aquest tipus d'ajuts per a la contractació de 8 persones.

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

Les actuacions de suport a l'emprenedoria i al desenvolupament empresarial les duen a terme de manera coordinada diverses unitats del Govern, entre les quals hi ha el SOIB, l'Agència de Desenvolupament Regional (ADR) —abans Institut d'Innovació Empresarial (IDI)—, la Direcció General d'Empresa, Autònoms i Comerç i la Direcció General de Treball i Salut Laboral.

En aquest àmbit, el paper del SOIB se centra principalment a informar i derivar les persones interessades cap als serveis especialitzats de l'ADR, que ofereix suport tècnic al llarg de les diferents fases del procés emprenedor, des de la definició de la idea de negoci fins a la posada en marxa i consolidació del projecte. En aquest marc, el programa iEmpren, impulsat conjuntament per l'ADR Balears i el SOIB, ha assessorat 493 persones en matèria d'emprenedoria i ha format 274 participants durant l'any 2025.

D'altra banda, les ajudes destinades a la promoció de l'ocupació i la millora de la competitivitat de l'economia social —adreçades a cooperatives, microcooperatives, societats laborals i empreses d'inserció— han beneficiat 51 persones. Així mateix, s'han compensat les despeses del primer any d'activitat de 892 persones treballadores autònomes, una xifra superior a la que es va registrar l'any anterior (748 l'any 2024).

Aquest conjunt d'actuacions es complementa amb la Xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local (AODL), finançada pel SOIB, que agrupa 40 entitats locals de les quatre illes i permet l'activitat de 67 agents, amb la finalitat de dinamitzar l'emprenedoria i identificar noves oportunitats de desenvolupament econòmic en l'àmbit local. En aquest sentit, la promoció del desenvolupament local constitueix un element clau de l'estratègia de millora del model econòmic, ja que contribueix a activar el teixit productiu i a generar noves oportunitats empresarials a partir dels recursos i les capacitats de cada territori.

3.3.5. ALTRES PROGRAMES: FORMACIÓ DE LA FUNDACIÓ ESTATAL PER A LA FORMACIÓ EN L'OCUPACIÓ (FUNDAE)²

A més de la formació que gestiona directament el SOIB, el sistema de qualificació professional es complementa amb la formació que impulsen les empreses en el marc estatal que gestiona Fundae. Així, en aquest apartat, s'analitza la formació que impulsen directament les empreses per als seus treballadors en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació, que gestiona la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (Fundae), així com la formació subvencionada i els incentius a la contractació mitjançant bonificacions i reduccions de cotitzacions.

Pel que fa a la formació programada per les empreses, durant l'any 2024 un total de 9.081 empreses han comunicat accions formatives a la Fundae, fet que suposa un increment del 4,7 % respecte de l'any anterior (8.672 empreses el 2023). Aquesta evolució indica una consolidació de l'ús d'aquest instrument per part del teixit empresarial com a mecanisme de millora de les competències professionals dels seus treballadors i treballadores.

En relació amb la participació, l'any 2024 s'han registrat 152.124 persones participants, una xifra que representa una reducció del 3,6 % respecte de 2023. La distribució per sexe manté un equilibri pràcticament paritari, amb un 49 % de dones i un 51 % d'homes. Per grups d'edat, la

participació es concentra principalment en els treballadors de 46 a 55 anys (32,0 %), seguits dels de 36 a 45 anys (26,7 %), la qual cosa reflecteix el paper de la formació contínua en l'actualització de competències en les etapes intermèdies de la trajectòria professional. Pel que fa a la modalitat formativa, la formació presencial continua sent la més freqüent (65,4 % dels participants), tot i que la teleformació presenta una durada mitjana superior (18,2 hores davant les 8,2 hores de la formació presencial).

La formació subvencionada constitueix un altre instrument rellevant per al desenvolupament de competències professionals, mitjançant ajudes públiques destinades a finançar plans i programes formatius adreçats tant a persones treballadores ocupades com desocupades. Segons les dades de Fundae corresponents a 2024, hi han participat 13.674 persones, amb una clara predominança de persones ocupades (88,7 %) davant les desocupades (11,3 %). La participació presenta més presència femenina (61,6 % de dones davant el 38,4 % d'homes). Quant a les modalitats formatives, la teleformació concentra la gran majoria de participants (93,9 %) i d'hores de formació (96,9 %), amb una mitjana de 72,2 hores per participant. La formació presencial té un pes molt més reduït (5,5 % dels participants i 2,4 % de les hores) i una durada mitjana inferior (30,9 hores).

Finalment, el sistema es complementa amb les bonificacions i reduccions en la cotització a la Seguretat Social, instruments orientats a incentivar la contractació i facilitar l'accés al mercat laboral de determinats

2. Les dades de Fundae per a les comunitats autònomes per a l'any 2025 no estan publicades en el moment de redactar aquest apartat, de manera que es comenten les dades relatives a l'any 2024.

col·lectius. Aquests incentius permeten reduir els costos laborals de les empreses i es financen principalment amb càrrec al pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), que transfereix els imports corresponents a la Tresoreria General de la Seguretat Social, amb la possibilitat de cofinançament del Fons Social Europeu.

En conjunt, aquests instruments —formació programada per les empreses, formació subvencionada i incentius a la

contractació— configuren mecanismes complementaris dins el sistema de polítiques actives d'ocupació, orientats tant a la millora contínua de les competències professionals de les persones treballadores com al reforç de la competitivitat del teixit empresarial.

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 menor mesura, pels executius autonòmics.

4.1.1. MARC EUROPEU

A nivell europeu, la política social continua orientada pels principis establerts en el Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), que segueix actuant com a instrument de referència per a la configuració de les polítiques socials i laborals dels estats membres de la Unió Europea. Es tracta d'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 impulsades 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 2025, el PIEDS es concretà, des del punt de vista normatiu, en l'adopció de la Directiva (UE) 2025/2450 del Parlament Europeu i del Consell, per la qual es modifica la Directiva 2009/38/CE relativa a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta de les persones treballadores en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària. Aquesta reforma respon a la necessitat d'actualitzar un instrument jurídic clau del dret social europeu amb la finalitat de reforçar l'efectivitat dels drets d'informació i consulta en un context econòmic marcat per la globalització empresarial, la digitalització i els processos de reestructuració transnacional. En particular, la Directiva incideix en la necessitat que la informació facilitada per l'empresa sigui completa i es proporcioni en un termini adequat, i que la consulta es dugui a terme en una fase en que encara sigui possible influir en la presa de decisions empresarials, especialment en processos amb impacte transnacional com reestructuracions o acomiadaments col·lectius. Així mateix, es delimita amb més precisió el concepte de qüestions transnacionals per garantir una aplicació més àmplia dels mecanismes de participació. Al mateix temps, la norma reforça les garanties de

funcionament dels comitès d'empresa europeus, exigint que disposin de recursos adequats, accés a formació i assessorament expert, i limitant l'ús abusiu de la confidencialitat per part de l'empresa. Igualment, s'introdueix l'obligació dels Estats membres d'establir un règim sancionador efectiu, proporcionat i dissuasiu en cas d'incompliment de les obligacions empresarials. Finalment, la Directiva promou una composició equilibrada de gènere i reforça la coordinació entre els diferents nivells de representació de les persones treballadores.

També en el marc del PIEDS, l'any 2025 l'actuació de la Unió Europea en matèria d'ocupació i política social es continuà articulant principalment a través del Semestre Europeu, com a instrument de coordinació de les polítiques econòmiques i socials dels Estats membres. En aquest context, es va adoptar la Decisió (UE) 2025/2254 del Consell, de 27 d'octubre de 2025, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels Estats membres, per guiar l'acció dels Estats en el disseny i implementació de les seves estratègies laborals, en coherència amb els objectius establerts en el PIEDS i en l'Estratègia Europea d'Ocupació. Aquesta decisió manté l'estructura de les orientacions adoptades en anys anteriors i estableix un conjunt de directrius dirigides a promoure mercats de treball més inclusius, resilents i adaptats a les transformacions derivades de la digitalització i de la transició ecològica. En particular, incideix en la necessitat d'incrementar la participació en el mercat de treball, especialment de determinats col·lectius amb majors dificultats d'accés, de millorar l'adequació entre les competències de la població activa i les necessitats del teixit productiu, així com de fomentar l'ocu-

pació de qualitat i la millora de les condicions laborals. Així mateix, la decisió posa un èmfasi especial en el reforç del diàleg social i en la importància de garantir sistemes de protecció social eficients i sostenibles, capaços de donar resposta als canvis estructurals del mercat de treball.

