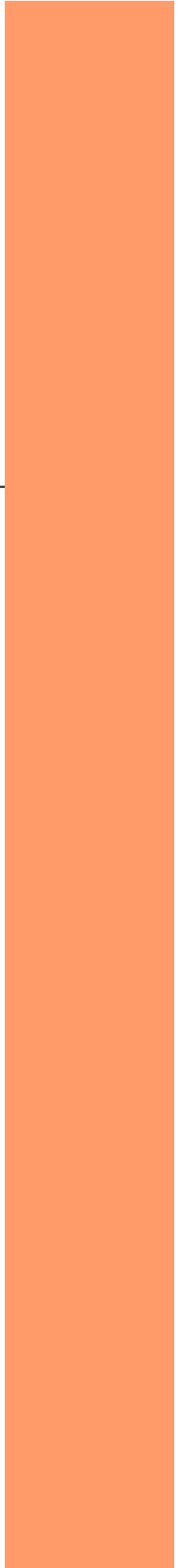


4. Contratación Registrada.



4.1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de este apartado se recoge los contratos laborales registrados en el ámbito de nuestra comunidad autónoma y a nivel nacional, para lo cual prestaremos especial atención a la incidencia en el registro de la contratación tras la aprobación de la reforma del mercado de trabajo de 2012 y los posteriores ajustes normativos, así como la proyección que ha tenido hasta el año 2016.

Para observar los efectos que dichas actuaciones tuvieron sobre el empleo y su estabilidad, centraremos nuestros comentarios en la evolución de la contratación durante los últimos años, ajustando nuestro análisis a los resultados que dimanaron de la reforma laboral de 2012, concretada a través del Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, hoy, Ley 3/2012, sin olvidar los Reales Decretos-ley publicados a lo largo del 2013 y 2014 (tarifa plana y mínimo exento, de 500 euros mensuales, de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes), que pretendieron incidir como revulsivo de la contratación laboral. Todo ello, sin olvidar la Reforma Laboral de 2010 y la normativa complementaria aprobada en 2011.

Con carácter general, y tomando como base las estadísticas oficiales, hemos clasificado las diferentes modalidades contractuales en tres grandes grupos: un primero, encuadrado bajo la denominación de duración determinada, un segundo, que reúne en un mismo conjunto los diferentes contratos indefinidos existentes, y un tercero, que abarca otros contratos, sobre los que recae el menor peso de la contratación registrada.

Entrando, específicamente, en la estructura de cada grupo:

I.- Los contratos de duración determinada engloban los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial ambos con duración determinada (obra o servicio, circunstancias de la producción e interinidad), siendo el grupo que se refiere estrictamente a la contratación temporal causal. Este grupo tiene una importancia vital al pertenecer a actividades con un fuerte peso en la ocupación total -principalmente construcción, comercio y hostelería- y en las que se da la mayor concentración de empleo temporal.

II.- Igualmente, y con el objetivo de valorar la incidencia de las distintas reformas laborales sobre la contratación indefinida, hemos procedido a clasificar las diferentes modalidades en dos subgrupos atendiendo al tiempo trabajado; por un lado, los contratos indefinidos a tiempo completo, y por otro, los contratos indefinidos a tiempo parcial -que incluyen los fijos discontinuos-, por lo que cada uno de los subgrupos engloba la siguiente subclasificación:

- Dentro de los contratos indefinidos iniciales se encuentran los indefinidos ordinarios iniciales, los contratos para el fomento de la contratación indefinida iniciales, -que tienen su origen en la Reforma Laboral de

1997, y cuya regulación viene recogida en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de Julio, parcialmente modificada por el artículo 10 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre de 2006, y posteriormente por el artículo 3 de la ley 35/2010, de 17 de septiembre, y que, finalmente, a partir de la Reforma laboral de 2012 se fusiona con el indefinido ordinario inicial y por tanto, desaparece -, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, creado por el Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, así como el contrato indefinido para discapacitados.

- Conversiones de contratos temporales a indefinidos cualquiera que sea el colectivo afectado, esto es, bien sea una transformación de temporal a indefinido ordinario o de temporal a fomento de la contratación indefinida -que como hemos comentado desaparecen con la Reforma Laboral de 2012-.

III.- Finalmente, establecemos como tercer grupo de la contratación al grupo denominado otros contratos, en los que se engloban aquellos sobre los que se observa una naturaleza de carácter formativo -prácticas y para la formación (denominación, esta segunda, que pasa a ser para la formación y el aprendizaje a partir de septiembre de 2011), que son los que tienen mayor peso en este grupo-; así como los que tienen una menor incidencia dentro de la propia contratación, en tanto en cuanto están sometidos a una casuística muy particular (contratos temporales para discapacitados, jubilación parcial).

A efectos identificativos, y en pro de una mejor comprensión, pasamos a enumerarlos:

- Contratos formativos, esto es; los de prácticas tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, y los contratos para la formación (denominación que pasa a ser para la formación y el aprendizaje a partir de septiembre de 2011).

- Contratos de sustitución por jubilación anticipada

- Jubilación parcial

- Discapacitados tanto a tiempo parcial como a tiempo completo

- Contratos de relevo tanto a tiempo parcial como a tiempo completo

- Otros contratos no comprendidos en apartados anteriores

De esta manera y, para facilitar el análisis, el indicador queda estructurado como sigue:

4.2. Breve aproximación a la evolución de 20 años de reformas Laborales y su incidencia sobre la contratación: 1997-2016.

