



LA CALIDAD DEL TRABAJO A LAS ILLES BALEARS

2009 2018



Editado por:



© **CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL (CES) ILLES BALEARS**
Plaça de Son Castelló, 1 · 07009 Palma
971 177 199 · Ces.Caib.Es

ISBN: **978-84-09-18718-8**

I ÍNDICE

Presentación	05
<hr/>	
1. El contexto del mercado de trabajo en las Illes Balears	09
Demografía	9
Mercado de trabajo	10
Formación	11
Bienestar y protección social	11
<hr/>	
2. Índice de calidad del trabajo	13
2.1. Análisis de los indicadores	15
Dimensión 1. Retribuciones salariales	15
Dimensión 2. Seguridad en el trabajo	17
Dimensión 3. Condiciones laborales	19
2.2. Resultados del indicador de calidad del trabajo	25
2.3. Comparativa de resultados ICT con la nueva metodología y la antigua	26
<hr/>	
Anexo. Definición de los indicadores	29
A. Indicadores de contexto	29
B. Indicadores del índice de calidad del trabajo	30

I PRESENTACIÓN

El mercado de trabajo de las Illes Balears es uno de los más dinámicos de España. En el marco de las regiones, la configuración de una economía turística madura ha derivado en la existencia de una realidad laboral que se diferencia de otros lugares. A su vez, las evoluciones más recientes de la economía balear —con datos de crecimiento superiores al 3% interanual en algunos ejercicios—, junto con la negociación colectiva y las reivindicaciones sindicales, han posibilitado incrementos salariales superiores al 3% de media en 2018, frente a un guarismo nacional de poco más del 1%. Esto se da en el marco de un gran dinamismo empresarial, con la creación de 3.500 nuevas empresas en 2018, el último dato disponible al respecto.

Todo podría hacer pensar que nos encontramos en una situación bastante idílica en la realidad laboral. Sin embargo, hay que advertir que estas variables descritas, que la memoria del CES para 2018 pone encima de la mesa junto a otros indicadores de carácter social, económico y ambiental, se deben complementar con nuevos datos y procesamientos estadísticos distintos. La realidad es traviesa y el observador atento la debe escrutar desde diferentes ángulos para acercarse lo máximo posible a ella. Es así como surge el cálculo de los índices de calidad del trabajo (ICT), una magnitud trascendental para calibrar con la máxima precisión la realidad del mercado de trabajo en nuestras Islas y que el CES ejecuta desde ya hace años, incluyendo los resultados en sus memorias anuales. En esta remisión que ahora presentamos, se observan cambios metodológicos bajo la dirección del doctor Martí Parellada y un equipo solvente formado por Gemma Garcia (UB) y Antònia Puiggròs y Maria de Mar Ribas, de la Administración autonómica balear, con el trabajo igualmente constante de Ferran Navinés (asesor económico del CES). Este equipo compacto ofrece, en esta investigación, una nueva entrega en la que se hace ahínco en los aspectos capitales: feminización del trabajo, salarios comparativos con comunidades autónomas, duración de los contratos y otros indicadores que copan con la máxima especificación el mosaico de lo que podríamos denominar la cultura del trabajo en las Balears.

Los resultados son robustos y los autores se encargan de exponerlos en las páginas que siguen: remite para un conocimiento preciso y adecuado. Así pues, con esta publicación el CES no hace más que apuntalar una de sus razones de ser: la capacidad innegable de analizar, con buenos profesionales, los problemas y las dimensiones socioeconómicas de nuestras Islas. Por así decirlo, es una pieza más de todo un complejo entramado de trabajos e investigaciones que van fructificando en el seno de la memoria del CES, que obedece, y esto no se puede olvidar, a la idea medular del consenso, de negociación, de gobernanza. Economía, trabajo y sociedad civil se vertebran para brindar unos resultados que son de gran utilidad para todo el mundo. Seguro que lo que viene ahora, en las páginas que siguen, no solo servirá a los agentes económicos y sociales y a las administraciones públicas sino también al mundo de la investigación en ciencias sociales. De este modo, el CES cumple un círculo virtuoso en la aportación del conocimiento.

Carles Manera
Presidente del CES

La calidad del trabajo en las illes balears, 2009-2018

Este informe tiene el objetivo de ofrecer, primero, una visión del contexto demográfico, económico y laboral de las Illes Balears que permita, en segundo lugar, evaluar la calidad del trabajo en las Illes Balears y su posición relativa en el contexto de las comunidades autónomas para el periodo 2009-2018. El indicador de calidad del trabajo se basa en una amplia batería de indicadores que tienen en cuenta aspectos relativos a las retribuciones salariales; la seguridad en el puesto de trabajo; las modalidades de contratación; las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar; la formación en el puesto de trabajo, y las diferencias de género.

En el año 2004, el Consell Econòmic i Social de las Illes Balears encargó un primer estudio que tenía el objeto de definir una metodología y una propuesta de indicadores para evaluar la calidad del trabajo en las Illes Balears. Posteriormente, esa primera versión se actualizó en 2008, de modo que se dispone de resultados para 2001 y de 2006 a 2016.

En los últimos años, el análisis de los aspectos cualitativos del empleo ha recibido un interés creciente, no solo desde el mundo académico sino también por parte de organismos internacionales que han impulsado la elaboración de encuestas y estadísticas centradas en la medida de la calidad del trabajo. Esto se ha traducido en una mayor disponibilidad de indicadores que se pueden considerar en la construcción de un indicador de calidad.

La siguiente propuesta aprovecha gran parte de la labor que se había realizado hasta el momento, pero, atendiendo al desarrollo de nuevas estadísticas e indicadores, tiene el objeto de centrar el análisis específicamente en los aspectos cualitativos del empleo, dejando algunos de los indicadores hasta ahora usados como elementos de contexto del marco laboral.

Así, el informe se estructura en dos grandes bloques. Un primer apartado examina el contexto demográfico, económico y laboral en el que se sitúan las Illes Balears en el periodo de análisis. Además de ofrecer una visión general de estos ámbitos, este marco general será de utilidad para evaluar los resultados que se obtienen en el índice de calidad del trabajo.

El segundo bloque se centra específicamente en los diferentes indicadores que conforman el índice de calidad del trabajo (ICT) y la posición relativa de las Illes Balears en cada uno de estos. Además, se ofrece una valoración sintética de estos indicadores a partir de la definición de tres posibles escenarios que se basan en varias ponderaciones de los indicadores empleados.

1

El contexto del mercado de trabajo en las Illes Balears

En este apartado se analiza la posición relativa de las Illes Balears en un conjunto de aspectos que, desde varios ámbitos, pueden incidir o explicar los resultados obtenidos en cuanto a la calidad del trabajo que se analizará posteriormente.

Este apartado de contexto se ha agrupado en cuatro grandes ámbitos temáticos: demografía; mercado de trabajo; formación, y bienestar y protección social. En los casos en los que ha sido viable, se ha introducido una visión de género para visualizar las posibles diferencias entre la situación de hombres y mujeres¹.

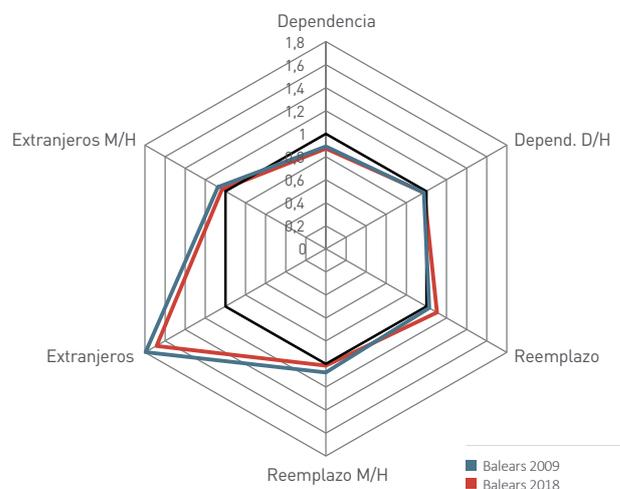
Demografía

En el apartado de demografía, el principal rasgo diferencial de las Illes Balears es la elevada proporción de población extranjera residente en su territorio. De hecho, es la comunidad autónoma que presenta una tasa de extranjeros más elevada y, a pesar de la reducción experimentada a raíz del periodo de crisis (pasando del 21,7% en 2009 al 17,1% en 2018), se mantiene como la región con más peso de la población de origen extranjero.

En cuanto a los otros indicadores que conforman este apartado, las Islas muestran una tasa de dependencia menor y una mayor tasa de reemplazo de la población en edad activa, indicativos de una población relativamente menos envejecida que la media. Así mismo, a pesar de que en estos años hay una tendencia clara al aumento en la tasa de dependencia y la disminución en la tasa de reemplazo de la población activa, las Islas se sitúan entre las comunidades autónomas donde este proceso progresivo de envejecimiento demográfico se manifiesta con menos intensidad.

En cuanto a la posición relativa de mujeres-hombres en estas variables y según la información utilizada para elaborar los indicadores, no se detectan diferencias significativas respecto de la media española: la tasa de dependencia es más elevada en las mujeres; el reemplazo de mujeres activas es menor que en el caso de los hombres, y la presencia de extranjeras entre la población femenina es casi la misma que entre los hombres.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Tasa global de dependencia (padrón municipal-INE). Porcentaje de población de hasta 15 años y de 65 o más años en relación con la población potencialmente activa (de 16 a 64 años).
- Tasa de reemplazo de edad activa (padrón municipal-INE). Porcentaje de población de 16 a 19 años en relación con la población de 60 a 64 años.
- Tasa de población extranjera (padrón municipal-INE). Porcentaje de población extranjera en relación con la población total.

* La línea negra resaltada a todos los gráficos corresponde a la media española.

¹ Los aspectos y variables que considerar se han consensuado y aprobado en la reunión de la Comisión de Relaciones Laborales del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears de día 12 de junio de 2019.

Mercado de trabajo

En cuanto a los indicadores cuantitativos del mercado de trabajo, las Illes Balears destacan por su mejor posición relativa en casi todos los indicadores, con la única excepción del empleo en sectores de alta tecnología (a pesar de la ligera mejora registrada en el periodo aquí considerado).

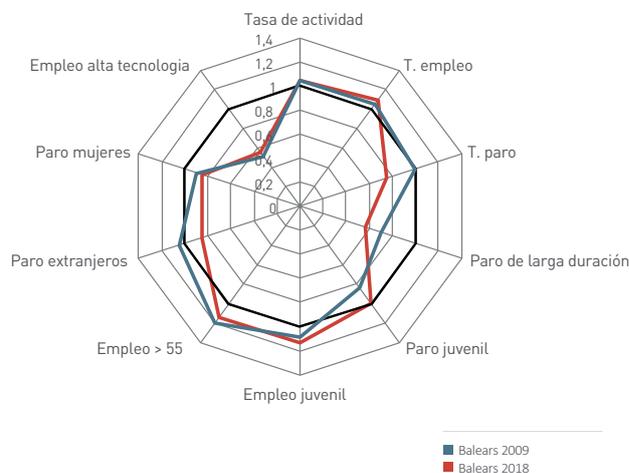
Así, las Balears se caracterizan por una de las tasas de actividad más elevadas y una tasa de empleo superior a la media española, indicador en el que se ha registrado una notable mejora de la posición relativa en los años aquí considerados (en especial a partir de la recuperación económica de 2014). Como resultado, la tasa de paro —que partía de niveles ligeramente superiores a la media española en 2009— ha pasado a situarse casi cuatro puntos por debajo en 2018. Esto también ha permitido una sensible reducción del paro de larga duración, que había logrado máximos (aunque manteniendo niveles inferiores a la media) a partir de 2014.