Finalment, en el marc del seguiment dels objectius del PIEDS, la Comissió Europea publicà l'informe anual *Employment and Social Developments in Europe 2025*, en el qual s'analitzen les principals tendències del mercat de treball europeu i els reptes estructurals que afronten els sistemes d'ocupació i protecció social. Entre les conclusions més destacades de l'informe es troba la persistència de dificultats en la cobertura de determinats llocs de treball, vinculades a la manca d'adequació entre les competències disponibles i les necessitats del mercat, així com la necessitat d'incrementar la participació laboral de determinats col·lectius infrarepresentats. En conjunt, aquestes actuacions posen de manifest la continuïtat de l'enfocament de governança multinivell que caracteritza la política social europea, en el qual la Unió Europea estableix directrius i objectius comuns mentre que els Estats membres conserven la competència principal en la definició de les seves polítiques laborals, reforçant-se, alhora, els mecanismes de seguiment i coordinació orientats a garantir una major cohesió social i un creixement sostenible dins la Unió.

4.1.2. MARC NACIONAL

En l'àmbit del nostre ordenament intern, el text que continua servint de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les

condicions de treball 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 2025, aquesta norma ha estat objecte de diverses modificacions puntuals que, sense alterar-ne l'estructura general, incideixen en aspectes concrets de la regulació de la relació laboral.

En primer lloc, la Llei Orgànica 1/2025, de 2 de gener, de mesures en matèria d'eficiència del Servei Públic de Justícia, va modificar els articles 50, 53 i 55 de l'Estatut dels treballadors, incidint en el règim jurídic de l'extinció del contracte de treball. En relació amb l'article 50, la reforma introdueix una precisió de la causa relativa a la falta de pagament o retard continuat en l'abonament del salari, establint criteris objectius per a la seva apreciació, com ara la superació en quinze dies de la data de pagament o l'existència de deutes salarials reiterats o acumulats en un període determinat. Pel que fa als articles 53 i 55, relatius respectivament a l'acomiadament per causes objectives i disciplinàries, la modificació incideix en els supòsits de nul·litat vinculats a l'exercici de drets de conciliació. En concret, s'amplia la protecció a les persones que hagin sol·licitat o estiguin gaudint del permís per mort de familiars i les adaptacions de jornada.

En segon lloc, la Llei 1/2025, de 1 d'abril, de prevenció de les pèrdues i el malbaratament alimentari, modifica l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, incidint en el règim de la contractació de durada determinada. En particular, la reforma introdueix una previsió específica dins del contracte per circumstàncies de la producció que permet aplicar aquesta modalitat con-

tractual en supòsits d'empreses del sector agrari i agroalimentari fins un total de 120 dies a l'any.

En tercer lloc, la Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent, modifica els articles 48.2 i 49.1 de l'Estatut dels treballadors. En concret, la reforma introdueix una nova regulació dels efectes de la declaració d'incapacitat permanent sobre la relació laboral, substituint el model anterior d'extinció automàtica del contracte per un sistema que prioritza la seva continuïtat. D'una banda, es modifica l'article 48.2 per establir que la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball es manté no només en els supòsits de possible revisió per millora, sinó també durant el temps necessari per a la resolució dels ajustos raonables o per al canvi a un lloc de treball vacant i disponible. D'altra banda, es modifica l'article 49.1 mitjançant la introducció d'una nova lletra n), que condiciona l'extinció del contracte a la impossibilitat d'adoptar aquestes mesures, de manera que només es pot produir quan els ajustos suposin una càrrega excessiva per a l'empresa, quan no existeixi un lloc de treball compatible o quan la persona treballadora rebutgi la reubicació proposada. Així mateix, la norma estableix criteris per determinar el caràcter excessiu de la càrrega i regula el procediment i els terminis per a l'adopció d'aquestes mesures.

En quart lloc, el Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, 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, modifica els apartats 4 i 5 de l'article 48 ET, ampliant la durada de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda o acolliment. En concret, s'incrementa el permís de setze a dinou setmanes per a cada progenitor o persona adoptant i s'introdueix un règim específic en els supòsits de monoparentalitat, en què el període de suspensió s'estén fins a trenta-dues setmanes. Així mateix, la reforma reestructura el règim de gaudi del permís, diferenciant entre un període obligatori de sis setmanes immediatament posteriors al fet causant, un segon període flexible que es pot distribuir durant el primer any de vida o convivència amb el menor, i un nou tram addicional que pot gaudir-se fins que el menor compleixi vuit anys.

Per últim, el Reial decret 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, concreta els requisits, contingut i condicions d'aplicació d'aquesta modalitat contractual. En parti-

cular, la norma regula amb major detall les obligacions en matèria de formació vinculada al contracte, el règim de tutorització i seguiment de la persona treballadora, així com els límits en la durada i en la jornada de treball. A més, s'estableixen criteris específics per garantir la correspondència entre l'activitat laboral desenvolupada i el contingut formatiu, reforçant el caràcter qualificat d'aquesta figura contractual i evitant-ne l'ús fraudulent.

4.2.

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

A nivell estatal, la Resolució de 8 de setembre de 2025, de la Secretaria d'Estat de Treball, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 26 d'agost de 2025, pel qual s'aprova el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2025-2027, estableix el nou marc d'actuació de la Inspecció de Treball per als propers anys. Aquest Pla defineix com a objectius prioritaris la lluita contra el frau en la contractació i en la Seguretat Social, el reforç de la seguretat i salut laboral i la millora de la qualitat de l'ocupació, amb especial atenció als col·lectius més vulnerables. Així mateix, el Pla incideix en la necessitat d'adaptar el funcionament de la Inspecció als nous reptes derivats de la digitalització del treball i de les transformacions del mercat laboral, promovent l'ús d'eines tecnològiques i d'anàlisi de dades per a la detecció de conductes irregulars. Igualment, es reforça la coordinació insti-

tucional i la planificació de les actuacions inspectores, amb la finalitat d'augmentar l'eficàcia del sistema de control i garantir un millor compliment de la normativa laboral i de Seguretat Social.

A nivell autonòmic i a diferència d'altres anys, no es disposa de dades públiques específiques sobre els resultats de l'activitat inspectora en matèria contractual o de temps de treball durant l'any 2025, en un context marcat per la finalització del Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral que s'aplicava a la legislatura anterior.

Pel que fa a l'actuació en matèria de prevenció de riscos laborals, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) va planificar per a l'any 2025 el desenvolupament d'un conjunt d'actuacions orientades a la vigilància i control de les condicions de treball, amb una previsió de 1.180 actuacions en els sectors de la construcció i la indústria. Aquestes actuacions havien d'incloure visites a centres de treball i obres, la verificació dels sistemes de prevenció i el desenvolupament de campanyes específiques en relació amb determinats riscos professionals, com l'exposició a pols de sílice cristal·lina respirable, agents químics o els riscos derivats de treballs a l'aire lliure i en condicions climàtiques adverses. En relació amb els resultats disponibles, l'activitat desenvolupada per aquest organisme es va concretar en la realització de 1.569 visites a 3.050 empreses de les Illes Balears. En el sector de la construcció en particular, aquestes actuacions varen suposar 696 visites, que varen afectar un total de 1.245 empreses i 5.824 persones treballadores. Així mateix, s'ha fet públic l'increment dels plans de treball amb risc d'exposició a l'amiant tramitats per

l'IBASSAL, que varen augmentar un 22% entre els anys 2023 i 2025, corresponents a intervencions en què es va preveure la manipulació o retirada de materials amb contingut d'amiant i que varen requerir autorització administrativa prèvia.

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 2025 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.

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 2025, anàlisi continuista i complementària del desenvolupat en la darrera edició d'aquesta Memòria.

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2025

Els convenis col·lectius publicats al BOIB l'any 2025 han estat vint i dos, onze més que el 2024, el que suposa un increment considerable de la negociació.

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

Tres convenis col·lectius sectorials (igual que en 2024 i 6 menys que el 2023): Conveni col·lectiu sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears¹, Conveni col·lectiu sector de l'hostaleria

de les Illes Balears² i Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears³.

Onze convenis col·lectius empresarials: Conveni col·lectiu de l'empresa Diario de Ibiza, SA, 2024-2026⁴; XXXIII Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea, SA⁵; Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear, SAU, 2023-2025⁶; Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU⁷; Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa⁸; Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV, SA en l'activitat d'inspecció tècnica de vehicles a l'illa de Mallorca⁹; II Conveni col·lectiu de l'UTE Es Vedrà¹⁰; Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear, SA, 2024-2025¹¹; Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF¹²; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA¹³ de l'any 2024 (al BOIB de 2025 es va publicar també el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA de l'any 2023); i Conveni col·lectiu de l'empresa Quely, SA¹⁴.