4.3. Contrataciones registradas en Canarias.

4.4. Contrataciones registradas Canarias – Nacional.

4.5. Principales resultados.

4.2. BREVE APROXIMACIÓN A LA EVOLUCIÓN DE 20 AÑOS DE REFORMAS LABORALES Y SU INCIDENCIA SOBRE LA CONTRATACIÓN: 1997-2016.

La evolución de la Sociedad Española en el periodo 1997-2016 ha ido indefectiblemente unida a una herramienta como el diálogo social, que ha sido básica para abordar procesos de reforma, en ocasiones de manera consensuada, que generan confianza y sirven de apoyo y aliciente a nuestro desarrollo económico y social.

No obstante, la situación reciente sin precedentes en la democracia española de repetición de dos elecciones generales en seis meses -20 de diciembre de 2015 y 26 de junio de 2016- y la constitución de un Gobierno a finales de este año, ha supuesto un importante parón en la evolución de la normativa laboral que siempre se ha caracterizado por sus continuos cambios en la búsqueda de reducir las tasas de paro y aumentar la estabilidad del empleo.

- La Reforma laboral 1997

A modo de inicio es importante recordar que tras las dos primeras reformas laborales de la democracia, -la primera se materializó en 1984 y la segunda en 1994-, se produce desde la primavera del año 1996 un proceso de debate, reflexión y negociación entre asociaciones empresariales y sindicales más representativas sobre el mercado de trabajo.

De esta manera, con el inicio de una etapa de bonanza económica, abrió paso a una etapa de paz social y negociación fluida entre los agentes económicos y sociales que, meses más tarde - en abril de 1997 - ofreció como resultado la suscripción de tres Acuerdos Interconfederales: un Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, un Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y un Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

En relación al primero de los Acuerdos - el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del Empleo-, el Gobierno decidió asumir su contenido y lo hizo mediante el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, que se presenta con los objetivos específicos de potenciar la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad de contrato de fomento a la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancia de la producción, entre otros, materializándose de esta manera la **Reforma Laboral de 1997**.

Un Decreto que, como en experiencias anteriores, vino acompañado de otro, el Real Decreto 9/1997, en el que se regulaban los incentivos o las bonificaciones en materia de Seguridad Social para el fomento de la contratación indefinida.

-La Reforma del contrato a tiempo parcial de 1998 y acuerdo entre sindicatos y Gobierno:

Las desavenencias en las políticas activas en materia de empleo comenzaron con la oposición de las organizaciones empresariales a

la reforma del contrato a tiempo parcial de 1998 acordada entre UGT y CCOO y el Gobierno, que introducían importantes rigideces en las reglas de la contratación a tiempo parcial.

Asimismo, a finales de 1998 se produce un acuerdo entre el Gobierno y la central sindical CC.OO., que se traduce en la penalización mediante el incremento en medio punto porcentual (0,5%) de la cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales a tiempo completo y en un punto y medio (1,5%) cuando el contrato temporal es a tiempo parcial o se realiza por empresa de trabajo temporal, siendo una medida que se mantuvo en el tiempo.

Sin embargo, una medida de signo positivo a efectos de costes laborales que entró en vigor a partir de 1999 y que se mantuvo hasta junio de 2006, consistía en la reducción de la cotización por desempleo para la contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos, de relevo, de interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados. Así, el tipo de cotización por desempleo de la empresa se reduce para las modalidades contractuales antes mencionadas del 6,2%, vigente hasta el 31 de diciembre de 1998, al 6,0%, y la cotización del trabajador pasa del 1,60% al 1,55%.

- La Reforma laboral 2001

La siguiente actuación sin acuerdo entre las partes se corresponde con la **Reforma Laboral de Marzo de 2001**, refrendada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Como valoración de carácter general hay que señalar que la Reforma de 2001 mantiene su orientación hacia el empleo estable, a través de la extensión del modelo acordado en 1997 entre empresarios y sindicatos, por lo que vuelve a incidir en las modalidades contractuales con el objeto de fomentar la estabilidad en el empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de los colectivos de difícil inserción.

En materia de contratación indefinida, cabe destacar que se extiende el Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida acordado por empresarios y sindicatos en 1997, por lo que regula dicha modalidad de contratación en términos similares a la reforma precedente, si bien no fija un plazo de tiempo para la realización de estos contratos, como sí ocurrió en la reforma laboral de 1997 que posibilitó la suscripción de estos contratos a un periodo de cuatro años.

Siguiendo con esta modalidad contractual, se pretende potenciar aún más su utilización a través de dos vías: la ampliación de los colectivos sujetos a esta modalidad, y la conversión a contrato de fomento de la contratación indefinida siempre que se trataran de contratos temporales celebrados antes del 31 de Diciembre de 2003.

La excepción más importante en su régimen jurídico la constituye - igual que en la Reforma de 1997 - la menor indemnización del coste del despido, si bien es cierto que la misma se reducirá a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, en el caso de que la extinción de los contratos se produzca por causas objetivas declaradas improcedentes.

Adentrándonos en la materia relativa a la contratación temporal, se produce el establecimiento generalizado a la finalización de los contratos temporales de una indemnización a determinar en negociación colectiva o normativa específica y que, en su defecto, será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, en la línea de penalizar la contratación temporal a la extinción de la duración del mismo.

Se estabilizan, de esta manera, dos medidas para evitar la denominada dualidad contractual existentes entre contratos temporales e indefinidos: la primera, la subida de los tipos de cotización en los contratos temporales y la segunda, la indemnización generalizada a la salida del contrato temporal.

Asimismo, se habilita a la autonomía colectiva de las partes, a través de los Convenios Colectivos Sectoriales, para que establezcan requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

En lo que se refiere al carácter específico de la contratación temporal, se observan modificaciones en el contrato eventual por circunstancias de la producción y, la creación de una nueva modalidad contractual denominada contrato de inserción que podrá utilizar, únicamente, las Administraciones Públicas para realizar una obra o servicio de interés general o social.

