

## 2. Relaciones Laborales y contratación





## 2.1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones empresariales y sindicales CEOE, CEPYME CCOO y UGT, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, denominado de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La citada norma se vio condicionada por dos aspectos:

**1.)** El compromiso con la Unión Europea, lo que suponía que para que se liberaran los fondos europeos era necesario que hubiera una Reforma Laboral.

**2.)** La aprobación por el Congreso de dos proposiciones no de Ley:

(i) el convenio sectorial por encima del Convenio de Empresa y la prevalencia del Convenio autonómico con respecto al sectorial nacional y,

(ii) en materia de subcontratación, que sea el convenio de la empresa que contrata (la empresa principal) el que se aplicara a la subcontrata.

Las negociaciones abordaron cinco materias que resumiremos, a grandes rasgos, cómo han quedado cada una de ellas:

I. La contratación laboral.

II. Flexibilidad interna.

III. Subcontratación.

IV. ERTES.

V. Negociación colectiva.

**I.-** La Reforma de la contratación Laboral, tiene por objeto la incorporación de los jóvenes y la temporalidad, por lo que abarca los contratos formativos, los contratos temporales y los contratos fijos-discontinuos.

**1.-** En relación a los contratos formativos se pretende ser más exigentes en la conexión entre los estudios y la práctica profesional, por lo que el nuevo contrato formativo en alternancia se refuerza, dirigiéndose principalmente a los ciclos de Formación Profesional y, particularmente, a la Formación Dual que se pretende reformar y que en Canarias también se les está dando un protagonismo a través de los acuerdos de la Concertación Social.

Se eliminan limitaciones como: topes de edad pudiéndose realizar en edades superiores a los 30 años; se pueden hacer a tiempo parcial y en determinadas situaciones excepcionales, se puede hacer en horario nocturno y a turnos, asemejándose el contrato en prácticas a la regulación actual.

**2.-** La reducción de la temporalidad es la materia estrella de la reforma laboral, toda vez que la Reforma pretende consagrar la contratación indefinida como principio fundamental que rige las relaciones laborales.

En relación a los contratos temporales hay una profunda modificación del régimen jurídico de la contratación temporal que era el principal cambio solicitado por Europa, con el objetivo de reducir las tasas de temporalidad.

En este sentido, se deroga el contrato de obra o servicio determinado, que nos perjudica bastante, al sustentarse muchas de nuestras actividades (Sentencia del Tribunal Supremo de Diciembre de 2020).

Se regula un contrato temporal por causas de la producción que modifica el actual eventual que da lugar, (i) en un primer supuesto, a un contrato de 6 meses (más 6 meses, siempre y cuando se regule así por convenio sectorial), con unas causas relativamente abiertas, que contemplan desde el incremento ocasional e imprevisible, como las oscilaciones de la actividad normal.

En un segundo supuesto, la posibilidad de un contrato de 90 días para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo, en periodos discontinuos, así como un contrato de sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto de trabajo para cubrir excedencias forzosas, etc.

Asimismo, habrá un endurecimiento de las sanciones de los contratos temporales en fraude de Ley y habrá recargos de cotización con cada baja en los contratos de los contratos de muy corta duración, por lo que la conclusión es que pretende reducir la temporalidad, pero también se reduce la duración o vigencia de los contratos temporales con una clara invitación hacia la potenciación de la contratación indefinida.

**3.-** Asimismo, se reforma el contrato fijo-discontinuo para reforzarlo, siendo una alternativa a la contratación temporal, de tal forma que se pretende un trasvase del contrato de obra o servicio determinado derogado hacia el contrato fijo-discontinuo.

Se hace un especial llamamiento a las contratistas, subcontratistas y concesiones administrativas para utilizar esta figura -que utilizaban antes el contrato de obra o servicio determinado-, toda vez que la jurisprudencia ha consolidado que no es válido el contrato de obra o servicio determinado cuando está vinculado a una contrata, por lo que el contrato fijo discontinuo se va a destinar a acoger a este tipo de actividad productiva.

Parece que sólo afecta a las contratistas y subcontratistas -sobre todo empresas contratistas de otras-, pero este contrato (obra o servicio determinado) también lo realizaban las empresas para la realización de obras o servicios con autonomía o sustantividad dentro de la actividad normal de las empresas, contratos por proyectos de las organizaciones empresariales, por lo que algunos sectores están encontrando dificultades de adaptación de la contratación laboral.

Finalmente, al inicio de los periodos de inactividad no habrá indemnizaciones y el trabajador pasaría al desempleo y se habilita el uso

del fijo discontinuo a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que hasta ahora no podían, por lo que tendrán que modificar la Ley del 1994 de las ETT que casi tiene 30 años.

**II.-** En relación a la flexibilidad interna, no se modifica el artículo 41 ET (Modificación sustancial de las condiciones de trabajo), que era un tema importante para el funcionamiento interno de la empresa y para las pymes, siendo el precepto más importante de la reforma laboral del 2012 y que dio protagonismo a “la flexibilidad interna” (reglas en el funcionamiento interno de la empresa que evitan los despidos).

Ese artículo, como está actualmente regulado, afronta la posibilidad de modificar jornada, horario, turnos, remuneraciones y el procedimiento que está en el artículo 41 del ET y empuja a su vez el procedimiento de:

- los acuerdos para la movilidad geográfica,
- los acuerdos para la sucesión de empresas,
- los Acuerdos para los Ertres,
- los acuerdos para los Despidos Colectivos y
- los acuerdos para el Descuelgue salarial

Siempre hemos destacado la bipolaridad del mercado laboral español en la entrada y salida de personas trabajadoras, no habiéndose desarrollado suficientes instrumentos de flexibilidad interna que permitan el mantenimiento del empleo, por eso entendemos importante que el artículo 41 del ET se haya quedado al margen de la reforma actual y constituye, básicamente, la esencia junto a otros elementos, como la negociación colectiva, en la flexibilidad que generó la reforma laboral de 2012.

**III.-** La subcontratación es un aspecto que tienen mucha importancia en nuestro sistema económico y su afectación en las pymes y autónomos, por lo que se pretendía recuperar la aplicación del convenio sectorial de la empresa principal.

Finalmente, se aplica el convenio del sector de la actividad que se desarrolla en la contrata o subcontrata y, si hubiera otros convenios colectivos que aplicar, porque así lo establece el título III del Estatuto de los Trabajadores -que es el que marca las reglas de la negociación colectiva-, pues se aplicarían éstos y muy concretamente los convenios propios de empresa, tal y como queda acordado en el artículo 84 ET.

En definitiva, el convenio colectivo aplicable es el de la actividad objeto de contrato, esto es, el convenio que se aplicará a la empresa contratista es el de la actividad que se contrata, no el de la empresa principal, salvo que el convenio colectivo de ámbito inferior (de empresa) tenga unas condiciones mejores.

**IV.-** En relación con los ERTES, como mecanismos de flexibilidad importante para las empresas y trabajadores se incluye la experiencia de la

pandemia en el artículo 47 ET (ERTES tradicionales) con exoneraciones por Fuerza Mayor (decisiones sanitarias, inundaciones...) del 90% regulada en el Estatuto de los Trabajadores y ETOP del 20%, dando cierta tranquilidad a efectos del último acuerdo de los ERTES que finaliza el 28 de febrero de 2022, posteriormente prorrogado.

En este sentido las exoneraciones son voluntarias, con mecanismo flexible de afectación y desafectación flexible de los trabajadores y, los que se acojan a estas exoneraciones, tendrán el compromiso de mantenimiento del empleo, pero si se quebranta, solamente tendrían que devolver exclusivamente las exoneraciones del trabajador despedido.

En relación a los MECANISMOS RED, que abriría en consejo de ministros para supuestos excepcionales, complejos, nos dicen que hay una mejora sustancial del mecanismo que sería por crisis económicas o; transiciones sectoriales, siendo ERTES por causas cíclicas o económicas para ayudar a los sectores que estarían dotados de exoneraciones y compromiso de mantenimiento de empleo -pero si se quebranta-, solamente tendrían que devolver exclusivamente las exoneraciones del trabajador despedido.

**V.-** Finalmente, en relación a la negociación colectiva la prioridad aplicativa del convenio de empresa se mantiene intacta, a excepción del salario, donde el convenio de empresa no puede estar por debajo del convenio del sector y se vuelve a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, que puede suponer una petrificación de las relaciones laborales, siendo cierto que un importante porcentaje de convenios colectivos habían negociado la ultraactividad indefinida y también la Jurisprudencia había dejado prácticamente en nada esa limitación de la ultraactividad.

En este contexto, hemos incluido en nuestro informe anual un capítulo dedicado de forma exclusiva al ámbito de las relaciones laborales, dado que se trata de un marco muy amplio y complejo que reviste una gran relevancia al englobar los conceptos y mecanismos, así como todos los instrumentos, que sirven de principios rectores de la interacción entre los agentes que operan dentro del mercado laboral, destacando conceptos tan importantes como la contratación, la negociación colectiva, la forma en la que se estructuran los salarios que perciben los trabajadores y la incidencia de los incrementos del Salario Mínimo Interprofesional, el absentismo, o la excesiva producción normativa en el ámbito laboral, entre otros.

La estructura del resto de este capítulo es la que sigue a continuación:

*2.2. Contratación laboral.*

*2.3. Relaciones Laborales.*

*2.4. Principales Resultados*

## 2.2. CONTRATACIÓN LABORAL.

### 2.2.1. Contrataciones registradas en Canarias en 2022

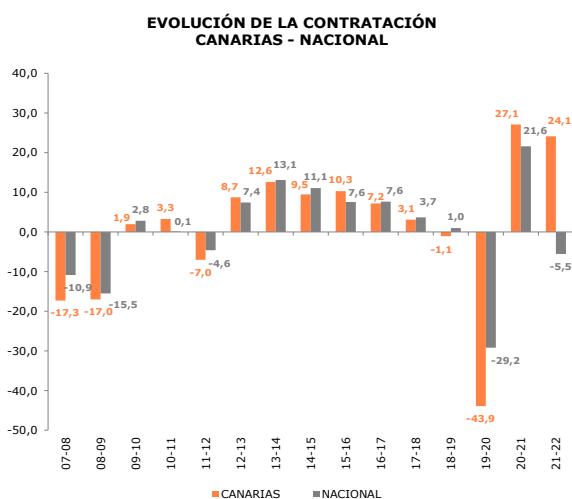
Durante el pasado ejercicio, la contratación registrada en Canarias contabilizó un total de 754.059 contratos, superando los registros del año precedente en un 24,1%, lo que supone 146.564 contrataciones adicionales, con respecto a las cifras correspondientes a 2021.

En el caso del conjunto de España, los datos publicados por el SEPE ponen de manifiesto que se formalizó un total de 18.310.343 contratos, lo que implica, a diferencia del caso del Archipiélago, un descenso interanual del 5,5%, que se traduce en 1.074.016 contrataciones menos que en 2021. En este caso, el aumento de los contratos indefinidos no pudo compensar el retroceso sufrido por la contratación temporal tras la entrada en vigor de la última reforma laboral

Por su parte, los contratos indefinidos, tal y como cabía esperar, saldaron el pasado año con un incremento del 321,1%, 245.582 inscripciones más, hasta contabilizar un total de 322.055 contratos, el 42,7% de la contratación total en las Islas. En este caso, esta modalidad se situó muy por encima del nivel preCOVID, a razón de un 229,9%, lo que implica 224.428 contratos más que en 2019.

En el conjunto del país, se evidenció un aumento interanual del 232,5%, sumando 4.913.819 contratos indefinidos más que en 2021, un aumento relativo más moderado que el experimentado en Canarias, alcanzando los 7.027.160 registros, un 38,4% del total, un peso que resulta menor que en el caso de Canarias, tal y como sucede a lo largo de toda la serie histórica.

GRÁFICO 2.2.1

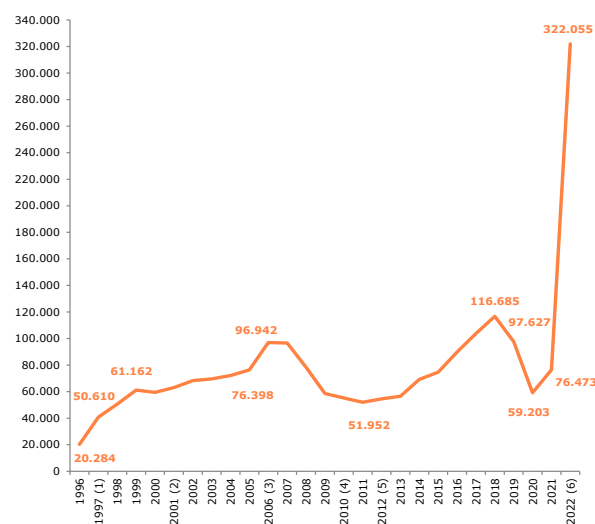


Pese a la alza anotada en las Islas, el número de contratos formalizados a lo largo de 2022 se mantuvo un 11,5% por debajo del nivel previo a la crisis sanitaria, apuntando 98.073 inscripciones menos que en 2019, una señal de que el conjunto de la economía canaria, pese a la recuperación mostrada los últimos dos ejercicios, continúa sin consolidar la recuperación de los niveles anteriores a la pandemia, si bien, otros condicionantes, como el profundo cambio de regulación en materia de contratos, han incidido sobre las cifras de contratación en el transcurso del pasado ejercicio.

Con respecto a la media nacional, tras la caída interanual anotada en 2022, la contratación registró 4.201.878 contratos menos que antes de la irrupción del COVID-19, lo que implica una caída relativa del 18,7% en comparación con el dato de 2019, más intensa que la anotada en el caso de Canarias.

A continuación abordamos el estudio sobre la evolución de las distintas modalidades contractuales en el transcurso de 2022, teniendo en cuenta que el 31 de marzo del pasado ejercicio entraron en vigor los aspectos de la última Reforma Laboral relacionados con las modalidades contractuales.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2022



(1) Implantación de la Reforma Laboral 1997  
(2) Implantación de la Reforma Laboral 2001  
(3) Implantación de la Reforma Laboral 2006  
(4) Implantación de la Reforma Laboral 2010  
(5) Implantación de la Reforma Laboral 2012  
(6) Implantación de la Reforma Laboral 2022

Dentro de esta modalidad, la mayor parte fueron contratos indefinidos ordinarios, que alcanzaron las 275.040 inscripciones durante 2022, un 282,0% más que el año precedente, con 203.031 registros adicionales; al tiempo que en el ámbito del Estado, se apreció una elevación del 154,4%, 2.857.203 registros más que un año antes, lo que supera el repunte anotado en las Islas.

Además, si atendemos al tipo de jornada, los indefinidos ordinarios a tiempo completo contabilizaron las 174.681 contrataciones, lo que equivale a evidenciar un alza interanual del 265,7 por ciento.

En lo referido a la jornada a tiempo parcial, durante el pasado año se formalizaron 100.359 contratos indefinidos, con lo que superan los registros de 2021 en un 314,0 por ciento.

En ambos casos, el nivel de contratación superó los niveles previos a la pandemia, con sendos repuntes interanuales del 190,4% en el ámbito del tiempo completo, y del 293,3% en la jornada a tiempo parcial.

GRÁFICO 2.2.2

En cuanto al origen de la formalización, los indefinidos ordinarios iniciales crecieron en el conjunto del pasado ejercicio un 497,3%, hasta marcar un total de 208.775 inscripciones; mientras que las conversiones de contratos de duración determinada en indefinidos ordinarios culminaron 2022 apuntando un aumento del 78,8 por ciento.

Por otra parte, los contratos fijos discontinuos, que venían mostrando un peso muy limitado dentro de la contratación total en general, e indefinida en particular, cobraron una gran importancia debido a la nueva regulación en materia laboral, y acumularon en el conjunto del año un total de 47.015 inscripciones, lo que se traduce en un in-

cremento interanual del 953,2 por ciento. Dedicaremos un apartado específico a esta tipología, dada la relevancia que se le ha otorgado en el último ejercicio.

Pasando a los resultados de la contratación de duración determinada o temporal, se aprecia un notable retroceso, fruto de la eliminación de la modalidad de contrato de obra y servicio determinado, una tipología que representaba hasta el pasado 2021 buena parte de la contratación de carácter temporal y que, a su vez, suponía un instrumento a disposición del tejido productivo para ajustarse al comportamiento y a las circunstancias estacionales de la actividad económica.

#### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2022

	2019	2020	2021	2022	% s/ el total	VAR. 19-20		VAR. 21-22		VAR. 19-22	
						ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
<b>CANARIAS</b>											
<b>INDEFINIDO</b>	<b>97.627</b>	<b>59.203</b>	<b>76.473</b>	<b>322.055</b>	<b>42,7</b>	<b>-38.424</b>	<b>-39,4</b>	<b>245.582</b>	<b>321,1</b>	<b>224.428</b>	<b>229,9</b>
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b>	<b>92.604</b>	<b>55.949</b>	<b>72.009</b>	<b>275.040</b>	<b>36,5</b>	<b>-36.655</b>	<b>-39,6</b>	<b>203.031</b>	<b>282,0</b>	<b>182.436</b>	<b>197,0</b>
TIEMPO COMPLETO											
INICIALES	29.156	18.135	22.210	128.689	17,1	-11.021	-37,8	106.479	479,4	99.533	341,4
CONVERSIONES	31.002	18.386	25.560	45.992	6,1	-12.616	-40,7	20.432	79,9	14.990	48,4
<b>TOTAL</b>	<b>60.158</b>	<b>36.521</b>	<b>47.770</b>	<b>174.681</b>	<b>23,2</b>	<b>-23.637</b>	<b>-39,3</b>	<b>126.911</b>	<b>265,7</b>	<b>114.523</b>	<b>190,4</b>
TIEMPO PARCIAL											
INICIALES	17.867	11.367	12.741	80.086	10,6	-6.500	-36,4	67.345	528,6	62.219	348,2
CONVERSIONES	14.579	8.061	11.498	20.273	2,7	-6.518	-44,7	8.775	76,3	5.694	39,1
<b>TOTAL</b>	<b>32.446</b>	<b>19.428</b>	<b>24.239</b>	<b>100.359</b>	<b>13,3</b>	<b>-13.018</b>	<b>-40,1</b>	<b>76.120</b>	<b>314,0</b>	<b>67.913</b>	<b>209,3</b>
FIJO DISCONTINUO											
INICIALES	3.822	2.485	3.125	39.593	5,3	-1.337	-35,0	36.468	1167,0	35.771	935,9
CONVERSIONES	1.201	769	1.339	7.422	1,0	-432	-36,0	6.083	454,3	6.221	518,0
<b>TOTAL</b>	<b>5.023</b>	<b>3.254</b>	<b>4.464</b>	<b>47.015</b>	<b>6,2</b>	<b>-1.769</b>	<b>-35,2</b>	<b>42.551</b>	<b>953,2</b>	<b>41.992</b>	<b>836,0</b>
<b>DURACIÓN DETERMINADA</b>	<b>744.085</b>	<b>410.279</b>	<b>522.751</b>	<b>411.588</b>	<b>54,6</b>	<b>-333.806</b>	<b>-44,9</b>	<b>-111.163</b>	<b>-21,3</b>	<b>-332.497</b>	<b>-44,7</b>
TIEMPO COMPLETO	436.418	244.808	304.012	254.890	33,8	-191.610	-43,9	-49.122	-16,2	-181.528	-41,6
TIEMPO PARCIAL	307.667	165.471	218.739	156.698	20,8	-142.196	-46,2	-62.041	-28,4	-150.969	-49,1
<b>FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	<b>7.357</b>	<b>6.348</b>	<b>5.573</b>	<b>7.036</b>	<b>0,9</b>	<b>-1.009</b>	<b>-13,7</b>	<b>1.463</b>	<b>26,3</b>	<b>-321</b>	<b>-4,4</b>
<b>OTROS CONTRATOS</b>	<b>3.063</b>	<b>2.099</b>	<b>2.698</b>	<b>13.380</b>	<b>1,8</b>	<b>-964</b>	<b>-31,5</b>	<b>10.682</b>	<b>395,9</b>	<b>10.317</b>	<b>336,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>852.132</b>	<b>477.929</b>	<b>607.495</b>	<b>754.059</b>	<b>100,0</b>	<b>-374.203</b>	<b>-43,9</b>	<b>146.564</b>	<b>24,1</b>	<b>-98.073</b>	<b>-11,5</b>
<b>NACIONAL</b>											
<b>INDEFINIDO</b>	<b>2.159.434</b>	<b>1.545.610</b>	<b>2.113.341</b>	<b>7.027.160</b>	<b>38,4</b>	<b>-613.824</b>	<b>-28,4</b>	<b>4.913.819</b>	<b>232,5</b>	<b>4.867.726</b>	<b>225,4</b>
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b>	<b>1.896.593</b>	<b>1.362.330</b>	<b>1.850.430</b>	<b>4.707.633</b>	<b>25,7</b>	<b>-534.263</b>	<b>-28,2</b>	<b>2.857.203</b>	<b>154,4</b>	<b>2.811.040</b>	<b>148,2</b>
TIEMPO COMPLETO											
INICIALES	735.549	521.934	718.603	2.186.367	11,9	-213.615	-29,0	1.467.764	204,3	1.450.818	197,2
CONVERSIONES	539.225	407.124	574.320	779.739	4,3	-132.101	-24,5	205.419	35,8	240.514	44,6
<b>TOTAL</b>	<b>1.274.774</b>	<b>929.058</b>	<b>1.292.923</b>	<b>2.966.106</b>	<b>16,2</b>	<b>-345.716</b>	<b>-27,1</b>	<b>1.673.183</b>	<b>129,4</b>	<b>1.691.332</b>	<b>132,7</b>
TIEMPO PARCIAL											
INICIALES	372.035	259.176	313.707	1.343.004	7,3	-112.859	-30,3	1.029.297	328,1	970.969	261,0
CONVERSIONES	249.784	174.096	243.800	398.523	2,2	-75.688	-30,3	154.723	63,5	148.739	59,5
<b>TOTAL</b>	<b>621.819</b>	<b>433.272</b>	<b>557.507</b>	<b>1.741.527</b>	<b>9,5</b>	<b>-188.547</b>	<b>-30,3</b>	<b>1.184.020</b>	<b>212,4</b>	<b>1.119.708</b>	<b>180,1</b>
FIJO DISCONTINUO											
INICIALES	216.329	155.403	203.166	2.164.875	11,8	-60.926	-28,2	1.961.709	965,6	1.948.546	900,7
CONVERSIONES	46.512	27.877	59.745	154.652	0,8	-18.635	-40,1	94.907	158,9	108.140	232,5
<b>TOTAL</b>	<b>262.841</b>	<b>183.280</b>	<b>262.911</b>	<b>2.319.527</b>	<b>12,7</b>	<b>-79.561</b>	<b>-30,3</b>	<b>2.056.616</b>	<b>782,2</b>	<b>2.056.686</b>	<b>782,5</b>
<b>DURACIÓN DETERMINADA</b>	<b>20.090.509</b>	<b>14.207.062</b>	<b>17.030.166</b>	<b>10.787.883</b>	<b>58,9</b>	<b>-5.883.447</b>	<b>-29,3</b>	<b>-6.242.283</b>	<b>-36,7</b>	<b>-9.302.626</b>	<b>-46,3</b>
TIEMPO COMPLETO	12.982.583	9.882.154	11.291.465	7.211.749	39,4	-3.100.429	-23,9	-4.079.716	-36,1	-5.770.834	-44,5
TIEMPO PARCIAL	7.107.926	4.324.908	5.738.701	3.576.134	19,5	-2.783.018	-39,2	-2.162.567	-37,7	-3.531.792	-49,7
<b>FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	<b>121.911</b>	<b>76.024</b>	<b>110.752</b>	<b>104.173</b>	<b>0,6</b>	<b>-45.887</b>	<b>-37,6</b>	<b>-6.579</b>	<b>-5,9</b>	<b>-17.738</b>	<b>-14,5</b>
<b>OTROS CONTRATOS</b>	<b>140.367</b>	<b>114.365</b>	<b>130.100</b>	<b>391.127</b>	<b>2,1</b>	<b>-26.002</b>	<b>-18,5</b>	<b>261.027</b>	<b>200,6</b>	<b>250.760</b>	<b>178,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22.512.221</b>	<b>15.943.061</b>	<b>19.384.359</b>	<b>18.310.343</b>	<b>100,0</b>	<b>-6.569.160</b>	<b>-29,2</b>	<b>-1.074.016</b>	<b>-5,5</b>	<b>-4.201.878</b>	<b>-18,7</b>