A diferència de 2024, on no hi va haver cap conveni col·lectiu negociat en el marc de contractes o concessions administra-

2. BOIB núm. 104, de 5 d'agost de 2025.

3. BOIB núm. 135, d'11 d'octubre de 2025.

4. BOIB núm. 5, de 9 de gener de 2025.

5. BOIB núm. 7, de 14 de gener de 2025.

6. BOIB núm. 16, de 4 de febrer de 2025.

7. BOIB núm. 35, de 20 de març de 2025.

8. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025.

9. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025.

10. BOIB núm. 119, de 6 de setembre de 2025.

11. BOIB núm. 126, de 20 de setembre de 2025.

12. BOIB núm. 141, de 25 d'octubre de 2025.

13. BOIB núm. 148, de 8 de novembre de 2025.

14. BOIB núm. 150, de 13 de novembre de 2025.

1. BOIB núm. 80, de 24 de juny de 2025.

tives, en 2025, es va publicar el Conveni col·lectiu per a les persones treballadores de contractes dels serveis de recollida de residus urbans i neteja viària i de platges dels municipis de Santa Eulària des Riu i de Sant Joan de Labritja (Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa SAU)¹⁵.

Com a novetat, en 2025, es varen publicar dos convenis col·lectius franja, que són convenis limitats a una categoria o grup professional concret dins una empresa o sector: Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers de Eurowings Europe Ltd¹⁶; i Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd¹⁷.

Pel que fa al personal d'administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental, només s'han trobat quatre convenis col·lectius: Conveni col·lectiu de la Fundació del Museu d'Art Contemporani de Palma Es Baluard¹⁸; Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla¹⁹; Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP, Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes, SA²⁰; i Conveni col·lectiu de l'empresa Funeraria Municipal, SA, 2024-2025²¹.

El 2025 se signen nou acords d'adhesió (dos el 2024 i també dos el 2023): acord d'adhesió del personal de la Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques (FESMAE-IB) al V Conveni col·lectiu

del personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears²²; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Mallorca Avenidas, SL²³; acord d'adhesió al I conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Levante, SL²⁴; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Mallorca Plaza, SLU²⁵; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna signat per la Comissió negociadora de l'empresa Fast Food and Fun Arenal SL²⁶; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Fast Food Fun Maó, SL; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Family Food & Fun Cala Millor SLU²⁷; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Family Food & Fun Inca, SLU²⁸; i acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negocia-

15. BOIB núm. 115, de 30 d'agost de 2025.

16. BOIB núm. 132, de 4 d'octubre de 2025.

17. BOIB núm. 138, de 18 d'octubre de 2025.

18. BOIB núm. 30, de 8 de març de 2025.

19. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

20. BOIB núm. 61, de 15 de maig de 2025.

21. BOIB núm. 146, de 4 de novembre de 2025.

22. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

23. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

24. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

25. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

26. BOIB núm. 119, de 6 de setembre de 2025.

27. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

28. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

dora de l'empresa Family Food & Fun Manacor, SLU²⁹.

Juntament amb aquests convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB el 2025 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 del sector de Hosteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears³⁰; acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers de Balears³¹; i acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del Transport de mercaderies per carretera firmada de 24 de juliol de 2025³².

b) Set actes de comissions paritàries: acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de Tintorereries i Bugaderies de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'11 de juny de 2024³³; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears, de 17 d'octubre de 2024³⁴; acta de la Comissió

Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'Hoteleria de les Illes Balears de 18 de setembre de 2024³⁵; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears de 9 de desembre de 2024³⁶; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de vigilància aquàtica i socorrisme de les Illes Balears de 23 d'abril de 2025³⁷; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de Hosteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 28 d'octubre de 2025³⁸; i acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears de 24 d'octubre de 2025³⁹.

c) Quinze actes de comissions negociadores: acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA⁴⁰; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de Derivados del Cemento⁴¹; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears⁴²; acta de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears per l'any 2024⁴³; acta de la Comis-

29. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

30. BOIB núm. 122, 13 de novembre de 2025.

31. BOIB núm. 168, de 20 de desembre de 2025.

32. BOIB núm. 138, de 18 d'octubre de 2025.

33. BOIB núm. 26, de 27 de febrer de 2025.

34. BOIB núm. 41, de 3 d'abril de 2025.

35. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

36. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

37. BOIB núm. 137, de 16 d'octubre de 2025.

38. BOIB núm. 154, de 20 de novembre de 2025.

39. BOIB núm. 164, de 13 de desembre de 2025.

40. BOIB núm. 17, de 6 de febrer de 2025.

41. BOIB núm. 18, de 8 de febrer de 2025.

42. BOIB núm. 23, de 20 de febrer de 2025.

43. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

sió negociadora del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears⁴⁴; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁴⁵; acta de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears per als anys 2025 a 2027⁴⁶; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles amb conductor de les Illes Balears⁴⁷; acta de l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears⁴⁸; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Real Club Náutico de Palma⁴⁹; acord per a la creació d'un complement econòmic autonòmic de millora salarial per als centres d'educació infantil de 0 a 3 anys de gestió indirecta de les Illes Balears⁵⁰; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Aqualia⁵¹; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de General Logistics Systems Spain, SA⁵²; acta d'aprovació del calendari laboral per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears⁵³; i acta d'aprovació de

les taules salarials per als anys 2025 i 2026 de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears⁵⁴.

d) Dotze actes en el marc de les administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental: acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA⁵⁵; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA⁵⁶; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de la Fundació Bac de Sang i Teixits de les Illes Balears⁵⁷; Reglament regulador del complement de carrera professional horitzontal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca⁵⁸; 2 actes de la Mesa conjunta de Negociació de l'Ajuntament d'Alaior de 29 d'octubre de 2024⁵⁹; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Ajuntament de Maó⁶⁰; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Ajuntament d'Alaior, de 29 d'octubre de 2024⁶¹; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Palma, PalmaActiva⁶²; acta de la Comissió negociadora de l'empresa municipal EMSER 2002, SLU⁶³; pacte de condicions de treball del personal

44. BOIB núm. 51, de 24 d'abril de 2025.

45. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

46. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

47. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025

48. BOIB núm. 73, de 10 de juny de 2025.

49. BOIB núm. 77, de 19 de juny de 2025.

50. BOIB núm. 102, de 2 d'agost de 2025.

51. BOIB núm. 112, de 23 d'agost de 2025.

52. BOIB núm. 140, de 23 d'octubre de 2025.

53. BOIB núm. 140, de 23 d'octubre de 2025.

54. BOIB núm. 164, de 13 de desembre de 2025.

55. BOIB núm. 7, de 14 de gener de 2025.

56. BOIB núm. 26, de 27 de febrer de 2025.

57. BOIB núm. 37, de 25 de març de 2025.

58. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

59. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

60. BOIB núm. 73, de 10 de juny de 2025.

61. BOIB núm. 126, de 20 de setembre de 2025.

62. BOIB núm. 136, de 14 d'octubre de 2025.

63. BOIB núm. 136, de 14 d'octubre de 2025.

funcionari de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca⁶⁴; i acta de la comissió negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, Empresa municipal d'aigües i clavegueram, SA⁶⁵.

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; i 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.

De tots els convenis col·lectius trobats, no més 6 no efectuen cap desenvolupament convencional sobre la durada del període de prova⁶⁶ i 2 d'àmbit sectorial es remeten a la regulació del període de prova a favor de l'acord marc sectorial corresponent⁶⁷.

Alguns convenis col·lectius preveuen una durada igual a la prevista a l'art. 14 de l'ET⁶⁸ o milloren expressament el règim legal de la durada del període de prova, eliminant el període de prova de 3 mesos per empreses de menys de 25 treballadors⁶⁹.

D'altres modulen la durada màxima del període de prova respecte de la que preveu l'ET. Així un estableix un període únic de 6 mesos⁷⁰ i, un altre, un període únic de 2 mesos⁷¹. A més hi ha convenis que estableixen diversos períodes de prova en

66. Conveni col·lectiu de l'UTE Es Vedrà, Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA, Conveni col·lectiu de l'empresa Quely SA, Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa SAU, Conveni col·lectiu de l'empresa Funeraria Municipal SA i Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla.

67. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

68. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears, Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca SA i Conveni col·lectiu de la Fundació del Museu d'Art Contemporani de Palma Es Baluard.

69. Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear SA i Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

70. Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers de Eurowings Europe Ltd.

71. Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd.