Por otro lado, se produce una ampliación de los sujetos con los que pueden celebrarse los contratos para la formación.

El contrato a tiempo parcial es, sin duda, el que sufre una mayor transformación, como consecuencia de la Reforma de 2001, dotándosele de una mayor dosis de flexibilidad en contraposición con la modificación operada en el año 1998.

En cuanto a la extinción por causas objetivas, se incorpora una nueva causa a las enumeradas hasta el presente en el artículo 52.e) ET para contratos indefinidos cuando exista insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento de tales contratos en la ejecución de planes y programas públicos financiados con presupuestos no estables.

En materia de incentivos, con el objeto de alcanzar y mantener unas mayores cotas de empleo, la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (la llamada "Ley de Acompañamiento"), recoge en su Disposición adicional Trigésima Primera la prórroga hasta el 17 de Mayo del año 2001 del Programa de Fomento del Empleo del año 2000. Sin embargo, el Real Decreto-Ley 5/2001, -Ley 12/2001, de 9 de Julio- modificó tales previsiones, regulando el programa de empleo que debía regir entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001.

-La reforma de protección por desempleo de 2002

Las desavenencias entre las partes tuvieron un nuevo capítulo con la controvertida **reforma de la protección por desempleo de mayo de 2002** que, bajo el título de Real Decreto-Ley 5/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

El Real Decreto-Ley 5/2002 agrupa un grueso de actuaciones tendentes a modificar el sistema de protección por desempleo, de reforma en el acceso al subsidio agrario y de aprobación o modificación de diversos programas: pago único de la prestación por desempleo, compatibilidad del subsidio con el trabajo para mayores de 52 años, sustitución de trabajadores para la formación por beneficiarios de prestaciones, ayudas a la movilidad geográfica.

Asimismo, el Real Decreto-Ley 5/2002, mejora algunos aspectos de las bonificaciones en el programa de fomento del empleo, ampliando las bonificaciones a las mujeres desempleadas contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto y a los contratos con beneficiarios de renta activa de inserción.

Las medidas aprobadas abordaron, desde el punto de vista empresarial, aspectos parciales en materia de políticas de empleo, evitando el debate sobre los aspectos financieros del sistema de protección, y dejando para una negociación posterior los aspectos relacionados con la modificación del a Ley Básica de Empleo.

La **Huelga General del 20 de Junio de 2002** y las distintas protestas sociales, llevaron al Gobierno a aprobar, casi siete meses más tarde, a través del trámite legislativo una nueva Ley, que si bien recoge parte de las modificaciones que introdujo el mencionado Real Decreto-Ley 5/2002, también modifica algunos preceptos de aquél.

La nueva Ley 45/2002, introduce medidas que afectan a la protección por desempleo, los salarios de tramitación, el desempleo agrario y la renta de inserción, las infracciones y sanciones en el orden social, el proceso de reclamación de prestaciones por desempleo y el fomento por el empleo, si bien no tiene incidencias sobre la contratación.

Centrándonos en un tema clave de la reforma de la protección por desempleo, los llamados salarios de tramitación, con anterioridad al Real Decreto-Ley 5/2002, se consideraban cantidades que el trabajador tenía derecho a percibir en caso de despido improcedente (así como despido nulo) por el período entre la fecha de despido y la notificación de la sentencia que declarara la improcedencia (o la nulidad).

Tras el Real Decreto-Ley 5/2002, las empresas dejaron de tener que abonar al trabajador despedido los salarios de tramitación aunque el despido hubiera sido declarado improcedente, siempre que no hubieran optado por la readmisión. Los supuestos en que las empresas tenían que seguir abonando salarios de tramitación eran: en caso de despido declarado nulo; en caso de despido improcedente de representante legal de los trabajadores y dicho representante opte por la readmisión; en caso de despido improcedente en el que la empresa opte por la readmisión.

Modificando la solución del Real Decreto-Ley 5/2002, la Ley 45/2002 reintroduce los salarios de tramitación en caso de despido improcedente en el que el empresario no opta por la readmisión.

Ahora bien, la nueva solución de la Ley 45/2002 consistía en que, en el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entiende extinguido en la fecha del despido, cuando: el empresario reconociera su improcedencia y ofreciera la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

La Ley 45/2002 establecía que si este depósito se realizaba en las 48 horas siguientes al despido, no se devengaban salarios de tramitación. Si el trabajador aceptaba la indemnización, o si no la aceptaba y el despido es declarado improcedente, los salarios de tramitación quedan limitados a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podía ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

Finalmente, el empresario recupera también la posibilidad de reclamar al Estado el abono de los salarios de tramitación, satisfechos al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de sesenta días desde la presentación de la demanda por despido, así como las cuotas de la Seguridad Social derivadas de dichos salarios.

- Actuaciones previas y la Reforma Laboral 2006

Tras la entrada de una nueva legislatura, como consecuencia de las Elecciones del 13 de marzo de 2004, dos fueron las actuaciones inmediatas en el ámbito de las relaciones laborales; la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía; y la apertura de una nueva etapa del diálogo social.

La expresión de una voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional, el Gobierno, la CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT convinieron suscribir una **Declaración el 8 de julio de 2004** que define materias, objetivos y orientaciones generales, ordenada, de manera inmediata, a la consecución de **acuerdos para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social**.

En este nuevo ciclo de diálogo social los objetivos de todos los firmantes son claros: «más y mejor empleo, habiendo llegado el momento de identificar con precisión los problemas, enumerar las necesidades y buscar soluciones aceptables para todas las partes».