Contrariamente, la incidencia del paro juvenil ha sido superior a lo que ha sucedido en la media española, y mientras que en 2009 la posición de las Balears era mejor que la de España en conjunto, en 2018 —a pesar de tener una tasa de paro juvenil inferior a la media— su incidencia relativa es equivalente. Detrás de esto hay una disminución de la tasa de empleo de los jóvenes (siempre, pero, por encima de la media y teniendo en cuenta que se ha empezado a recuperar a partir de 2014) y una tasa de actividad juvenil más alta.

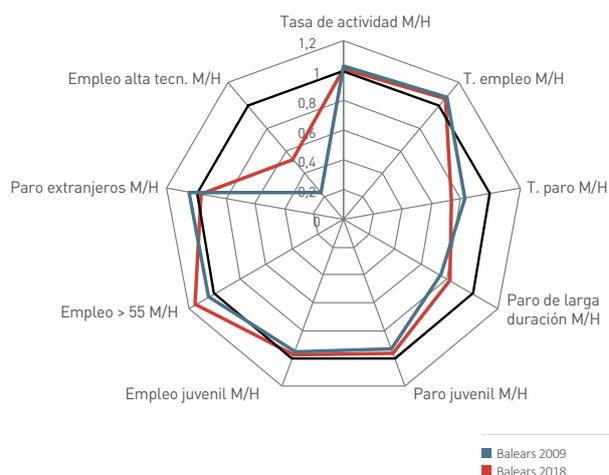
En cuanto a los empleados de más edad (población de más de 55 años), las Balears se caracterizan por registrar las mayores tasas de empleo entre las comunidades autónomas. Por su parte, en el caso de la población extranjera —a pesar de que en 2009 se partía de una mayor incidencia relativa del paro entre este colectivo poblacional que la media española—, en el periodo analizado se ha registrado una clara mejora de los resultados y, a pesar de que la tasa de paro entre los extranjeros se mantiene más alta que entre los nacionales, la incidencia relativa ahora está claramente por debajo de los resultados obtenidos por el conjunto de España. En este periodo se ha registrado un aumento notable en las tasas de empleo de la población extranjera en las Islas, claramente superior a las registradas por la población de nacionalidad española.

Por último, las Balears se encuentran entre las pocas comunidades autónomas en las que casi cada año la tasa de paro femenina es ligeramente inferior a la que se registra para los hombres.

INDICADORES DE MERCADO DE TRABAJO



INDICADORES DE MERCADO DE TRABAJO SEGÚN GÉNERO



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años (EPA-INE).
- Tasa de empleo de la población de 16 a 64 años (EPA-INE).
- Tasa de paro de la población de 16 a 64 años (EPA-INE).
- Porcentaje de población parada de larga duración (un año o más) (EPA-INE).
- Ratio relativa de tasa de paro juvenil (tasa de paro juvenil —30 años— respecto de la media) (EPA-INE).
- Ratio relativa de tasa de empleo juvenil (tasa de empleo juvenil —30 años— respecto de la media) (EPA-INE).
- Ratio relativa tasa de empleo > 55 años (tasa de empleo > 55 años respecto de la media) (EPA-INE).
- Ratio relativa tasa de paro de población extranjera (tasa de paro de extranjeros respecto de la media) (EPA-INE).
- Ratio relativa tasa de paro de la población femenina (tasa de paro de mujeres respecto de la media) (EPA-INE).
- Empleados en sectores de alta tecnología (Eurostat).

En cuanto al resto de indicadores de género, se puede observar la mejor posición relativa de las Balears respecto de la media española, exceptuando de nuevo el empleo en sectores de alta tecnología. Las Illes Balears muestran mejores posiciones relativas en tasas de actividad, tasas de empleo, paro de larga duración y paro entre los más jóvenes. Solamente en el caso de la tasa de empleo de las mujeres menores de 30 años y el paro entre las mujeres de nacionalidad extranjera, los resultados de las Illes Balears son ligeramente peores que los de la media española.

Formación

Los resultados en el apartado de formación para las Illes Balears muestran claramente una peor posición relativa respecto de la media española. Las Balears se caracterizan por la tasa de abandono prematuro de los estudios más elevada entre las regiones españolas (muestra solo una ligera mejora relativa en el epicentro de la crisis, 2009-2011). Las altas tasas de empleo y bajas tasas de paro de los jóvenes en relación con la media pueden contribuir a estos malos resultados. Así parece constatarse porque la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan se sitúa en torno a la media española.

Por otro lado, las Balears también son la región con menor presencia de empleados con estudios superiores, a pesar de que ha aumentado ligeramente en el periodo aquí considerado. Del mismo modo, la proporción de población adulta que participa en algún tipo de formación se sitúa también por debajo de la media española.

DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

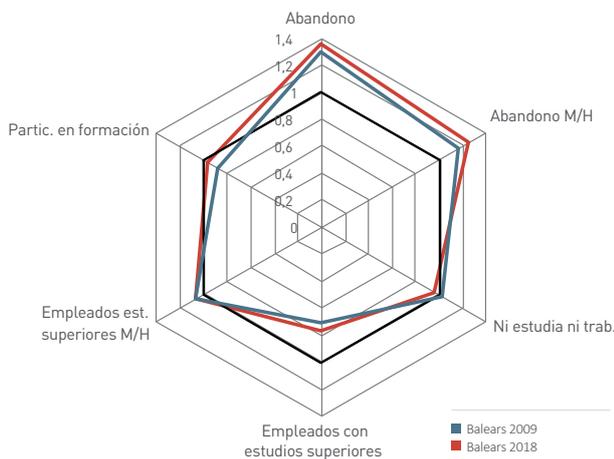
- Abandono escolar prematuro (porcentaje de personas que han abandonado el sistema educativo 18-24 años) (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
- Porcentaje de jóvenes de 15-29 años que ni estudian ni trabajan sobre el total de jóvenes de 15-29 años (EPA-INE).
- Porcentaje de empleados con estudios superiores (EPA).
- Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en educación (EPA-INE).

En relación con el análisis según género, los resultados también muestran los peores resultados en cuanto a abandono escolar prematuro, con una incidencia mayor entre las mujeres en las Illes Balears que en la media española. Por lo que refiere a la población empleada con estudios superiores, en cambio, la posición relativa de las Balears es ligeramente mejor que la media.

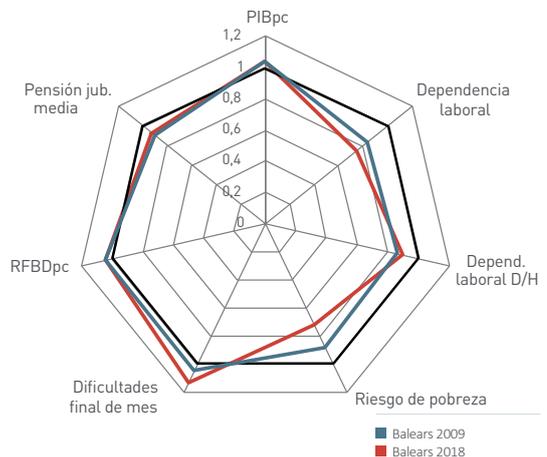
Bienestar y protección social

En cuanto a los indicadores de bienestar y protección social, en general la posición de las Illes Balears es favorable en relación con la media española. Las Balears en 2018 registran un PIB per cápita que se sitúa un 3,5 % por encima de la media española y queda en séptimo lugar del ranking de las 17 comunidades autónomas en todos los años analizados. Esta mejor posición relativa se mantiene cuando se analiza la renta disponible bruta de los hogares per cápita.

INDICADORES DE FORMACIÓN



INDICADORES DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN SOCIAL



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- PIB per cápita (INE).
- Ratio de dependencia laboral (EPA-INE). Ratio entre personas que, a pesar de poder trabajar, no lo hacen, ya sea porque están parados o bien porque se mantienen como inactivos, y el número de empleados.
- Tasa de riesgo de pobreza (ECV-INE). Porcentaje de personas que viven en hogares con una renta inferior al 60% de la mediana de los ingresos.
- Porcentaje de hogares con dificultades para llegar a fin de mes (ECV-INE).
- Renta familiar bruta disponible per cápita (INE).
- Pensión de jubilación media (MTASS).

Los indicadores de dependencia laboral, tanto el global como el análisis según género, sitúan también las Islas en una posición líder en el ranking. De hecho, en 2018 las Balears se posicionan como la región con la tasa de dependencia laboral más baja.

La tasa de riesgo de pobreza también es inferior a la media española. Sin embargo, en este caso hay que matizar que el impacto de la crisis se sintió especialmente en esta región y entre 2009 y 2011 la tasa de riesgo de pobreza pasó de ser unos 2 puntos inferior a la media española a situarse ligeramente por encima. La recuperación económica ha permitido revertir con creces esta tendencia y en 2018 el riesgo de pobreza está seis puntos por debajo de la media española. Esto no evita, pero, que las Balears tengan una posición desfavorable en cuanto al número de hogares donde se manifiesta tener dificultades para llegar a fin de mes, hecho que puede verse influido por la menor pensión media en las Islas en relación con la media española.

2

El índice de calidad del trabajo

El primer paso para definir un indicador de calidad de trabajo es la concreción de los indicadores que lo integran. Así, y siguiendo las investigaciones más recientes sobre el tema (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011; Eurofound, 2012; Leschke *et al.*, 2012, y OCDE, 2014), se ha considerado que un indicador de calidad del trabajo debe integrar las siguientes dimensiones: *a)* retribución salarial; *b)* seguridad en el trabajo, y *c)* condiciones laborales.

Por otro lado, y atendiendo a la metodología de elaboración del indicador, las variables que se incorporan al cálculo deben cumplir los siguientes requisitos:

- Periodicidad, que haga posible la actualización futura y que a su vez permita una visión retrospectiva.
- Disponibilidad para las diferentes comunidades autónomas. Esto excluye variables que puedan estar disponibles para las Illes Balears pero que no formen parte de operaciones estadísticas a escala nacional o no sean homogéneas con los otros ámbitos territoriales.

En relación con la batería de indicadores que se ha utilizado hasta el momento, la disponibilidad —desde 2006 en la mayoría de los casos— de las llamadas «variables de submuestra» de la *Encuesta de población activa* permite incorporar nuevos indicadores relevantes para evaluar las condiciones en el puesto de trabajo, una de las dimensiones más relevantes que tener en cuenta. Además, la utilización de fuentes estadísticas metodológicamente homogéneas del ámbito internacional abre la puerta a considerar en un futuro la posibilidad de llevar a cabo un análisis comparado con otras regiones europeas.

Así pues, el índice de calidad del trabajo que aquí se presenta se basa en un conjunto de indicadores agrupados en las tres grandes dimensiones indicadas:

- **Retribuciones salariales.** El objetivo es tomar en consideración el nivel salarial del empleo principal del trabajador y alguna medida de cómo garanti-

za o no un cierto nivel de bienestar. Así mismo, se propone introducir medidas de desigualdad en la distribución salarial.