64. BOIB núm. 147, de 6 de novembre de 2025.

65. BOIB núm. 155, de 22 de novembre de 2025.

funció de la classificació professional dels treballadors, com ara dos períodes de prova, un de 6 mesos i un d'1 mes⁷²; dos períodes de prova, un de 6 mesos i un de 3 mesos⁷³; tres períodes de prova que van dels 6 mesos al mes⁷⁴ o dels 6 mesos als 15 dies feiners⁷⁵; i fins a quatre períodes de prova en funció del grup professional, que van dels 6 mesos al mes⁷⁶ o dels 8 mesos al mes⁷⁷.

Finalment, 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. Ara bé, hi ha qualque conveni que directament preveu la interrupció per situacions d'IT, naixement de fill/a, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere⁷⁸ o qualsevol circumstància aliena a l'empresa que interrompi el contracte⁷⁹.

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, fonamen-

ta 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. Cap conveni col·lectiu no desenvolupa expressament aquesta previsió. No obstant això, n'hi ha un que preveu que, en igualtat de condicions professionals, tenen preferència per ocupar els llocs de treball com a fix ordinari o fix discontinu aquelles persones treballadores que, després d'haver estat contractades per la mateixa empresa per una durada determinada, acreditin un nombre més gran de dies treballats, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert la totalitat de la durada o durades pactades als seus contractes de treball⁸⁰.

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 pu-

72. Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU.

73. Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes SA.

74. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear SAU.

75. Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV SA.

76. Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF.

77. Conveni col·lectiu de l'empresa Diario de Ibiza SA.

78. Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

79. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear SAU.

80. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

blicats al BOIB el 2025 és ometre qualsevol tipus de desenvolupament.

2n. Establiment de plans i criteris de reducció de la temporalitat (article 15.8 ET). En aquest punt hi trobem distintes opcions. En primer lloc, hi trobem un conveni que indica que els contractes de treball s'entendran pactats per temps indefinit, llevat de les excepcions legalment establertes i els contractes subvencionats per altres administracions de durada determinada⁸¹. En segon lloc, d'una forma més específica, hi ha un conveni col·lectiu que estableix l'obligació empresarial d'acordar amb els representants dels treballadors la determinació dels llocs de treball de caràcter permanent, convertint en fixes les persones treballadores fixes-discontinues o eventuales que els ocupessin⁸². I, en darrer lloc, un conveni col·lectiu instaura criteris relatius a la relació entre contractació temporal i la plantilla del centre de treball en funció del nombre de treballadors a cada centre de treball⁸³.

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). Específicament no hi ha cap conveni col·lectiu que hagi desenvolupat aquest tipus de mesures, però sí n'hi ha un que, sense distingir treballadors temporals o fixes, en cas que una empresa no tingui prevista la realització de cursos de formació, estableix que les seves persones treballadores tindran dret una sola vegada a un crèdit anual de 40

81. Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla.

82. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

83. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

hores retribuïdes per assistir a cursos de formació continua desenvolupats per les parts signatàries del present conveni⁸⁴.

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. Així trobem acords relatius a que la durada del contracte per circumstàncies de la producció pugui ser de fins a 9 mesos⁸⁵, fins a 12 mesos⁸⁶ o, en el sector de l'hostaleria, fins a 9 mesos si bé, en aquells establiments amb obertura permanent durant tot l'any, fins a 12 mesos⁸⁷. No obstant aquesta reserva reguladora a favor només dels convenis col·lectius sectorials, hi ha un conveni d'empresa que amplia la durada fins a 9 mesos⁸⁸ i tres fins a 12 mesos⁸⁹.

C. Contracte fix discontinu

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la potenciació del contracte fix discontinu, que es

84. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

85. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

86. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

87. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

88. Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf SLU.

89. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balears SAU, Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA i Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

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.

A) 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). En aquest sentit, el criteri de la crida més emprat tant per l'inici de l'activitat com per la seva interrupció és el d'antiguitat⁹⁰ o qualcuna de les seves variants, com poden ser el de l'antiguitat en l'empresa dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional⁹¹ o l'ordre d'ingrés en l'empresa dins de cada categoria, funció o especialitat⁹². No obstant

90. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

91. Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

92. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

això es troba un exemple de crida per criteri d'adequació de perfil al lloc de treball, de manera que d'entre les persones fixes discontinues inactives s'avisarà primer a les que tinguin un perfil més adequat al lloc de feina a cobrir⁹³.

Pel que fa a la crida, també es poden trobar models de crida de persones treballadores fixes-discontinues i de comunicats d'interrupció de l'execució del contracte de treball de les persones treballadores fixes-discontinues⁹⁴. És més, algun conveni col·lectiu indica que la crida s'ha de fer per escrit, ja sigui per WhatsApp, missatge de text o bé comunicació escrita lliurada en mà, per correu electrònic o per qualsevol altre mitjà que permeti deixar constància de la notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació⁹⁵.

Així mateix es poden trobar casos en els que es regula l'antelació de la crida, com ara un termini no inferior a 10 dies naturals o 5 dies naturals segons si la persona treballadora té un període d'ocupació garantit⁹⁶; o 15 dies d'antelació, llevat casos excepcionals on es podrà fer amb una antelació mínima de 72 hores⁹⁷. En el cas del preavis de cessament, es troba un exemple on s'indica que ha de ser comunicat a la

93. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

94. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

95. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

96. Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

97. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

persona treballadora amb una antelació mínima de 5 dies laborables⁹⁸.

B) 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 subcontractes, quan el contracte fix discontinu es justifiqui per la formalització de negoci d'aquestes característiques (article 16.4 ET); 2. Borsa sectorial d'ocupació (article 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).

a) Respecte de l'establiment del termini màxim d'inactivitat entre contractes, de la borsa sectorial d'ocupació i del cens anual de personal fix discontinu, cal assenyalar que cap conveni col·lectiu no s'ocupa d'aquests extrems. Ara bé, en relació al cens anual, sí hi ha un conveni que obliga a les empreses a elaborar anualment un escalafó específic per als treballadors fixos de treball discontinu on figurarà el nom i cognoms, la categoria professional i l'antiguitat a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació⁹⁹.

b) Pel que fa a 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, hi ha tres convenis col·lectius sectorials que així ho preveuen¹⁰⁰. A més, també n'hi ha un d'empresa¹⁰¹.

c) Quan als períodes mínims d'ocupació garantida, en trobem de 6 mesos¹⁰² o variables en funció anualitats anteriors, de manera que poden oscil·lar entre els 6 mesos o els 9 mesos¹⁰³. Una altra opció és la de garantir la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les cridades dels 2 primers anys¹⁰⁴.

C) Sobre el 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). Es tracta d'una qüestió que no està regulada directament pels convenis col·lectius analitzats, però sí contempen algunes garanties pels fixes-discontinus, com ara l'obligació empresarial, amb la participació dels representants dels treballadors a determinar els llocs de treball de caràcter permanent,

100. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears, Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

101. Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

102. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

103. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

104. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

98. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

99. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

convertint en fixes les persones treballadores fixes-discontinues que ocupessin els llocs esmentats¹⁰⁵; la preferència de la persona treballadora fixa-discontinua més antiga per ocupar la vacant de naturalesa fixa ordinària que hi hagi¹⁰⁶; o, si l'empresa necessita contractar una persona treballadora amb la condició de fix ordinari, l'ha de seleccionar d'entre les persones treballadores fixes discontinues de la mateixa especialitat, si n'hi ha, tenint en compte la formació, mèrits, antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials¹⁰⁷. D'altra banda, en un cas, es preveu una novació transitòria de fix discontinu a fix ordinari en el cas d'empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que es pretenguin establir amb caràcter d'activitat permanent, que suposa convertir transitòriament la condició de persones treballadores fixes discontinues a fixes ordinàries durant un període màxim de 4 anys, passant el cinquè any, i de continuar l'activitat permanent a consolidar la condició contractual de fix ordinari¹⁰⁸.

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

105. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

106. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears

107. Conveni col·lectiu del sector de l'hostal·laria de les Illes Balears.

108. Conveni col·lectiu del sector de l'hostal·laria de les Illes Balears.

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 preavis 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).

No obstant això, bona part dels convenis col·lectius publicats a la CAIB el 2025 ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim legal del contracte a temps parcial. Pel que fa a l'anàlisi dels desenvolupaments convencionals dels punts o aspectes referenciats en el V AENC, només els dos primers han estat desenvolupats per la negociació col·lectiva:

a) Dos convenis col·lectius fan esment a la possible interrupció en la jornada partida dels treballadors a temps parcial. Concretament, ambdós indiquen que, quan el contracte a temps parcial comporta l'execució d'una jornada diària reduïda o infe-

rior respecte de les altres persones treballadores, ha de ser preferentment continuada, tret que per necessitats organitzatives o productives no ho pugui ser, cas en què només serà possible fer un fraccionament i afegeixen que, en cap cas, la jornada diària igual o inferior a 4 hores no pot ser objecte de fraccionament¹⁰⁹.

b) Pel que fa al 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, dos convenis han desenvolupat aquests aspectes de manera detallada¹¹⁰.