De hecho, dicha declaración saluda la ambición de los interlocutores económicos y sociales y del propio gobierno de que el futuro acuerdo se suscriba en el mismo marco que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo pactado en 1997, para lo cual «las partes

firmantes se comprometen a consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas».

Tras casi dos años de negociaciones se alcanza un equilibrio de posiciones similar al que se encontró en los Acuerdos Interconfederales de 1997, motivo que propicia que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito nacional suscribieran el 9 de mayo de 2006, conjuntamente con el Gobierno del Estado, el denominado «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo».

El texto de dicho acuerdo tiene plasmación normativa en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, entrando en vigor la **Reforma Laboral 2006**.

El Real Decreto-Ley contiene un conjunto de medidas para impulsar la estabilidad del empleo que a continuación se resumen.

En primer lugar, en lo que a cotizaciones empresariales se refiere, se lleva a cabo una medida de signo positivo que reduce los costes laborales de las empresas al afectar a los trabajadores de plantilla con contratos indefinidos.

Esto es, la disminución acordada de los tipos de cotización alcanzará a todos los contratos indefinidos y por tanto, a toda la plantilla estable de la empresa.

Así, las cotizaciones empresariales por desempleo se reducen en los contratos indefinidos en 0,25 puntos a partir de 1 de julio de 2006, y un 0,25 adicional a partir de 2008. Asimismo, se rebaja el tipo de cotización al FOGASA de todos los contratos, pasando del 0,4% al 0,2 por ciento.

Asimismo, se elimina el recargo en la cotización por desempleo de los contratos temporales a tiempo completo celebrados por empresas de Trabajo Temporal, equiparando su cotización por desempleo a la de la contratación temporal a tiempo completo.

Otro bloque de medidas interesantes recogidas en la Reforma Laboral de 2006 es la que limita el encadenamiento de contratos temporales que, -conectado estrechamente con el objetivo de aumentar la estabilidad del empleo- se dirige a limitar, en cualquier caso, la utilización de dos o más contratos temporales en un máximo de 24 meses dentro de un periodo de referencia de 30, independientemente de la causalidad de los mismos.

También se lleva a cabo la supresión formal de la figura del contrato de inserción, en desuso por la Administración, que era la única que podía suscribirlos.

La Reforma del Mercado Laboral de 2006 aborda otros bloques de importancia como la potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como las mejoras en la protección de los trabajadores en caso de desempleo e insolvencia empresarial.

Finalmente, se establece un plan extraordinario -denominado también,

de choque- para incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos, de tal forma que los contratos temporales -incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación- celebrados antes del 1 de junio de 2006, que se transformen en indefinidos antes del 31 de diciembre de 2006 obtendrán una bonificación de 800 euros anuales durante tres años.

Se convierte ésta en una medida que pretende estimular la utilización de la contratación indefinida, dado que esta posibilidad se encontraba limitada hasta el momento a la conversión de contratos temporales formalizados antes del 31 de diciembre de 2003.

No obstante, las ayudas o bonificaciones se centrarán en los contratos indefinidos iniciales, sin que la conversión de un contrato previamente temporal en indefinido obtenga a partir del 1 de enero de 2007 ningún tipo de ayudas.

En este sentido, se produce un cambio en el régimen de bonificaciones en el Programa de Fomento de Empleo que contiene la norma, pasando de los anteriores porcentajes de bonificación a cantidades fijas que durarán, en términos generales, 4 años y cuya cuantía depende del colectivo al que pertenezca el trabajador que vaya a ser contratado.

Como es preceptivo dicho Real Decreto obtuvo la convalidación parlamentaria por medio de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, produciéndose incluso una corrección de errores de dicha Ley que afecta al Programa de Fomento de Empleo (BOE de 12 de febrero de 2007).

- Las medidas complementarias durante el periodo de crisis 2007-2009

La economía española comenzaba a acusar, ya durante la segunda mitad de 2007, los efectos de una incipiente crisis que sumiría a la actividad productiva en una profunda contracción ya durante el segundo semestre de 2008, abarcando así el periodo de un año donde los indicadores de empleo adquirirían, a medida que transcurría el ejercicio tintes cada vez más dramáticos.

En medio de esta crisis, el Ejecutivo optó por aprobar medidas de impulso de la actividad con la confianza de que repercutieran sobre los índices de empleo, que suponían una elevación del gasto público pero no una modificación normativa en el ámbito del empleo, todas ellas articuladas a través del llamado Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo.

De las medidas de este Plan puestas en ejecución durante el año 2008 y que estaban llamadas a tener un efecto directo sobre el empleo, cabría hacer mención al Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, regulado en el Capítulo II del Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, publicado el día 22 de abril de 2008, y los fondos de Inversión Local y el Especial para la Dinamización de la Economía y el Empleo, dotados con 8.000 y 3.000 millones de euros respectivamente, aprobados a finales de año a partir del Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre, por el que se crean un Fondo Estatal de Inversión Local y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la Economía

y el Empleo y se aprueban créditos extraordinarios para atender a su financiación, publicado en el BOE el día 2 de diciembre de 2008.

Estas medidas se mostraron insuficientes para frenar la continua destrucción de empleo que venía registrando la economía española, y no fue hasta marzo de 2009, a partir de la publicación del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, cuando comenzaron a surgir las primeras modificaciones normativas.

El referido Real Decreto-ley -hoy Ley 27/2009-, se hacía eco, por fin, de los efectos de una crisis económica que comenzó a fraguarse ya desde la segunda mitad de 2007 y se planteaban medidas de incentivo que, no obstante, no lograron dotar de mayor flexibilidad a nuestro mercado laboral.