- **Seguridad en el trabajo.** Se trata de prever medidas que aproximen la probabilidad de pasar a la situación de paro, las condiciones de este periodo de paro y todos aquellos aspectos que se pueda considerar que son indicadores de más o menos estabilidad en el empleo, como son la mayor o menor prevalencia de varias modalidades de contratos laborales.
- **Condiciones laborales.** Esta es la dimensión más amplia, en la medida que toma en consideración todos los aspectos relacionados con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, conciliación de vida laboral y familiar, siniestralidad laboral, género, etc.

En conjunto, se trata de una batería de 36 indicadores que permiten obtener una visión amplia de las características cuantitativas y cualitativas del mercado de trabajo en las comunidades autónomas.

En cuanto a las ponderaciones de los indicadores, se han definido tres posibles escenarios². En cada caso se considera que la dimensión de retribuciones salariales tiene una relevancia claramente superior en el momento de valorar la calidad del trabajo. Los otros indicadores tienen la misma ponderación en el escenario base, mientras que en el llamado escenario social se otorga un peso superior a los indicadores de conciliación y género. En el escenario de estabilidad se consideran más relevantes las variables relacionadas con la seguridad en el puesto de trabajo y las modalidades laborales.

² Las ponderaciones de los indicadores, así como los escenarios, se aprobaron en la reunión de la Comisión de Relaciones Laborales del CES de día 12 de junio de 2019.

PONDERACIONES EN LOS DIFERENTES ESCENARIOS

		Escenario base	Escenario social	Escenario estabilidad
DIMENSIÓN 1. RETRIBUCIONES	Retribuciones salariales			
	Ganancia media anual	51	43	43
	% de población en hogares de baja intensidad de trabajo Desigualdad salarial (ratio 90/10)			
DIMENSIÓN 2. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Seguridad			
	Riesgo de quedarse en el paro	7	7	11
	% de empleados que buscan trabajo por inseguridad			
	Tasa neta de cobertura de prestaciones por paro			
	% de trabajadores afectados por ERE			
	Tasa de cobertura de los convenios colectivos			
	Modalidades laborales			
	Tasa de temporalidad	7	7	11
	% de temporales involuntarios			
	Tasa de parcialidad			
% de parciales involuntarios				
% de contratos fijos discontinuos				
Subempleo				
DIMENSIÓN 3. CONDICIONES LABORALES	Condiciones de trabajo			
	% de empleados que buscan trabajo para mejorar	7	7	7
	Desajuste de calificaciones			
	Autonomía en el puesto de trabajo			
	% de empleados que trabajan más de 40 horas			
	Horas extraordinarias por trabajador			
	Siniestralidad			
	Incidencia de accidentes laborales con baja	7	7	7
	Gravedad de accidentes con baja			
	Incidencia de enfermedades profesionales			
	Conciliación			
	% de empleados que trabajan sábado, domingo, fin por la tarde o noche	7	11	7
	% de empleados que trabajan en el domicilio particular			
	% de empleados a jornada continuada			
% de empleados con jornada parcial voluntaria				
Formación y promoción				
% de empleados que cursan estudios	7	7	7	
% de formación relacionada con el empleo				
Participación empresarial en la formación				
Género				
Brecha salarial M/H	7	11	7	
Riesgo de quedarse en paro M/H				
Parcialidad involuntaria M/H				
Temporalidad involuntaria M/H				
Desajuste de calificaciones M/H				
% de empleados con trabajo en su domicilio particular M/H				
% de empleados que cursan estudios M/H				

Dado que se trata de indicadores expresados en diferentes magnitudes, hay que establecer una metodología que permita tratarlos de modo agrupado y establecer las ponderaciones de cada uno de los bloques. Así pues, un primer paso será estandarizar las variables para convertirlas en magnitudes comparables y que puedan ser objeto de agregación y ponderación.

Así, cada indicador (I) se ha reconvertido en una nueva variable Z definida como:

$$Z_i = \frac{(I_i - \bar{I})}{Desv(I)}$$

dónde I_i es el valor que toma el indicador en la región i ; \bar{I} corresponde a la media de las 17 comunidades au-

tónomas, y $Desv(I)$ es la desviación estándar del indicador en cuestión. La nueva variable Z toma valores positivos o negativos según si el indicador muestra valores superiores o inferiores a la media española.

A continuación, se analizan de modo resumido los resultados del índice de calidad del trabajo y de sus componentes. En el anexo se pueden consultar la definición y las fuentes de los indicadores usados, así como los resultados correspondientes a cada uno de estos indicadores.

2.1. Análisis de los indicadores

A continuación, se presentan los resultados de los indicadores que conforman cada una de las tres dimensiones indicadas (retribuciones, seguridad en el trabajo y condiciones laborales) para los cuatro años analizados.

Dimensión 1. Retribuciones

Esta dimensión integra los indicadores que tienen más peso en cualquier de los escenarios considerados. Aquí se incluyen la ganancia salarial, el porcentaje de población viviendo en hogares con baja intensidad de trabajo y la desigualdad salarial.

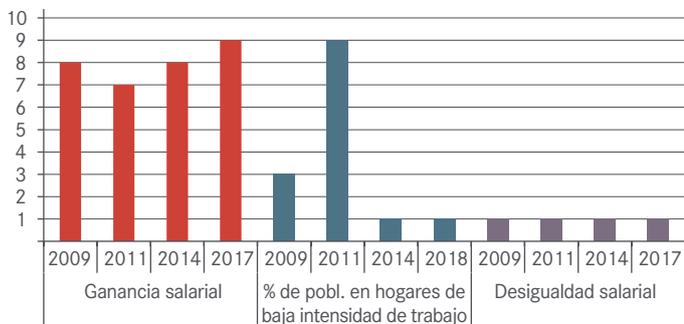
La ganancia salarial media anual en las Illes Balears se sitúa —según se desprende de la *Encuesta anual de estructura salarial* del INE— un poco por debajo de la

media española, con un ligero empeoramiento relativo en el periodo aquí considerado. En el año 2009 el salario medio era un 2,7% inferior a la media de las 17 comunidades autónomas, mientras que en 2017 (el último año disponible) se sitúa un 3,6% por debajo. Es evidente que en este resultado influyen varios aspectos relacionados con la tipología del mercado de trabajo y la estructura productiva de las Balears. En este sentido, una mayor presencia de trabajadores con contrato temporal (con salarios inferiores que la media) y un menor peso del sector industrial (caracterizado por salarios más elevados) contribuyen a explicar estos resultados.

La posición relativa de las Balears mejora sensiblemente cuando se considera el porcentaje de población que vive en hogares con baja intensidad laboral y, especialmente, en términos de indicadores de desigualdad de la distribución salarial. Así, el porcentaje de hogares con baja intensidad laboral se mantiene claramente por debajo de la media de las 17 comunidades autónomas y, después del fuerte impacto de la crisis entre 2009 y 2011, mejora sensiblemente su posición relativa. En el año 2018, un 4,4% de la población reside en hogares con baja intensidad laboral frente al 10,2% de media de las comunidades autónomas.

Por otro lado, cuando se considera la ratio entre los percentiles 90 y 10 de la distribución salarial, las Illes Balears se sitúan como la región con menos desigualdad en todos los años considerados. En este punto hay que hacer una consideración específica en relación con las diferencias de resultados según el origen de la información utilizada. La fuente empleada en este estudio, tal como se ha indicado, es la *Encuesta anual de estructura salarial* (EAES), que permite obtener información de ganancia salarial media, desigualdad en la distribución salarial y brecha de género (que se incluye en la dimensión de género que se analizará posteriormente). Es una encuesta específicamente diseñada para obtener información de los salarios y de su distribución, con una muestra amplia de centros de cotización y de trabajadores por cuenta ajena. Alternativamente, hay información de salarios medios y de su distribución a partir de la *Encuesta de población activa* (EPA). Un análisis de los resultados según esta última fuente muestra sensibles diferencias —especialmente en cuanto al indicador de desigualdad— respecto a los aquí presentados. Más concretamente, la posición de las Illes Balears empeora radicalmente y se registran fluctuaciones muy acentuadas en los resultados de las comunidades autónomas en los años

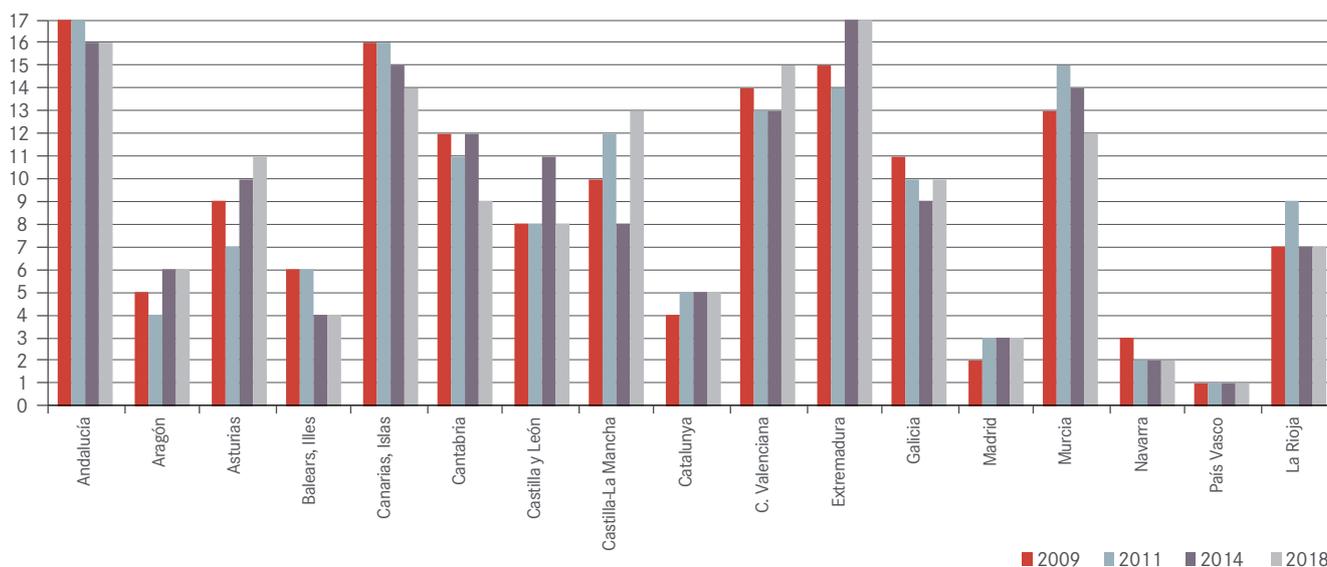
**INDICADORES DE RETRIBUCIONES SALARIALES
(POSICIÓN DE LAS BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)**



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Ganancia media anual (2017, último año disponible) (EAES).
- Porcentaje de población viviendo en hogares con baja intensidad de trabajo (ECV).
- Desigualdad salarial (2017, último año disponible) (ratio 90/10) (EAES).