4.4.

CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

L'anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB el 2025 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 Social¹¹¹, el total d'assumptes judicials de caire laboral resolts a les Illes Balears en 2025

109. Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes SA.

110. Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers d'Eurowings Europe Ltd. i Conveni col·lectiu de pilots de l'empres Eurowings Europe Ltd.

111. https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/ajs_254t/ajs_4t2025.pdf.

per part dels jutjats Socials va ser de 7.294, 90 més que l'any 2024.

D'aquesta anualitat, encara no es disposa de les dades en matèria de conflictes col·lectius ni en matèria de seguretat social, però sí en relació als assumptes individuals en matèria d'acomiadaments.

Així, el nombre de treballadors afectats per conflictes individuals en matèria d'acomiadaments resolts per sentència favorable ha estat de 470, amb una quantia mitjana reconeguda de 9.433 € (una mica inferior que la de 2024: 9.577 €). Mentre que el nombre de treballadors afectats per conflictes individuals en matèria d'acomiadament resolts per conciliació ha estat de 1.390, amb una quantia mitjana reconeguda de 3.651,40 € (uns 900 € per davall de la de 2024: 4.545,10 €).

4.4.2. CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

A) L'activitat del TAMIB

Atesa la manca d'informació de l'any 2025 relativa a l'activitat del TAMIB, aquest apartat es remet a la futura publicació de la memòria de 2025.¹¹²

B) Dinàmica de les vagues

Tot i no tenir el nombre de vagues convocades a les Illes Balears, d'acord amb les dades subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social¹¹³, al llarg

112. <https://www.tamib.es/>

113. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm#

de 2025, 6.962 treballadors varen participar en aquestes vagues, 5.511 en vagues ordinàries i 1.451 en vagues generals. Pel que fa al nombre de jornades

no treballades, aquest va ser, en vagues ordinàries, 9.068 i, en vagues generals, 1.147, dies que sumen un total de 10.215 dies.

5

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

L'any 2025 es registren 20.589 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 tercer any consecutiu, un descens de la sinistralitat laboral. D'aquesta manera, es registren 1.611 accidents menys que l'any anterior, que en termes relatius suposa un descens del 7,3%.

El major nombre dels accidents que s'han registrat a les Illes Balears el 2025 han estat de caràcter lleu (99,5 %), un 0,43 % han estat greus, i un 0,03 % han estat mortals (nou accidents). En termes relatius i respecte al 2024, com s'ha dit, els accidents han experimentat un descens, tant en el cas dels lleus, com en els greus: un 7,2 % els primers i un 12,0 % els segons. En canvi, es manté la mateixa xifra en el nombre d'accidents mortals, sempre segons les dades provisionals (vegeu el quadre II-5.1).

Així mateix, l'índex d'incidència se situa en 3.791 accidents per cada 100.000 treballadors amb les contingències cobertes a les Illes Balears el 2025, segons les dades provisionals del Ministeri de Treball i Economia Social. L'índex presenta un descens del 5,5 % respecte al 2024.

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

de la mitjana nacional (2.547,5). En termes interanuals, totes les comunitats presenten descensos, i de manera més significativa el País Basc (-15,6 %) i Madrid (-8,2 %). En el conjunt d'Espanya, el descens de l'índex d'incidència respecte al 2024 és del 6,8 % (vegeu el quadre II-5.2).

Pel que fa a la distribució per sectors, el de serveis és el que de manera habitual presenta un nombre més alt d'accidents, concretament 14.692 accidents el 2025, que suposen el 71,4 %. El segueix la construcció (3.834 sinistres, el 18,6 %), la indústria (1.820 accidents, el 8,8 %) i, finalment, l'agricultura (243 accidents, l'1,2 %). En relació amb el 2024, es dona un descens generalitzat de la sinistralitat en tots els sectors, si bé de forma més accentuada a l'agricultura (-15,0 %), seguit de la indústria (-9,5 %), la construcció (-8,0 %), i finalment el sector dels serveis (-6,6 %) (vegeu el quadre II-5.3).

Per illes, els accidents es distribueixen d'acord amb l'ocupació: Mallorca en concentra el major pes (78,6 %), seguida d'Eivissa (13,2 %), Menorca (7,3 %) i Formentera (0,6 %). En termes interanuals, el nombre d'accidents baixa a totes les illes, tret de Formentera que es manté estable, i sobretot a Menorca (-9,3 %), seguit d'Eivissa (-7,6 %) i Mallorca (-7,2 %) (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 (2015-2025)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Dif. 25-24	% de var. 25-24
Total	16.329	18.428	20.099	20.625	21.725	13.197	17.817	24.592	22.775	22.200	20.589	-1.611	-7,3
Lleus	16.225	18.330	19.993	20.522	21.614	13.127	17.736	24.484	22.682	22.091	20.492	-1.599	-7,2
Greus	95	93	95	100	104	65	76	103	81	100	88	-12	-12,0
Mortals	9	5	11	3	7	5	5	5	12	9	9	0	0,0

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

QUADRE II-5.2. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA LABORAL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2022-2025)

	2022	2023	2024	2025
Espanya	2.950,7	2.812,4	2.732,6	2.547,5
Andalusia	3.035,9	3.004,7	2.918,8	2.720,4
Aragó	2.983,7	2.914,9	3.015,3	2.912,4
Astúries	3.553,0	3.081,5	2.929,6	2.855,4
Illes Balears	4.893,2	4.280,4	4.011,6	3.791,0
Illes Canàries	2.715,6	2.856,2	2.741,9	2.567,0
Cantàbria	4.226,3	2.805,8	2.803,7	2.612,4
Castella-la Manxa	4.053,5	3.518,3	3.428,9	3.227,4
Castella i Lleó	2.821,0	2.891,8	2.856,8	2.711,5
Catalunya	2.885,3	2.631,1	2.548,5	2.356,8
Com. Valenciana	2.757,1	2.697,1	2.635,5	2.509,5
Extremadura	3.022,6	2.998,9	2.890,1	2.757,2
Galícia	2.774,4	2.822,3	2.754,6	2.583,4
Madrid	2.286,5	2.141,8	2.100,1	1.927,9
Múrcia	3.146,6	3.100,1	3.004,5	2.839,5
Navarra	3.766,1	3.801,6	3.729,1	3.655,3
País Basc	3.133,9	3.204,3	3.023,4	2.550,3
La Rioja	4.247,9	3.480,8	3.260,5	3.155,5
Ceuta	2.683,8	2.543,1	2.635,7	2.390,9
Melilla	2.978,9	2.688,9	2.481,3	1.916,2

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 (2024-2025)

	2024				2025				Dif. 25-24	% de var. 25-24
	Lleus	Greus	Mortals	Total	Lleus	Greus	Mortals	Total		
Total	22.091	100	9	22.200	20.492	88	9	20.589	-1.611	-7,3
Agricultura	283	3	-	286	241	2	-	243	-43	-15,0
Indústria	2.002	9	1	2.012	1.809	11	-	1.820	-192	-9,5
Construcció	4.126	37	4	4.167	3.802	27	5	3.834	-333	-8,0
Serveis	15.680	51	4	15.735	14.640	48	4	14.692	-1.043	-6,6

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 ILLA (2015-2024)

	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
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	17.433	1.661	2.942	115	22.200
2025	16.183	1.506	2.719	115	20.589
Var. 25-24	-1.250	-155	-223	0	-1.611
% de variació	-7,2	-9,3	-7,6	0,0	-7,3

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

REQUADRE II-1.

EL SALARI DE REFERÈNCIA DE LES ILLES BALEARS

MARIA DELS ÀNGELS AGUILÓ BOSCH
*Secretaria de Model Econòmic,
 Ocupació i Transicions.
 CCOO Illes Balears*

MARTA BARROS GONZÁLEZ
*Coordinadora Tècnica Fundació
 Intercoopera*

Les Illes Balears viuen un moment econòmic complex i amb moltes incerteses. Per una banda, el mercat laboral, pel que fa a l'ocupació, es situa en màxims històrics mes rere mes; la negociació col·lectiva ha generat pujades salarials i millores significatives en els sectors més representatius del nostre territori. Les temporades turístiques són cada vegada millors, tant en nombre de visitants com en despesa per turista, però la classe treballadora no acaba de veure reflectides aquestes millores en les condicions de vida, persistint la idea de que els treballadors i les treballadores no es beneficien de la conjuntura positiva.

Així doncs, les Illes Balears són una de les comunitats autònomes amb el cost de vida més elevat d'Espanya. La insularitat, la pressió turística sobre el mercat immobiliari i la dependència del transport marítim i aeri configuren un escenari econòmic particular, on els salaris sovint no s'ajusten a les necessitats reals de la població treballadora.