A partir de este Real Decreto-ley, se procede a bonificar las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 50% en aquellos supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, aunque siempre condicionado a que el empresario asuma el compromiso de mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión de contratos o reducción de jornada.

También, se repone el derecho a la prestación por desempleo Social con un límite máximo de 120 días de los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se procede a suprimir el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos.

No obstante, y como novedades más reseñables, cabría destacar la medida recogida en sus artículos 5 y 6, referidas, la primera, a un incentivo a la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, como medida de política activa de empleo; y la segunda a un nuevo impulso del contrato indefinido a tiempo parcial.

En este sentido la empresa que optara por contratar a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social, hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato, con un máximo de duración de la bonificación de tres años.

Asimismo, el RD-ley, procede a la modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, e incluye entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación, si está incluido entre los colectivos regulados en el programa de fomento de empleo, al demandante de mejor empleo que, siendo trabajador a

tiempo parcial con una jornada muy reducida -inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo- es contratado en otra empresa.

-La Reforma Laboral 2010

La grave situación económica existente dejaba al actual marco laboral ante una situación de necesaria reforma, dado que existían algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no habían logrado eliminar de forma sustancial y que ejercían de freno para la creación y mantenimiento del empleo.

La multiplicidad de tipos de contratos laborales daban como resultado un mercado laboral segmentado y las enormes diferencias entre los contratos temporales y los indefinidos reflejaban su carácter dual, con consecuencias negativas para el tejido productivo.

Ante esta tesitura, se tornaba necesario una adaptación urgente de la regulación laboral a los requerimientos del mercado, planteándose desde la parte empresarial la necesidad de simplificar el sistema de contratación y racionalizar los modelos de contrato, de manera que se redujera la mencionada dualidad del mercado, adoptándose medidas de entrada y salida del empleo que otorgara a las empresas capacidad de adaptación a las distintas situaciones económicas.

Tras dos años de negociación, **la Reforma Laboral 2010** no vino precedida de un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del ámbito nacional, lo que dio fuerza legitimadora al Gobierno, apremiado por los mercados y las instituciones internacionales, para promulgar, el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Durante la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley, se introdujeron algunas modificaciones que quedaron reflejadas en la posterior Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y tras la entrada en vigor de la misma, las organizaciones sindicales convocaron una **huelga general** que tuvo lugar el **29 de septiembre de 2010**.

Las medidas adoptadas en relación a la contratación son insignificantes. El texto legal no acometió una reforma profunda que evitara la dualidad del mercado laboral actual y que unificara la ingente cantidad de modelos contractuales vigentes, se procediera a la universalización del contrato de fomento de la contratación indefinida y al mantenimiento del contrato indefinido ordinario únicamente para los contratos en vigor.

En relación al contrato de obra o servicio determinado, se continúa con la limitación causal y temporal de este contrato, estableciéndose una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo, por lo que transcurrido estos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

Desde la Reforma Laboral del 2001, se había regulado el establecimiento generalizado a la finalización de los contratos temporales de una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Cuestión ésta controvertida, pero que persigue la penalización genera-

lizada en el uso de la contratación temporal, incrementando los costes de la misma, sin tener en cuenta que existen sectores de actividad con necesidades de utilización de la contratación temporal sobre la base de sus peculiaridades y necesidades circunstanciales.

Sobre esta cuestión, la reforma laboral 2010, no sólo se reafirma en este planteamiento, sino que incrementa progresivamente las cuantías de las indemnizaciones generalizadas a la finalización de la relación laboral de los 8 días actuales a los 12 días de salario por año de servicio, que habrá que abonar en los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

En relación a la regla del encadenamiento de contratos temporales (Art. 15.5 ET), la reforma laboral 2010 establece rigideces en la flexibilidad interna en la empresa y en la movilidad funcional con respecto a la regulación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, ya que se establece que adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 de meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

En relación a las indemnizaciones, el despido por causas objetivas reconocida improcedente por el empresario, se fija en 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, si bien si el trabajador alega que la causa real del despido es disciplinario (45 días), le corresponde la carga de la prueba.

- Las medidas complementarias de 2011 tras la Reforma Laboral de 2010

El 2 de febrero de 2011, en el marco del Diálogo Social, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito nacional CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, suscribieron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que aborda, entre otras medidas, la reforma de las Políticas Activas de Empleo, incluyendo programas de carácter extraordinario y urgente para la situación por la que atraviesa el empleo.

Dicho acuerdo sirvió de justificación para la promulgación por parte del Gobierno de la primera actuación normativa en el 2011 que, a través del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, pretendía tener incidencia sobre la contratación.

Dicho Real Decreto Ley, parte de la base de que la consecuencia más grave de la crisis económica y financiera en nuestro mercado laboral es el importante aumento de las personas en situación de desempleo, lo que "constituye un coste personal y social para muchos trabajadores y trabajadoras y para sus familias; y, además, supone un lastre inasumible para el crecimiento de nuestra economía y del empleo".

La primera medida contemplada el citado Real Decreto-Ley, de escaso alcance, es un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, destinado a los jóvenes de una edad igual o inferior a 30 años que lleven inscritas en el desempleo, al menos, doce

meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, obteniéndose, en tal caso, una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada oscile entre el 50% y el 75% de la habitual y la duración del contrato no sea inferior a seis meses.

La segunda medida es un programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo que permitan su recualificación para incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con potencial de crecimiento. Las personas participantes en estas acciones con menores rentas podrán recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del IPREM mensual, durante un máximo de seis meses.