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Así, y pese a que entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2022 aún se podían formalizar contratos bajo esta modalidad de duración determinada ya extinguida -con una duración máxima de seis meses tras su firma-, la contratación temporal en el Archipiélago acumuló durante el pasado ejercicio una disminución interanual del 21,3%, hasta contabilizar un total de 411.588 inscripciones, un 54,6% del total, que suponen 111.163 contrataciones menos que en 2021.

En el ámbito nacional, esta tipología también mostró valores negativos, con una caída más intensa que en las Islas, cifrada en un 36,7%, hasta los 10.787.883 registros, un 58,9% de la contratación total.

Asimismo, como ya se preveía, los datos resultan inferiores a los que se anotaban antes de la pandemia, situándose un 44,7% por debajo del dato de 2019, en concreto, 332.497 contratos menos, una caída de la contratación temporal que no pudo ser compensada por el alza de los contratos indefinidos.

Observando las cifras por tipo de jornada, las contrataciones de duración determinada a tiempo completo saldaron el año alcanzando un volumen de 254.890 contratos, que se traduce en un retroceso interanual de 49.122 inscripciones, un 16,2% menos que en 2021.

En el mismo sentido, los contratos temporales a tiempo parcial también cayeron, y lo hicieron con una mayor intensidad, anotando un descenso relativo del 28,4%, 62.041 formalizaciones menos que en 2021, situándose en los 156.698 registros.

Por último, para terminar con el estudio general de las distintas modalidades, indicamos que aquellos contratos vinculados con la formación o con la obtención de la práctica profesional experimentaron, conjuntamente, un crecimiento interanual del 26,3% al término de 2022, un alza que implica 1.463 inscripciones adicionales, hasta un total de 7.036 contratos; al tiempo que el grupo de "otros contratos", que durante el ejercicio analizado ha ganado una presencia mucho más relevante que en años anteriores dentro de la contratación total, culminó el año acumulando 13.380 formalizaciones, describiendo un repunte del 395,9%, 10.682 registros más que el año anterior.

### 2.2.2. Contratos fijos discontinuos en 2022.

En el capítulo dedicado a la contratación laboral de nuestro informe, hemos querido tratar de forma individualizada la figura del contrato fijo discontinuo, una tipología que, como ya hemos avanzado, ha sido objeto de una profunda revisión normativa en el ámbito de la última reforma laboral, con la meta de cubrir la naturaleza estacional y de temporada que caracteriza a la demanda de mano de obra que exigen muchas y diversas actividades que se desarrollan dentro de la economía de nuestro país.

No obstante, debemos recordar que la contratación de duración determinada o temporal ha supuesto en los últimos años una herramienta esencial en este continuo proceso de adaptación de la demanda del factor trabajo de las empresas a la realidad económica y a la estructura productiva, tanto a nivel nacional como en el caso del Archipiélago, sobresaliendo, precisamente, la figura del contrato de

obra o servicio determinado, así como el eventual por circunstancias de la producción.

En todo caso, la nueva regulación tenía entre sus objetivos limitar la contratación temporal y la realización de un trasvase desde esta hacia la indefinida o hacia el contrato fijo-discontinuo, lo que dificulta en cierta medida la capacidad de ajuste del tejido productivo, al restar flexibilidad.

No cabe duda de que, a efectos prácticos, la limitación de la contratación temporal ha llevado a las empresas a cambiar la estructura de sus plantillas y de sus estrategias a la hora de plantear sus relaciones laborales, debido a que se trata de un profundo cambio en el modelo de contratación, que ha conllevado acometer una rápida adaptación en un periodo de tiempo muy escaso y con poco margen para la transición. No en vano, no han sido pocas las empresas que han sufrido profundas dificultades a la hora de adaptar su demanda de mano de obra al nuevo escenario regulatorio, lo que genera, cuando menos, un cierto grado de incertidumbre e inseguridad jurídica.

A pesar de la naturaleza indefinida de este tipo de contrato, no deja de ser una figura con un tratamiento jurídico diferenciado y con unas características propias que lo diferencian del resto de los contratos indefinidos, como los periodos de inactividad y llamamientos, o el derecho de los trabajadores a acceder subsidios por desempleo, aún estando vigente la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

A continuación, detallamos los principales resultados descritos por los contratos fijos discontinuos durante 2022, destacando, como ya señalamos en el apartado anterior, que este tipo de contratos culminó 2022 registrando un total de 47.015 inscripciones, lo que supone un alza interanual relativa del 953,2%, con 42.551 formalizaciones más que en 2021.

Mientras, la media nacional registró un avance del 782,2%, equivalente a 2.056.616 inscripciones más que en 2021, que resultó de menor intensidad que el constatado en el Archipiélago.

Además de la evolución interanual, resulta de interés ver cuál ha sido la evolución del peso de estos contratos sobre el total de la contratación laboral, y es que pasaron de suponer un valor residual que no alcanzaba

**PARTICIPACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. CANARIAS-NACIONAL. 2019-2022**

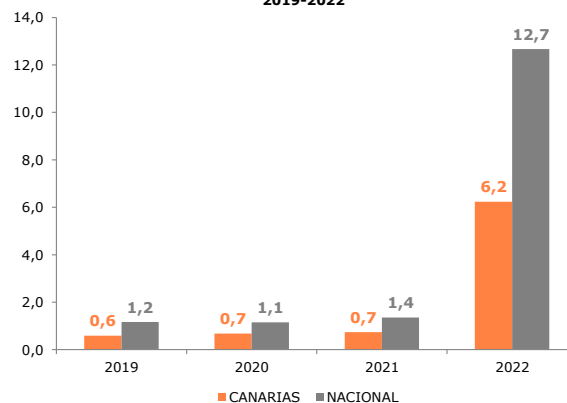


GRÁFICO 2.2.3

ni el 1% en Canarias, a cerrar el pasado año con una cuota del 6,2% del total de contratos. En cualquier caso, este porcentaje se sitúa por debajo del anotado en el conjunto nacional, donde pasó de valores en torno al 1,2%-1,4% a culminar 2022 en el 12,7% del total.

Entrando en un mayor nivel de detalle, esta tipología se puede dividir también en contratos iniciales y conversiones de contratos temporales, destacando que al término del pasado año, los fijos discontinuos iniciales acumularon un total de 39.593 inscripciones, lo que equivale a un aumento relativo del 1.167,0%, 36.468 registros más que el ejercicio previo.

En cuanto a las conversiones, 7.422 contratos fijos discontinuos provenían de un contrato de duración determinada, un 454,3% más que en 2021, que supone sumar 6.083 formalizaciones a las registradas un año antes.

### 2.2.3. Contrataciones registradas por provincias.

En este apartado, profundizamos un poco más en el estudio, y abordamos la principales cifras de contratación registradas en el Archipiélago, en función de la demarcación provincial en la que se lleva a cabo la formalización.

En este sentido, tal y como indican las estadísticas publicados por el SEPE, el número de contratos registrados en la provincia de Las Palmas contabilizó un total de 398.524 registros, superando la cifra del año previo a razón de un 21,3%, 69.912 inscripciones más que durante 2021.

Lo mismo sucedió en el caso de Santa Cruz de Tenerife, donde se apuntó un incremento interanual del 27,5% en el conjunto de 2022,

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN CANARIAS POR PROVINCIAS. 2007-2022**

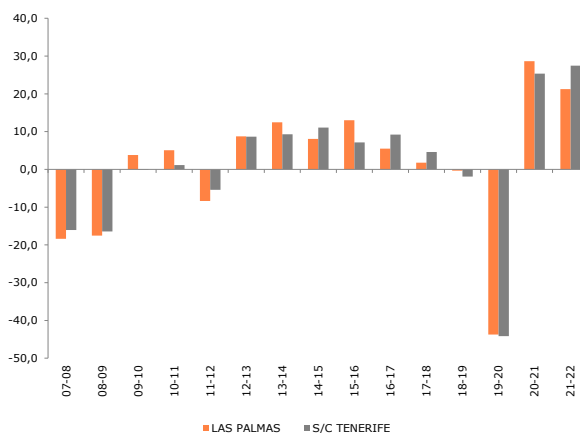


GRÁFICO 2.2.4

que supuso 76.652 contratos adicionales, hasta alcanzar un total de 355.535 formalizaciones.

Sin embargo, como ya expusimos en los apartados anteriores, en relación con las cifras prepandemia, el aumento de la contratación indefinida no fue suficiente para contrarrestar la caída de los contratos de duración determinada, lo que también se refleja en el ámbito provincial, dado que el número de contratos en las islas orientales resultó un 12,2% inferior al dato de 2019 (-55.261 inscripciones), al igual que sucedió en la provincia más occidental, donde la disminución fue del 10,7% (-42.812 contratos).

Analizando ahora las estadísticas en función de la modalidad contractual, se pone de relieve que en ambas demarcaciones, la contratación de duración determinada tuvo un nivel de participación similar, repre-

### CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS, SEGÚN PROVINCIAS. 2022

TIPO DE CONTRATO	LAS PALMAS		Var. 21-22		Var. 19-22		S/C TENERIFE		Var. 21-22		Var. 19-22	
	ABS.	% s/ el total	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	% s/ el total	ABS.	%	ABS.	%
<b>INDEFINIDO</b>	<b>172.765</b>	<b>43,4</b>	<b>132.795</b>	<b>332,2</b>	<b>122.461</b>	<b>243,4</b>	<b>149.290</b>	<b>42,0</b>	<b>112.787</b>	<b>309,0</b>	<b>101.967</b>	<b>215,5</b>
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b>	<b>146.822</b>	<b>36,8</b>	<b>109.229</b>	<b>290,6</b>	<b>99.437</b>	<b>209,8</b>	<b>128.218</b>	<b>36,1</b>	<b>93.802</b>	<b>272,6</b>	<b>82.999</b>	<b>183,5</b>
TIEMPO COMPLETO												
INICIALES	68.033	17,1	56.407	485,2	53.285	361,3	60.656	17,1	50.072	473,1	46.248	321,0
CONVERSIONES	24.887	6,2	11.417	84,8	9.314	59,8	21.105	5,9	9.015	74,6	5.676	36,8
<b>TOTAL</b>	<b>92.920</b>	<b>23,3</b>	<b>67.824</b>	<b>270,3</b>	<b>62.599</b>	<b>206,5</b>	<b>81.761</b>	<b>23,0</b>	<b>59.087</b>	<b>260,6</b>	<b>51.924</b>	<b>174,0</b>
TIEMPO PARCIAL												
INICIALES	43.067	10,8	36.446	550,5	33.599	354,9	37.019	10,4	30.899	504,9	28.620	340,8
CONVERSIONES	10.835	2,7	4.959	84,4	3.239	42,6	9.438	2,7	3.816	67,9	2.455	35,2
<b>TOTAL</b>	<b>53.902</b>	<b>13,5</b>	<b>41.405</b>	<b>331,3</b>	<b>36.838</b>	<b>215,9</b>	<b>46.457</b>	<b>13,1</b>	<b>34.715</b>	<b>295,6</b>	<b>31.075</b>	<b>202,0</b>
<b>FIJO DISCONTINUO</b>												
INICIALES	22.378	5,6	20.655	1.198,8	20.051	861,7	17.215	4,8	15.813	1.127,9	15.720	1.051,5
CONVERSIONES	3.565	0,9	2.911	445,1	2.973	502,2	3.857	1,1	3.172	463,1	3.248	533,3
<b>TOTAL</b>	<b>25.943</b>	<b>6,5</b>	<b>23.566</b>	<b>991,4</b>	<b>23.024</b>	<b>788,8</b>	<b>21.072</b>	<b>5,9</b>	<b>18.985</b>	<b>909,7</b>	<b>18.968</b>	<b>901,5</b>
<b>DURACIÓN DETERMINADA</b>	<b>215.010</b>	<b>54,0</b>	<b>-69.315</b>	<b>-24,4</b>	<b>-182.920</b>	<b>-46,0</b>	<b>196.578</b>	<b>55,3</b>	<b>-41.848</b>	<b>-17,6</b>	<b>-149.577</b>	<b>-43,2</b>
TIEMPO COMPLETO	132.736	33,3	-31.061	-19,0	-97.691	-42,4	122.154	34,4	-18.061	-12,9	-83.837	-40,7
TIEMPO PARCIAL	82.274	20,6	-38.254	-31,7	-85.229	-50,9	74.424	20,9	-23.787	-24,2	-65.740	-46,9
<b>FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	<b>3.837</b>	<b>1,0</b>	<b>901</b>	<b>30,7</b>	<b>-115</b>	<b>-2,9</b>	<b>3.199</b>	<b>0,9</b>	<b>562</b>	<b>21,3</b>	<b>-206</b>	<b>-6,0</b>
<b>OTROS CONTRATOS</b>	<b>6.912</b>	<b>1,7</b>	<b>5.531</b>	<b>400,5</b>	<b>5.313</b>	<b>332,3</b>	<b>6.468</b>	<b>1,8</b>	<b>5.151</b>	<b>391,1</b>	<b>5.004</b>	<b>341,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>398.524</b>	<b>100,0</b>	<b>69.912</b>	<b>21,3</b>	<b>-55.261</b>	<b>-12,2</b>	<b>355.535</b>	<b>100,0</b>	<b>76.652</b>	<b>27,5</b>	<b>-42.812</b>	<b>-10,7</b>
<b>CONVERSIONES A INDEFINIDO</b>	<b>39.287</b>	<b>9,9</b>	<b>19.287</b>	<b>96,4</b>	<b>15.526</b>	<b>65,3</b>	<b>34.400</b>	<b>9,7</b>	<b>16.003</b>	<b>87,0</b>	<b>11.379</b>	<b>49,4</b>

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.2



sentando un 54,0% del total en Las Palmas, y un 55,3% en Santa Cruz de Tenerife, lo que supone, en términos absolutos, 215.010 y 196.578 contratos, en cada caso.

Así, la contratación de naturaleza indefinida concentró una cuota del 43,4% en la provincia más oriental, acumulando un total de 172.765 inscripciones; frente al 42,0% apuntado en las islas occidentales, 149.290 formalizaciones.

Con respecto al ejercicio anterior, los contratos indefinidos en Las Palmas apuntaron al término de 2022 un alza del 332,2% (+132.795 contratos), en relación con el año anterior, superando el aumento que se evidenció en Santa Cruz de Tenerife, del orden del 309,0% (+112.787 inscripciones). La cifra de contratos registrada se situó por encima del resultado de 2019 en ambos ámbitos provinciales, con un crecimiento del 243,4% en las islas orientales, y del 215,5% en las más occidentales.

Del total de esta modalidad, el número de indefinidos ordinarios se situó en los 146.822 contratos en Las Palmas, un 290,6% más que en 2021; al tiempo que en Santa Cruz de Tenerife, el aumento fue del orden del 272,6%, hasta un total de 128.218 registros.

Según el tipo de jornada, los ordinarios a tiempo completo repuntaron en 2022 con algo más intensidad en Las Palmas, constatando un ascenso del 270,3% (+67.824 formalizaciones), en un contexto en el que la elevación registrada en Santa Cruz de Tenerife se situó en el 260,6% (+59.087 contrataciones), con respecto al dato de 2021.

Asimismo, los contratos indefinidos sujetos a jornada parcial crecieron con un ritmo mayor en la provincia oriental, donde superaron la cifra del año previo a razón de un 331,3% (+41.405 registros), al tiempo que las islas más occidentales saldaron 2022 con un ascenso del 295,6% (+34.715 contratos).

En lo concerniente a los contratos fijos discontinuos, se constató un notable incremento en las dos provincias, siendo este más intenso en Las Palmas, del orden del 991,4% (+23.566 inscripciones), que en Santa Cruz de Tenerife, donde el aumento resultó del 909,7% (+18.985 contratos), en relación con el año previo.

Por otro lado, la caída de los contratos de duración determinada anotada en 2022 en Canarias no se distribuyó de la misma manera por demarcaciones provinciales, dado que la minoración resultó más acusada en Las Palmas, donde esta se cifró en un 24,4% interanual (-69.315 contratos), frente al retroceso del 17,6% (-41.848 inscripciones) experimentado en Santa Cruz de Tenerife, en comparación con el ejercicio precedente. No es de extrañar, por tanto, que el descenso de esta modalidad contractual con respecto al año previo a la pandemia haya sido también más intenso en las islas orientales, en las que se anotó una disminución del 46,0%, por una contracción del 43,2% registrada en la provincia occidental.

Diferenciando ahora por tipo de jornada, la contratación temporal a tiempo completo se redujo durante el ejercicio analizado un 19,0% (-31.061 contrataciones) en Las Palmas, 6,1 puntos más que la mino-

ración anotada en Santa Cruz de Tenerife, cifrada en un 12,9% (-18.061 registros), con respecto a 2021; lo mismo que sucedió en el caso de la contratación de duración determinada a tiempo parcial, que apuntó un descenso interanual más pronunciado en el primer caso, del orden del 31,7% (-38.254 contratos), que en el segundo, en el que la caída fue del 24,2% (-23.787 inscripciones).

No obstante, en lo referente al conjunto de los contratos de formación y en prácticas, el saldo al cierre de 2022 resultó positivo en ambas demarcaciones, si bien, el incremento fue más intenso en el caso de Las Palmas, donde estos contratos, de forma agregada, superaron la cifra del año precedente en un 30,7% (+901 contrataciones), mientras que en Santa Cruz de Tenerife el aumento fue del 21,3% (+562 inscripciones).

Para terminar esta sección, el grupo de "otros contratos", que incluye, entre otros, los temporales para personas con discapacidad, de jubilación parcial, o relevo, apuntó un repunte interanual en ambos términos provinciales, cifrado en un 400,5% (+5.531 registros) en la provincia más oriental, y en un 391,1% (+5.151 contratos) en las islas occidentales.

#### 2.2.4. Contratación a tiempo parcial en 2022.

En este apartado abordamos de forma específica los datos de contratación a tiempo parcial, dada la importancia que ha tenido esta figura durante los últimos años para el tejido productivo canario.

Tal y como muestran las estadísticas del SEPE, el número de contratos a tiempo parcial en las Islas contabilizó un total de 262.766 inscripciones en 2022, anotando un alza interanual del 7,2%, con lo que esta tipología supuso el 34,8% del total de las contrataciones formalizadas durante el ejercicio de referencia..