Amb l'objectiu de mesurar aquesta breixa de manera territorialitzada, el sindicat Comissions Obreres de les Illes Balears va impulsar l'any 2024 el càlcul del

Salari de Referència de les Illes Balears (SRIB)¹, una eina inèdita a la comunitat autònoma que estima el pressupost mínim necessari perquè una persona treballadora pugui cobrir les seves necessitats bàsiques a cada una de les quatre illes. El 2025, aquest càlcul ha estat actualitzat, cosa que permet, per primera vegada, analitzar l'evolució del cost de vida entre els dos anys i detectar quines partides i quins territoris han experimentat els canvis més significatius.

Aquest article presenta el context en el qual es fa necessari l'estudi i els resultats de la seva actualització. També s'hi exposa la metodologia emprada, les dades obtingudes per al conjunt de la comunitat autònoma i per a cada illa, i les conclusions i propostes que se'n deriven, amb la voluntat de posar aquesta informació al servei de la negociació col·lectiva i del diàleg social.

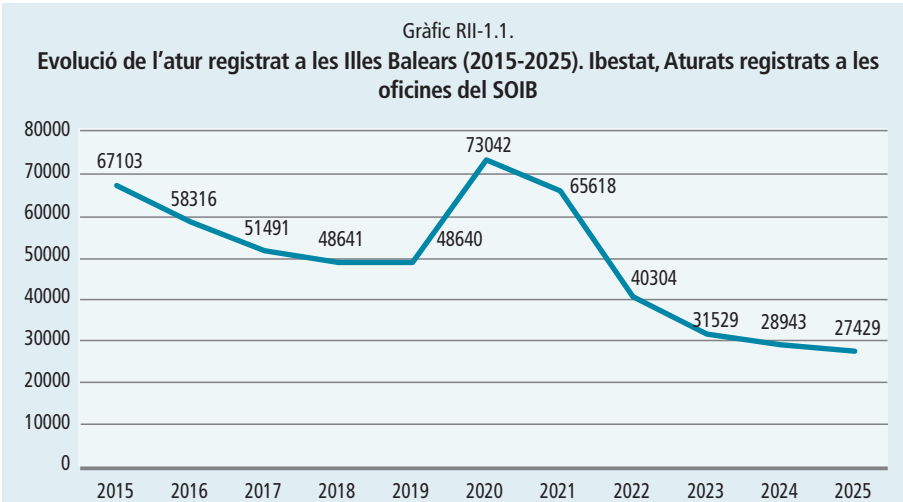
1

DE LES DADES A LA NECESSITAT D'UN SALARI DE REFERÈNCIA.

Amb l'anàlisi de les dades objectives² s'observa que, tret de l'any 2020 i 2021 per la crisi de la COVID-19, s'ha millorat considerablement en totes les variables

1. Comissions Obreres Illes Balears (2024). *Salari de Referència de les Illes Balears 2024*. CCOO Illes Balears. <https://ib.ccoo.es/52fecbb2c01d8b-b7ffc9516b560f16aa000061.pdf>

2. Ibestat - Institut d'Estadística de les Illes Balears (s.d). *Mercat laboral. Aturats registrats a les oficines del SOIB*. Recuperat el 2026 de <https://ibestat.caib.es>



del mercat laboral clàssiques a causa de, en gran mesura, la reforma laboral i el bon moment econòmic.

El volum de persones desocupades a les Illes ha baixat en un 59,12% des del 2015 (39.674 persones) a la vegada que ha augmentat la població activa³ en un 10,69% (65.900 persones).

Al mateix temps, i gràcies a la conjuntura econòmica, les afiliacions a la Seguretat Social⁴ han anat creixent al llarg d'aquests anys, un 34,30% des del 2015, cosa que reflecteix la creació de nous llocs de feina. A més, les contracta-

cions indefinides⁵ s'han convertit en majoritàries, amb un creixement de 57,26 punts percentuals des de 2015 i arribant a taxes del 69,01% el 2025. Això fa que les persones treballadores tinguin més estabilitat laboral i inverteix el model de contractació a les Illes Balears.

Finalment el salari mig a les Illes ha augmentat els darrers anys en un 36,66% entre el 2016 i el 2024 segons dades de l'Agència Tributària⁶.

A la vista de totes aquestes dades, es podria concloure que les persones treballadores tenen cobertes les seves condicions materials de vida, cosa que dista molt de la realitat social illenca.

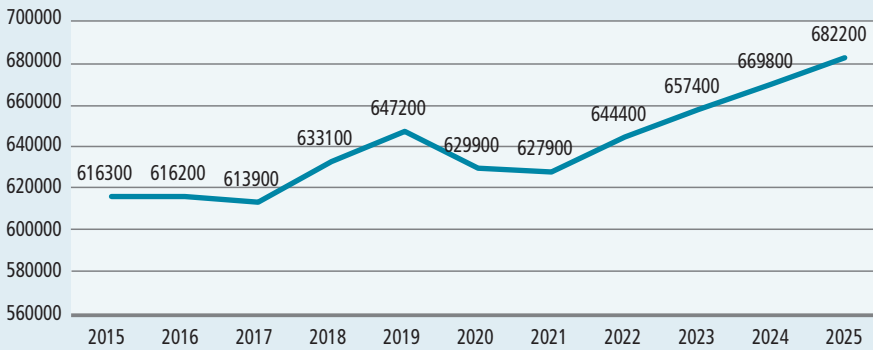
3. Ibestat - Institut d'Estadística de les Illes Balears (s.d). *Mercat laboral. Enquesta de Població Activa*. Recuperat el 2026 de <https://ibestat.caib.es>

4. Ibestat - Institut d'Estadística de les Illes Balears (s.d). *Mercat laboral. Afiliats i comptes de cotització a la Seguretat Social (dades TGSS)*. Recuperat el 2026 de <https://ibestat.caib.es>

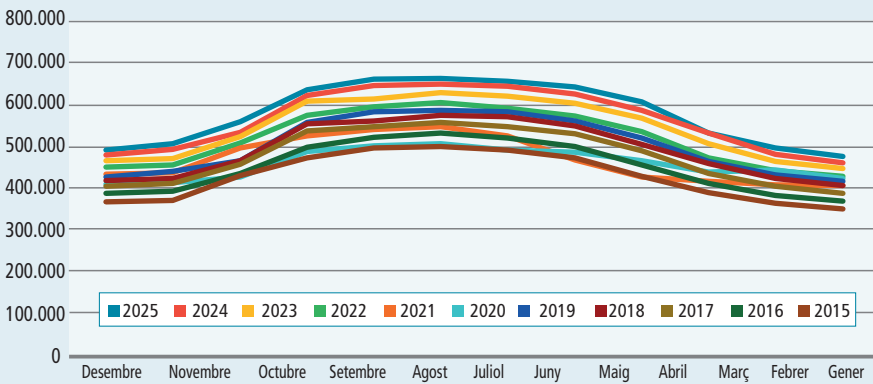
5. Ibestat - Institut d'Estadística de les Illes Balears (s.d). *Mercat laboral. Contractes registrats*. Recuperat el 2026 de <https://ibestat.caib.es>

6. Agencia Tributaria (s.d.) *Mercado de trabajo y pensiones. Perceptor. Comunidad Autónoma*. Recuperat el 2026 de <https://sede.agenciatributaria.gob.es>

Gràfic RII-1.2.
Evolució de la població activa a les Illes Balears (2015-2025). INE, Enquesta de Població Activa

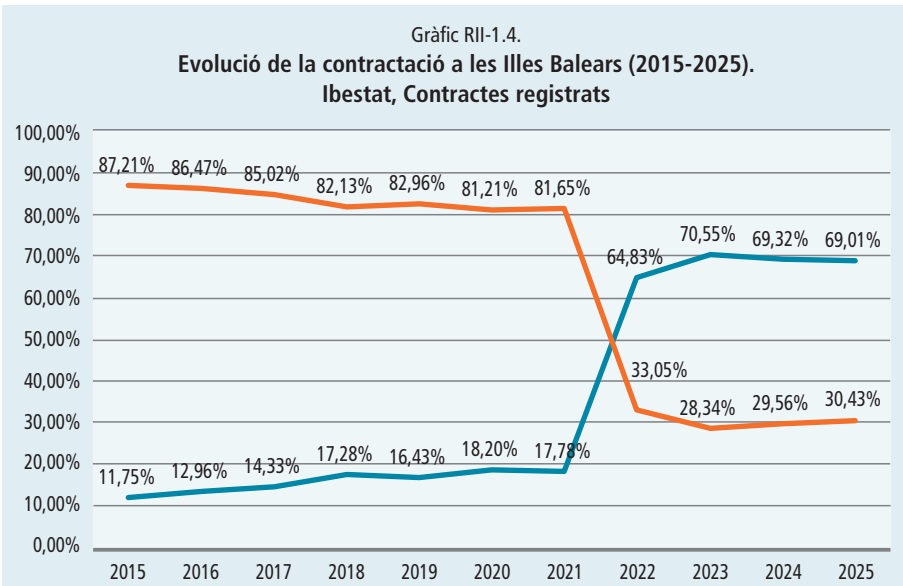


Gràfic RII-1.3.
Evolució de les afiliacions a la Seguretat Social (Illes Balears)