Una tercera medida consiste en acciones de mejora de la empleabilidad que, fruto de la realización de itinerarios individuales y personalizados de empleo, combinen actuaciones de orientación y formación para el empleo dirigidas a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas procedentes del sector de la construcción u otros sectores afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan dificultades de inserción laboral derivadas de su baja cualificación.

Finalmente, para responder mejor a las necesidades de recualificación de las personas desempleadas, y así incrementar sus oportunidades de acceso a un empleo en la coyuntura actual, se dispone que durante el año 2011, en los planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, la participación de personas desempleadas oscilará entre el 20% y el 40% respecto del total de personas que inician la formación.

Desde nuestro punto de vista, ninguna de estas medidas estimularon la contratación a lo largo de 2011, al tener un carácter puntual, de escaso calado y que no abordaban los problemas estructurales del mercado de trabajo.

Pocos días después, se promulga el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que, si bien no tiene un efecto directo en la contratación, tenía como objetivo mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo.

No obstante, fue el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, el que complementó con más amplitud las medidas aprobadas en la Reforma Laboral del 2010, en lo que a contratación laboral se refiere, mediante la creación de un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, que sustituye al anterior contrato para la formación, y que con plenos derechos laborales y de protección social, combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación.

Este nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional alguna, si bien transitoriamente, podrá ser realizado también con jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, incluyéndose reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para

las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contratos indefinidos.

Partiendo de la base que la Ley 35/2010 recogió la ampliación del contrato de fomento de la contratación indefinida a nuevos colectivos: mujeres en determinadas circunstancias y parados inscritos al menos 1 mes como demandantes de empleo que, conjuntamente con los colectivos que estableció la Reforma Laboral de 2001, componen los sujetos a los que pueden acogerse este contrato.

El régimen jurídico del contrato de fomento a la contratación indefinida también se amplió a los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal vigente y celebrado antes del 18 de junio de 2010, cuya transformación se produjera en indefinidos antes del 31 de diciembre de 2010, así como a los Trabajadores con contrato no superior a 6 meses y que se transformaran en indefinido antes del 31 de diciembre de 2011.

Ante progresiva ralentización del ritmo en la utilización de estos contratos, lo que parecía responder, junto a la coyuntura de la economía, al hecho de que el 31 de diciembre de 2010 se agotaron los plazos en que los contratos temporales celebrados antes del 18 de junio de 2010 pudiesen transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida, el Real Decreto-ley 10/2011 establece nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida.

En relación al contrato de obra o servicio determinado, se continúa con la limitación causal y temporal de este contrato, estableciéndose una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo, por lo que transcurrido estos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

La última medida en materia de contratación incluida en el Real Decreto-ley 10/2011 es la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que daba lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos a aquellos que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 de meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

-La Reforma Laboral de 2012

Con la entrada de una nueva legislatura a finales de diciembre de 2011 y tras un plazo de urgencia otorgado a los agentes económicos y sociales, la Reforma Laboral 2012 -como era previsible- no vino precedida de un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del ámbito nacional, lo que dio fuerza legitimadora al Gobierno entrante, apremiado por los mercados y las instituciones internacionales, para promulgar, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, comúnmente denominada **Reforma Laboral 2012**.

La reforma pretende apostar por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo, con el objetivo de la flexiseguridad y destaca, en materia de contratación, por las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje, ampliándose

la edad de contratación hasta los 30 años -25 años cuando la tasa de desempleo nacional baje del 15%-, con una duración del contrato que pasa de dos a tres años.

Asimismo, la regulación del contrato parcial establece la posibilidad de realizar horas extraordinarias en proporción a la jornada pactada.

Por otro lado, se establece una nueva modalidad de contrato indefinido de "Apoyo a Emprendedores" a jornada completa diseñado para empresas de menos de 50 trabajadores, estableciéndose bonificaciones en las cuotas empresariales a la seguridad social por contratar a determinados colectivos desempleados bajo esta modalidad: jóvenes entre 16 y 30 años y mayores de 45 años inscritos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación. Asimismo, dicho contrato establece una compatibilización voluntaria del 25% de la cuantía de la prestación por desempleo y el salario, siendo el periodo de prueba de un año. Además, como medida de fomento del empleo juvenil, se establece una deducción fiscal para dicho contrato, de 3.000 euros, para el primer contrato que se celebre con un menor de 30 años.

Dicho lo anterior, es importante destacar que la última Reforma Laboral, limita la bonificaciones a la seguridad social que se dirigen, exclusivamente, a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o a los colectivos bonificados a través de la nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

Le adelanta, al 31 de diciembre de 2012, el fin de la suspensión en el encadenamiento de contratos temporales, por lo que se activan las condiciones del apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en vez de mantener, como establecía el Real Decreto-ley 10/2011, dicha suspensión hasta el 31 de agosto de 2013. En dicha coyuntura de crisis, la decisión de restablecer la regla de la fijeza por el encadenamiento de contratos temporales, lejos de fomentar la contratación indefinida, produjo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales.

Así, la Reforma Laboral de 2012 considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos. Según el legislador, la indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituía un elemento que acentuaba demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas en un momento como el actual de dificultad de acceso a fuentes de financiación.

Por ello, la Reforma Laboral de 2012 generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida. Con esta generalización se suprime esta modalidad contractual en vigor desde 1997 y que se había equiparado

prácticamente al contrato indefinido ordinario tras la última ampliación de los colectivos efectuada en la reforma Laboral de 2010.

Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012.

Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de la Reforma laboral de 2012. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

Asimismo, se introducen otras modificaciones en las normas que aluden a los salarios de tramitación, manteniendo la obligación de empresarial de abonarlos, únicamente, en los supuestos de readmisión del trabajador, bien por así haber optado el empresario ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo.