Como se puede observar, pese al crecimiento de los contratos a tiempo parcial evidenciado durante el pasado año, el peso de las inscripciones bajo este tipo de jornada se ha reducido en 5,5 puntos porcentuales con respecto a 2021, cuando implicaba un 40,4% del total de contratos en las Islas, lo que se debe a la caída de la contratación temporal parcial y al fuerte aumento de los contratos fijos discontinuos, que, como ya señaló, han ganado una notable importancia dentro del conjunto de las modalidades contractuales.

No obstante, tal y como viene sucediendo durante los últimos años, esta cuota se situó por encima de la media nacional, donde este tipo de contratos supuso un 29,8% del volumen total (3 puntos porcentuales menos que el año previo), esto es, 5.456.725 registros.

En términos interanuales, a diferencia de lo ocurrido en Canarias, los contratos sujetos a este tipo de jornada se redujeron un 14,2% en el conjunto del Estado, debido a que el aumento de la contratación indefinida a tiempo parcial no compensó el retroceso de los temporales sujetos a este tipo de jornada.

Profundizando en los datos, el número de contratos a tiempo parcial de naturaleza indefinida se incrementó en gran medida su peso en Cana-

**PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.  
CANARIAS-NACIONAL. 2008-2022**

	TOTAL CONTRATOS	TIEMPO PARCIAL	% s/ TOTAL	TIEMPO PARCIAL INDEF.	% s/ TOTAL	Variación interanual			
						TOTAL	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO PARCIAL INDEF.	
<b>CANARIAS</b>									
2008	649.482	163.005	25,1	18.319	2,8	08-09	-17,0	4,3	-10,3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2019	852.132	342.314	40,2	32.446	3,8	19-20	-43,9	-45,5	-40,1
2020	477.929	186.499	39,0	19.428	4,1	20-21	27,1	31,4	24,8
2021	607.495	245.131	40,4	24.239	4,0	21-22	24,1	7,2	314,0
2022	754.059	262.766	34,8	100.359	13,3	19-22	-11,5	-23,2	209,3
<b>NACIONAL</b>									
2008	16.601.237	4.108.915	24,8	422.379	2,5	08-09	-15,5	-6,8	-21,8
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2019	22.512.221	7.786.845	34,6	621.819	2,8	19-20	-29,2	-38,3	-30,3
2020	15.943.061	4.806.738	30,1	433.272	2,7	20-21	21,6	32,3	28,7
2021	19.384.359	6.358.734	32,8	557.507	2,9	21-22	-5,5	-14,2	212,4
2022	18.310.343	5.456.725	29,8	1.741.527	9,5	19-22	-18,7	-29,9	180,1

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

TABLA 2.2.3

rias a lo largo de 2022, pasando del 9,9% del total de los contratos con este tipo de jornada en 2021, al 38,2% al término del pasado año, dada la caída de la contratación temporal, lo que implicó un total de 100.359 inscripciones, un alza interanual del 314,0% (+76.120 contratos).

No cabe duda de que la contratación a tiempo parcial ha supuesto para las empresas Canarias un instrumento esencial a la hora de ajustarse a las exigencias de la demanda y de las circunstancias económicas, y a la naturaleza de la estructura productiva de las Islas, tal y como ha sucedido desde la anterior crisis económica y financiera, y que ha ganado gran importancia en este periodo de tiempo, pasando del 25,1% que suponía en 2008 a culminar 2021 y 2022 con sendas cuotas de participación del 40,4% y del 34,8% de la contratación total, respectivamente.

Asimismo, la contratación a tiempo parcial a escala del Estado ha descrito también una tendencia creciente en este periodo, cerrando los dos últimos años, como ya señalamos previamente, con pesos del 32,8% y del 29,8%, por encima de la ratio que se evidenciaba en 2008, cifrada en un 24,8% sobre la contratación total.

De forma paralela a los datos publicados por el SEPE, la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, también ofrece datos de interés sobre el tipo de jornada en la que la población ocupada ejerce su actividad laboral.

En este sentido, los ocupados a tiempo parcial en Canarias se situaron en un 11,3% del total del empleo al cierre del último trimestre de 2022, 2,1 puntos menos que un año antes; al tiempo que en el caso del conjunto del país, se mantuvo la misma cuota que el ejercicio precedente, siendo esta un 13,6% del total de la ocupación.

Además, ambas demarcaciones geográficas, a su vez, se sitúan muy por debajo de los valores que se observan tanto en el conjunto de la Unión Europea como en la Eurozona, donde los ocupados sujetos

**PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL. 2007-2022**

	NACIONAL	CANARIAS	UE	EUROZONA
2007	11,4	10,3	17,4	18,5
2008	12,3	10,8	17,5	18,7
...	...	...	...	...
2019	14,7	14,0	19,3	22,8
2020	14,5	12,4	17,7	20,9
2021	13,6	13,4	17,7	20,9
2022	13,6	11,3	17,6	20,7

\* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA; Eurostat; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

a jornada parcial suponían al cierre de 2022 un 17,6% y un 20,7%, respectivamente.

Resulta obvio, por tanto, que la contratación a tiempo parcial revisite una gran importancia para el conjunto de la economía, al dotar al mercado laboral de una flexibilidad tal que permite adaptar el tiempo de trabajo a las demandas profesionales y personales de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a la consecución de una conciliación adecuada entre el ámbito familiar y el laboral, además de suponer una importante herramienta de adaptación entre la demanda de producción y la mano de obra del tejido productivo y el contexto económico.

Así, tras la reforma laboral de 2012, esta tipología de contrato fue modificada y actualizada con el fin de aumentar el equilibrio entre flexibilidad y protección social; y ya en 2013, este tipo de contratación volvió a modificarse, lo que supuso, en gran medida, el aumento de su uso durante los últimos años.

En cualquier caso, esta figura ha cobrado algo más de relevancia, si cabe, dentro del conjunto del mercado de trabajo, debido a la pérdida de cierto grado de flexibilidad por parte del tejido productivo a la hora de ajustarse al mercado y a la demanda, que han supuesto los cambios en el mapa de las modalidades de contratación, establecidos por la última reforma laboral.

**2.2.5. Contratación por sectores económicos.**

A continuación, pasamos a estudiar la contratación en Canarias según el sector económico en el que se desarrolla la actividad laboral objeto del contrato.

Los datos sectoriales señalan, tal y como cabía esperar dada la estructura productiva de Canarias, que los servicios registraron el porcentaje más significativo dentro de la contratación en el Archipiélago, saldando el pasado 2022 con un 88,4% del total, que equivale a 666.837 registros, con lo que el sector ha vuelto a incrementar su cuota, en este caso en 3,7 puntos porcentuales, a costa del resto de los sectores.

Lo mismo ocurre en el caso del conjunto del país, en el que los servicios incrementaron su peso sobre la contratación total en 4,4 puntos, hasta el 71,3%, contabilizando un total de 13.055.572 formalizaciones, aunque, como viene siendo habitual, este porcentaje sigue situándose por debajo del observado en Canarias.

TABLA 2.2.4

**PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN SECTORIAL SOBRE EL TOTAL DEL VAB Y LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL. 2022**

	% sobre el total del VAB		% sobre el total de la CONTRATACIÓN	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
<b>AGRICULTURA</b>	1,7	2,6	2,1	12,3
<b>INDUSTRIA</b>	8,0	17,6	3,3	10,8
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	5,3	5,2	6,2	5,7
<b>SERVICIOS</b>	85,0	74,5	88,4	71,3

Fuente: INE, ISTAC, SEPE  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Tras los servicios, el siguiente sector en lo relativo al peso sobre el total de contrataciones en las Islas es la construcción, con una participación del 6,2% en 2022, 2,2 puntos menos que un año antes, rubricando 46.378 contratos. Sin embargo, en el caso del conjunto de España, este sector ostenta la cuota más baja de la contratación laboral, un 5,7% de las inscripciones (1.039.831 contratos), dos décimas menos que en 2021, lo que lo sitúa, incluso, por debajo de Canarias.

Otra de las principales diferencias derivadas de la distinta estructura productiva en ambos ámbitos es el peso que suponen la agricultura y el sector industrial dentro del volumen total de contrataciones, destacando en este caso, una presencia más reducida de estas actividades en las Islas.

En el caso del sector agrario, la contratación alcanzó un porcentaje del 2,1% en el Archipiélago, tres décimas menos que en 2021, lo que implica 15.916 contratos; frente al 12,3% del total que supuso para

la media del Estado (2,8 puntos menos que en 2021), donde fue la actividad con una mayor cuota después de los servicios, con 2.246.236 inscripciones.

Por su parte, en la industria se localizó el 3,3% de los contratos formalizados durante 2022 en Canarias, 1,2 puntos menos que en el ejercicio precedente, lo que equivale a 24.928 registros; aunque en el ámbito nacional, la cuota de este sector más que triplicaba su peso en las Islas, apuntando un 10,8% del número total de contrataciones, con la firma de 1.968.704 contratos.

Tras exponer los datos generales del peso de los sectores dentro de la contratación total, analizamos las cifras recabadas en cada uno de ellos, entrando al detalle de la modalidad contractual utilizada.

Para empezar, el sector agrario ha sido tradicionalmente la actividad que en la se hacía un mayor uso de la figura del contrato indefinido en Canarias, si bien, tras la caída general de la contratación temporal, la agricultura pasó al segundo lugar en el uso de la contratación indefinida, representando un 50,0% de las inscripciones del sector en el conjunto de 2022.

En el ámbito nacional, en cambio, siempre ha sido la actividad que menos recurría a una relación laboral de carácter indefinido, aunque durante 2022 resultó el tercer sector que más se decantaba por la contratación indefinida, con un 37,8% del total de los contratos inscritos en esta actividad.

En cualquier caso, el recurso a esta modalidad de contrato se deriva del fuerte carácter estacional del sector en las Islas, en un contexto condicionado por la naturaleza de los cultivos de temporada (el tomate, por ejemplo), que resultan clave en el desarrollo del sector en el Archipiélago. Además, es importante tener presente que la contratación indefinida a tiempo parcial y, especialmente, la figura del contrato fijo discontinuo han sido herramientas esenciales para ajustarse a estas circunstancias específicas del sector.

Por el contrario, en el conjunto del país ha existido una mayor tendencia a la utilización de la contratación de duración determinada o "causal" en la agricultura, debido a la numerosa y variada cantidad de cultivos de temporada que existen a lo largo de todo el año, y al gran tamaño de las explotaciones agrarias, con lo que esta modalidad de contratación se ha venido situando, habitualmente, por encima del 95% del total del sector, aunque en 2022 pasó a una cuota del 62,2%, en el escenario descendente de la contratación temporal.

**CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2022. CANARIAS-NACIONAL**

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
<b>AGRICULTURA</b>	7.958	7.958	15.916	849.346	1.396.890	2.246.236
<b>INDUSTRIA</b>	10.673	14.255	24.928	533.120	1.435.584	1.968.704
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	33.834	12.544	46.378	644.213	395.618	1.039.831
<b>SERVICIOS</b>	269.590	397.247	666.837	5.000.481	8.055.091	13.055.572
<b>TOTAL</b>	<b>322.055</b>	<b>432.004</b>	<b>754.059</b>	<b>7.027.160</b>	<b>11.283.183</b>	<b>18.310.343</b>

Fuente: SEPE  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.5

GRÁFICO 2.2.5

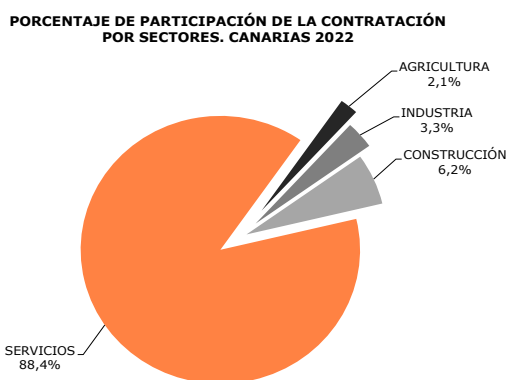


GRÁFICO 2.2.6

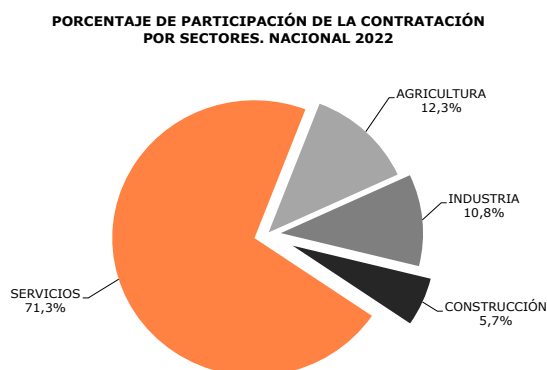


TABLA 2.2.6

Por lo referido al sector industrial, el 42,8% de los contratos formalizados resultaron indefinidos en 2022, 10.673 registros, con lo que sigue siendo superior a la cuota anotada en el total nacional, donde esta modalidad contractual supuso el 27,1% del total del sector.

Con respecto a la construcción, se trata de un sector con una estructura y un funcionamiento diferente, en el que la demanda de mano de obra está condicionada por un elevado porcentaje de transitoriedad, lo que hacía de la modalidad de duración determinada un instrumento de gran utilidad, que mostraba en Canarias y en el conjunto del país cuotas similares en el entorno del 80%-90% de los contratos del sector.

No obstante, las modificaciones de las modalidades de contratación incluidas en la reforma laboral, especialmente la eliminación del contrato de obra y servicio determinado, muy vinculado a la actividad del sector por su naturaleza, redujo el peso de la contratación temporal en la construcción hasta el 27,0% del total del sector (12.544 formalizaciones) en el caso del Archipiélago, y hasta el 38,0% a nivel del conjunto estatal.

Este descenso de la temporalidad, y por tanto, el aumento de los contratos indefinidos en el sector, se ha visto impulsado por el caso específico establecido en la reforma laboral dentro de la contratación indefinida, al incluir el contrato indefinido adscrito a obra, a saber, aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

Esta figura tiene como particularidad que, una vez culminada la obra en cuestión, la empresa contratante deberá ofrecer al trabajador una propuesta de recolocación, desarrollando, si resulta necesario, un proceso de formación a cargo de la empresa. Si el trabajador rechaza la propuesta o resulta imposible su reubicación, se extinguiría la relación laboral, con la indemnización correspondiente, según la norma vigente.

Por último, el conjunto de los servicios también se ha caracterizado por el uso de la contratación de duración determinada, atendiendo a la naturaleza de las actividades que este agrega, si bien, la caída de esta modalidad resulta menos acusada que en otros casos, debido a que existe una mayor utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, aunque, en cualquier caso, la ratio de contratos temporales sobre el total del sector pasó del 88,0% en 2021 al 59,6% al cierre del pasado 2022, con la formalización de un total de 397.247 contratos de duración determinada.

La pérdida de peso de esta tipología resultó similar a escala nacional, disminuyendo desde el 87,7% de los contratos de servicios con el que culminó 2021 hasta el 61,7% observado al cierre del pasado 2022.

Concluimos este apartado del capítulo dedicado a la contratación registrada con el estudio de la evolución interanual de los contratos por sectores, apreciándose entre ellos un comportamiento diferenciado, tanto en las Islas como en el ámbito nacional.

En el caso de Canarias, el sector que apuntó el ascenso más destacado fue el de los servicios, un conjunto de actividades que ya durante 2021

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES.  
CANARIAS - NACIONAL. 2021-2022

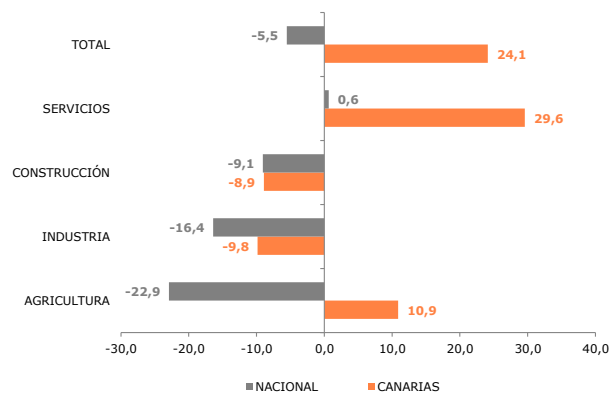


GRÁFICO 2.2.7

mostró una notable recuperación de la actividad, tras la fuerte pérdida sufrida durante la crisis sanitaria, siendo el sector más perjudicado por el impacto del COVID-19. El número de contratos registrados en los servicios culminó el pasado 2022 con una notable alza interanual del 29,6% en las Islas, un aumento que supera ampliamente el que se apuntó en el caso de la media nacional, cifrado en un 0,6 por ciento.

Tras estos, la agricultura también saldó el pasado año en el Archipiélago mostrando cifras positivas en términos de contratación, con un repunte del 10,9% con respecto a 2021, a diferencia del ámbito del Estado, en el que este sector fue el que anotó la caída relativa más acusada, del orden del 22,9%, en comparación con el registro del ejercicio precedente.

Por el contrario, el sector industrial experimentó durante 2022 un retroceso interanual del número de contratos formalizados del 9,8% en las Islas, una reducción que también se apuntó a escala estatal, aunque con una mayor intensidad, registrando un 16,4% menos de contrataciones en el conjunto del año analizado.

Por último, la construcción también culminó el pasado ejercicio situándose en valores negativos, con una disminución del 8,9% en el caso de Canarias, dos décimas menos que en el conjunto del país, donde la contratación se aminoró a razón de un 9,1%, en términos interanuales.

Sin embargo, tal y como ya hemos indicado con anterioridad, la recuperación de la contratación total en el transcurso de los dos ejercicios posteriores a la pandemia no ha sido suficiente para volver a situarse en los niveles de registro previos a la crisis sanitaria, un resultado que se traslada a la totalidad de los sectores de actividad y que también se ve condicionado por la limitación a la contratación de duración determinada.

Así, la industria es el sector que más se aleja de las cifras de 2019 en Canarias, registrando un 27,7% menos de contratos, un dato que resulta peor que el observado en el conjunto del territorio nacional, donde el sector apuntó un descenso del 13,7% en relación con el año previo a la pandemia.

En cuanto a la construcción, el número de contratos se ha mantenido en terreno negativo en relación con el ejercicio anterior a la pandemia, de forma similar tanto en las Islas como en el ámbito nacional, con sendos retrocesos interanuales del 16,5% y del 16,1%, en cada uno de los casos.

Por su parte, los servicios, pese a ser el sector en el que la formalización de contratos ha mostrado una mayor recuperación del varapalo del COVID-19, el número de contratos en este conjunto de actividades aún se sitúa un 10,5% por debajo del dato de 2019, mientras que en el caso de la media del Estado la distancia es mayor, con un 17,7% menos de inscripciones.

No obstante, en el caso del sector agrario se observa la caída más moderada de la contratación en las Islas, apuntando en 2022 un 5,9% de contratos menos que en 2019; aunque, en cambio, la agricultura es el sector que más acusa el descenso en el ámbito nacional, con una contracción del 28,3% en comparación con el año previo al comienzo de la crisis sanitaria.

A continuación, profundizamos en nuestro estudio interanual por sectores, considerando los datos más destacados de las distintas ramas de actividad que conforman el conjunto de los servicios en las Islas.

En este sentido, uno de los resultados más destacados es que las ramas de la "Hostelería" y el "Comercio" concentraron, conjuntamente, el 46,1% del total de la contratación registrada en Canarias, lo que equivale a un volumen de 347.756 contratos durante 2022.

Resulta de interés destacar que la rama hostelera ha recuperado la mayor parte del peso que ostentaba antes de la irrupción del COVID-19, cerrando 2022 con una participación individual del 31,8% sobre el total de contratos en las Islas, aunque aún se encuentra ligeramente por debajo (32,9% en 2019 y 19,3% en 2020).

En términos de variación interanual, tanto la "Hostelería" como la "Actividad Comercial" culminaron el pasado año experimentando incrementos de la contratación, del orden del 74,7% en el primer caso, y del 19,6% en el segundo, si bien, se han mantenido en cifras inferiores al ejercicio previo a la crisis sanitaria, con un descenso del 14,4% y del 4,4%, en cada caso.

En lo que concierne al resto de las ramas del sector, la práctica totalidad de ellas saldaron el ejercicio describiendo incrementos interanuales de la contratación, aunque sobresalieron ramas como "Información y comunicaciones" y "Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento", cuya cifra de contratos alcanzó sendos crecimientos del 73,1% y del 47,0%, respectivamente, en comparación con el año inmediatamente anterior.

Para cerrar esta sección, ponemos la atención en el comportamiento interanual de los contratos rubricados por sectores según la modalidad de estos, destacando que la contratación indefinida se incrementó en todos ellos, especialmente, en el ámbito de los servicios, que apreciaron en 2022 un aumento relativo del 335,3% con respecto al ejercicio anterior.

#### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2019-2022

	2022	VAR. 21-22		VAR. 19-22	
		Abs.	%	Abs.	%
<b>Agricultura</b>	<b>15.916</b>	<b>1.565</b>	<b>10,9</b>	<b>-1.000</b>	<b>-5,9</b>
<b>Industria</b>	<b>24.928</b>	<b>-2.721</b>	<b>-9,8</b>	<b>-9.534</b>	<b>-27,7</b>
<b>Construcción</b>	<b>46.378</b>	<b>-4.544</b>	<b>-8,9</b>	<b>-9.183</b>	<b>-16,5</b>
<b>Servicios</b>	<b>666.837</b>	<b>152.264</b>	<b>29,6</b>	<b>-78.356</b>	<b>-10,5</b>
Comercio y reparación de vehículos	107.783	17.696	19,6	-4.996	-4,4
Transporte y almacenamiento	40.037	-1.172	-2,8	-8.964	-18,3
Hostelería	239.973	102.574	74,7	-40.504	-14,4
Información y comunicaciones	30.117	12.717	73,1	14.865	97,5
Actividades financieras y de seguros	1.928	420	27,9	-312	-13,9
Actividades inmobiliarias	2.851	439	18,2	-778	-21,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	18.796	1.156	6,6	-7.036	-27,2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	79.222	2.658	3,5	-21.917	-21,7
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	18.775	824	4,6	1.015	5,7
Educación	23.962	237	1,0	-1.619	-6,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	45.770	-166	-0,4	3.153	7,4
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	33.810	10.804	47,0	-8.535	-20,2
Otros servicios	17.596	3.484	24,7	-3.615	-17,0
Actividades del hogar	6.105	553	10,0	867	16,6
Org. Extraterritoriales	112	40	55,6	20	21,7
<b>TOTAL</b>	<b>754.059</b>	<b>146.564</b>	<b>24,1</b>	<b>-98.073</b>	<b>-11,5</b>

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.7

Tras este sector, se situó la construcción, en la que los contratos indefinidos aumentaron un 324,0%, si los comparamos con los registrados un año antes.

Por su parte, la agricultura y la industria describieron sendos avances de la contratación indefinida, cifrados en un 187,1% y un 182,1%, en cada uno de los sectores.

En cambio, por lo que respecta a la contratación de duración determinada o temporal, como ya se preveía tras la reforma laboral, todos los sectores de actividad registraron descensos interanuales en Canarias a lo largo del pasado año, aunque el más destacado se localizó en la construcción, cifrado en un 70,8%, lo que no es de extrañar, debido a que, como ya pusimos de manifiesto previamente, se trata del sector que más empleaba, proporcionalmente, el contrato de obra y servicio determinado, eliminado del mapa de modalidades contractuales establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A continuación, el sector industrial registró una disminución en la formalización de contratos temporales del 40,3% en las Islas, al tiempo que el sector agrario también acumuló un decrecimiento interanual cifrado en un 31,3 por ciento.

La caída menos acusada en el caso de esta modalidad contractual se registró en el sector de los servicios, que culminó el año de referencia evidenciando un decrecimiento del 12,2%, con respecto a 2021.



## 2.3. RELACIONES LABORALES.

### 2.3.1. Negociación Colectiva.

La negociación colectiva constituye, junto al diálogo social, una de las principales herramientas mediante las que se expresan e interactúan los trabajadores y las empresas, a través de sus organizaciones más representativas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

En este sentido, este instrumento, que aglutina las voluntades de los interlocutores sociales y económicos, debe servir para que el sistema de relaciones laborales tenga mimbres suficientes para poder llevar a cabo una adaptación dinámica a la realidad de cada empresa y de cada sector en todo momento.

Así, las organizaciones empresariales sitúan el principio de la colaboración por encima de la confrontación laboral, y en este sentido, la negociación colectiva, mediante el vehículo que supone la concertación social, ha llevado a superar, en términos generales, el escenario de confrontación laboral del pasado, generando un contexto de colaboración, acuerdo y consenso.

No en vano, desde el comienzo de la democracia se han suscrito numerosos acuerdos de concertación social, y es que solamente en el ámbito de Canarias, en el último año se han alcanzado acuerdos en materias clave como la igualdad, la Formación Profesional Dual, o la Seguridad y la Salud en el Trabajo, todos ellos elementos muy relevantes para la mejora de las relaciones laborales.

Por otro lado, el marco jurídico establecido por la última reforma laboral fortalece la negociación colectiva como herramienta de adaptabilidad de los sectores y las empresas, estableciendo numerosos reenvíos en materias muy diversas a ella, lo que refuerza el papel del diálogo social y la auto composición en la regulación de las condiciones de trabajo.

No obstante, resulta necesario acometer una modernización de la negociación colectiva como instrumento de gestión de las relaciones laborales, dotándola de una mayor agilidad y utilidad, que sirva para reforzar la flexibilidad interna del tejido productivo, con el objetivo de que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse mejor a las circunstancias y a la coyuntura económica.

Además, la negociación colectiva no solo debe perseguir la protección del trabajador, sino que también debe ejercer de palanca para elevar la competitividad de la empresa, lo que redundará en crecimiento económico y en la mejora de las relaciones laborales.

Tras esta breve introducción, pasamos a estudiar los principales datos sobre la negociación colectiva, comenzando con el Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canarias que elaboramos - y actualizamos quincenalmente- en la Confederación Canaria de Empresarios, y que se ha convertido en una importante herramienta para la toma de decisiones.

Así, a 31 de mayo de 2023, el mapa se compone de 860 enlaces y documentos de distintos Textos Convencionales. Es conveniente aclarar,

no obstante, que de todos los documentos y enlaces detallados en el mapa, se corresponden con Textos Convencionales Sectoriales (Acuerdos Marco, Acuerdos Sectoriales y Convenios) 141 de ámbito estatal, 6 de Canarias, 23 de la Provincia de Las Palmas y 19 de Santa Cruz de Tenerife.

En cuanto a las actualizaciones más recientes, cabe destacar, en el primer cuatrimestre de 2023, la publicación de Textos Convencionales como el I Convenio Colectivo del Sector de la Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Asimismo, en el ámbito de la Provincia de Las Palmas, se han publicado las Tablas Salariales para 2022, Calendario Laboral de 2023 y Revisión de las Tablas Salariales para 2023, del Convenio Colectivo de la Construcción; el nuevo Convenio Colectivo de Hostelería; la Regularización del Plus de Equiparación para 2022 y para 2023, así como prórroga del Convenio del Sector de Limpieza de Edificios y Locales; y la Revisión de las Tablas Salariales para 2023 del Convenio de la Siderometalurgia.

En lo que respecta a Santa Cruz de Tenerife, debemos reseñar la Prórroga del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales y Revisión de Tablas Salariales; el nuevo Convenio de Hostelería; la modificación del Convenio de la Construcción; Calendario Laboral y Tablas Salariales para 2023 del Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas; y, finalmente, Revisiones Salariales para 2023 en el Comercio de Bazares y en el Comercio Textil, Calzado y Piel.

A continuación, analizamos las cifras oficiales más recientes, correspondientes al mes de abril de 2023, publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, sobre los convenios colectivos con efectos económicos en 2023.

Es importante aclarar dos elementos: en primer lugar, se trata de todos los convenios que tienen efectos económicos en el presente ejercicio, independientemente del ámbito geográfico de firma (estatal, autonómico o provincial), y se incluyen los firmados entre enero y abril de 2023, si bien, también están incluidos los convenios que, aún habiendo sido firmados en años anteriores, tienen efectos económicos ciertos durante este año.

Y en segundo lugar, y quizás la idea más relevante, los datos no reflejan el total de convenios aplicables ni de trabajadores cubiertos, ya que no se incluyen los convenios colectivos en situación de ultraactividad.

Partiendo de estas premisas, al cierre del mes de abril, en el ámbito de Canarias se aprecian 61 convenios colectivos con efectos económicos en 2023, con una afección sobre un total de 15.524 empresas y 193.315 trabajadores.

En el conjunto del país, se contabiliza un total de 2.333 convenios, que afectan a 714.530 empresas y 7.073.043 trabajadores.

Profundizando en los datos, se observa que en las Islas, el número de convenios de empresa resulta mayor que los de ámbito superior (sectoriales), con 49 convenios en el primer caso y 12 en el segundo,

**TEXTOS CONVENCIONALES SECTORIALES PROVINCIALES Y AUTONÓMICOS, A 1 MAYO DE 2023 \***

<b>LAS PALMAS</b>	<b>SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>	<b>AUTONÓMICOS</b>
1. Clínicas y Centros de Hospitalización Privados	1. Comercio de Alimentación	1. Ayuda a domicilio
2. Comercio de Ferretería, Efectos Navales, Materiales Eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deporte y juguetería, muebles metálicos, informática y otros de la actividad comercial del metal	2. Comercio de Automóviles, Accesorios y recambios	2. Notarías
3. Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME)	3. Comercio de Bazares	3. Sector regional del campo
4. Comercio e Industria de la Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Masas fritas, Galletas y Heladerías de elaboración artesanal	4. Comercio del Metal	4. Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
5. Comercio y Manufactura del Vidrio Plano	5. Comercio del Mueble	5. Personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas canarias
6. Consignatarias de Buques, estibadoras y contratistas de operaciones portuarias	6. Comercio e Industria de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería artesanal, Repostería, Pastelería salada y Panadería artesanal (boutique del pan)	6. Personal docente e investigador laboral de las universidades públicas canarias
7. Construcción	7. Comercio Textil, Calzado y Piel	
8. Cultivo de Tomates	8. Consignatarias de Buques	
9. Empaquetado de Plátanos	9. Construcción	
10. Empaquetado de Tomates	10. Empaquetado de Plátanos Isla de La Palma	
11. Fabricación, Venta e Instalación de todo tipo de Toldos, Sombrillas y Encerados	11. Empaquetado de Plátanos de la isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro	
12. Frío Industrial	12. Empaquetado de Tomates, Papas y Hortalizas	
13. Hostelería	13. Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas butano y Propano	
14. Importadores y Vendedores de Automóviles, Camiones, Motocicletas y sus accesorios, Maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico	14. Hostelería	
15. Lavanderías Industriales	15. Industrias de la Madera y Corcho	
16. Limpieza de Edificios y Locales	16. Limpieza de Aviones en los aeropuertos	
17. Oficinas y Despachos	17. Limpieza de Edificios y Locales	
18. Panadería	18. Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas	
19. Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques	19. Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera	
20. Siderometalurgia		
21. Tintorerías, limpieza de ropa, autoservicios y operadores de planchado a mano y a máquina		
22. Transporte Discrecional de Viajeros por carretera		
23. Transporte de Mercancías por carretera		

\* Acuerdos Marco, Acuerdos Sectoriales y Convenios

Fuente: BOE, BOC, BOP de Las Palmas y BOP de Santa Cruz de Tenerife

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

**CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2023 \*. CANARIAS**

	CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		CONVENIOS DE EMPRESA		TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
<b>Las Palmas</b>	4	96.254	21	1.837	25	6.969	98.091
<b>S/C de Tenerife</b>	6	89.126	28	2.798	34	8.542	91.924
<b>Convenios autonómicos</b>	2	3.300	0	0	2	13	3.300
<b>Canarias</b>	12	188.680	49	4.635	61	15.524	193.315
<b>Nacional</b>	<b>620</b>	<b>6.629.049</b>	<b>1.713</b>	<b>443.994</b>	<b>2.333</b>	<b>714.530</b>	<b>7.073.043</b>

\* Se incluyen los convenios firmados en el año de referencia, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2023; datos hasta abril de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.2

si bien, en cuanto al número de trabajadores el resultado es el inverso, con 4.635 personas cubiertas por convenios de empresa, y 188.680 por convenios de ámbito superior, lo que muestra que la mayor parte del tejido productivo del Archipiélago está formado por pymes, micropymes y autónomos, que no alcanzan un tamaño suficiente como para negociar un convenio colectivo específico.

Esto confirma los datos del Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE, que como ya hemos visto en capítulos anteriores de nuestro informe, indica que el 99,4% del tejido empresarial de las Islas está compuesto por empresas de menos de 50 trabajadores.

Por otra parte, dentro de elaboración de los textos convencionales se incluye la negociación de varias materias, destacando la variación y la duración de la jornada media, que calculan a través de las medias ponderadas por el número de trabajadores cubiertos en cada Convenio.

**VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL**

	2019	2020	2021 (p)	2022 (p)	2023 (p)*
Las Palmas	1,79	2,03	1,86	2,46	2,65
S/C de Tenerife	2,28	2,21	1,25	3,45	3,57
Convenios autonómicos	2,06	1,79	2,14	3,03	5,00
<b>Canarias</b>	<b>2,05</b>	<b>2,12</b>	<b>1,49</b>	<b>2,81</b>	<b>3,13</b>
<b>Nacional</b>	<b>2,24</b>	<b>1,74</b>	<b>1,69</b>	<b>2,78</b>	<b>3,14</b>

(p) Datos provisionales. \*Datos hasta abril de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.3

En el primer caso, al cierre del cuarto mes de 2023, la variación salarial media pactada en Canarias resulta un incremento del orden del 3,13%, muy similar al dato evidenciado en el conjunto del territorio nacional, cifrado en un alza del 3,14 por ciento.

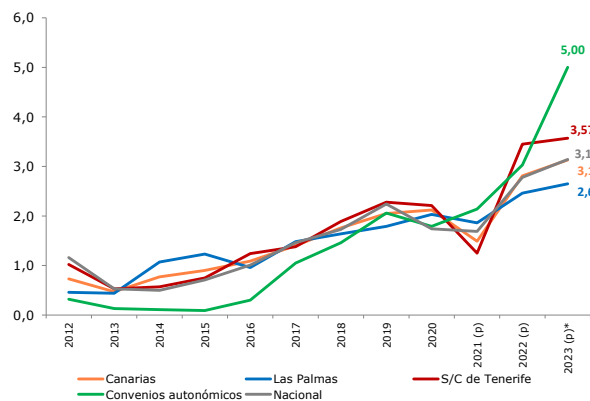
Por provincias, en Las Palmas se ha pactado hasta el mes de abril un ascenso del 2,65%, frente al aumento del 3,57% negociado en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife.

Aunque el resultado más llamativo se observa en el caso de los convenios autonómicos, que anotan un variación salarial media del 5,00 por ciento.

En cuanto a la jornada media pactada, las estadísticas oficiales muestran en el caso del Archipiélago un total de 1.811,11 horas anuales, en

datos hasta el mes de abril, un 1,8% más que en el conjunto de 2022; al tiempo que a escala estatal se estableció una media de 1.753,93 horas/año (+1,0%).

**VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). 2012-2023\***



(p) Datos provisionales; \* Datos hasta abril de 2023

GRÁFICO 2.3.1

No obstante, queremos reseñar una dato que también resulta de interés, en relación con los convenios colectivos, según el año de firma, si bien, bajo este criterio, solo se dispone de datos para el conjunto nacional.

En este sentido, de los 2.333 convenios colectivos con efectos económicos en 2023, 216 han sido firmados únicamente entre enero y abril del presente año, afectando a 95.006 empresas y a 760.534 trabajadores.

Desde este enfoque, destaca que la variación salarial media pactada en estos convenios se situó en el 4,71%, 1,56 puntos superior a la variación

**JORNADA MEDIA PACTADA (H/AÑO). CANARIAS-NACIONAL**

	2019	2020	2021 (p)	2022 (p)	2023 (p)*	Var. (%) 22-23*
Las Palmas	1.774,61	1.768,25	1.759,93	1.789,60	1.814,54	1,4
S/C de Tenerife	1.785,34	1.809,37	1.815,12	1.757,34	1.808,08	2,9
Convenios autonómicos	1.793,40	1.799,82	1.817,34	1.792,92	1.793,73	0,0
<b>Canarias</b>	<b>1.780,38</b>	<b>1.786,94</b>	<b>1.790,50</b>	<b>1.779,48</b>	<b>1.811,11</b>	<b>1,8</b>
<b>Nacional</b>	<b>1.750,81</b>	<b>1.753,36</b>	<b>1.729,96</b>	<b>1.735,73</b>	<b>1.753,93</b>	<b>1,0</b>

(p) Datos provisionales. \*Datos hasta abril de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.4



**CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS, VARIACIÓN SALARIAL Y JORNADA MEDIAS, POR AÑO DE FIRMA. NACIONAL**

	CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2023	CONVENIOS FIRMADOS EN 2023	TOTAL
<b>Convenios</b>	<b>2.117</b>	<b>216</b>	<b>2.333</b>
Empresas	619.524	95.006	714.530
Trabajadores	6.312.509	760.534	7.073.043
Jornada media (horas/año)	1.752	1.768	1.754
Variación salarial media (%)	2,95	4,71	3,14

\* Se incluyen los convenios firmados en el año de referencia, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2023; datos hasta abril de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.5

media del 3,14% para el conjunto de los convenios con efectos económicos en el año, y también algo por encima de las recomendaciones establecidas en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva V AENC, firmado el pasado mes de mayo.

Por otra parte, ponemos ahora el foco de atención en otra figura relacionada con los textos convencionales, a saber, la Inaplicación de convenios colectivos.

Tal y como se establece en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en los que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, existe la posibilidad de inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo correspondiente, en distintas materias como la jornada de trabajo, el sistema de remuneración, el horario y la distribución de la jornada, etc., a través de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

En este caso, las estadísticas de carácter oficial solo ofrecen los datos referidos el conjunto del territorio nacional, y en este sentido, la cifra de inaplicaciones en lo que va de 2023 ha acumulado un total de 256 condiciones, afectando a un total de 229 empresas y 10.852 trabajadores.

En términos sectoriales, los servicios concentran la mayor parte de las inaplicaciones, registrando 156, que afectaron a 139 empresas y a 5.286 trabajadores.

**INAPLICACIONES SEGÚN MATERIA. NACIONAL. ENE.-ABR. 2023**

	INAPLICACIONES	% s/ total	TRABAJADORES	% s/ total
Cuantía salarial	113	44,1	4.952	45,6
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	38	14,8	1.768	16,3
Cuantía salarial y Horario y distribución del tiempo de trabajo	13	5,1	364	3,4
Horario y distribución del tiempo de trabajo	12	4,7	609	5,6
Jornada de trabajo	10	3,9	310	2,9
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	10	3,9	144	1,3
Sistema de remuneración	9	3,5	243	2,2
Resto de casos	51	19,9	2.462	22,7
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100,0</b>	<b>10.852</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.8

**INAPLICACIONES POR SECTORES. NACIONAL. ENE.-ABR. 2023**

	INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES
Agricultura	9	9	1.332
Industria	36	33	2.013
Construcción	55	48	2.221
Servicios	156	139	5.286
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>229</b>	<b>10.852</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.6

También destacaron la construcción, con 55 inaplicaciones que afectaron a 48 empresas y 2.221 empleados, y el sector industrial, que registró 36 condiciones inaplicadas con 33 empresas y 2.013 trabajadores afectados.

**INAPLICACIONES SEGÚN EL PROCEDIMIENTO. NACIONAL. ENE.-ABR. 2023**

	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
Acuerdo en periodo de consultas	236	10.130
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	13	546
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	7	176
Laudo en órgano bipartito	0	0
Decisión en el seno de un órgano tripartito	0	0
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>10.852</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.7

Por otra parte, en cuanto al procedimiento de inaplicación más utilizado, el "acuerdo en periodo de consultas" se aplicó en 236 de los procedimientos de inaplicación registrados entre enero y marzo de 2023 (un 92,2% del total), con incidencia sobre 10.130 trabajadores (el 93,3%).

En lo que se refiere a la materia de inaplicación, del conjunto de condiciones inaplicadas, un total de 113, que equivalen al 44,1%, se trataban puramente de la cuantía salarial, comúnmente conocido como descuelgue salarial, con una cifra de 4.952 trabajadores afectados, lo que supone un 45,6% del total.

Asimismo, otras 38 inaplicaciones estaban también vinculadas con esta condición, en relación con el sistema de remuneración (38 inaplicaciones; un 14,8% del total); o con el horario y la distribución del tiempo de trabajo (13 inaplicaciones; un 5,1% del total).

### 2.3.2. La estructura Salarial en la negociación colectiva.

A la hora de observar las condiciones económicas de los convenios colectivos, nos adentramos en el salario que retribuye el trabajo (artículo 26.1 y 26.3 del estatuto de los trabajadores), de tal forma que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Observados los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la mayoría de los complementos salariales son fijos, destacando el complemento de antigüedad -premia la permanencia en la empresa- que está recogido en el 62% de convenios y lo perciben el 66% de los trabajadores, siendo porcentajes residuales los complementos relacionados la productividad (cantidad o calidad en el trabajo) y teniendo un peso importante complementos como el de penosidad, peligrosidad, toxicidad, que deben estar dentro de la inversión de la gestión preventiva, siendo importante evitar este tipo de pluses, que generan la denominada mercantilización de la Prevención.

En este sentido, la productividad debe ser una de las variables claves a la hora de fijar los incrementos salariales de los trabajadores, ya que es una forma de medir la aportación de los empleados a la actividad de las empresas, y por tanto, debería ser tenida en cuenta a la hora de determinar su remuneración.

Por otro lado, la actividad económica ofrece determinados síntomas que pasamos a exponer:

### PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS. NACIONAL

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	2018	2021	2018	2021
CS por antigüedad	60,7	61,8	70,4	65,6
Otros complementos personales del trabajador	14,5	14,7	14,5	11,4
CS de penosidad	24,9	27,1	36,6	25,6
CS de insalubridad	8,0	7,9	12,4	8,6
CS de peligrosidad	21,0	21,4	29,1	26,2
CS de trabajo a turnos	24,0	27,7	23,8	28,9
CS de trabajo en festivos	48,2	48,8	50,2	41,9
CS de polivalencia funcional	8,0	8,0	4,5	3,5
CS de trabajo nocturno	60,6	63,4	78,1	68,2
CS de responsabilidad	15,6	15,6	9,1	15,9
Medidas relacionadas con el absentismo	27,2	29,6	28,2	30,9
CS relacionados con cantidad o calidad del trabajo	32,5	30,0	26,2	23,6
CS situación y resultados de la empresa	13,4	13,5	9,5	6,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.9

- Se avanza en retribuir por el valor del trabajo que se realiza, en función de la consecución de proyectos y objetivos, así como por lo que se produce .