Per això, el sindicat CCOO va decidir a l'any 2024 posar en marxa el càlcul d'una nova variable, que sembla primordial, per arrodonir l'estudi del mercat de feina balear. Aquesta nova variable ha de mesurar les necessitats en termes monetaris d'una persona treballadora que viu a l'arxipèlag i se l'ha denominat Salari de Referència de les Illes Balears (SRIB). La nova dada ha de servir per comparar-la amb els salaris reals de

la regió alhora que detecta els elements que fan créixer de forma més important les despeses de la classe treballadora i així tenir una visió més ajustada a la realitat del mercat de feina de la comunitat autònoma. També cal incidir en el fet de la insularització d'aquesta dada ja que la realitat econòmica de les persones treballadores de la comunitat autònoma està íntimament relacionada amb l'illa en la que es viu.



Així doncs, el Salari de Referència de les Illes Balears es refereix a una quantitat que ha de ser suficient per afrontar les despeses de la llar: alimentació, vestit i calçat, habitatge, transport, educació, oci i cultura, salut i higiene i despeses extraordinàries. Ha de permetre portar una vida autònoma a cada una de les illes de l'arxipèlag.

2. Vestit i calçat
3. Habitatge i despeses corrents (aigua, gas i electricitat)
4. Transport
5. Educació
6. Oci, cultura i comunicació
7. Salut, higiene i cura personal
8. Despeses extraordinàries (restaurants, vacances, reparacions i substitució per averia, etc.)

2.

METODOLOGIA

Per a calcular el cost de vida i les necessitats de les treballadores i dels treballadors a les Illes Balears s'ha elaborat una cistella bàsica de béns i serveis, considerant les següents partides de despesa:

1. Alimentació i begudes no alcohòliques

Per calcular aquest cost de vida, s'han consultat diverses fonts secundàries d'informació. Principalment, serveixen de base, les dades proporcionades per l'Institut Nacional d'Estadística⁷ a través de l'exercici anual que realitza a través de l'Enquesta de Pressupostos Familiars.

7. Institut Nacional d'Estadística (s.d.). *Enquesta de Pressupostos Familiars*. INE. Recuperat de <https://tinyurl.com/34p8vu3j>

Aquest estudi periòdic recopila informació sobre els ingressos, despeses i hàbits de consum de les famílies espanyoles i presenta els resultats a nivell de comunitat autònoma. El càlcul d'aquestes despeses s'ha fet directament aplicant les xifres que aporta l'Enquesta de Pressupostos Familiars per a la C.A. de les Illes Balears.

No obstant això, la informació proporcionada per l'INE s'ha ampliat per a les partides d'alimentació, habitatge i transport. Els motius que han portat a revisar altres fonts són diversos. Per una banda, si es revisen les dades de l'Enquesta de Pressupostos Familiars, les partides d'alimentació, habitatge i transport suposen una major despesa (juntament amb la partida de despeses extraordinàries). A més, si es coneixen la situació de la Comunitat Autònoma, al revisar aquestes partides es pot intuir un càlcul baix i l'existència d'una diferència de preus entre illes que no es reflecteix en les dades de l'INE.

Aquestes motivacions són les que han dut a revisar les següents fonts per les partides esmentades:

- Partida d'alimentació. Revisió del preu de la cistella de la compra. Font: Supermercat Eroski⁸.
- Partida d'habitatge. Preu del metre quadrat (renda). Font: Portal Read Advisor⁹.

8. Eroski (2024 i 2025). *Portal de compra en línia. Cistella de la compra per illes*. Eroski. <https://www.eroski.es>

9. Real Advisor (2024 i 2025). *Preus de lloguer per illa. Illes Balears*. Real Advisor. Recuperat de <https://realadvisor.es/es/tasacion-vivienda-online>

- Partida de transport. Ús de vehicles motoritzats. Pla sectorial de mobilitat del Govern de les Illes Balears (2018)¹⁰.

A continuació es comenta breument el procediment seguit per obtenir les dades per aquestes partides.

Alimentació

Per obtenir dades més ajustades que la que aporta l'EPF per al conjunt de la C.A., s'ha treballat amb el portal en línia Eroski. El procediment seguit ha estat realitzar una compra en aquest portal per a cada illa, amb una mateixa cistella d'aliments per un valor aproximat de 50€. Aquesta selecció d'aliments s'ha basat en els criteris de compra saludable i equilibrada que assenyala el Ministeri de Sanitat (s.d.)¹¹ i aquells que es recullen en l'enquesta de pressupostos familiars. A més, s'ha tingut en compte el cost de l'enviament de la compra a domicili.

A partir de les variacions de preus observats, es calcula el percentatge a aplicar sobre les quanties aportades per l'INE.

10. Govern de les Illes Balears. Comissió de Medi Ambient (2018). *Pla director sectorial de mobilitat de les Illes Balears*. Govern de les Illes Balears. Recuperat de <https://tinyurl.com/566xhh47>

11. Ministeri de Sanitat (s.d.). *Recomanacions per a una alimentació saludable i equilibrada*. Ministeri de Sanitat, Govern d'Espanya. Recuperat el març de 2024 de <https://www.sanidad.gob.es>

Requadre II-1. El Salari de Referència de les Illes Balears

Habitatge i despeses corrents

Per calcular les dades del preu de l'habitatge i les despeses corrents per illa s'utilitza el preu del metre quadrat per illa que es recull al portal Real Advisor. Concretament, es pondera el preu m2 del municipi i la població de cada municipi per aconseguir una aproximació al preu anual del m2 de cada illa.

Per calcular partida 3 Habitatge i despeses corrents, se suma el preu extret de Real Advisor a les subpartides 04 de serveis derivats de l'habitatge (04.3, 04.4, i 04.5) i a les despeses 05 (altres serveis i subministraments i de mobles i articles de la llar) de l'Enquesta de Pressupostos Familiars.

Transport

A partir de les dades del Pla sectorial de mobilitat de les Illes Balears (2018), s'extreu un índex a la inversa que determina el percentatge d'ús de vehicles motoritzats (transport públic i cotxe) a cada illa, a partir del % dels trajectes a peu i en bicicleta que es realitzen. Aquest índex s'aplica a les despeses de transport contemplades a la partida 07 d'EPF.

3.**RESULTATS**

Com es pot observar a la taula 1 on es presenten les xifres per al conjunt de la Comunitat Autònoma, el pressupost anual necessari creix en tan sols un any. Ha crescut de 27.765 € a 31.646 €, un

increment de 3.880,83 € (+14%), cosa que implica que el salari mensual net necessari per a 14 pagues passa a ser de 2.260 €.

Si atenem a les despeses, la despesa principal i la que més ha crescut és habitatge i despeses corrents, que representa el 57% del pressupost total i ha pujat 2.594 € en un any.

Per últim, crida l'atenció que tres partides han baixat: educació (-61 €), oci i cultura (-0,43 €) i, sobretot, salut, higiene i cura personal (-109 €). Que la despesa en salut disminueixi gairebé 110 € en un context d'inflació general pot indicar ajustaments forçats per cobrir altres necessitats bàsiques, com l'habitatge.

Pel que fa al salari de referència insularitzat, a la taula 2 es poden veure els resultats de la metodologia aplicada. El cost de vida a les Illes Balears s'ha encarat significativament entre 2024 i 2025, però no de manera uniforme entre illes. Mentre Mallorca i Menorca han registrat increments d'entre 2.900 i 3.300 euros anuals, Eivissa ha experimentat un salt de més de 7.300 euros en un sol any. Formentera se situa en un punt intermedi, amb quasi 4.900 euros més. En percentatge, Eivissa creix un 21,3%, enfront al 13% de Formentera i el 12% de Mallorca i Menorca. La conseqüència directa és que la bretxa entre illes s'amplia any rere any: el 2024, viure a Eivissa costava uns 7.500 euros més a l'any que viure a Mallorca; el 2025, aquesta diferència ja supera els 11.600 euros.