DIMENSIÓN DE RETRIBUCIONES SALARIALES (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



aquí considerados. Se han tenido en consideración dos aspectos en el momento de seleccionar la fuente de información. Primero, estas marcadas oscilaciones hacen pensar que pueden ser condicionadas por un menor tamaño muestral. Y segundo, en el caso de la EPA, los trabajadores fijos discontinuos ausentes del puesto de trabajo en el momento de la encuesta se consideran sin empleo y, por lo tanto, no forman parte de la muestra de obtención de salarios. El elevado peso de este tipo de contratos en las Illes Balears puede suponer, pues, una notable distorsión de los datos salariales. Todo esto ha llevado a la utilización de la EAES como fuente de información para los indicadores relativos a retribuciones salariales.

cada uno de los otros dos indicadores) sitúa las Balears en mejor posición que la media española y con una ganancia de posiciones en el ranking de estos años. Más concretamente, la clara mejora en el indicador de población en hogares con baja intensidad de trabajo con la recuperación económica ha permitido que pase de situarse en el sexto lugar del ranking en 2009 y 2011 a la cuarta a posición, solo por detrás del País Vasco, Navarra y Madrid³.

La combinación de los tres indicadores (con una ponderación del 50% por la ganancia anual y 25% por

³ La utilización de los datos de salarios que se desprenden de la EPA situaría las Illes Balears en las posiciones 8.^a, 15.^a, 13.^a y 9.^a en 2009, 2011, 2014 y 2018, respectivamente.

Dimensión 2. Seguridad en el trabajo

La dimensión de seguridad en el trabajo incluye indicadores de estabilidad y seguridad en el trabajo y variables relativas a las modalidades laborales que predominan en cada territorio.

Seguridad

En cuanto al apartado de seguridad, la posición relativa de las Balears es muy positiva y se mantiene inalterada a lo largo del periodo analizado. Las Islas se caracterizan por un menor riesgo de quedar en el paro que la media, dato aproximado por la ratio entre número de contratos realizados y asalariados. Además, a pesar del aumento que se ha producido en estos años, este ha sido sensiblemente menor que el que se registra en la media de comunidades autónomas, de modo que se produce una mejora en la posición relativa de las Illes Balears, como se puede observar en la gráfica siguiente. Así mismo, un porcentaje muy bajo de los empleados que buscan trabajo lo hacen por inseguridad en el puesto actual, con la excepción del año 2014, un dato que podría ser condicionado por el tamaño muestral.

En cuanto a la tasa de cobertura de prestaciones por paro, las Illes Balears registran la tasa más alta de todas las comunidades autónomas (90,9% en 2018 por el 51,8% que resulta de la media de las 17 comunidades autónomas). Este hecho se explica por la

tasa de paro más baja y la menor incidencia del paro de larga duración que se ha podido constatar en los indicadores de contexto, pero también por la elevada presencia de trabajadores fijos discontinuos que pueden percibir prestaciones durante los periodos que no trabajan pero que no se contabilizan como parados, dado que tienen una relación laboral indefinida.

En cuanto a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE), las Illes Balears registran una muy baja incidencia, solo incrementada entre 2009 y 2011. Aun así, mientras que la media de comunidades autónomas ha mostrado una muy notable reducción de los ERE a partir de la recuperación económica, en las Illes Balears las cifras se han mantenido muy estables y esto se ha traducido en un claro empeoramiento de la posición relativa en 2018.

Finalmente, la cobertura de los convenios colectivos se sitúa y se mantiene por encima de la media española, con resultados relativamente menos favorables en 2011 y que pueden explicarse por la disminución en la renovación de convenios colectivos a raíz de la aplicación de la cláusula de ultraactividad y el impacto de la crisis.

En estos casos, el indicador agregado de seguridad es la media de los indicadores que lo integran, todos estos con una misma ponderación. Cada uno de los años aquí considerados, las Balears se mantienen en la primera posición del ranking. Como se ha visto, este resultado está fundamentalmente relacionado con los buenos parámetros en términos de cobertura de prestaciones y riesgo de quedarse en paro.

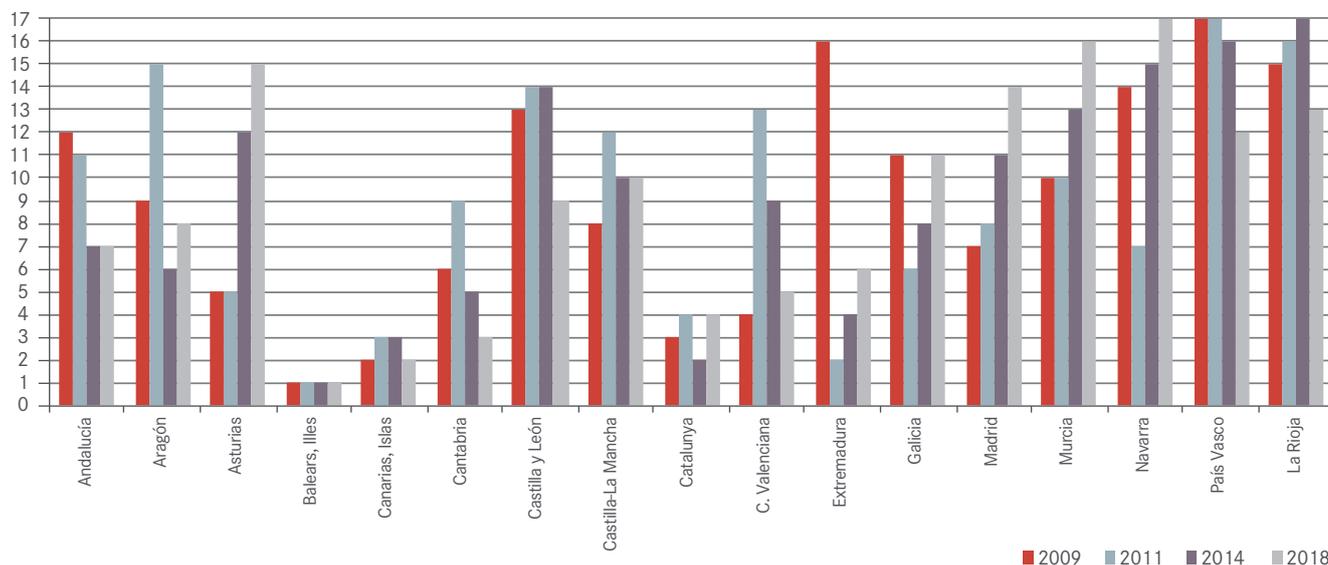
INDICADORES DE SEGURIDAD (POSICIÓN DE LAS ILLES BALEARS ENTRE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Riesgo de quedarse en paro (contratos/personas asalariadas) (SEPE).
- Porcentaje de empleados que buscan otro trabajo por inseguridad del actual (EPA, variables de submuestra).
- Tasa neta de cobertura de prestaciones por paro (SEPE).
- Porcentaje de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (SEPE).
- Tasa de cobertura de los convenios colectivos (ECCT).

SUBDIMENSIÓN DE SEGURIDAD (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



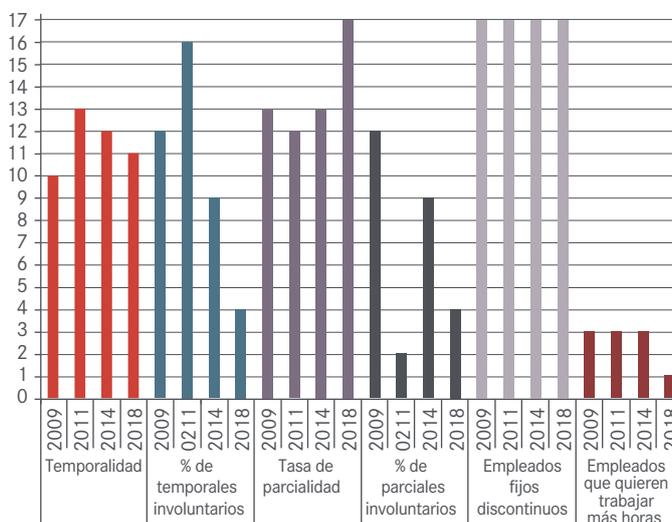
Modalidades laborales

La situación es sensiblemente diferente cuando se analiza el peso de las modalidades laborales, con especial referencia a la incidencia de la contratación temporal y de contratos fijos discontinuos.

Las Balears se caracterizan por una mayor tasa de temporalidad que la media, por otro lado, con más presencia de trabajadores temporales involuntarios. En los últimos años, pero, se ha registrado una sensible disminución en el peso del número de trabajadores que tienen un contrato temporal de modo involuntario, una reducción que ha sido más intensa que en la media española y ha hecho posible una clara mejora en la posición relativa de las Islas en 2018.

En cambio, la presencia de contratos a tiempo parcial se sitúa por debajo de la media española. Esta modalidad contractual se considera un elemento de flexibilidad laboral siempre que sea una opción escogida por el mismo trabajador. El problema radica en el momento en el que la mayoría de los trabajadores con contrato a tiempo parcial lo son porque no encuentran un trabajo a jornada completa. Esta es la situación que se registra en todas las comunidades autónomas sin excepción (a diferencia de otros países europeos). En el caso concreto de las Illes Balears, y a pesar de la precaución con la que se deben tomar estos datos por la posible menor fiabilidad del tamaño muestral, la posición relativa es ligeramente mejor que la media, con alrededor del 50% de contratos a tiempo parcial involuntarios.

INDICADOR DE MODALIDADES LABORALES (POSICIÓN DE LAS BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

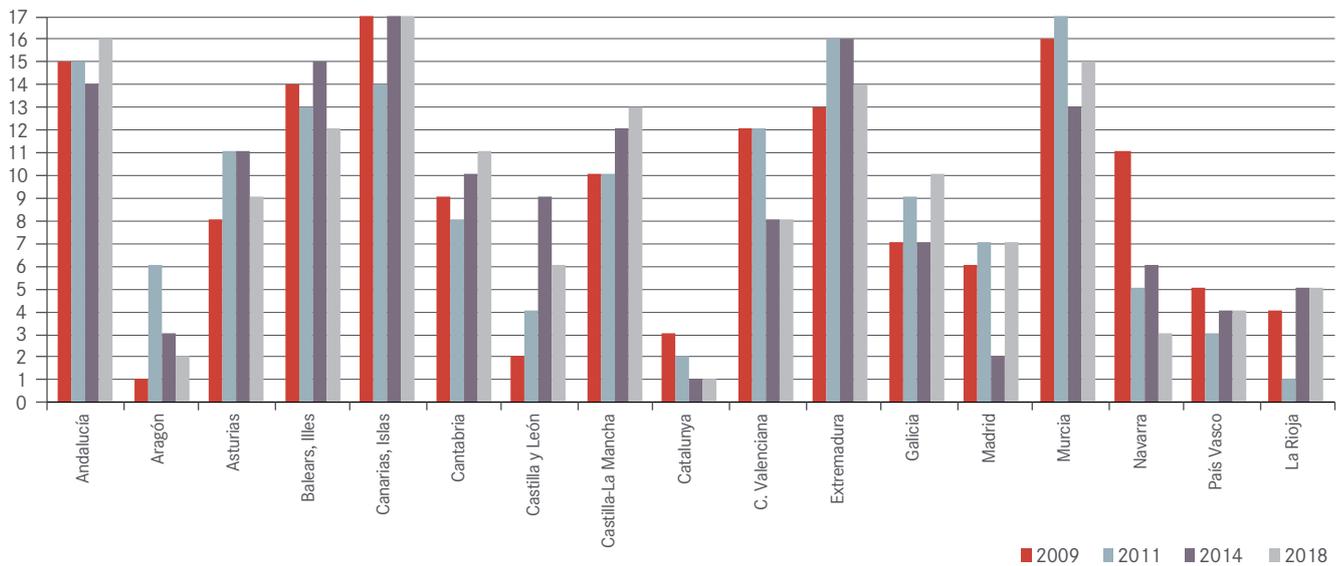
- Tasa de temporalidad (EPA).
- Porcentaje de temporales involuntarios (EPA, variables de submuestra).
- Tasa de parcialidad (EPA).
- Porcentaje de parciales involuntarios (EPA, microdatos).
- Porcentaje de contractes fijos discontinuos (EPA).
- Subempleo (empleados que quieren trabajar más horas, EPA variables de submuestra).