- Se ofrece cada vez menos posibilidades de tener un puesto de trabajo para toda la vida, por lo que las empresas y las personas trabajadoras deben ser resilientes y adaptarse al mercado y estar actualizados para que la empresa perdure en el tiempo y los trabajadores puedan aspirar a ser empleables durante toda la vida laboral.

Para ello, todas las instituciones, empresas y trabajadores deben apostar por la formación, la capacitación y recualificación para garantizarnos el mantenimiento en el trabajo y poder desarrollar un proyecto de vida.

### PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS (%). NACIONAL 2021

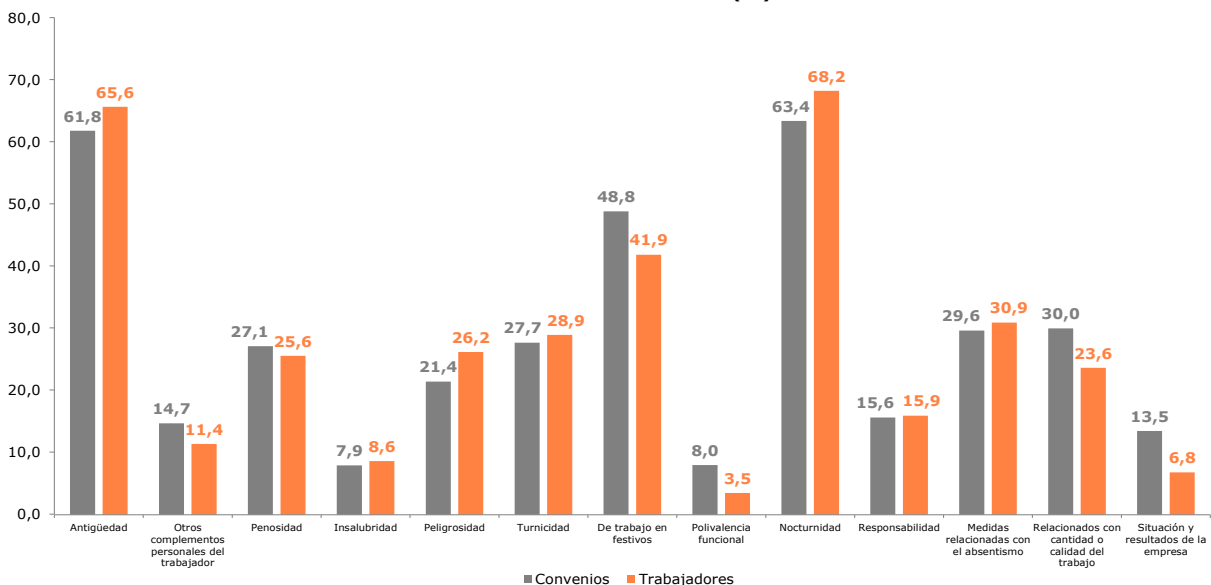


GRÁFICO 2.3.2

### EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA. NACIONAL 2018-2021

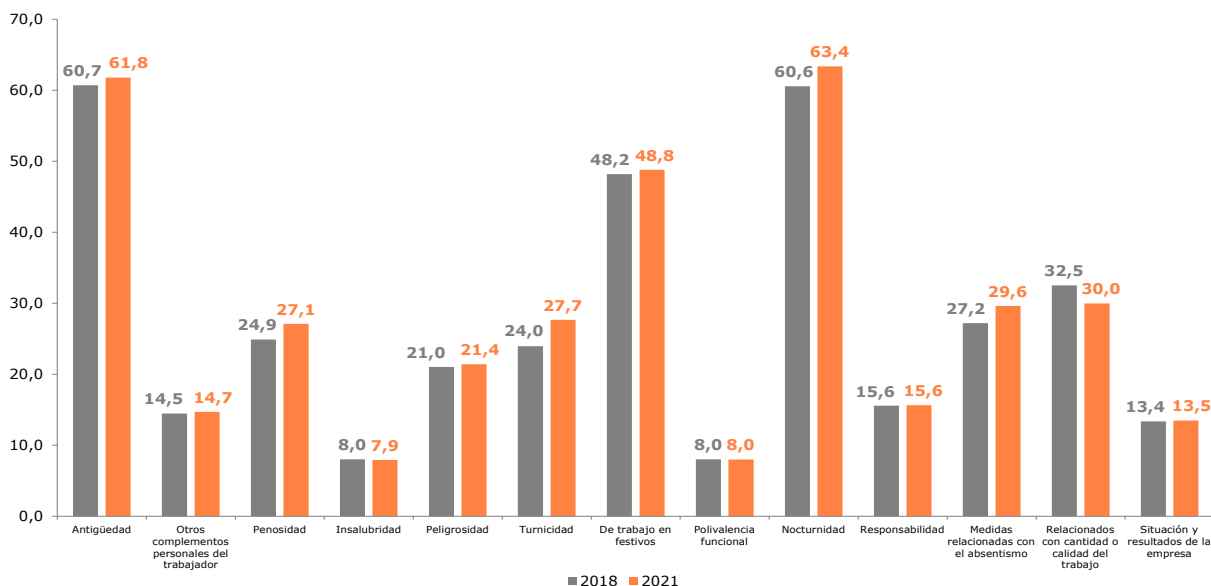


GRÁFICO 2.3.3

La sociedad avanza y los departamentos de recursos humanos reflejan que los jóvenes demandan cada vez mayor adaptación y flexibilidad en el desarrollo de su trabajo, no estar sujetos a horarios, a la presencia física, prefieren el trabajo a distancia, aspectos que van relacionados con la libertad pero que necesariamente debe ir acompañada con el cumplimiento de objetivos.

Como vemos, la estructura salarial en la negociación colectiva es fija, rígida, con elementos obsoletos y con una clara necesidad de modernizarla, aspectos que van en contra de las revisiones salariales

En 2022, la productividad por trabajador (en tiempo completo equivalente) creció un 1,6% según la Contabilidad Nacional Trimestral del INE, pero este incremento se produce tras tres años consecutivos de caídas de la productividad en nuestro país. En concreto, entre 2018 y 2022 la productividad por ocupado ha descendido un 5,5%.

Desde el punto de vista empresarial, si se le diera más importancia a la productividad, al trabajo por objetivos, al salario variable, si se modernizaran las estructuras salariales, tanto los trabajadores como los empresarios estarían económicamente más satisfechos.

En este sentido, el reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), en relación con la estructura salarial, promueve su racionalización, incluida la ordenación y simplificación de los complementos salariales, la fijación de criterios objetivos en la retribución variable y hace un llamamiento a la posibilidad de tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

En concreto, se establecen los siguientes criterios para la determinación de los incrementos salariales:

- Se excluye 2022 (el IPC medio alcanzó el 8,4%; el de diciembre el 5,7% y el subyacente de diciembre el 7%).
- Se recomiendan los incrementos salariales del 4%, 3%, 3%, respectivamente, para los años 2023, 2024 y 2025.

- Finalizado cada uno de los años, si el IPC interanual de diciembre fuera superior al incremento pactado, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto al 1 de enero del año siguiente.

- No se contempla el pago de atrasos.

- La aplicación de estos criterios salariales se adaptará a cada sector o empresa, en función de su crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI.

- Se insta al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para revisar precios o al menos, permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

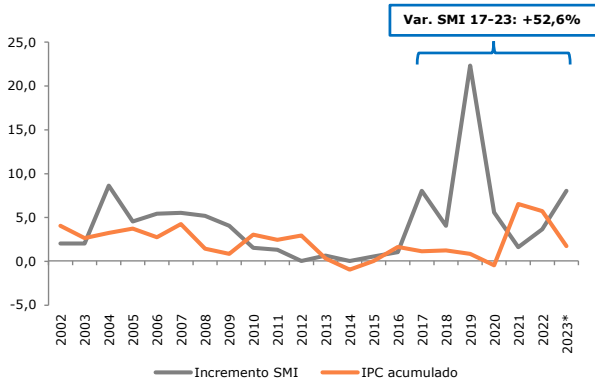
- Se insta a los negociadores a fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo.

Por otra parte, y en relación con la materia de los incrementos salariales, consideramos de gran interés atender a la **evolución del Salario Mínimo Interprofesional** durante los últimos años, dado que se trata de un periodo en el que se han adoptado fuertes aumentos del SMI.

Desde el año 2017, el Gobierno de España ha incrementado el salario mínimo un 52,6%, dicha alza se justifica con base en la Carta Social Europea, de la que se interpreta que el SMI debe ser el 60% de los salarios medios de los Estados miembros de la Unión Europea.

Así, el Gobierno del Estado ha elevado el SMI en 2023, dejándolo en 1.080 euros mensuales por 14 pagas, (1.260 euros al mes prorrateados en 12 mensualidades), por lo que, con la suma de las cotizaciones sociales, el coste total de un trabajador con SMI alcanza casi los 1.700 euros mensuales, (1.663,83 euros) y alrededor de 20.000 euros al año. Concretamente, el coste laboral anual que deben satisfacer las empre-

EVOLUCIÓN ANUAL DEL SMI Y VARIACIÓN ACUMULADA DEL IPC. NACIONAL. 2002-2023\*



\* El dato de 2023 se corresponde a la con variación acumulada del mes de abril

GRÁFICO 2.3.4

sas por un trabajador remunerado con el SMI contabiliza un total de 19.965,96 euros brutos anuales.

Así, llegamos a la conclusión que el panorama actual establece una mayor homogeneidad retributiva a nivel nacional sin diferenciar:

- El tamaño de empresa: en Canarias compuesta por microempresas y autónomos-

- El sector: el 85% de la economía canaria se concentra en los servicios, más de 10 puntos porcentuales por encima de la española.

- La productividad del territorio: el 50% de nuestro empleo se concentra en actividades intensivas en el uso de mano de obra que requieren una menor cualificación. A nivel nacional dicho porcentaje es catorce puntos porcentuales menor -el 36%-.

Según el informe de CEPYME de febrero de 2023 "la productividad de las pequeñas empresas es menos de la mitad que la de las de más de 250 trabajadores, diferencia que alcanza cotas mayores en algunos sectores y territorios", como el caso de Canarias.

El informe continúa diciendo que esto "implica que cualquier incremento del salario mínimo afecta de forma distinta los márgenes y la rentabilidad de las empresas, y, por tanto, incide en mayor medida en las de menor tamaño. La menor competitividad de estas empresas dificulta, en términos generales, la posibilidad de repercutir el aumento de los costes salariales al precio final".

Y finaliza exponiendo que "las tensiones salariales se acentúan exponencialmente en las empresas de menor tamaño, lo que afecta tanto en su plano económico como en la gestión de sus recursos humanos. Las pymes españolas tienen cada vez menos margen para soportar un incremento de los costes salariales, máxime cuando hay que añadir el aumento de los costes no salariales (insumos, servicios, energía, etc.) como consecuencia del generalizado proceso inflacionario. La desaparición de 7.410 microempresas a lo largo de 2022 (30 menos cada día laborable) es una prueba de la gravedad de esta situación".

En definitiva, no es lo mismo el Salario medio en Madrid, Navarra, País Vasco o Cataluña que en Canarias. Las razones son evidentes, por nuestro tejido empresarial compuesto por microempresas y au-

SALARIO MEDIO \* Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023 (RD 99/2023, 14-02-2023), SEGÚN CC.AA.

	SALARIO MEDIO *	SMI 2023, 1.080 € por 14 pagas	% SMI sobre el salario medio
<b>Total Nacional</b>	<b>25.165,51</b>	<b>15.120,00</b>	<b>60%</b>
País Vasco	30.224,16	15.120,00	50%
Madrid	28.829,06	15.120,00	52%
Navarra	27.995,96	15.120,00	54%
Cataluña	27.100,11	15.120,00	56%
Asturias	24.527,96	15.120,00	62%
Aragón	24.113,57	15.120,00	63%
Baleares	23.881,42	15.120,00	63%
Cantabria	23.495,12	15.120,00	64%
La Rioja	23.292,63	15.120,00	65%
Castilla y León	22.948,76	15.120,00	66%
Murcia	22.919,62	15.120,00	66%
Comunidad Valenciana	22.856,70	15.120,00	66%
Galicia	22.834,66	15.120,00	66%
Castilla - La Mancha	22.575,01	15.120,00	67%
Andalucía	22.323,85	15.120,00	68%
<b>Canarias</b>	<b>21.631,17</b>	<b>15.120,00</b>	<b>70%</b>
Extremadura	20.479,30	15.120,00	74%

\* El dato salario medio corresponde a la Encuesta anual de estructura salarial (INE)

Fuente: INE, BOE

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

tónomos, por nuestra economía terciarizada y por las características de nuestro empleo.

Homogeneizar el SMI implica que las consecuencias no sean las mismas para una gran empresa que para una pyme, que no sea lo mismo para una pyme que para un autónomo y, que no sea lo mismo para un autónomo que para un cabeza de familia que necesita a una persona trabajadora para cuidar a personas dependientes.

En términos cuantitativos en Canarias el SMI es el 70% del Salario medio, por lo que las consecuencias prácticas observadas son las siguientes:

1. Se eleva el listón de acceso al mercado laboral, afecta a los colectivos y jóvenes menos cualificados, que no superan el test de resistencia de entrada al trabajo.

2. Hay convenios colectivos con acuerdo en Canarias que con la última subida del SMI determinadas categorías se han quedado por debajo del SMI y está implicando un efecto arrastre al alza. Los salarios medios ven que la brecha entre lo que ganan ellos y los menos retribuidos se reducen y también presionan para que sus salarios suban más de lo inicialmente previsto.

Esto es, la reducción de la brecha salarial, propician reducción de los denominados abanicos salariales entre los salarios más bajos y los salarios medios con la consecuente tensión en el ámbito de las relaciones laborales en las empresas.

3. Desde el punto de vista jurídico, hay una injerencia en la autonomía colectiva de las partes (artículo 37 de la Constitución Española) y a un porcentaje de alrededor del 38% de trabajadores, los salarios se establecen por Real Decreto.

TABLA 2.3.10

4. Finalmente, el intervencionismo del Estado propicia la neutralización de la negociación, con situaciones de bloqueos, quedando los convenios obsoletos y no cumpliendo el objetivo de modernización de la negociación colectiva.

### 2.3.3. Absentismo laboral

El absentismo laboral es un fenómeno que acaba implicando un coste considerable para las empresas, convirtiéndose en un problema de suma importancia.

Es por ello que, la reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo que comparten las organizaciones empresariales y las sindicales, dado que sus efectos negativos se trasladan, ineludiblemente, a las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Además, las prestaciones económicas asociadas a los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) han registrado un alza que ha puesto en alerta a todos los ámbitos implicados y, sobre todo, al colectivo empresarial, al verse éste seriamente afectado. Es fundamental para incrementar la productividad de nuestras empresas, reducir el absentismo laboral para lo cual es necesario la mejora del funcionamiento del sistema sanitario público.

Nos enfrentamos a importantes incertidumbres sobre el mantenimiento del empleo, por lo que debe adquirir especial incidencia la flexibilidad y la contención de los costes laborales y de producción.

A continuación, reseñamos unos breves comentarios acerca de los datos del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en Canarias (ITCC), correspondientes al conjunto de 2022.

Entrando ya en el detalle de los datos, destacan dos resultados muy relevantes, y es que en el caso de Canarias, el número de procesos por incapacidad temporal iniciados en 2022 resulta un 50,4% superior que

### INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES (SIN AUTÓNOMOS)

	2021	2022	Var. 21-22	
			ABS.	%
<b>Nacional</b>				
Nº de procesos iniciados en el periodo	5.098.015	6.879.702	1.781.687	34,9
Nº de procesos en vigor al final del periodo	701.428	768.094	66.666	9,5
<b>Canarias</b>				
Nº de procesos iniciados en el periodo	202.998	305.241	102.243	50,4
Nº de procesos en vigor al final del periodo	35.713	43.847	8.134	22,8

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

en el año previo, lo que implica 102.243 procesos más que en 2021; mientras que al cierre del año, se mantenían en vigor 8.143 procesos más que en el ejercicio precedente, un 22,8% adicional.

A nivel nacional, se da la misma circunstancia, aunque los incrementos son algo más moderados, evidenciando que el número de procesos iniciados a lo largo de 2022 supera el dato del año anterior en casi 1,8 millones, un 34,9% adicional; al tiempo que el número de procesos en vigor al cierre del año resulta un 9,5% superior al dato de 2021.

Resulta obvio que es importante tener consciencia de las dificultades que atraviesa el sistema sanitario, si bien, estos datos resultan, cuando menos preocupantes.

En cualquier caso, es importante tener en cuenta que como consecuencia de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se han generado una serie de controversias e inseguridad jurídica en relación con los despidos de trabajadores en situación de IT, lo que se puede reflejar, en cierta medida, en las cifras.

En este sentido, el artículo 2.1 de la antecitada Ley, genera cierta controversia debido a que abre ciertos espacios que pueden favorecer la falta de compromiso y el aprovechamiento del sistema.

### INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES (SIN AUTÓNOMOS)

	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos iniciados en el periodo	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado	Trabajadores protegidos al final del periodo considerado
<b>NACIONAL</b>						
2019	38,59	27,65	5.596.163	34,09	583.118	17.107.734
2020	49,44	20,88	4.385.911	35,74	606.006	16.956.060
2021	47,86	24,90	5.098.015	40,69	701.428	17.240.457
2022	37,68	32,58	6.879.702	43,26	768.094	17.755.924
Var. 20-21 (%)	-3,2	19,2	16,2	13,8	15,7	1,7
Var. 21-22 (%)	-21,3	30,8	34,9	6,3	9,5	3,0
<b>CANARIAS</b>						
2019	46,45	29,50	259.820	41,41	31.227	754.150
2020	61,14	19,26	184.978	41,12	31.151	757.600
2021	60,71	23,13	202.998	49,01	35.713	728.634
2022	42,52	33,94	305.241	56,93	43.847	770.161
Var. 20-21 (%)	-0,7	20,1	9,7	19,2	14,6	-3,8
Var. 21-22 (%)	-30,0	46,7	50,4	16,2	22,8	5,7

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.11

TABLA 2.3.12

Resulta claro, más allá de toda duda, que la incapacidad temporal es un derecho de cobertura de los trabajadores, pero también es cierto que atajar los supuestos que puedan generar cualquier resquicio que permita aprovecharse del sistema, es una responsabilidad y un compromiso, tanto de la empresa como de los trabajadores.

Continuando con los datos oficiales sobre el absentismo por ITCC, se constata que la Duración Media de los Procesos acumuló en las Islas, al término de 2022, un descenso del 30,0% con respecto a 2021, una caída más intensa que la anotada por la media nacional (-21,3%).

Por otro lado, la Incidencia mensual experimentó en el Archipiélago un incremento del 46,7% durante 2022, más acusado, en este caso, que el apreciado en el plano nacional (+30,8%).

Por su parte, la Prevalencia por cada mil trabajadores (ratio entre el número de procesos de IT en vigor y los trabajadores protegidos) acumuló al cierre de 2022 una elevación del 16,2% en Canarias, casi 10 puntos por encima del total del Estado (+6,3%).

Por último, la cifra de Trabajadores Protegidos en 2022 acumuló en el Archipiélago un alza del 5,7%; al tiempo que en el conjunto nacional se apreció un ascenso acumulado del 3,0 por ciento.

#### 2.3.4. Reformas del sistema de pensiones

En 2021 se produjo la primera fase del acuerdo de pensiones entre las organizaciones empresariales y sindicales y el Gobierno del Estado, donde se focalizó en el fortalecimiento de la suficiencia del pilar público de las pensiones para que tuviera la máxima capacidad en protección.

Con ese acuerdo, las organizaciones empresariales primaron en todo momento la responsabilidad ante el mandato de Europa de afrontar esta reforma para garantizar la sostenibilidad del sistema, remarcando el compromiso de las empresas con el sistema de pensiones, por ser un elemento de cohesión social indispensable.

La separación de fuentes contribuye a lograr estos objetivos y a que las cotizaciones sociales, que pagan las empresas y personas trabajadoras, se destinen a su verdadera finalidad: las prestaciones contributivas.

La sostenibilidad del Sistema público de pensiones depende del número de cotizantes y de la fortaleza del mercado laboral. Para ello es imprescindible un entorno normativo flexible que garantice la creación y el mantenimiento del empleo y la adaptabilidad de las empresas y de los trabajadores, a través de la formación y la recualificación permanente.

En este sentido, se han realizado en el año anterior varias modificaciones con la entrada en vigor de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones donde se incrementaron las cotizaciones sociales un 0,6%, el MEI (Mecanismos de Equidad Intergeneracional).

Dicho lo anterior, parece interesante potenciar los tres pilares y necesitamos ver el sistema de manera conjunta:

- Primer pilar: el público.

- Segundo pilar: los planes de empleo en la empresa -como recomienda el AENC.

- Tercer pilar: el ahorro individual.

A nuestro entender, los tres pilares deben fortalecerse y tener las mejores de las sinergias entre ellos, como la fórmula más completa para conseguir la jubilación que todos deseamos.