QUADRE RII-1.1. COSTOS ANUALS DE VIDA ILLES BALEARS (CC.OO.- ILLES BALEARS, 2025)

Despeses	2024	2025	Variació
Alimentació i begudes no alcohòliques	2.904,14	3.204,73	300,59
Vestit i calçat	787,52	1.065,18	277,66
Habitatge i despeses corrents	15.431,33	18.025,54	2.594,21
Transport	2.490,58	2.820,68	330,10
Educació	258,73	197,28	-61,45
Oci, cultura i comunicació	1.689,15	1.688,72	-0,43
Salut, higiene i cura personal	756,54	646,68	-109,86
Despeses extraordinàries	3.447,77	3.997,78	550,01
Pressupost anual necessari	27.765,76	31.646,59	3.880,83
Salari mensual necessari 12 pagues	2.313,81	2.637,22	323,41
Salari mensual necessari 14 pagues	1.983,27	2.260,47	277,20

L’habitatge és el principal motor d’aquesta divergència. A Mallorca i Menorca, el cost anual d’habitatge se situa entre 14.700 i 16.700 euros. A Eivissa, en canvi, ha passat de 20.800 a 27.400 euros en un sol any — un increment de 6.600 euros, equivalent a un 32% en dotze mesos. Formentera també presenta costos d’habitatge molt elevats (25.400 euros el 2025), però ha crescut de forma més moderada.

Malgrat que el 2025 la xifra de despesa en transport a Formentera ha davallat lleugerament (-187 €), l’illa petita continua sent, amb molta diferència, la més cara en aquesta partida. Amb 5.260 euros anuals, el seu cost dobla el de Mallorca (2.820 €) i Menorca (2.328 €), i supera també el d’Eivissa (4.030 €).

Quant a l’alimentació, Formentera presenta un sobre cost que es manté constant en el temps: tant el 2024 com el

2025, és l’única illa que se separa de la resta. Mentre Mallorca, Menorca i Eivissa comparteixen exactament el mateix cost (3.205 euros el 2025), Formentera arriba als 3.725 euros — un 16% més car (un 14% per l’any anterior).

4.

CONCLUSIONS

Els resultats de l’estudi posen de relleu la gran diferència que existeix entre el Salari de Referència i els salaris reals. Les partides que més desequilibren els pressupostos familiars són les d’habitatge seguit de despeses extraordinàries, alimentació i transport. També queda de manifest els grans contrastos existents entre les distintes illes.

A més a més, si analitzem la seva evolució, podem concloure que:

- El 2025, per fer front a les despeses, els salaris haurien d'haver pujat un 14% respecte de l'any passat, això suposa 7,75 p.p. més que el creixement real del salari mitjà de Balears.
- Les diferències territorials s'agreugen ja que Eivissa pateix l'augment més significatiu amb un 21,28% respecte de l'any anterior, el que suposa 7,28 p.p. per sobre de la mitjana balear.
- La partida d'habitatge és la que més pes té i suposa un 57% del salari de referència en el cas de les Illes Balears i arriba a ser un 66,31% a Eivissa. A més a més, aquesta partida suposa el 77,64% del salari mitjà de les Illes Balears del 2023.
- Crida l'atenció la disminució de les quanties dedicades a educació, oci i cultura i sanitat i productes d'higiene. Serà important anar controlant l'evolució d'aquesta tendència per veure si es converteix en un patró de despesa consolidat i que, per tant, caldrà incidir.

Totes aquestes conclusions posen de manifest la necessitat de mantenir dues línies de treball: la primera, continuar amb la negociació col·lectiva, i la segona, exigir polítiques públiques que facin disminuir les despeses de les persones treballadores, a través del Diàleg Social. Només combinant aquestes dues vies es pot arribar a un equilibri entre els salaris reals i el salari de referència.

Arribant al terreny sindical, tota aquesta informació ha de servir com a eina per

a millorar la **negociació col·lectiva**, per a que estigui més ajustada i s'adapti a cada realitat territorial i per a la proposta d'acció política dintre del **diàleg social**, que ha d'estar dirigida a pal·liar els sobrecostos que existeixen a les Illes derivats del fet insular i del model econòmic basat en el sector turístic.

Dins el pla del diàleg social, per tal d'assolir aquest objectiu, el sindicat CCOO de les Illes Balears planteja propostes concretes com les que es detallen:

1. Propostes dirigides a **controlar i minorar el preu dels aliments** amb l'activació dels mecanismes que el Govern Balear té al seu abast, començant per l'Observatori de Preus i topant els preus d'aliments bàsics per assegurar una alimentació saludable dels treballadors i treballadores.
2. Propostes dirigides a **controlar i minorar el preu de l'accés a l'habitatge**. Des de CCOO amb la declaració de les Balears com a zona tensionada, la limitació del preu del lloguer, la creació d'un parc d'habitatge públic, l'augment durant 5 anys d'un 2% del pressupost de la CAIB per a les polítiques d'habitatge, la posada en marxa de polítiques d'habitatge per situacions d'emergència o desnonaments i la creació d'un fons d'inversió públic per a la creació d'habitatges a preus assequibles (FIVA).
3. Propostes dirigides a la **minoració del pressupost dedicat a mobilitat** amb la millora del servei i política de preus reduïts de forma general i gra-

tuitat permanent pels usuaris joves i per la gent gran del transport públic i l'establiment d'un OSP per trajectes que connectin Menorca i Eivissa amb Barcelona i Madrid.

- Propostes dirigides a la **millora de les polítiques socials**, amb la dotació de les plantilles, dels diferents ens que presten un servei públic, de forma suficient i estable, l'increment dels pressupostos destinats a la Renda Social Garantida, garantir de manera progressiva la universalitat dels serveis del primer cicle d'educació infantil (0 a 3 anys) públics i que aquests siguin assequibles, accessibles i de qualitat i l'adopció progressiva la gratuïtat del cost del menjador escolar des de l'etapa d'educació infantil i en tots els

nivells d'Ensenyament Obligatori per al cas de famílies amb especials dificultats socials o econòmiques.

En conclusió, és necessari abordar la insuficiència dels salaris balears des de diferents perspectives. Els agents socials, hem de seguir negociant les millores de les retribucions i aconseguir un repartiment més equitatiu de la riquesa. Tot i això, el context socioeconòmic del nostre arxipèlag requereix de polítiques públiques que vagin en la línia de contenir o minorar els preus dels béns de primera necessitat al mateix temps que es milloren i amplien els serveis públics que han d'assegurar l'accés als drets dels ciutadans i ciutadanes i ens han de permetre tenir un projecte vital i una vida digna i autònoma.

QUADRE RII-1.2. COSTOS INSULARITZATS (CC.OO. - ILLES BALEARS 2025)

	Territori	Mallorca		Menorca	
	Any càlcul	2024	2025	2024	2025
Despeses	Alimentació i begudes no alcohòliques	2.904,14	3.204,73	2.904,14	3.204,73
	Vestit i calçat	787,52	1.065,18	787,52	1.065,18
	Habitatge i despeses corrents	14.732,00	16.705,16	12.636,00	14.408,05
	Transport	2.490,58	2.820,68	1.895,01	2.328,59
	Educació	258,73	197,28	258,73	197,28
	Oci, cultura i comunicació	1.689,15	1.688,72	1.689,15	1.688,72
	Salut, higiene i cura personal	756,54	646,68	756,54	646,68
	Despeses extraordinàries	3.447,77	3.997,78	3.447,77	3.719,16
	Pressupost anual necessari	27.066,88	30.326,21	24.375,33	27.258,38
	Salari necessari 12 pagues	2.255,57	2.527,18	2.031,28	2.271,53
	Salari necessari 14 pagues	1.933,35	2.166,16	1.741,10	1.947,03

continua

	Territori	Eivissa		Formentera	
	Any càlcul	2024	2025	2024	2025
Despeses	Alimentació i begudes no alcohòliques	2.904,14	3.204,73	3.310,72	3.724,79
	Vestit i calçat	787,52	1.065,18	787,52	1.065,18
	Habitatge i despeses corrents	20.779,53	27.392,73	21.152,22	25.370,49
	Transport	3.962,29	4.030,41	5.448,14	5.260,64
	Educació	258,73	197,28	258,73	197,28
	Oci, cultura i comunicació	1.689,15	1.688,72	1.689,15	1.688,72
	Salut, higiene i cura personal	756,54	646,68	756,54	646,68
	Despeses extraordinàries	3.447,77	3.719,16	3.447,77	3.719,16
	Pressupost anual necessari	34.585,66	41.944,89	36.850,79	41.672,94
	Salari necessari 12 pagues	2.882,14	3.495,41	3.070,90	3.472,75
	Salari necessari 14 pagues	2.470,40	2.996,06	2.632,20	2.976,64