En cuanto a la modalidad de contratos fijos discontinuos, en todos los años considerados las Illes Balears registran las cifras más altas. Este aspecto está relacionado con la estructura productiva de las Islas. Si bien es cierto que la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos puede ser considerado una mejora en la calidad de las modalidades contractuales, no parece que sea este el caso cuando, como se ha visto anteriormente, las Balears también registran una tasa de temporalidad superior a la media española.

Finalmente, la posición relativa de las Islas mejora sensiblemente en el indicador relativo al porcentaje de empleados que quiere trabajar más horas, en el que en 2018 las Balears se sitúan en la primera posición.

En conjunto, la toma en consideración de todos estos indicadores (todos ellos con una ponderación equivalente) posiciona las Illes Balears en los últimos lugares, a pesar de que se produce una ligera mejora en el último ejercicio analizado a raíz de la mejora en la proporción de trabajadores con contrato temporal o parcial involuntario.

SUBDIMENSIÓN DE MODALIDADES (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



Dimensión 3. Condiciones laborales

Este es el bloque que incorpora un mayor número de indicadores con el objetivo de captar todos los elementos que caracterizan las condiciones con los que se desarrolla el trabajo, tanto desde el ámbito del mayor o menor ajuste del trabajo efectuado y la calificación del trabajador, como la mayor o menor autonomía en el desarrollo de las tareas a realizar; las horas de trabajo (y su modalidad) realizadas; la mayor o menor incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales; la existencia de mecanismos para la conciliación de la vida laboral y familiar; la mayor o menor implicación en actividades de formación continua, y las diferencias de género en varios indicadores.

Condiciones de trabajo

En este apartado, la posición relativa de las Balears es relativamente positiva, pero con diferencias acentuadas según el indicador del que se trate.

En cuanto al porcentaje de empleados que buscan otro trabajo para mejorar las condiciones del puesto actual, hay que destacar el sensible incremento, y así empeoramiento de la posición relativa, que se produce en 2018. Esto se podría explicar por el notable crecimiento del empleo en estos últimos años y las expectativas de mejorar en la situación laboral.

De hecho, en este sentido, las Illes Balears destacan por un grado importante de desajuste de calificaciones y esto puede conducir que empleados con un nivel

formativo alto tengan incentivos a buscar un nuevo trabajo para mejorar las condiciones, sobre todo en un momento de fuerte creación de empleo (también en empleos cualificados).

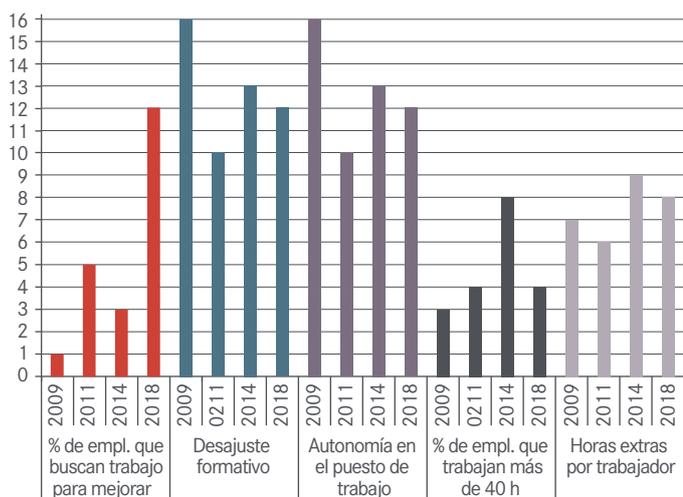
Por otro lado, el porcentaje de trabajadores que cuentan con cierto grado de autonomía en el puesto de trabajo es inferior a la media española y se mantiene sin grandes cambios en el periodo aquí analizado.

Respecto a las horas trabajadas, las Balears se sitúan por debajo de la media española cuando se analiza el porcentaje de empleados que trabajan más de 40 horas semanales y también se encuentra en una posi-

ción relativa ligeramente favorable en cuanto a horas extraordinarias de trabajo.

Considerados globalmente los indicadores (con la misma ponderación cada uno de ellos), las Illes Balears en 2009 parten de una posición relativamente favorable y en estos años se ha producido un empeoramiento en las condiciones de trabajo. Hay que destacar, pero, que esta pérdida de posiciones en el ranking se explica fundamentalmente por el notable incremento en la proporción de empleados que buscan trabajo para mejorar las condiciones del actual. Y esto, como ya se ha indicado, puede ser consecuencia de la buena marcha del empleo en las Islas en estos años de recuperación económica.

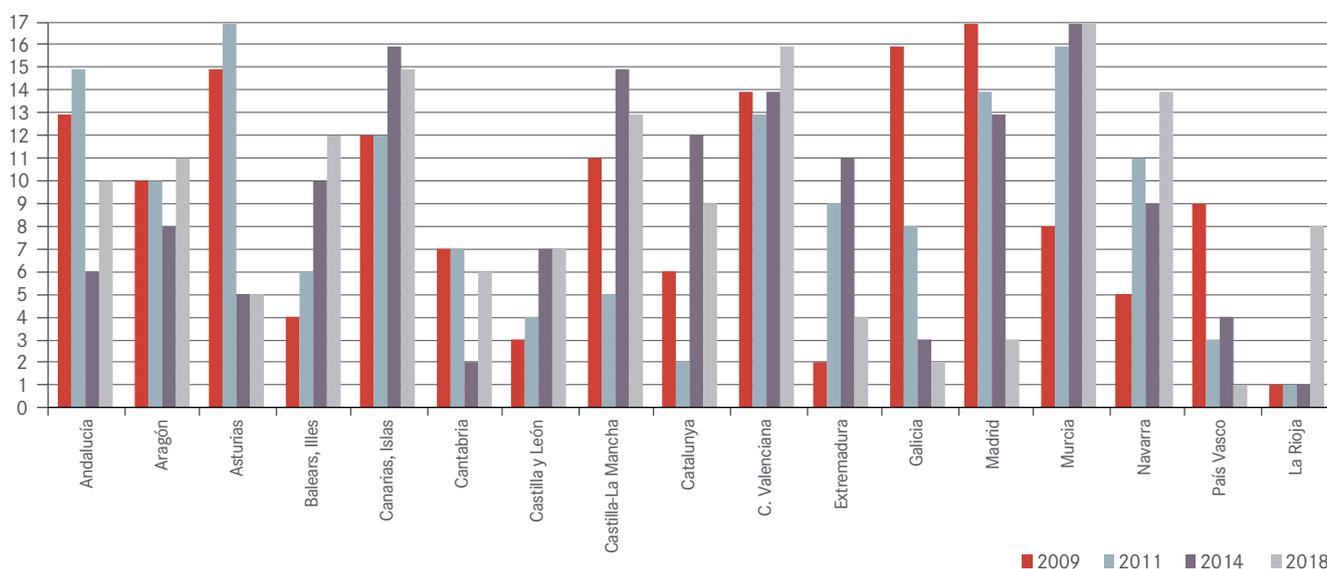
**INDICADORES DE CONDICIONES DE TRABAJO
(POSICIÓN DE LAS BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)**



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Porcentaje de empleados que buscan otro trabajo para mejorar sus condiciones (EPA, variables de submuestra).
- Índice de desajuste de calificaciones (EPA).
- Autonomía en el puesto de trabajo (porcentaje de empleados según tipo de puesto de trabajo) (EPA, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados por número de horas de trabajo (+40 h) (EPA, microdatos).
- Horas extraordinarias (ETCL).

SUBDIMENSIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



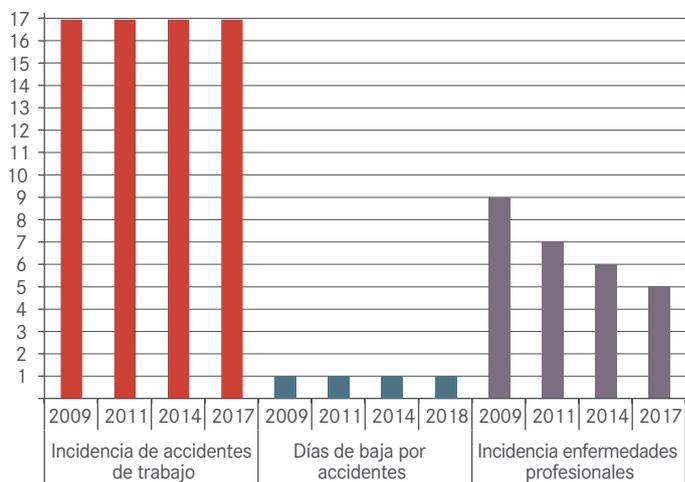
Siniestralidad

En este apartado, los resultados de las Illes Balears son sensiblemente peores que la media española, excepto en el caso del indicador referido a la gravedad de los accidentes, medido por los días de baja. Las Illes Balears se sitúan en la peor posición del ranking en cuanto a incidencia de los accidentes de trabajo, a pesar de que es la comunidad que registra un número menor de días de baja de los accidentes.

En cuanto a enfermedades profesionales, la incidencia de estas es menor que en la media de comunidades autónomas y tiene una evolución positiva, en términos relativos, en los años aquí considerados. Hay que recordar que el cuadro de posibles enfermedades profesionales está acotado y aprobado por real decreto. Determinados casos de enfermedades que no están incluidas pero que puede demostrarse una relación con el trabajo acaban siendo consideradas accidentes de trabajo.

La consideración conjunta de las tres variables, con la misma ponderación las tres, sitúa las Illes Balears en la doceava posición del ranking (exceptuando 2014).