No obstante, recientemente con el Real Decreto-ley 2/2023 de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones; el MEI pasa de un 0,6% a un 1,2%, se incrementan las bases de cotización y se establece un complemento de solidaridad, ampliando las carreras profesionales que se pasa de los 25 años actuales a los 27 años, aportando más para recibir la misma pensión entre otras cuestiones, cargando la sostenibilidad del sistema sobre las cotizaciones empresariales.

En definitiva, la responsabilidad de tener un sistema de pensiones adecuado a nuestra sociedad debe ser compartida por todos; administración pública, agentes económicos y sociales y demás actores, que debemos ser capaces de trabajar conjuntamente, porque de ello dependerá el futuro bienestar de nuestra sociedad.

#### 2.3.5. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Las herramientas de regulación temporal de empleo desempeñaron un rol esencial en la contención, al menos parcialmente, de los efectos de la crisis sanitaria y de las medidas de restricción a la actividad, sobre el empleo.

Así, a partir del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las sucesivas prórrogas de la vigencia de estos mecanismos, se posibilitó la gestión de estos expedientes de regulación como ERTE por causa de fuerza mayor, lo que brindó al tejido productivo la flexibilidad interna necesaria para adaptarse en cada momento, al comportamiento irregular que describía la evolución de la pandemia y el proceso de reactivación y recuperación de la economía.

Entrando al detalle de las distintas disposiciones normativas en esta materia, los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados en un principio, como acabamos de señalar, por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; prorrogados posteriormente hasta el 30 de junio de 2020 (RD-L 18/2020) e introduciendo la regulación de los ERTE de fuerza mayor total y parcial.

A continuación, fueron extendidos hasta el 30 de septiembre de 2020 (RD-L 24/2020) apareciendo los ERTE de fuerza mayor por rebrotes en caso de nuevas restricciones; hasta el 31 de enero de 2021 mediante el Real Decreto-Ley 30/2020 que, además de establecer los ERTE de fuerza mayor por impedimento y por limitación de actividad, contempló los ERTE por sectores CNAE y de cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE, permaneciendo esta estructura vigente hasta el 31 de mayo de 2021, con el Real Decreto-ley 2/2021.



Tras esto, se adoptó una nueva prórroga hasta el 30 de septiembre, a través del Real Decreto-ley 11/2021, con idénticas tipologías, pero con nuevos porcentajes de exoneración; tras lo que entró en juego el Real Decreto-ley 18/2021, extendiendo la vigencia hasta el 28 de febrero de 2022, aunque en dos fases, con porcentajes de exoneración diferentes en el mes de octubre y entre noviembre y febrero. Este último RD-L fue el primero que introdujo el desarrollo de acciones formativas por parte de la empresa, en favor de los trabajadores afectados por los ERTE, como requisito para el acceso a mayores beneficios, además de introducir una serie de medidas de protección para las empresas y trabajadores afectados por la erupción volcánica en La Palma.

Tras esto, el Real Decreto-ley 32/2021, que trajo consigo la nueva Reforma Laboral, estableció diversas modificaciones en materia de ERTE, que entrarían en vigor a partir del 31 de marzo de 2022, destacando el paso de una regulación marcada por la excepcionalidad y la temporalidad hacia un marco legal de una naturaleza más estructural.

Para acabar, el Real Decreto-ley 2/2022 supuso la prórroga de los ERTE hasta el 31 de marzo de 2022, con el objetivo de servir como vehículo de transición hacia las nuevas modalidades introducidas por el RD-L 32/2021. Además, se extendió hasta el 30 de junio de 2022 la vigencia de las medidas en favor de los afectados por la catástrofe del volcán, transformando estos expedientes de regulación temporal en ERTE de fuerza mayor, regulados por el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podemos obviar el importante papel que han jugado la negociación colectiva y el diálogo en el contexto de la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19, muy al contrario, debemos reseñar y poner en valor los Acuerdos consensuados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito del Archipiélago, en los meses de mayo y septiembre de 2020; en enero, mayo y septiembre de 2021, así como en febrero de 2022, con propuestas conjuntas relacionadas con los ERTE derivados de la pandemia, que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito nacional, y que además han tenido reflejo en los criterios aplicados, boletines RED y en la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

Dentro de los hitos alcanzados en el marco del Diálogo Social de Canarias, el Consejo Canario de Relaciones Laborales mantuvo un nivel de actividad muy alto de, contando con una participación muy destacada por parte de la Confederación Canaria de Empresarios en el diseño y elaboración de las propuestas recogidas, teniendo, además, repercusión en el conjunto nacional.

En lo que se refiere al comportamiento más recientes de las personas en situación de ERTE, el número de trabajadores sujetos a estos procedimientos de regulación se han reducido de forma considerable a lo largo de 2022, debido a la retirada de las restricciones que adoptadas frente a la pandemia, que condicionaban notablemente la actividad en los últimos tres años, destacando el ámbito de los servicios y el turismo, donde aún mantenían su vigencia algunas medidas.

Según los datos oficiales publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el número de trabajadores en situación de ERTE al cierre del mes de diciembre de 2022 contabilizó en el Archipiélago un total 1.154 efectivos, una cifra que resulta inferior a los 13.061 trabajadores que se alcanzaban en 2021, y se sitúa muy por debajo del nivel que se observaba en el último mes de 2020, cuando estaban sujetas a ERTE 79.206 personas.

Por su parte, los últimos datos, correspondientes al pasado mayo de 2023, indican que las Islas saldaron el mes con un total de 921 trabajadores en ERTE, de los que 835 estaban sujetos a un ERTE ETOP (artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores) y los 86 restantes a un ERTE de fuerza mayor (artículos 47.5 y 47.6 ET).

#### TRABAJADORES EN ERTE POR CC.AA.

	DIC. 21	DIC. 22	MAY. 23	Var. DIC. 21-22	Var. DIC. 22-MAY. 23
ANDALUCÍA	15.349	2.170	1.263	-85,9	-41,8
ARAGÓN	1.538	489	276	-68,2	-43,6
ASTURIAS	2.158	648	369	-70,0	-43,1
BALEARES	5.955	247	256	-95,9	3,6
<b>CANARIAS</b>	<b>13.061</b>	<b>1.154</b>	<b>921</b>	<b>-91,2</b>	<b>-20,2</b>
CANTABRIA	1.129	267	222	-76,4	-16,9
CASTILLA Y LEÓN	7.318	1.619	670	-77,9	-58,6
CASTILLA-LA MANCHA	2.696	516	376	-80,9	-27,1
CATALUÑA	26.893	6.541	2.081	-75,7	-68,2
COM. VALENCIANA	7.288	2.648	1.661	-63,7	-37,3
EXTREMADURA	1.363	349	291	-74,4	-16,6
GALICIA	5.276	853	765	-83,8	-10,3
MADRID	23.472	1.702	942	-92,7	-44,7
MURCIA	1.209	147	123	-87,8	-16,3
NAVARRA	2.267	206	179	-90,9	-13,1
PAÍS VASCO	4.688	699	681	-85,1	-2,6
LA RIOJA	461	277	170	-39,9	-38,6
CEUTA	265	13	13	-95,1	0,0
MELILLA	286	29	6	-89,9	-79,3
<b>NACIONAL</b>	<b>122.672</b>	<b>20.574</b>	<b>11.265</b>	<b>-83,2</b>	<b>-45,2</b>

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

Por otro lado, y para culminar este apartado dedicado a la regulación de empleo, haremos un breve comentario acerca de los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que muestran el número de empresas y los trabajadores afectados, de suspensión de contrato y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

A diferencia de las cifras anteriores de trabajadores en ERTE, que solo muestran la cantidad de personas que se encuentran en esa situación de regulación temporal al cierre del mes concreto, estos datos registran la cifra total de empresas y trabajadores que se han visto sujetos a estos expedientes a lo largo del conjunto del año.

Es importante recordar, en cualquier caso, que el recurso a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter extintivo, resultó muy limitado en el primer año de la pandemia en comparación con otros ejercicios, debido a la cláusula de salvaguarda del mantenimiento del empleo durante un periodo de seis meses, aplicable en el caso de las empresas que solicitan la apertura de un ERTE, si bien, durante 2021 y 2022, la situación tomó una tendencia hacia la regularización, con lo que las cifras apuntan a un uso más normalizado de esta figura.

Asimismo, el dato de 2022 para el total del país no incluye el dato de Canarias, por lo que la cifra estaría infraestimada.

Tras estas aclaraciones, en el transcurso del pasado 2022 se contabilizó un total de 294.702 trabajadores afectados por alguna medida de Regulación de Empleo en el ámbito nacional, lo que supone un descenso interanual del 51,2%, aunque se sitúa un 184,7% por encima del dato de 2019.

En lo referido al número de empresas, se anotó un total de 6.175, un 87,5% menos que en 2021.

Con respecto a las distintas modalidades de ERE, los expedientes extintivos cerraron el año con un total de 24.215 trabajadores afectados, un 44,5% menos que en 2021 y un 21,6% menos que en 2019.

En cuanto a la suspensión de la relación laboral, se apuntó una caída interanual del 50,9% durante el pasado año, hasta sumar un total de 236.314 trabajadores; al tiempo que los afectados por reducción de jornada laboral se redujeron a razón de un 56,6% con respecto al dato de 2021, contabilizando 34.173 trabajadores en el conjunto del año.

En cambio, estas dos modalidades se sitúan por encima de las cifras que mostraban en 2019, con un alza del 327,4% en el caso de las suspensiones, y del 1.133,2% en lo referente a las reducciones, lo que no es de extrañar, debido a la utilización de los ERTE desde el inicio de la pandemia, que no dejan de ser medidas de regulación de empleo de carácter temporal.

#### REGULACIÓN DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. NACIONAL. 2019-2022\*

	NACIONAL				
	2019	2021	2022	VAR% 21-22	VAR% 19-22
<b>Nº DE EMPRESAS</b>	2.169	49.566	6.175	-87,5	184,7
<b>TRAB. AFECTADOS</b>	88.927	603.399	294.702	-51,2	231,4
T.A. EXTINCIÓN	30.871	43.662	24.215	-44,5	-21,6
T.A. SUSPENSIÓN	55.285	480.918	236.314	-50,9	327,4
T.A. RED. JORNADA	2.771	78.819	34.173	-56,6	1.133,2

\* El dato para 2022 no refleja el total del país, debido a que no se incluyen los datos correspondientes a Canarias

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

No obstante, debemos remarcar que no resulta posible analizar los resultados para las Islas, debido a que en las cifras oficiales no se han incluido los datos de la regulación de empleo autonómicos y provinciales del Archipiélago de los meses de junio a diciembre, dado que

el Ministerio no los ha recibido por parte de la autoridad laboral de Canarias, por lo que, como ya comentamos, no se recoge de forma exacta el total nacional.

#### 2.3.6. La excesiva producción normativa en el ámbito laboral

La necesidad de mejorar los procesos cuantitativos y cualitativos de creación de normas y que se apliquen fielmente los principios de la buena regulación (necesidad, proporcionalidad, eficacia, eficiencia, transparencia, seguridad jurídica y simplicidad y accesibilidad) es un aspecto prioritario que el legislador debe tener en cuenta en el ámbito de sus competencias normativas.

Entre todos esos principios cabe recordar la seguridad jurídica, la cual, como recuerda la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2000, es "la suma de certeza y legalidad, jerarquía y publicidad normativa, irretroactividad de lo no favorable, interdicción de la arbitrariedad, equilibrada de tal suerte que permita promover, en el orden jurídico, la justicia y la igualdad, en libertad".

Estos principios exigen que las normas sean claras y que se aprueben a un ritmo y con una calidad técnica mínima para que los ciudadanos puedan comprenderlas y asimilarlas.

Por su parte, en el marco de la Unión Europea, existe el programa o directriz "Better Regulation", que recoge también entre sus principios la "seguridad jurídica", entendida como que "la iniciativa normativa debe ejercerse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas"

Hay un fenómeno preocupante en lo que se refiere a la normativa general en el ámbito europeo, estatal y autonómico que van en contra de los principios propuestos. Sin ir más lejos, en Canarias en los últimos 4 años de legislatura se han generado más de 1.100 textos normativos solo en el ámbito regional de Canarias y, -al menos- 121 anuncios de "corrección de errores" en los Boletines Oficiales de la Comunidad Autónoma, los de las dos provincias Canarias, del Estado y del Diario Oficial de la UE) para incluso modificar aspectos que van más allá de los materiales y que afectan a la seguridad jurídica.

#### PRODUCCIÓN NORMATIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS. 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Leyes	19	7	6	4
Decretos-Leyes	5	24	17	13
Decretos del Presidente	1	2	0	1
Decretos	356	117	144	211
Órdenes	24	27	49	44
Resoluciones	10	4	8	11
Acuerdos	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>416</b>	<b>181</b>	<b>224</b>	<b>284</b>

Fuente: Leyes y Reglamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias  
Elaboración: Confederación Canaria de empresarios



Dicha circunstancia se ha extendido al ámbito laboral, ya que en poco más de seis meses hay múltiples normas que están afectando a la gestión de las relaciones laborales y que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral.

En el caso de las empresas, el mero seguimiento y actualización de la normativa que deben cumplir para el desarrollo de sus actividades requiere la dedicación de grandes esfuerzos y recursos. Esto, unido a la inseguridad jurídica creciente del sistema, tiene importantes repercusiones sobre la competitividad en los actuales entornos globalizados.

Son, principalmente, normas de origen no laboral -la mayoría de ellas no han sido sometidas al ámbito del diálogo social- que están incorporando obligaciones o modificaciones que afectan a las relaciones laborales y de la seguridad social, que están perjudicando la gestión, generándose un marco normativo confuso, profuso y disperso. Pasemos a enumerarlas:

1. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
2. Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.
3. Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
4. Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
5. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.
6. Ley orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la unión europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas.
7. Real decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el real decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
8. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
9. Real Decreto 99/2023 de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional.
10. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

11. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

12. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

13. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

14. Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

15. Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de directivas de la unión europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

Todas estas circunstancias se alejan del foco sobre el objetivo, la oportunidad y beneficio de la norma, generando un perjuicio a la actividad económica y a futuras inversiones.

La normativa laboral es dinámica, pero los cambios continuos van en contra de la seguridad jurídica, el empleo y los salarios. Los empresarios requieren regulaciones claras, simples, estables y de consenso para invertir, si bien la amplitud y complejidad de la regulación tiene implicaciones negativas para las empresas y la sociedad.

Una carga normativa excesiva socava la competitividad de las empresas. Además, esta inflación regulatoria supone un incremento considerable de costes de Compliance para las empresas y es especialmente dañino para las PYMEs y autónomos.

### 2.3.7. Procedimientos concursales

El presente apartado comprende aquellos procedimientos que, declarados y tramitados en los Juzgados de lo Mercantil, procede su apertura para cualquier deudor, sea persona natural o jurídica, que no pueda cumplir regularmente sus obligaciones exigibles. Se incluyen tanto los concursos ordinarios, como los abreviados, así como los voluntarios y necesarios. Las entidades que integran la organización territorial del Estado, los organismos públicos y demás entes de derecho público no pueden ser declaradas en concurso

El BOE del pasado 6 de septiembre publicó la Ley 16/2022, que reforma el sistema concursal, y que se adapta a la Directiva (UE) 2019/1023, de 20 de junio de 2019, sobre reestructuraciones e insolvencias. La norma, que entra en vigor el 26 de septiembre de 2022, implica un cambio fundamental en nuestro sistema de insolvencias.

La citada ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del Texto Refundido de la Ley Concursal, incorpora significativas modificaciones en el régimen de reestructuraciones e insolvencias que, a grandes rasgos, podemos resumir en las siguientes:

- Introduce la figura de los planes de reestructuración que sustituyen a los actuales acuerdos de refinanciación y acuerdos extrajudiciales de pago.

- Regula procedimiento de insolvencia único para microempresas.

- Se modifica la segunda oportunidad que tiene como objetivo permitir lo que tan expresivamente describe su denominación: el que una persona física, a pesar de un fracaso económico empresarial o personal, tenga la posibilidad de encarrilar nuevamente su vida e incluso de arriesgarse a nuevas iniciativas, sin tener que arrastrar indefinidamente una losa de deuda que nunca podrá satisfacer.

La Directiva 2019/1023 impone a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para asegurar que los procedimientos de insolvencia se tramiten de forma rápida y eficiente (artículo 25, letra «b»), procurando especial importancia el mantenimiento de aquellas unidades productivas que sean objetivamente viables.

Es cierto que existen casos en los que la insolvencia de un deudor provoca la de los acreedores, en una economía en la que la mayor parte de las empresas son de muy limitadas dimensiones, con efectos devastadores para la economía y para el empleo. La exigencia de que los concursos de acreedores sean más rápidos y eficaces contribuiría a evitar el contagio de la insolvencia.

Asimismo, la exposición de motivos de citada Ley establece que la experiencia acumulada en los años de vigencia de la Ley 22/2003, de 9 de julio, permite constatar que los errores de concepción de los que derivan los problemas esenciales del concurso de acreedores son los siguientes:

1.º La consideración de que el convenio es la «solución normal» del concurso, cuando la realidad demuestra que el convenio es solución excepcional. Más del noventa por ciento de los concursos tramitados finalizan por liquidación.

2.º Por lo general, el concurso se compone de dos fases sucesivas: la primera, que la ley denomina fase común, destinada básicamente a la determinación de las masas activa y pasiva, y una segunda, de contenido alternativo, que puede ser bien la fase de convenio, bien la fase de liquidación.

Ese modelo de dos fases no es rígido: puede reducirse a un modelo en el que a la fase común se superpone la fase de convenio o la fase de liquidación o ampliarse a un modelo de tres fases sucesivas.

Comprende aquellos procedimientos que, declarados y tramitados en los Juzgados de lo Mercantil, procede su apertura para cualquier deudor, sea persona natural o jurídica, que no pueda cumplir regularmente sus obligaciones exigibles. Se incluyen tanto los concursos ordinarios, como los abreviados, así como los voluntarios y necesarios. Las entidades que integran la organización territorial del Estado, los organismos públicos y demás entes de derecho público no pueden ser declaradas en concurso.

3.º A ese exceso de procesalismo se añade un exceso de judicialismo. Se impone, pues, reducir trámites; conectar plazos, de modo tal que, cuando finalice uno, se abra automáticamente otro; suprimir decisiones judiciales; y atribuir a la administración concursal la competencia para determinadas decisiones sin perjuicio del imprescindible control de la actuación de este órgano de compleja naturaleza, una de cuyas dimensiones es precisamente la de actuar como auxiliar del juez.

Asimismo, las presentes estadísticas vienen condicionadas por la finalización del plazo el 30 de junio de 2022 fijado por el artículo 6 del Real Decreto-ley 27/2021, de 23 de noviembre, por el que se prorrogaron determinadas medidas económicas para apoyar la recuperación a consecuencia del COVID.

La moratoria concursal fijada en la norma suponía dar un margen temporal que dotara de oxígeno financiero a las empresas, flexibili-

#### EMPRESAS QUE HAN DECLARADO CONCURSOS, POR CC.AA. 2021-2023

	2021	2022	Var. 21-22		IT 2022	IT 2023	Var. IT22 - IT23	
			ABS.	%			ABS.	%
ANDALUCÍA	838	1.261	423	50,5	261	217	-44	-16,9
ARAGÓN	175	251	76	43,4	57	48	-9	-15,8
ASTURIAS	154	216	62	40,3	34	63	29	85,3
BALEARES	206	308	102	49,5	66	36	-30	-45,5
<b>CANARIAS</b>	<b>187</b>	<b>226</b>	<b>39</b>	<b>20,9</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>-4</b>	<b>-7,3</b>
CANTABRIA	61	80	19	31,1	24	6	-18	-75,0
CASTILLA Y LEÓN	303	375	72	23,8	53	46	-7	-13,2
CASTILLA-LA MANCHA	256	346	90	35,2	69	31	-38	-55,1
CATALUÑA	2.976	4.119	1.143	38,4	846	792	-54	-6,4
COMUNIDAD VALENCIANA	1.178	1.356	178	15,1	311	268	-43	-13,8
EXTREMADURA	104	149	45	43,3	16	27	11	68,8
GALICIA	313	454	141	45,0	102	79	-23	-22,5
MADRID	1.518	2.266	748	49,3	446	304	-142	-31,8
MURCIA	166	263	97	58,4	31	53	22	71,0
NAVARRA	48	88	40	83,3	22	23	1	4,5
PAÍS VASCO	339	416	77	22,7	93	47	-46	-49,5
LA RIOJA	64	48	-16	-25,0	14	5	-9	-64,3
<b>NACIONAL</b>	<b>8.886</b>	<b>12.222</b>	<b>3.336</b>	<b>37,5</b>	<b>2.500</b>	<b>2.096</b>	<b>-404</b>	<b>-16,2</b>

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

**PERSONAS FÍSICAS SIN ACTIVIDAD EMPRESARIAL QUE HAN DECLARADO CONCURSOS, POR CC.AA. 2021-2023**

	2021	2022	Var. 21-22		IT 2022	IT 2023	Var. IT22 - IT23	
			ABS.	%			ABS.	%
ANDALUCÍA	1.307	2.293	986	75,4	357	1.404	1.047	293,3
ARAGÓN	325	462	137	42,2	80	191	111	138,8
ASTURIAS	228	339	111	48,7	87	139	52	59,8
BALEARES	258	346	88	34,1	58	215	157	270,7
<b>CANARIAS</b>	<b>587</b>	<b>974</b>	<b>387</b>	<b>65,9</b>	<b>161</b>	<b>493</b>	<b>332</b>	<b>206,2</b>
CANTABRIA	54	138	84	155,6	15	44	29	193,3
CASTILLA Y LEÓN	274	413	139	50,7	51	223	172	337,3
CASTILLA-LA MANCHA	402	544	142	35,3	97	192	95	97,9
CATALUÑA	2.642	3.976	1.334	50,5	692	1.543	851	123,0
COMUNIDAD VALENCIANA	1.243	1.914	671	54,0	401	973	572	142,6
EXTREMADURA	138	246	108	78,3	64	78	14	21,9
GALICIA	406	699	293	72,2	114	260	146	128,1
MADRID	1.661	2.316	655	39,4	511	887	376	73,6
MURCIA	295	431	136	46,1	83	306	223	268,7
NAVARRA	59	122	63	106,8	12	84	72	600,0
PAÍS VASCO	119	261	142	119,3	26	160	134	515,4
LA RIOJA	8	55	47	587,5	3	28	25	833,3
<b>NACIONAL</b>	<b>10.006</b>	<b>15.529</b>	<b>5.523</b>	<b>55,2</b>	<b>2.812</b>	<b>7.220</b>	<b>4.408</b>	<b>156,8</b>

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

TABLA 2.3.17

zando temporalmente las normas que obligaban al deudor a solicitar el concurso de acreedores inmersas en un estado de insolvencia inminente o actual. En este sentido, la última prórroga operada hasta el 30 de junio de 2022 iba dirigida a permitir a empresas equilibrar sus cuentas, restablecer el equilibrio patrimonial y sostener tanto su actividad como los empleos.