En esta misma línea, en orden a un tratamiento legal más razonable de los costes vinculados a la extinción del contrato de trabajo, la Reforma Laboral de 2012 modifica el régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial, racionalizando su ámbito de actuación, ciñéndolo al resarcimiento de parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos, que tengan lugar en empresas de menos de 25 trabajadores y no hayan sido declaradas judicialmente como improcedentes.

Las medidas referidas a la contratación laboral se refieren también a las indemnizaciones por despidos, uno de los aspectos más controvertidos y que fue uno de los detonantes de las **Huelgas Generales celebradas el 29 de marzo y el 14 de noviembre de 2012.**

No obstante, siguiendo la evolución normativa, el 7 de julio de 2012 se publicó en el BOE la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha venido a aprobar el texto definitivo de la reforma laboral (aprobada por Real Decreto-ley el pasado 10 de febrero).

Lo cierto es que, tras el trámite parlamentario, se mantuvieron los aspectos sustantivos de la reforma operada en febrero de 2012, a pesar de las numerosas enmiendas presentadas por los grupos en el Congreso y en el Senado.

Básicamente, este trámite parlamentario se aprovechó para introducir algunos cambios, sobre todo de carácter técnico, completando algunas lagunas surgidas tras la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012.

Finalmente, es importante reconocer que la Reforma da un paso importante hacia la imprescindible transición laboral que necesitamos en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral.

-Actuaciones complementarias en periodo de recuperación 2013-2016

Entrando ya en el año 2013, el legislador entiende necesario introducir

un conjunto de ajustes en la normativa laboral para seguir avanzando en el proceso de recuperación económica y del empleo.

En el primer trimestre del año 2013 se promulgan dos Reales Decretos-leyes que afectan al mercado laboral, a saber: el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas y el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Ninguno de estos Reales Decretos afectan de forma sustantiva al ámbito de la contratación, si bien el primero de ellos amplía el plazo que permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

El segundo, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, actualmente Ley 11/2013, contiene algunas medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de la Economía Social, así como estímulos a la contratación de jóvenes en situación de desempleo. Entre estos últimos, destacan los incentivos destinados a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos y a la contratación en prácticas para el primer empleo.

Asimismo, se estimula la contratación por jóvenes autónomos de parados de larga duración mayores de 45 años y contratación de jóvenes para que adquieran una primera experiencia profesional.

Posteriormente, en pleno periodo estival, se promulga el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social -hoy Ley 1/2014, de 28 de febrero-. Dicha norma legal se adapta a las Sentencias del Tribunal Constitucional que dilucidan el cálculo de los periodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto de los periodos acreditados con contrato de trabajo a tiempo parcial, incluidos los contratos de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial o completo, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

Asimismo, a finales del año 2013, se promulga el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores; norma que apuesta por incentivar la contratación de trabajadores a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial se ha caracterizado por su poco atractivo tanto para los trabajadores como para las empresas. Desde el punto de vista de los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial ha significado, históricamente, una menor protección social, pues el menor tiempo de trabajo se ha traducido en carreras de cotización que no permitían a menudo el acceso a prestaciones y pensiones de Seguridad Social. Desde la perspectiva empresarial, el régimen laboral del contrato a tiempo parcial genera una alta complejidad y rigidez en la gestión del

tiempo de trabajo. Además, desde el punto de vista de la cotización empresarial, el trabajo a tiempo parcial ha estado penalizado con mayores tipos de cotización a la seguridad social.

En relación con el primero de los aspectos ressaltados, la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, se ha producido un avance sustancial a través de los significativos cambios normativos incorporados en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, ya comentados como consecuencia de las Sentencias del Tribunal Constitucional.

El Real Decreto-ley 16/2013 incide sobre el segundo de los aspectos resaltados, para ahondar en la promoción del trabajo a tiempo parcial, introduciendo cambios dirigidos a que las empresas puedan recurrir, en mayor medida, al trabajo a tiempo parcial, como mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas.

Destacan los siguientes aspectos que se modifican en el contrato a tiempo parcial:

- Desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Se modifica el régimen de las horas complementarias, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse. - Se establece una distinción entre las horas complementarias pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador.

- Se posibilita la realización de horas complementarias sólo si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de, al menos, diez horas semanales, en cómputo anual.

- Se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

- Se reduce, en un 1%, el tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

A su vez, con el presente Real Decreto-ley 16/2013 se permite celebrar el denominado "contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores" también a tiempo parcial, suprimiendo la anterior exigencia de la Ley 3/2012 que establecía la única posibilidad de que se realizara a jornada completa.

Hay que destacar, también, que el Real Decreto-ley pretende llevar a cabo una simplificación administrativa con los modelos de contratos que se comunican ante el Servicio Público de empleo Estatal, que no supone una modificación del régimen jurídico de las modalidades contractuales existentes, toda vez que sigue existiendo alrededor de 44 tipos de contratos laborales y manteniéndose las diferentes modalidades contractuales establecidas en el Estatutos de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

Esto es, en el ordenamiento laboral español existen, básicamente, las siguientes modalidades de contratos: indefinidos (ordinario y de apoyo a emprendedores), eventual, obra o servicio determinado, prácticas, formación y aprendizaje, interinidad, y relevo.

De las anteriores modalidades pueden realizarse a tiempo parcial todas menos el contrato para la formación y el aprendizaje.