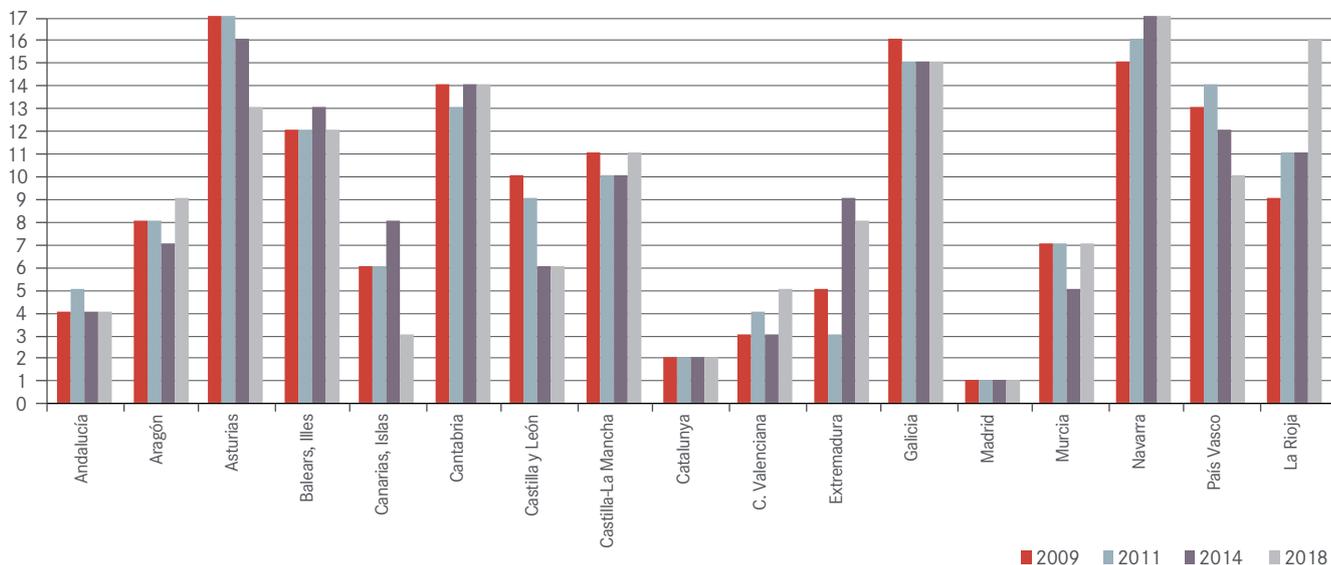
INDICADORES DE SINIESTRALIDAD (POSICIÓN DE LAS ILLES BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Incidencia de accidentes laborales con baja (EAT). Accidentes por cada 100.000 trabajadores.
- Gravedad de los accidentes con baja (días de baja) (EAT).
- Incidencia de enfermedades profesionales (EPR). Enfermedades por cada 100.000 trabajadores.

SUBDIMENSIÓN DE SINIESTRALIDAD (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



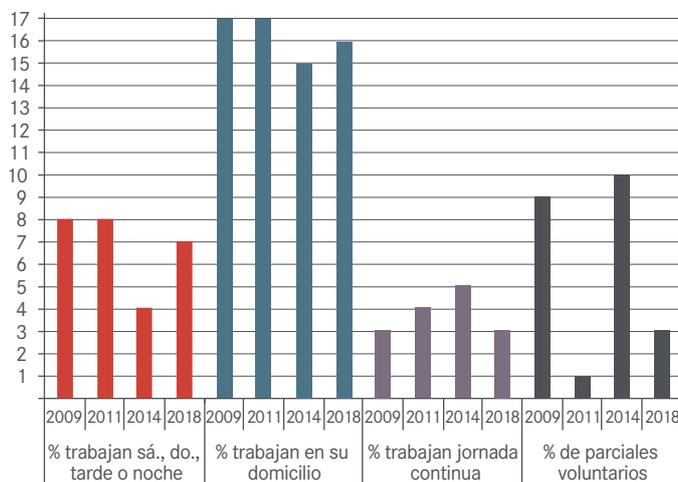
Conciliación

El objetivo de este apartado es valorar las condiciones del puesto de trabajo en la medida de si permiten conciliar la vida familiar y laboral. La posición relativa de las Balears fluctúa en los años aquí considerados, hecho que, como se verá, puede ser condicionado por algunos indicadores cuyos resultados pueden ser relativamente menos fiables a causa de un tamaño muestral reducido.

En el caso de la presencia de empleados que trabajan en jornadas que se consideran desfavorables para facilitar la conciliación (sábados, domingos, última hora de la tarde o noches), las Islas registran más peso en el número de los trabajadores que trabajan en sábado o domingo, que se ve compensado por la menor presencia de empleados que trabajan en las últimas horas de la tarde o las noches. La estructura productiva de las Islas, con predominio de los servicios y una orientación marcadamente turística, tiene una clara incidencia en estos resultados.

La posibilidad de trabajar desde el domicilio particular es notablemente inferior a la media y las Balears ocupan las últimas posiciones del ranking. De nuevo, este aspecto está condicionado por el tipo de empleos y sectores de actividad, en la medida que determinados empleos difícilmente pueden desarrollarse desde un domicilio.

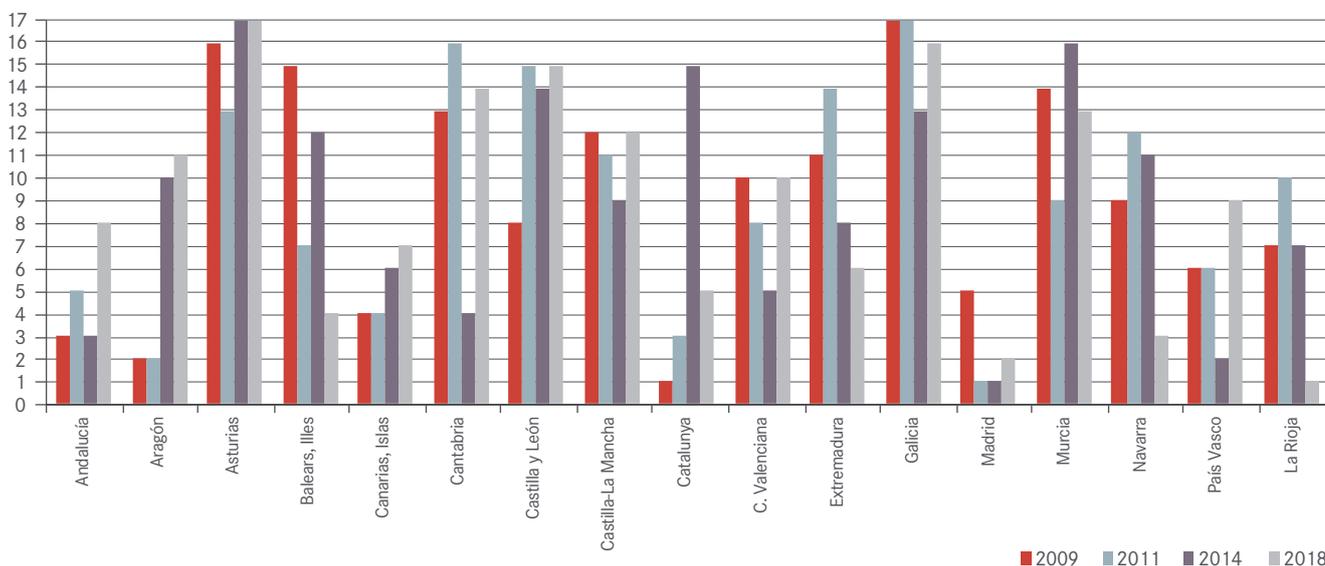
**INDICADORES DE CONCILIACIÓN
(POSICIÓN DE LAS ILLES BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)**



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Porcentaje de empleados por frecuencia que trabajan sábado, domingo, última hora de la tarde o noche (EPA, variables de submuestra) (construcción de un indicador combinado de los cuatro).
- Porcentaje de empleados por frecuencia que trabajan en su domicilio particular (EPA, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados con jornada continua (EPA, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados con jornada parcial voluntaria (EPA, microdatos).

SUBDIMENSIÓN DE CONCILIACIÓN (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



Los resultados mejoran sensiblemente cuando se toma en consideración la proporción de trabajadores con jornada continua, donde las Islas se sitúan en las primeras posiciones del ranking.

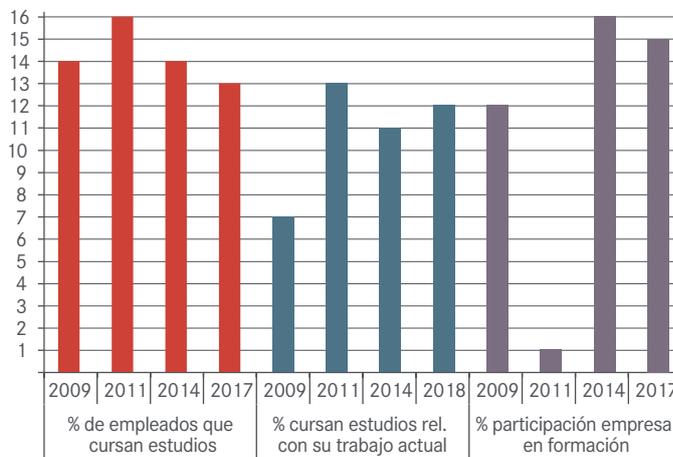
Finalmente, cuando se analiza la proporción de trabajadores con jornada parcial que han optado voluntariamente por este tipo de jornada, la posición relativa de las Illes Balears fluctúa notablemente en los años evaluados. Esto se reproduce, con más o menos intensidad, en la mayoría de las comunidades autónomas, hecho que se podría atribuir más al reducido tamaño muestral que a cambios reales en la parcialidad voluntaria de los respectivos mercados laborales.

En definitiva, el análisis conjunto de los cuatro indicadores muestra cambios sensibles en el periodo considerado, pasando de la 15.ª posición a la 4.ª entre 2009 y 2018. A pesar de que en este resultado incide lo que se ha comentado de la tasa de parcialidad voluntaria, puede afirmarse que se detecta una mejora relativa en el bloque de conciliación en este periodo.

Formación y promoción

El apartado de formación se centra en indicadores relativos a la participación en actividades formativas por parte de los empleados, como *proxy* de las posibilidades de promoción profesional. La posición de las Illes Balears en este apartado es claramente desfavorable, ya que ocupa las últimas posiciones en todos los años considerados.

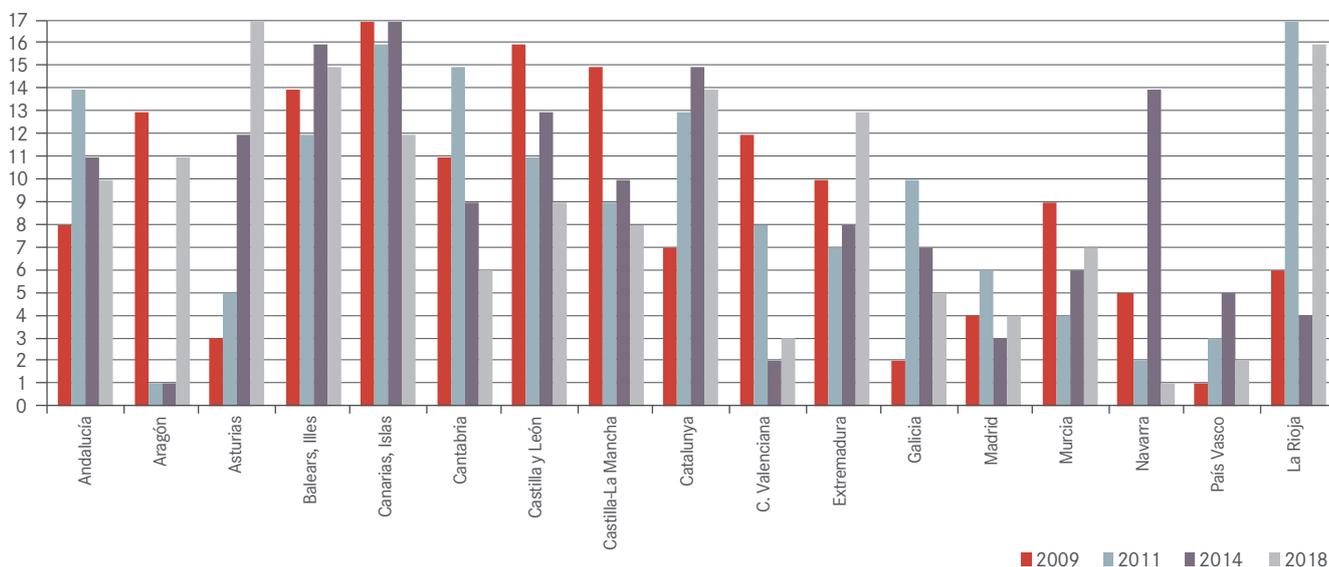
**INDICADORES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
(POSICIÓN DE LAS BALEARS ENTRE LAS 17 AUTONOMÍAS)**



DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Porcentaje de empleados que cursan estudios (EPA, variables de submuestra, formación).
- Objetivo de la formación (EPA, variables de submuestra, formación).
- Participación empresarial en la formación de los empleados que cursan estudios (EPA, variables de submuestra, formación).