Según datos oficiales, publicados por el Consejo General del Poder Judicial, en el conjunto del pasado 2022, un total de 226 empresas declararon concursos ante los Juzgados de lo Mercantil en Canarias, lo que supone un notable incremento del 20,9%, que equivale a 39 procedimientos más que en 2021.

En el ámbito nacional, también se apreció una tasa de variación positiva, aunque, en este caso, resultó de mayor intensidad que en las Islas, y se cifró en un 37,5%, con 3.336 concursos adicionales declarados y tramitados.

En lo que se refiere a los datos más recientes, durante el primer trimestre de 2023 se registró un total de 51 empresas concursadas en el Archipiélago, un 7,3% más que en el primer trimestre de 2022 (4 adicionales).

Por otro lado, en cuanto a las personas físicas sin actividad empresarial que declararon concursos antes los órganos judiciales, se observa un incremento mucho más acusado que en el caso de las empresas, registrando sendas alzas del 65,9% en las Islas, y del 55,2% a escala estatal.

Este resultado resulta más llamativo si consideramos el dato del primer trimestre de 2023, y es que el número de concursos declarados por estas personas habría anotado un incremento interanual del 206,2% en Canarias, y del 156,8% en el conjunto del territorio nacional, cuando en el caso de las empresas, en cambio, la práctica totalidad de las regiones culminaron el trimestre con valores negativos.

Una de las principales ideas que subyace es que cuando el deudor insolvente es una persona física, el concurso pretende identificar a los deudores de buena fe y ofrecerles una exoneración parcial de su pasivo insatisfecho que les permita beneficiarse de una segunda oportunidad, evitando su paso a la economía sumergida o a una situación de marginalidad.

## 2.4. PRINCIPALES RESULTADOS.

Desde la perspectiva empresarial la norma que regula la última Reforma Laboral no es la que nos hubiera gustado, pero es el acuerdo que hemos conseguido alcanzar con el esfuerzo conjunto realizado en el marco del diálogo social por las organizaciones empresariales, sindicales y la administración.

Hay aspectos que generan dificultad para la actividad económica y el empleo como la excesiva parcelación de los contratos temporales, la limitación de la ultraactividad y la prevalencia del convenio de empresa en aspectos salariales, si bien los condicionantes que marcaron la negociación nos hacían ver que eran cuestiones que estaban abocadas a su finalización.

Como consecuencia de ello, el tejido productivo canario ha visto recortadas determinadas herramientas para hacer frente al carácter estacional de muchas de las actividades económicas que se desarrollan en Canarias, como es el turismo.

También es cierto que hay que conocer la dificultad que implica para las empresas la asimilación de los cambios que la reforma laboral ha supuesto, teniendo en cuenta el poco margen de maniobra brindado durante el corto periodo de adaptación del periodo transitorio, hasta el 31 de marzo de 2022.

No obstante, entre lo aprobado y lo que se pretendía inicialmente ha habido un cambio importante al transitar de unas propuestas del Gobierno en las que había, entre otras: unos porcentajes máximos de contratación temporal (no se podía superar el 15%) y también en función de unas escalas en función del número de trabajadores en la empresa (tamaño de la empresa); con un planteamiento de nulidad del despido en el caso de un contrato temporal sin causa debidamente acreditada o en fraude de ley y el derecho de opción del trabajador a incorporarse a la empresa en caso de despido improcedente y que todos esos planteamientos no han salido adelante.

Como positivo, es un acuerdo que consigue dar tranquilidad a los mercados y se ha conseguido equilibrar muchas cuestiones y adquiere importancia la negociación colectiva para poder prorrogar 6 meses más el contrato por circunstancias de la producción.

Es cierto que el comportamiento de la inflación -si bien parece que se está normalizando- y las dificultades económicas del contexto están frenando el desarrollo de la reforma laboral a través de la negociación colectiva; muy particularmente, en lo concerniente a la contratación temporal, ya de por sí exigua por razones de causas y plazos con la nueva regulación laboral. En un contexto de dificultad económica, o de recesión, esto podría constituir un freno a la contratación.

Desde la Confederación Canaria de Empresarios la Reforma Laboral debiera ser un instrumento incentivador para que las empresas crezcan, la economía mejore y se genere empleo estable.

Se crea un nuevo modelo de contratación, con unas nuevas reglas que frenan la contratación temporal, además de que se impulsa la contratación indefinida ordinaria y la figura del contrato fijo discontinuo a través de elementos disuasorios contra la contratación temporal.

La Reforma tiene otros aspectos positivos a destacar:

- Se ha identificado el convenio colectivo aplicable a contratas y sub-contratas, incrementando la cobertura de la negociación colectiva en la línea de la mejora de las condiciones de trabajo.

- Se ha prohibido el salario por debajo de las condiciones del convenio sectorial.

- Se han reforzado los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas implementando el aprendizaje de la pandemia a través de los ERTES.

Los ERTES y la figura del fijo discontinuo, están llamados a ser los dos elementos que eviten la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis, una patología del mercado laboral que la reforma pretende paliar. Estamos pendientes de que el Mecanismo RED contribuya también a este objetivo.

Se refuerza la negociación colectiva como herramienta de adaptabilidad de los sectores y las empresas, estableciendo numerosos reenvíos en materias muy diversas a ella, fortaleciendo así el diálogo social y la auto composición en la regulación de las condiciones de trabajo, siendo conveniente desarrollar la norma que regula las empresas de trabajo temporal (la ley 14/1994) y permitir que, como en Francia o en Italia, desplieguen su actividad también para cubrir posiciones fijas discontinuas de las empresas usuarias y no solo posiciones temporales como resulta en la actualidad.

En este sentido, desde la perspectiva empresarial siempre apostamos por proponer un "modelo de mejora" que facilitara la modernización de la negociación colectiva como instrumento de gestión de las relaciones laborales.

- Apostamos por una negociación colectiva más útil y que refuerce la flexibilidad interna, con el objeto de que las empresas y trabajadores puedan adaptarse mejor a las circunstancias y a la coyuntura económica.

- Insistimos en la necesidad de una negociación colectiva que no sólo persiga, como es tradicional, la protección del trabajador, sino también la competitividad de la empresa, siendo -a nuestro entender- la visión razonable para asegurar la mejora de las relaciones laborales.

A continuación, dejamos una reseña de las principales cifras de contratación laboral en Canarias, destacando que el pasado 2022 culminó acumulando un total de 754.059 contratos firmados, que se traducen en 146.564 registros más que en 2021, un alza relativa del 24,1%; si bien, pese a este incremento por segundo año consecutivo, la cifra de contratación resultó inferior a la anotada en el conjunto de 2019, cuando en el Archipiélago se inscribían 852.132 contratos.

No obstante, en el caso de la media nacional, al contrario que en Canarias, la contratación laboral experimentó un descenso del 5,5% en el conjunto del pasado 2022, contabilizando un total de 18.310.343 inscripciones, con lo que vuelve a alejarse de los niveles prepandemia, al registrar un 18,7% menos de contratos que en 2019, en un

## EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2022

	2022	% s/ el total	VAR. 21-22		VAR. 19-22	
			ABS.	%	ABS.	%
<b>CANARIAS</b>						
<b>INDEFINIDO</b>	<b>322.055</b>	<b>42,7</b>	<b>245.582</b>	<b>321,1</b>	<b>224.428</b>	<b>229,9</b>
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b>	<b>275.040</b>	<b>36,5</b>	<b>203.031</b>	<b>282,0</b>	<b>182.436</b>	<b>197,0</b>
T. COMPLETO	174.681	23,2	126.911	265,7	114.523	190,4
T. PARCIAL	100.359	13,3	76.120	314,0	67.913	209,3
<b>FIJO DISCONTINUO</b>	<b>47.015</b>	<b>6,2</b>	<b>42.551</b>	<b>953,2</b>	<b>41.992</b>	<b>836,0</b>
<b>DURACIÓN DETERMINADA</b>						
<b>411.588</b>	<b>54,6</b>	<b>-111.163</b>	<b>-21,3</b>	<b>-332.497</b>	<b>-44,7</b>	
T. COMPLETO	254.890	33,8	-49.122	-16,2	-181.528	-41,6
T. PARCIAL	156.698	20,8	-62.041	-28,4	-150.969	-49,1
<b>FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	<b>7.036</b>	<b>0,9</b>	<b>1.463</b>	<b>26,3</b>	<b>-321</b>	<b>-4,4</b>
<b>OTROS</b>	<b>13.380</b>	<b>1,8</b>	<b>10.682</b>	<b>395,9</b>	<b>10.317</b>	<b>336,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>754.059</b>	<b>100,0</b>	<b>146.564</b>	<b>24,1</b>	<b>-98.073</b>	<b>-11,5</b>
<b>NACIONAL</b>						
<b>INDEFINIDO</b>	<b>7.027.160</b>	<b>38,4</b>	<b>4.913.819</b>	<b>232,5</b>	<b>4.867.726</b>	<b>225,4</b>
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b>	<b>4.707.633</b>	<b>25,7</b>	<b>2.857.203</b>	<b>154,4</b>	<b>2.811.040</b>	<b>148,2</b>
T. COMPLETO	2.966.106	16,2	1.673.183	129,4	1.691.332	132,7
T. PARCIAL	1.741.527	9,5	1.184.020	212,4	1.119.708	180,1
<b>FIJO DISCONTINUO</b>	<b>2.319.527</b>	<b>12,7</b>	<b>2.056.616</b>	<b>782,2</b>	<b>2.056.686</b>	<b>782,5</b>
<b>DURACIÓN DETERMINADA</b>						
<b>10.787.883</b>	<b>58,9</b>	<b>-6.242.283</b>	<b>-36,7</b>	<b>-9.302.626</b>	<b>-46,3</b>	
T. COMPLETO	7.211.749	39,4	-4.079.716	-36,1	-5.770.834	-44,5
T. PARCIAL	3.576.134	19,5	-2.162.567	-37,7	-3.531.792	-49,7
<b>FORMACIÓN Y PRÁCTICAS</b>	<b>104.173</b>	<b>0,6</b>	<b>-6.579</b>	<b>-5,9</b>	<b>-17.738</b>	<b>-14,5</b>
<b>OTROS</b>	<b>391.127</b>	<b>2,1</b>	<b>261.027</b>	<b>200,6</b>	<b>250.760</b>	<b>178,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18.310.343</b>	<b>100,0</b>	<b>-1.074.016</b>	<b>-5,5</b>	<b>-4.201.878</b>	<b>-18,7</b>

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

contexto en el que las Islas describieron una mejora de la actividad económica más dinámica que el conjunto del país durante el pasado año, destacando la recuperación mostrada por la actividad turística en el Archipiélago.

Según la modalidad contractual, la cifra de contratos indefinidos en Canarias alcanzó un total de 322.055 inscripciones, lo que supone un 42,7% del volumen total de contratos registrados, y un incremento interanual del 321,1% (245.582 registros más que en 2021).

La limitación de la modalidad temporal y el impulso de los indefinidos elevaron el peso de estos contratos dentro del total en 2022, tras haber cerrado el año anterior suponiendo el 12,6% de los contratos registrados en las Islas.

Además, y como viene siendo habitual, la cuota de esta tipología en el Archipiélago resultó mayor que la media del Estado, donde implicó el 38,4% de la contratación laboral (10,9% en 2021), alcanzando un total de 7.027.160 inscripciones, que equivale a un ascenso interanual del 232,5 por ciento.

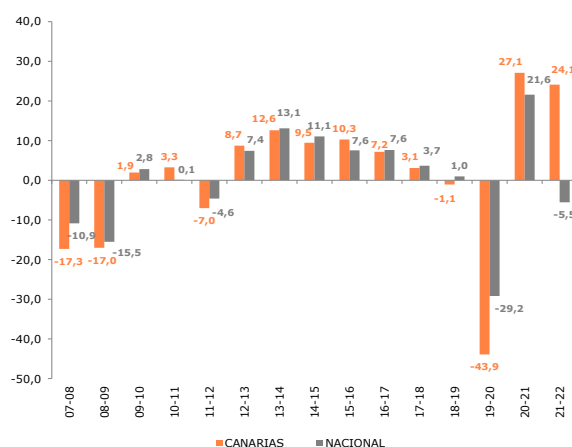
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN  
CANARIAS - NACIONAL

GRÁFICO 2.4.1

En este escenario, la contratación indefinida en 2022 superó los niveles de 2019, el año previo al COVID-19, en ambos ámbitos geográficos, aunque con algo más de intensidad en el caso de Canarias, con un aumento del 229,9%, frente al ascenso del 225,4% observado a escala nacional.

Dentro de la modalidad indefinida, destacan los que denominamos indefinidos ordinarios, que culminaron el año de referencia con un aumento interanual del 282,0%, contabilizando los 275.040 registros en el Archipiélago.

Además de estos, es importante poner de relieve el incremento observado por los contratos fijos discontinuos, que con la reforma laboral se les otorgó una mayor importancia dentro de la contratación total, pasando de no cubrir ni el 1% de la contratación en años anteriores a suponer el 6,2% de las formalizaciones en Canarias, un total de 47.015 contratos, que suponen un avance interanual del 953,2 por ciento.

Si bien, en el caso del conjunto nacional se observa con mayor claridad, dado que cerraron 2022 con una participación del 12,7% del total, tras anotar cuotas en torno al 1,1%-1,4% en los últimos años, contabilizando un volumen de 2.319.527 registros (+782,2% interanual).

Por otra parte, los contratos de duración determinada saldaron el año con un total de 411.588 registros, lo que implica un retroceso interanual

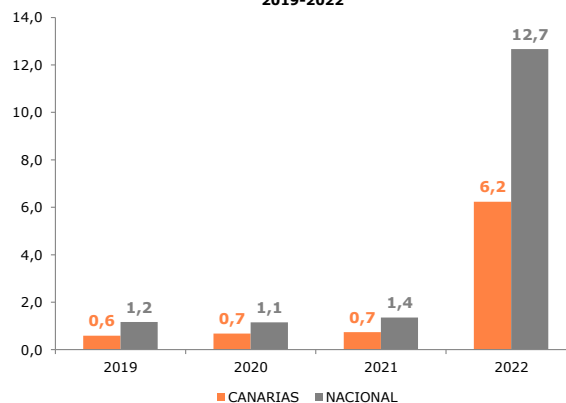
PARTICIPACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS  
EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. CANARIAS-NACIONAL.  
2019-2022

GRÁFICO 2.4.2

del 21,3%, 111.163 contrataciones menos que en 2021. La cuota de participación de estos contratos sobre el total se redujo en más de 30 puntos porcentuales, hasta el 54,6% al cierre del pasado 2022.

Como era de esperar, esta modalidad aminoró sus registros en los dos tipos de jornada laboral, anotando sendos retrocesos del 16,2% en el caso de los contratos a tiempo completo, hasta las 254.890 inscripciones, y del 28,4% en la jornada parcial, contabilizando 156.698 registros.

En este punto de nuestro estudio, y considerando el cambio de régimen jurídico que ha vivido la contratación desde el pasado año, estimamos necesario poner en valor el importante rol que ha jugado en los últimos años la contratación de duración determinada o temporal, dado que ha sido un instrumento de gran relevancia en el continuo proceso de adaptación y ajuste de la demanda del factor trabajo de las empresas a las múltiples circunstancias cambiantes que se han ido sucediendo en el panorama económico y social, tanto en Canarias como en el ámbito del Estado, -especialmente durante los periodos de fuerte incertidumbre o de notables shocks externos, como la crisis sanitaria derivada de la pandemia-, y, en este sentido, es importante destacar la figura del contrato de obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción.

No obstante, esto nunca ha sido óbice para que el tejido productivo reconozca la importancia que merecen los beneficios y las ventajas que suponen la formación y la estabilidad en sus plantillas, no en vano, la formación otorga y actualiza la empleabilidad de los trabajadores de forma constante, adaptándose a los requerimientos de las capacidades y cualificaciones que la economía va demandando.

Además, resulta relevante reconocer también el papel desempeñado por la contratación a tiempo parcial, y es que esta permite diseñar con una mayor flexibilidad la distribución del tiempo de trabajo, erigiéndose como un instrumento vital para las empresas y los trabajadores que precisan de una gestión diferenciada de la jornada de trabajo, ya sea por las necesidades de demanda de mano de obra, o por cuestiones de conciliación.

A continuación, volvemos a poner la atención en los datos referidos a la contratación a tiempo parcial, y los relacionamos con las estadísticas que, de forma paralela, estima la Encuesta de Población Activa del INE sobre el tipo de jornada en que desarrolla su actividad la población ocupada.

Así, los contratos a tiempo parcial cerraron el pasado 2022 con un crecimiento del 7,2% en Canarias, hasta un total de 262.766 registros (17.635 formalizaciones más que en el año anterior). A pesar de ello, en relación con el nivel preCOVID, la jornada a tiempo parcial constató 79.548 contrataciones menos, un 23,2% menos que en 2019.

Por tanto, la participación de esta tipología de contratación en el Archipiélago fue de un 34,8% de los contratos formalizados durante el año, lo que se sitúa por encima del conjunto del país, donde alcanzó una cuota del 29,8 por ciento.

Sin embargo, según estima la EPA, el porcentaje de la población ocupada que desarrolla su actividad a tiempo parcial resulta inferior en el ámbito de Canarias, donde se registra un 11,3% del total de ocupados, frente al 13,6% anotado por la media nacional.

Además, ambas demarcaciones geográficas, a su vez, se sitúan muy por debajo de los valores que se observan tanto en el conjunto de la Unión Europea como en la Eurozona, donde los ocupados sujetos a jornada parcial suponían al cierre de 2022 un 17,6% y un 20,7%, respectivamente.

**PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL. 2007-2022**

	NACIONAL	CANARIAS	UE	EUROZONA
<b>2007</b>	11,4	10,3	17,4	18,5
<b>2008</b>	12,3	10,8	17,5	18,7
<b>2009</b>	13,0	11,8	18,0	20,8
<b>2010</b>	13,2	12,5	18,3	21,0
<b>2011</b>	13,5	12,7	18,7	21,6
<b>2012</b>	15,1	14,1	19,1	22,2
<b>2013</b>	16,1	15,9	19,7	23,0
<b>2014</b>	16,1	17,0	19,6	22,9
<b>2015</b>	15,7	16,4	19,5	22,9
<b>2016</b>	15,3	14,8	19,5	23,0
<b>2017</b>	14,8	13,8	19,4	22,9
<b>2018</b>	14,8	13,9	19,2	22,7
<b>2019</b>	14,7	14,0	19,3	22,8
<b>2020</b>	14,5	12,4	17,7	20,9
<b>2021</b>	13,6	13,4	17,7	20,9
<b>2022</b>	13,6	11,3	17,6	20,7

\* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA; Eurostat; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.4.2

Para culminar con el estudio de las modalidades contractuales, queremos dejar una reseña sobre la importancia que revisten los contratos de formación y prácticas, porque, como ya hemos señalado, la formación profesional para el empleo y la capacitación de los trabajadores en nuevas competencias y conocimientos es indispensable para mejorar de forma continuada su empleabilidad, lo que redundará en un beneficio conjunto, tanto para los propios trabajadores al mejorar sus cualificaciones, como para las empresas al coincidir en un mayor grado su demanda de factor trabajo con las capacidades y la formación de la mano de obra disponible.

Esto toma un rol esencial en la actualidad, en el que las nuevas modalidades de trabajo y la transformación digital adquieren una especial relevancia, no solo en su aplicación a las ocupaciones más tradicionales, sino también en la orientación de los trabajadores hacia nuevas profesiones, lo que supone un reto que el contexto económico y social debe superar.

Por tanto, es vital seguir apostando por la formación a través de programas específicos adaptados a la realidad, potenciar la Formación Profesional Dual, la capacitación en idiomas, tecnificación, espíritu emprendedor, etc., dado que se trata de la vía adecuada para retener el



talento y para contar con trabajadores y empresarios, más y mejor cualificados, que se ajusten a las necesidades cambiantes del mercado.