SUBDIMENSIÓN DE FORMACIÓN (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



El número de empleados que cursan algún estudio o formación es sensiblemente inferior que la media española. Así, una menor proporción que la media cursa alguna formación relacionada con el puesto de trabajo actual o un posible futuro empleo. Además, la participación empresarial en la formación de los empleados es inferior a la media (exceptuando 2011, totalmente anómalo).

En definitiva, en este bloque las Balears se sitúan en las últimas posiciones del ranking, consecuencia coherente con los malos resultados que también se han señalado en el apartado de contexto dedicado a formación.

Género

Este último bloque incorpora indicadores de las áreas temáticas previamente analizadas en su dimensión de género. Se trata en todos los casos de evaluar la posición relativa entre mujeres y hombres. Globalmente considerados los diferentes indicadores, la posición relativa de las Illes Balears es peor que la media española, con más desigualdad, pues, según género. A pesar de este resultado global, hay que destacar la posición relativamente favorable en el caso de la brecha salarial, ya que la desigualdad que se registra en las Balears es sensiblemente menor que en la media española y sitúa las Islas en las primeras posiciones del ranking (especialmente en los años más recientes). Hay que tener presente que se trata de la ratio entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres, sin ningún ajuste por tipo de empleo, sector o jornada que puedan incidir, evidentemente, en el salario percibido.

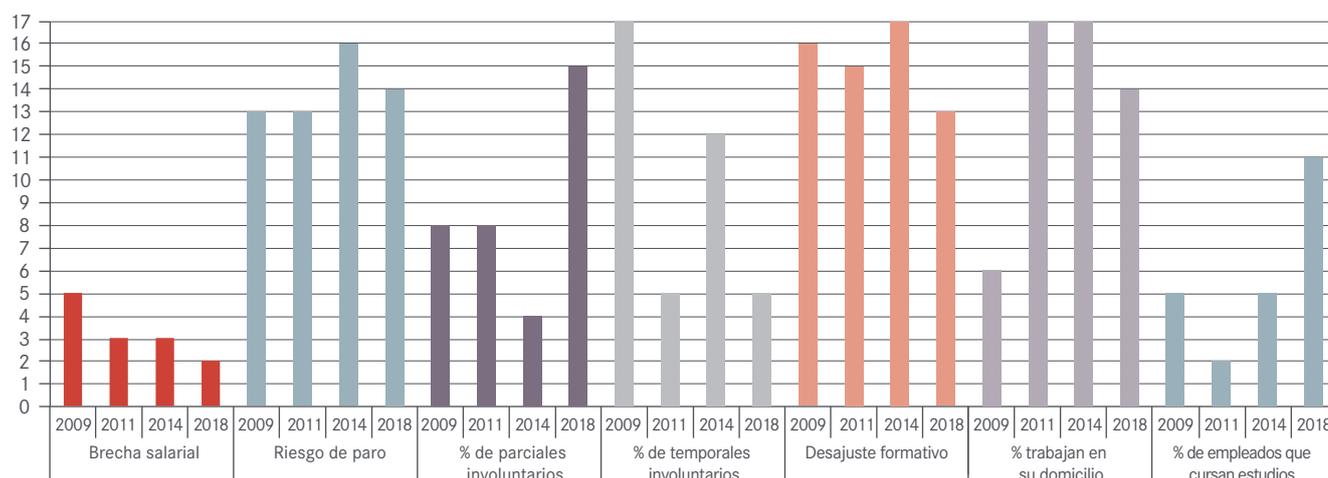
Cuando se evalúan las diferencias de género en cuanto al riesgo de quedar en paro, la posición relativa de las Balears empeora claramente. Mientras que para la media de comunidades autónomas las mujeres presentan un menor riesgo de pasar a situación de paro que los hombres, en el caso de las Balears el riesgo es casi el mismo o, incluso, superior. Esto sitúa las Balears en las últimas posiciones del ranking.

En cuanto a la tasa de parcialidad y temporalidad involuntaria, hay que recordar que la fluctuación en los resultados puede ser condicionada por el reducido tamaño muestral. En el caso de la tasa de parcialidad involuntaria, es menor en el caso de las mujeres que en los hombres en casi todas las comunidades autónomas, también en las Illes Balears.

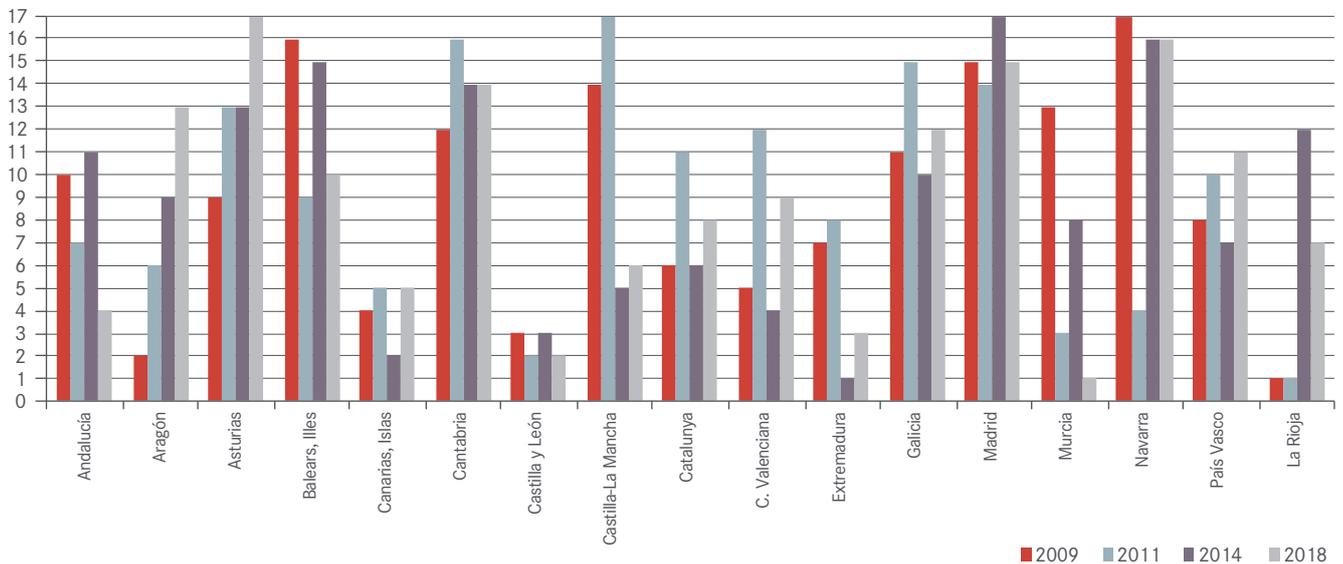
DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES CONSIDERADOS

- Brecha salarial M/H (EAES).
- Riesgo de quedarse en paro M/H (SEPE).
- Parcialidad involuntaria M/H (EPA).
- Temporalidad involuntaria M/H (EPA).
- Índice de desajuste de calificaciones M/H (EPA).
- Porcentaje de empleados por frecuencia que trabajan en su domicilio M/H (EPA, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados que cursan estudios M/H (EPA, variables de submuestra).

INDICADORES DE GÉNERO (POSICIÓN DE LAS ILLES BALEARS ENTRE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



SUBDIMENSIÓN DE GÉNERO (POSICIÓN DE LAS 17 COMUNIDADES AUTÓNOMAS)



No sucede lo mismo en el caso de los empleados con contrato temporal porque no encuentran empleo de duración indefinida. En este caso, la situación entre hombres y mujeres es muy parecida y la posición relativa de las Balears es peor que la media de comunidades autónomas en 2009 y 2014, pero se sitúa ligeramente mejor que la media en 2011 y 2018.

En el caso del desajuste de calificaciones, en casi todas las comunidades autónomas hay que destacar que el desajuste formativo en el caso de las mujeres supera ampliamente el que se registra en los hombres. Las Balears destacan entre las comunidades autónomas con una peor posición, a pesar de que se detecta una pequeña mejora en el último año analizado.

Y mientras que las Islas partían al inicio del periodo analizado de una mejor posición relativa en cuanto a las mujeres empleadas que cursan algún tipo de formación, su posición ha empeorado en el último año.

Igualmente, las Balears también se sitúan en las últimas posiciones en cuanto a la ratio mujeres/hombres que trabajan en su domicilio particular, a pesar de que partía en 2009 de una mejor posición relativa. La proporción de mujeres que pueden trabajar desde su domicilio particular generalmente es menor que en el caso de los hombres, salvo que esté condicionado, a buen seguro, por el tipo de empleos y sectores en los que trabajen unos y otros.

En cuanto a la proporción de empleados que cursan estudios, hay que destacar que la proporción es siempre más elevada en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Así pues, esta proporción se sitúa en las Illes Balears por encima de la media española, con la única excepción del último año analizado, como consecuencia de la disminución del número de empleadas que cursan algún tipo de formación.

En conjunto, la posición relativa de las Illes Balears oscila alrededor de las últimas posiciones, con alguna mejora en los ejercicios de 2011 y 2018, que, como se ha visto, se explican fundamentalmente por los cambios en la posición relativa en la tasa de temporalidad involuntaria.

2.2. Resultados del indicador de calidad del trabajo

Los resultados globales, aplicando las ponderaciones indicadas en páginas anteriores, sitúan las Illes Balears en una posición por encima de la media española. Esto es resultado de una muy buena posición relativa en términos de seguridad en el trabajo, una posición intermedia (a pesar de que también ligeramente por encima de la media) en la dimensión de retribuciones y una situación claramente desfavorable en cuanto a la dimensión de condiciones laborales.

En el escenario base, las Balears parten de la sexta posición en el ranking en 2009 y mejoran ligeramente

los dos últimos años analizados (quinta posición en 2014 y 2018). Esto es consecuencia de la mejora en la dimensión de retribuciones y seguridad.

Cuando se toman en consideración los resultados según el escenario social (en el que tienen más peso las cuestiones de género y conciliación), las posiciones no muestran cambios y se mantiene entre la quinta y sexta posición del ranking según el ejercicio del que se trate.

Por último, en el caso del escenario estabilidad, donde lo que gana peso en las ponderaciones son los indicadores relacionados con la dimensión de seguridad en el puesto de trabajo y modalidades laborales, los resultados de las Illes Balears mejoran ligeramente, y se pasa a ocupar la cuarta posición del ranking de comunidades autónomas en 2018. Hay que recordar que es precisamente en la dimensión de seguridad donde los resultados de las Illes Balears son más favorables.

	ESCENARIO BASE				ESCENARIO SOCIAL				ESCENARIO ESTABILIDAD			
	2009	2011	2014	2018	2009	2011	2014	2018	2009	2011	2014	2018
Andalucía	17	17	15	16	17	17	15	16	17	17	16	16
Aragón	4	4	4	6	4	4	4	6	4	5	4	6
Asturias	9	9	13	15	9	9	13	15	9	9	13	14
Balears, Illes	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	4
Canarias, Islas	16	16	17	14	15	16	17	13	16	16	17	13
Cantabria	11	13	10	9	11	15	10	9	12	13	11	8
Castilla y León	8	7	11	7	8	7	11	7	8	7	10	7
Castilla-La Mancha	10	11	9	11	10	10	9	11	10	11	9	12
Catalunya	3	5	6	4	2	5	6	3	2	4	6	3
Comunitat Valenciana	13	14	12	13	13	14	12	14	13	14	12	11
Extremadura	15	12	16	17	16	12	14	17	15	12	15	17
Galicia	12	10	8	10	12	11	8	10	11	10	8	9
Madrid	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
Murcia	14	15	14	12	14	13	16	12	14	15	14	15
Navarra	5	2	3	3	7	2	3	4	7	2	3	5
País Vasco	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Rioja, La	7	8	7	8	5	8	7	8	6	8	7	10

2.3. Comparativa de resultados ICT con la nueva metodología y la antigua

Como se ha indicado, este nuevo informe sobre el índice de calidad del trabajo supone trabajar con una nueva metodología. Si bien se aprovecha gran parte de la labor realizada hasta el momento, también se incorporan nuevas estadísticas e indicadores que tienen por objeto centrar el análisis específicamente en los aspectos cua-

litativos del empleo, dejando algunos de los indicadores hasta ahora utilizados como elementos de contexto del marco laboral. Es por eso por lo que los antiguos resultados del ICT no son comparables con los nuevos resultados, si bien, y tal como se ve a la tabla siguiente, las diferencias en los resultados no son muy acentuadas.

De hecho, en el escenario base, y según la antigua metodología, las Illes Balears se mantuvieron en la quinta posición en 2009, 2011 y 2014. Y con la nueva metodología la posición pasa de la sexta en 2009 y 2011 a la quinta en 2014.

	NUEVA METODOLOGÍA				ANTIGUA METODOLOGÍA			NUEVA METODOLOGÍA				ANTIGUA METODOLOGÍA		
	ESCENARIO BASE				ESCENARIO BASE			ESCENARIO SOCIAL				ESCENARIO TRADICIONAL		
	2009	2011	2014	2018	2009	2011	2014	2009	2011	2014	2018	2009	2011	2014
Andalucía	17	17	15	16	17	14	14	17	17	15	16	17	14	13
Aragón	4	4	4	6	3	4	6	4	4	4	6	3	4	5
Asturias	9	9	13	15	11	9	9	9	9	13	15	11	10	8
Balears, Illes	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6
Canarias, Islas	16	16	17	14	13	13	13	15	16	17	13	13	13	14
Cantabria	11	13	10	9	9	7	8	11	15	10	9	10	8	9
Castilla y León	8	7	11	7	10	10	10	8	7	11	7	9	9	10
Castilla-La Mancha	10	11	9	11	16	15	15	10	10	9	11	15	16	16
Catalunya	3	5	6	4	2	2	3	2	5	6	3	2	2	3
Comunitat Valenciana	13	14	12	13	12	11	12	13	14	12	14	12	11	11
Extremadura	15	12	16	17	15	17	17	16	12	14	17	16	17	17
Galicia	12	10	8	10	7	12	11	12	11	8	10	7	12	12
Madrid	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1
Murcia	14	15	14	12	14	16	16	14	13	16	12	14	15	15
Navarra	5	2	3	3	4	3	2	7	2	3	4	4	3	2
País Vasco	1	1	1	1	6	6	4	1	1	1	1	5	5	4
Rioja, La	7	8	7	8	8	8	7	5	8	7	8	8	7	7

	NUEVA METODOLOGÍA				ANTIGUA METODOLOGÍA			NUEVA METODOLOGÍA		
	ESCENARIO ESTABILIDAD				ESCENARIO INTERMEDIO			ESCENARIO INNOVADOR		
	2009	2011	2014	2018	2009	2011	2014	2009	2011	2014
Andalucía	17	17	16	16	17	14	14	17	14	14
Aragón	4	5	4	6	3	4	6	3	3	6
Asturias	9	9	13	14	10	9	8	11	9	7
Balears, Illes	5	6	5	4	6	6	5	5	5	5
Canarias, Islas	16	16	17	13	13	13	13	13	13	13
Cantabria	12	13	11	8	9	8	9	9	6	8
Castilla y León	8	7	10	7	11	10	11	10	10	11
Castilla-La Mancha	10	11	9	12	15	16	15	16	15	15
Catalunya	2	4	6	3	2	2	3	2	2	2
Comunitat Valenciana	13	14	12	11	12	12	12	12	12	12
Extremadura	15	12	15	17	16	17	17	15	17	17
Galicia	11	10	8	9	7	11	10	6	11	10
Madrid	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
Murcia	14	15	14	15	14	15	16	14	16	16
Navarra	7	2	3	5	4	3	2	4	4	3
País Vasco	1	1	1	1	5	5	4	7	7	4
Rioja, La	6	8	7	10	8	7	7	8	8	9

3

ANEXO. Definición de los indicadores

A. Indicadores de contexto

1. DEMOGRAFÍA

- Tasa global de dependencia (porcentaje de población de hasta 15 y de 65 o más años en relación con la población potencialmente activa –16 a 64 años–) (padrón municipal).
- Tasa de reemplazo de edad activa (porcentaje de población de 16 a 19 años en relación con la población de 60 a 64 años) (padrón municipal).
- Tasa de población extranjera (porcentaje de población extranjera en relación con la población total) (padrón municipal).

2. MERCADO DE TRABAJO

- Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años (*Encuesta de población activa*).
- Tasa de empleo de la población de 16 a 64 años (*Encuesta de población activa*).
- Tasa de paro de la población de 16 a 64 años (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de población parada de larga duración (un año o más) (*Encuesta de población activa*).
- Ratio relativa de tasa de paro juvenil (tasa de paro juvenil –30 años– respecto de la media) (*Encuesta de población activa*).
- Ratio relativa de tasa de empleo juvenil (tasa de empleo juvenil –30 años– respecto de la media) (*Encuesta de población activa*).

- Ratio relativa tasa de empleo > 55 años (tasa de empleo > 55 años respecto de la media) (*Encuesta de población activa*).
- Ratio relativa tasa de paro de la población extranjera (tasa de paro de extranjeros respecto de la media) (*Encuesta de población activa*).
- Ratio relativa tasa de paro de la población femenina (tasa de paro de mujeres respecto de la media) (*Encuesta de población activa*).
- Empleados en sectores de alta tecnología (Eurostat).

3. FORMACIÓN

- Abandono escolar prematuro (porcentaje de personas que han abandonado el sistema educativo 18-24 años) (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
- Porcentaje de jóvenes de 15-29 años que ni estudian ni trabajan sobre el total de jóvenes de 15-29 años (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de empleados con estudios superiores (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en educación (*Encuesta de población activa*).

4. BIENESTAR Y PROTECCIÓN SOCIAL

- Producto interior bruto per cápita (*Contabilidad nacional*).
- Ratio de dependencia laboral (ratio entre personas que, a pesar de poder trabajar, no lo hacen, ya sea porque están parados o bien porque se mantienen como inactivos, y el número de empleados) (*Encuesta de población activa*).

- Tasa de riesgo de pobreza (porcentaje de personas que viven en hogares con renta equivalente anual por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo en los hogares en el ámbito nacional) (*Encuesta de condiciones de vida*).
- Porcentaje de hogares con dificultades para llegar a fin de mes (*Encuesta de condiciones de vida*).
- Renta familiar bruta disponible per cápita (*Contabilidad regional de España*).
- Pensión de jubilación media (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

B. Indicadores del índice de calidad del trabajo

1. RETRIBUCIONES SALARIALES (51% en el escenario base)

- Ganancia media anual (*Encuesta anual de estructura salarial*) (50%).
- Porcentaje de población viviendo en hogares con baja intensidad de trabajo (*Encuesta de condiciones de vida*) (25%).
- Desigualdad salarial (ratio 90/10) (*Encuesta anual de estructura salarial*) (25%).

2. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Seguridad (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Riesgo de quedar en paro (número de contratos/asalariados) (Servicio Público de Empleo Estatal).
- Porcentaje de empleados que buscan otro trabajo por inseguridad en el actual (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Tasa neta de cobertura de prestaciones por paro (Servicio Público de Empleo Estatal).
- Porcentaje de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (Servicio Público

de Empleo Estatal).

- Tasa de cobertura de los convenios colectivos (*Estadística de convenios colectivos de trabajo*).

Modalidades laborales (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Tasa de temporalidad (trabajadores con contrato temporal/asalariados) (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de temporales involuntarios (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Tasa de parcialidad (trabajadores con jornada parcial/empleados) (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de parciales involuntarios (*Encuesta de población activa*, microdatos).
- Porcentaje de contratos fijos discontinuos (*Encuesta de población activa*).
- Subempleo (porcentaje de empleados que quieren trabajar más horas, *Encuesta de población activa*, variables de submuestra).

3. CONDICIONES LABORALES

Condiciones de trabajo (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Porcentaje de empleados que buscan otro trabajo para mejorar las condiciones del actual (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Índice de desajuste de calificaciones (trabajadores con estudios superiores en empleos elementales/empleados con estudios superiores) (*Encuesta de población activa*).
- Autonomía en el puesto de trabajo (encargados, mandos intermedios, directivos y empleados independientes/total empleados) (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Empleados que trabajan más de 40 horas a la semana (*Encuesta de población activa*, microdatos).

- Horas extraordinarias por trabajador (*Encuesta trimestral de coste laboral*).

Siniestralidad (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Incidencia de accidentes laborales con baja (accidentes por cada 100.000 trabajadores) (*Estadística de accidentes de trabajo*).
- Gravedad de los accidentes con baja (días de baja por accidente de trabajo) (*Estadística de accidentes de trabajo*).
- Incidencia de enfermedades profesionales (enfermedades por cada 100.000 trabajadores) (*Estadística de enfermedades profesionales*).

Conciliación (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Porcentaje de empleados que trabajan sábado, domingo, última hora de la tarde o noche (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados que trabajan en su domicilio particular (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados con jornada continua (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados con jornada parcial voluntaria (*Encuesta de población activa*, microdatos).

Formación y promoción (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Porcentaje de empleados que cursan estudios (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra, formación).
- Objetivo de la formación (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra, formación).
- Participación empresarial en la formación de los empleados que cursan estudios (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra, formación).

Género (7% en el escenario base; los diferentes indicadores ponderan igual)

- Brecha salarial M/H (ganancia salarial anual) (*Encuesta anual de estructura salarial*).
- Riesgo de quedarse en paro M/H (número de contratos/asalariados) (Servicio Público de Empleo Estatal).
- Porcentaje de parciales involuntarios M/H (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de temporales involuntarios M/H (*Encuesta de población activa*).
- Índice de desajuste de calificaciones M/H (*Encuesta de población activa*).
- Porcentaje de empleados que trabajan en su domicilio particular M/H (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).
- Porcentaje de empleados que cursan estudios M/H (*Encuesta de población activa*, variables de submuestra).



Consell Econòmic i Social (CES) Illes Balears
Plaça de Son Castelló, 1 · 07009-Palma
971 177 199 · ces.caib.es