En este sentido, los contratos de formación y prácticas mantuvieron en 2022 la misma cuota que el año previo, con un 0,9% de los contratos celebrados en Canarias, si bien, cerraron el ejercicio anotando un incremento interanual del 26,3 por ciento.

Por último, el grupo de "otros contratos", integrado por los contratos de relevo, temporales para personas con discapacidad, o jubilación parcial, entre otros, elevó su participación de forma destacada desde el 0,4% de 2021 al 1,8% al cierre de 2022, anotando un notorio aumento interanual del 395,9 por ciento.

En cualquier caso, no debemos perder de vista que el mercado laboral precisa de medidas que impulsen la creación de empleo y que refuercen los incentivos al tejido productivo para superar los retos que supone consolidar la recuperación tras un periodo de fuerte pérdida, una recuperación que se ha visto condicionada por un crecimiento desacelerado desde el segundo semestre del pasado año, y por otros factores de riesgo de la coyuntura económica más reciente que pueden hacer peligrar la mejora de la economía en el medio y largo plazo.

De cualquier forma, nuestro sistema de relaciones laborales debe brindar a los agentes las herramientas e instrumentos necesarios para operar de la forma más eficiente y eficaz y superar todas las rigideces que hoy día siguen lastrando al mercado de trabajo, y esto pasa por dotarlo de la mayor flexibilidad y agilidad de adaptación a las posibles situaciones que se presenten, garantizando un marco jurídico estable y seguro.

No obstante, la contratación laboral no es el único aspecto que se modifica de manera estructural, se establece la negociación colectiva como herramienta de adaptabilidad de los sectores y las empresas, estableciendo numerosos reenvíos en materias muy diversas a ella, lo que refuerza el papel del diálogo social y la auto composición en la regulación de las condiciones de trabajo.

Resulta, por tanto, necesario acometer una modernización de la negociación colectiva como instrumento de gestión de las relaciones laborales, dotándola de una mayor agilidad y utilidad, que sirva para reforzar la flexibilidad interna del tejido productivo, con el objetivo de que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse mejor a las circunstancias y a la coyuntura económica.

Profundizando en los datos oficiales, se observa que en las Islas, el número de convenios de empresa resulta mayor que los de ámbito superior (sectoriales), con 49 convenios en el primer caso y 12 en el segundo.

Si bien, en cuanto al número de trabajadores el resultado es el inverso, con 4.635 personas cubiertas por convenios de empresa, y 188.680 por convenios de ámbito superior, lo que muestra que la mayor parte del tejido productivo del Archipiélago está formado por pymes, micropymes y autónomos, que no alcanzan un tamaño suficiente como para negociar un convenio colectivo específico.

Esto confirma los datos del Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE, que como ya hemos visto en capítulos anteriores de nuestro informa, indica que el 99,4% del tejido empresarial de las Islas está compuesto por empresas de menos de 50 trabajadores.

Por otro lado, al cierre del cuarto mes de 2023, la variación salarial media pactada en Canarias resulta un incremento del orden del 3,13%, muy similar al dato evidenciado en el conjunto del territorio nacional, cifrado en un alza del 3,14 por ciento.

Por provincias, en Las Palmas se ha pactado hasta el mes de abril un ascenso del 2,65%, frente al aumento del 3,57% negociado en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife.

Aunque el resultado más llamativo se observa en el caso de los convenios autonómicos, que anotan una variación salarial media del 5,00 por ciento.

#### VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL

	2019	2020	2021 (p)	2022 (p)	2023 (p)*
Las Palmas	1,79	2,03	1,86	2,46	2,65
S/C de Tenerife	2,28	2,21	1,25	3,45	3,57
Convenios autonómicos	2,06	1,79	2,14	3,03	5,00
<b>Canarias</b>	<b>2,05</b>	<b>2,12</b>	<b>1,49</b>	<b>2,81</b>	<b>3,13</b>
<b>Nacional</b>	<b>2,24</b>	<b>1,74</b>	<b>1,69</b>	<b>2,78</b>	<b>3,14</b>

(p) Datos provisionales. \*Datos hasta abril de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Una vez entramos a analizar la estructura Salarial en la negociación colectiva observamos que la mayoría de los complementos salariales son fijos, destacando el complemento de antigüedad -premia la permanencia en la empresa- que está recogido en el 62% de convenios y lo perciben el 66% de los trabajadores, siendo porcentajes residuales los complementos relacionados la productividad (cantidad o calidad en el trabajo) y teniendo un peso importante complementos como el de penosidad, peligrosidad, toxicidad, que deben estar dentro de la inversión de la gestión preventiva, siendo importante evitar este tipo de pluses, que generan la denominada mercantilización de la Prevención.

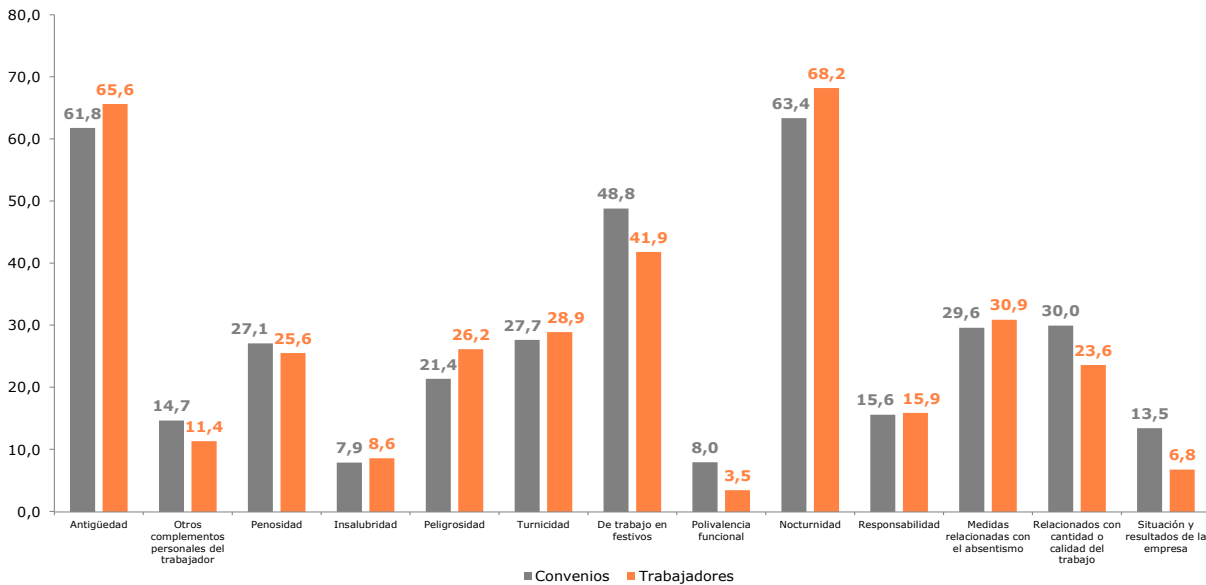
La sociedad avanza y los departamentos de recursos humanos reflejan que los jóvenes demandan cada vez mayor adaptación y flexibilidad en el desarrollo de su trabajo, no estar sujetos a horarios, a la presencia física, prefieren el trabajo a distancia, aspectos que van relacionados con la libertad pero que necesariamente debe ir acompañada con el cumplimiento de objetivos.

Como vemos, la estructura salarial en la negociación colectiva es fija, rígida, con elementos obsoletos y con una clara necesidad de modernizarla, aspectos que van en contra de las revisiones salariales

En 2022, la productividad por trabajador (en tiempo completo equivalente) creció un 1,6% según la Contabilidad Nacional Trimestral del INE, pero este incremento se produce tras tres años consecutivos de caídas de la productividad en nuestro país. En concreto, entre 2018 y 2022 la productividad por ocupado ha descendido un 5,5%.

**PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS (%). NACIONAL 2021**

GRÁFICO 2.4.3



Se llega a la conclusión que si se le diera más importancia a la productividad, al trabajo por objetivos, al salario variable, si se modernizaran las estructuras salariales, tanto los trabajadores como los empresarios estarían económicamente más satisfechos.

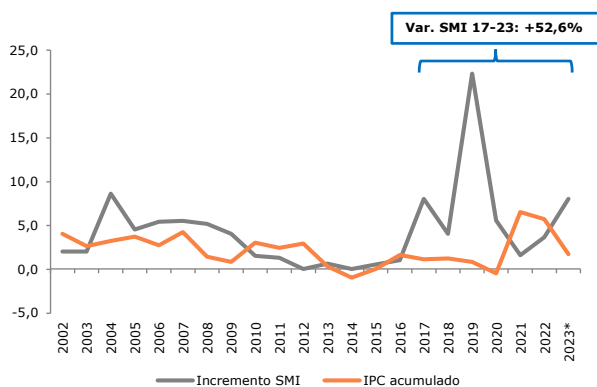
En este sentido, el reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), en relación con la estructura salarial, promueve su racionalización, incluida la ordenación y simplificación de los complementos salariales, la fijación de criterios objetivos en la retribución variable y hace un llamamiento a la posibilidad de tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

Por otra parte, y en relación con la materia de los incrementos salariales, consideramos de gran interés atender a la evolución del Salario Mínimo Interprofesional durante los últimos años, dado que se trata de un periodo en el que se han adoptado fuertes aumentos del SMI.

Desde el año 2017, el Gobierno de España ha incrementado el salario mínimo un 52,6%, dicha alza se justifica con base en la Carta Social Europea, de la que se interpreta que el SMI debe ser el 60% de los salarios medios de los Estados miembros de la Unión Europea.

**EVOLUCIÓN ANUAL DEL SMI Y VARIACIÓN ACUMULADA DEL IPC. NACIONAL. 2002-2023\***

GRÁFICO 2.4.4



\* El dato de 2023 se corresponde a la con variación acumulada del mes de abril

Así, llegamos a la conclusión que el panorama actual establece una mayor homogeneidad retributiva a nivel nacional sin diferenciar:

- El tamaño de empresa: en Canarias compuesta por microempresas y autónomos.
- El sector: el 85% de la economía canaria se concentra en los servicios, más de 10 puntos porcentuales por encima de la española.
- La productividad del territorio: el 50% de nuestro empleo se concentra en actividades intensivas en el uso de mano de obra que requieren una menor cualificación. A nivel nacional dicho porcentaje es catorce puntos porcentuales menor -el 36%-.

En términos cuantitativos en Canarias el SMI es el 70% del Salario medio, por lo que las consecuencias prácticas observadas son las siguientes:

1. Se eleva el listón de acceso al mercado laboral, afecta a los colectivos y jóvenes menos cualificados, que no superan el test de resistencia de entrada al trabajo.
2. Hay convenios colectivos con acuerdo en Canarias que con la última subida del SMI determinadas categorías se han quedado por debajo del SMI y está implicando un efecto arrastre al alza. Los salarios medios ven que la brecha entre lo que ganan ellos y los menos retribuidos se reducen y también presionan para que sus salarios suban más de lo inicialmente previsto.
3. Desde el punto de vista jurídico, hay una injerencia en la autonomía colectiva de las partes (artículo 37 de la Constitución Española) y a un porcentaje de alrededor del 38% de trabajadores, los salarios se establecen por Real Decreto.
4. Finalmente, el intervencionismo del Estado propicia la neutralización de la negociación, con situaciones de bloqueos, quedando los convenios obsoletos y no cumpliendo el objetivo de modernización de la negociación colectiva.



Entrando en materia de absentismo, las prestaciones económicas asociadas a los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) han registrado un alza que ha puesto en alerta a todos los ámbitos implicados y, sobre todo, al colectivo empresarial, al verse éste seriamente afectado.

Ya en el detalle de los datos, destacan dos resultados muy relevantes, y es que en el caso de Canarias, el número de procesos por incapacidad temporal iniciados en 2022 resulta un 50,4% superior que en el año previo, lo que implica 102.243 procesos más que en 2021; mientras que al cierre del año, se mantenían en vigor 8.143 procesos más que en el ejercicio precedente, un 22,8% adicional.

#### INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES (SIN AUTÓNOMOS)

	2021	2022	Var. 21-22	
			ABS.	%
<b>Nacional</b>				
Nº de procesos iniciados en el periodo	5.098.015	6.879.702	1.781.687	34,9
Nº de procesos en vigor al final del periodo	701.428	768.094	66.666	9,5
<b>Canarias</b>				
Nº de procesos iniciados en el periodo	202.998	305.241	102.243	50,4
Nº de procesos en vigor al final del periodo	35.713	43.847	8.134	22,8

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.4.4

A nivel nacional, se da la misma circunstancia, aunque los incrementos son algo más moderados, evidenciando que el número de procesos iniciados a lo largo de 2022 supera el dato del año anterior en casi 1,8 millones, un 34,9% adicional; al tiempo que el número de procesos en vigor al cierre del año resulta un 9,5% superior al dato de 2021.

Resulta obvio que es importante tener consciencia de las dificultades que atraviesa el sistema sanitario, si bien, estos datos resultan, cuando menos preocupantes.

En cualquier caso, es importante tener en cuenta que como consecuencia de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Resulta claro, más allá de toda duda, que la incapacidad temporal es un derecho de cobertura de los trabajadores, pero también es cierto que atajar los supuestos que puedan generar cualquier resquicio que permita aprovecharse del sistema, es una responsabilidad y un compromiso, tanto de la empresa como de los trabajadores.

En materia de pensiones, recientemente con el Real Decreto-ley 2/2023 de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones; el MEI pasa de un 0,6% a un 1,2%, se incrementan las bases de cotización y se establece un complemento de solidaridad, ampliando las carreras profesionales que se pasa de los 25 años actuales a los 27 años, aportando más para recibir la misma pensión entre otras cuestiones, cargando la sostenibilidad del sistema sobre las cotizaciones empresariales.

En definitiva, la responsabilidad de tener un sistema de pensiones adecuado a nuestra sociedad debe ser compartida por todos; Administración Pública, agentes económicos y sociales y demás actores, que debemos ser capaces de trabajar conjuntamente, porque de ello dependerá el futuro bienestar de nuestra sociedad.

Adentrándonos en los ERTES en este amplio indicador dedicado a las relaciones laborales, no podemos obviar el importante papel que han jugado la negociación colectiva y el diálogo en el contexto de la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19, muy al contrario, debemos reseñar y poner en valor los Acuerdos consensuados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito del Archipiélago, en los meses de mayo y septiembre de 2020; en enero, mayo y septiembre de 2021, así como en febrero de 2022, con propuestas conjuntas relacionadas con los ERTE derivados de la pandemia, que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito nacional, y que además han tenido reflejo en los criterios aplicados, boletines RED y en la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

Dentro de los hitos alcanzados en el marco del Diálogo Social de Canarias, el Consejo Canario de Relaciones Laborales mantuvo un nivel de actividad muy alto de, contando con una participación muy destacada por parte de la Confederación Canaria de Empresarios en el diseño y elaboración de las propuestas recogidas, teniendo, además, repercusión en el conjunto nacional.

En lo que se refiere al comportamiento más recientes de las personas en situación de ERTE, el número de trabajadores sujetos a estos procedimientos de regulación se han reducido de forma considerable a lo largo de 2022, debido a la retirada de las restricciones que adoptadas frente a la pandemia, que condicionaban notablemente la actividad en los últimos tres años, destacando el ámbito de los servicios y el turismo, donde aún mantenían su vigencia algunas medidas.

Según los datos oficiales publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el número de trabajadores en situación de ERTE al cierre del mes de diciembre de 2022 contabilizó en el Archipiélago un total 1.154 efectivos, una cifra que resulta inferior a los 13.061 trabajadores que se alcanzaban en 2021, y se sitúa muy por debajo del nivel que se observaba en el último mes de 2020, cuando estaban sujetas a ERTE 79.206 personas.

Por su parte, los últimos datos, correspondientes al pasado mayo de 2023, indican que las Islas saldaron el mes con un total de 921 trabajadores en ERTE, de los que 835 estaban sujetos a un ERTE ETOP (artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores) y los 86 restantes a un ERTE de fuerza mayor (artículos 47.5 y 47.6 ET).

Por otro lado, y para culminar este apartado dedicado a la regulación de empleo, haremos un breve comentario acerca de los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que muestran el número de empresas y los trabajadores afectados, de suspensión de contrato y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas

**TRABAJADORES EN ERTE POR CC.AA.**

	DIC. 21	DIC. 22	MAY. 23	Var. DIC. 21-22	Var. DIC. 22-MAY. 23
ANDALUCÍA	15.349	2.170	1.263	-85,9	-41,8
ARAGÓN	1.538	489	276	-68,2	-43,6
ASTURIAS	2.158	648	369	-70,0	-43,1
BALEARES	5.955	247	256	-95,9	3,6
<b>CANARIAS</b>	<b>13.061</b>	<b>1.154</b>	<b>921</b>	<b>-91,2</b>	<b>-20,2</b>
CANTABRIA	1.129	267	222	-76,4	-16,9
CASTILLA Y LEÓN	7.318	1.619	670	-77,9	-58,6
CASTILLA-LA MANCHA	2.696	516	376	-80,9	-27,1
CATALUÑA	26.893	6.541	2.081	-75,7	-68,2
COM. VALENCIANA	7.288	2.648	1.661	-63,7	-37,3
EXTREMADURA	1.363	349	291	-74,4	-16,6
GALICIA	5.276	853	765	-83,8	-10,3
MADRID	23.472	1.702	942	-92,7	-44,7
MURCIA	1.209	147	123	-87,8	-16,3
NAVARRA	2.267	206	179	-90,9	-13,1
PAÍS VASCO	4.688	699	681	-85,1	-2,6
LA RIOJA	461	277	170	-39,9	-38,6
CEUTA	265	13	13	-95,1	0,0
MELILLA	286	29	6	-89,9	-79,3
<b>NACIONAL</b>	<b>122.672</b>	<b>20.574</b>	<b>11.265</b>	<b>-83,2</b>	<b>-45,2</b>

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones  
Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

TABLA 2.4.5

o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

A diferencia de las cifras anteriores de trabajadores en ERTE, que solo muestran la cantidad de personas que se encuentran en esa situación de regulación temporal al cierre del mes concreto, estos datos registran la cifra total de empresas y trabajadores que se han visto sujetos a estos expedientes a lo largo del conjunto del año.

Es importante recordar, en cualquier caso, que el recurso a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter extintivo, resultó muy limitado en el primer año de la pandemia en comparación con otros ejercicios, debido a la cláusula de salvaguarda del mantenimiento del empleo durante un periodo de seis meses, aplicable en el caso de las empresas que solicitan la apertura de un ERTE, si bien, durante 2021 y 2022, la situación tomó una tendencia hacia la regularización, con lo que las cifras apuntan a un uso más normalizado de esta figura.

Asimismo, el dato de 2022 para el total del país no incluye el dato de Canarias, por lo que la cifra estaría infraestimada.

En relación con la excesiva producción normativa en el ámbito laboral hay un fenómeno preocupante en el ámbito europeo, estatal y autonómico que se ha extendido al ámbito laboral, ya que en poco más de seis meses hay múltiples normas que están afectando a la gestión de las relaciones laborales y que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral.

En el caso de las empresas, el mero seguimiento y actualización de la normativa que deben cumplir para el desarrollo de sus actividades requiere la dedicación de grandes esfuerzos y recursos. Esto, unido a la inseguridad jurídica creciente del sistema, tiene importantes repercusiones sobre la competitividad en los actuales entornos globalizados.

Son, principalmente, normas de origen no laboral -la mayoría de ellas no han sido sometidas al ámbito del diálogo social- que están incorporando obligaciones o modificaciones que afectan a las relaciones laborales y de la seguridad social, que están perjudicando la gestión, generándose un marco normativo confuso, profuso y disperso

En lo que se refiere a los procedimientos concursales, una de las principales novedades es la entrada en vigor de la Ley 16/2022, que reforma el sistema concursal, y que se adapta a la Directiva (UE) 2019/1023, de 20 de junio de 2019, sobre reestructuraciones e insolvencias.

Esta disposición normativa supone una modificación de calado en la concepción del sistema de insolvencias de nuestro país.

A partir de esta, el régimen de reestructuraciones e insolvencias experimenta cambios notables en varias materias que podemos recoger en las siguientes:

- Se implementan los planes de reestructuración en sustitución de los acuerdos de refinanciación y acuerdos extrajudiciales de pago.
- Asimismo, regula el procedimiento de insolvencia único en el caso de las microempresas.
- Trae importantes cambios en lo que se refiere al mecanismo de segunda oportunidad, con la meta de que una persona física, pese un fracaso económico empresarial o personal, disponga de la oportunidad de encarrilar de nuevo su vida y de poder permitirse de nuevo tomar el riesgo de emprender nuevos proyectos, sin tener que arrastrar de forma indefinida una losa de deuda que nunca podrá sufragar.

Asimismo, la Directiva 2019/1023 impone a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias que garanticen que los procedimientos de insolvencia se tramiten de forma rápida y eficiente (artículo 25, letra «b»), procurando especial importancia el mantenimiento de aquellas unidades productivas que sean objetivamente viables.

Con este objetivo, seguimos insistiendo en la importancia de recuperar los cauces del diálogo social y la concertación social, un instrumento que resulta clave para el entendimiento y el consenso entre los agentes económicos y sociales y el Ejecutivo, y que recientemente ha perdido el rol protagonista que debe mantener para asegurar el crecimiento y la creación de empleo.