No obstante, sigue existiendo una amplia y creciente variedad de modelos de registro de contratos en los servicios públicos de empleo, en atención a los colectivos contratados -jóvenes, beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil, personas discapacitadas, mayores, servicios del hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, etc.- o de quien contrata -centros especiales de empleo, empresas de inserción, escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo-.

Asimismo, entre otras cuestiones que recoge el Real Decreto-ley 16/2013, facilita la formalización de contratos de trabajo en prácticas con la intención de mejorar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral y se acorta la duración del periodo de prueba en los contratos de duración determinada, incrementándose la flexibilidad del tiempo de trabajo, tanto en lo referente a la distribución irregular de la jornada, como a través de mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, al ampliarse el supuesto de reducción de jornada y de salario por cuidado de menores de ocho a doce años.

Finalmente, la Disposición final tercera del citado Real Decreto-ley 16/2013, modifica el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social en relación a los conceptos computables en la base de cotización al régimen General de la Seguridad Social.

Con las últimas reformas posteriores a la Reforma Laboral de 2012 -Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio y principalmente con el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre-, se rompe definitivamente con la idea general de que sólo cotizan las percepciones salariales, de tal forma que para la Seguridad Social pasan a cotizar, un número importante de las percepciones no salariales pactadas en convenios colectivos y contratos de trabajo; pasan a tener la consideración de salario en especie conceptos que tenían la consideración de asignaciones asistenciales y por tanto, a partir de ahora, cotizan y pasan a cotizar las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo las correspondientes a la IT. lo que supone no solo el aumento de los conceptos retributivos que están sujeto a cotización, sino también una disparidad de imputación entre el ordenamiento tributario y el de Seguridad Social.

Ya en el año 2014, el 2 de marzo, se promulga el Real Decreto-ley 3/2014 que entra en vigor desde el 25 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014 y posteriormente amplió su plazo de vigencia hasta el 31 de marzo de 2015. Dicho Real Decreto-ley tiene por objeto la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida, estableciéndose una tarifa plana entre 50 y 100 euros mensuales en función de la jornada y de duración de 24 meses.

Finalizado el período de 24 meses y durante los 12 meses siguientes,

las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de 10 trabajadores tienen derecho a una reducción equivalente al 50 % de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

También es cierto que para acceder a dichas reducciones se establecen una serie de obligaciones lógicas, pero otras de más difícil cumplimiento como no haber extinguido contratos por despido objetivo o disciplinario declarado judicialmente improcedente en los 6 meses anteriores a la contratación, incluyendo los despidos colectivos, así como mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

A mediados del año 2014 se promulga el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio sobre incentivos en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador consistentes en una bonificación del 40% en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

También el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia establece una serie de incentivos que inciden en las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil tanto en la contratación indefinida y en los contratos formativos.

Finalmente, adentrándonos en el año 2015 se regula, con efectos de 1 de marzo de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016, un mínimo exento, de 500 euros mensuales, de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes para favorecer la creación de empleo indefinido a través Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero -hoy Ley 25/2015-.

No obstante lo anterior, pese a la reciente mejoría del comportamiento del mercado laboral, persisten elevadas tasas de desempleo, en especial de larga duración, jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

En el año 2016, debido a la situación política vivida, no se produjeron cambios en la normativa laboral que pudieran afectar a las diferentes modalidades contractuales, si bien hemos detectado una mejora en los registros de contratos que deben impulsarse y consolidarse mediante nuevos cambios y reformas que favorezcan la reactivación económica y la competitividad de las empresas, evitando que incrementos de los costes laborales y de los gravámenes a las mismas obstaculicen la creación de empleo o redunden en pérdidas de éste.

En este sentido, entendemos que es necesario racionalizar el número de modalidades contractuales y, en especial, del régimen de bonificaciones a la contratación, dado que una gran variedad de contratos, a veces de compleja construcción, no asegura una mayor flexibilidad y además la gran dispersión de bonificaciones a veces desorienta más que facilita la contratación, siendo cuestionable su eficacia.

Finalmente, reiteramos la importancia de continuar avanzando en un proceso de reformas continuo, sobre la base del diálogo y la concertación social.

4.3. CONTRATACIONES REGISTRADAS EN CANARIAS.

4.3.1. Contrataciones registradas en Canarias 2015-2016

El número de contratos registrados en Canarias experimentó un incremento del 10,3% durante 2016, y de esta manera, el número total de contratos formalizados en las Islas durante en el conjunto del ejercicio alcanzó los 779.684 registros, 72.607 contratos más que los registrados un año antes.

Con este avance, la contratación mejora el incremento que había registrado durante el año anterior, y confirma la tendencia al alza que viene mostrando de manera ininterrumpida desde 2012.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS 2015-2016

		2015	2016	VAR. ABS. 15-16	VAR. % 15-16
TIPO DE CONTRATO					
INDEFINIDOS					
	INICIALES	25.395	29.508	4.113	16,2
TIEMPO COMPLETO	CONV.	17.638	23.042	5.404	30,6
	TOTAL	43.033	52.550	9.517	22,1
	INICIALES	19.460	22.485	3.025	15,5
TIEMPO PARCIAL	CONV.	12.165	14.784	2.619	21,5
	TOTAL	31.625	37.269	5.644	17,8
DURACIÓN DETERMINADA					
	T. COMPLETO	352.764	398.315	45.551	12,9
	T. PARCIAL	261.783	280.853	19.070	7,3
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS					
		14.319	7.257	-7.062	-49,3
OTROS CONTRATOS					
		3.553	3.440	-113	-3,2
TOTAL		707.077	779.684	72.607	10,3
CONVERSIONES A INDEFINIDO					
		29.803	37.826	8.023	26,9

Fuente: SEPE, OBECAN; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Atendiendo a la distinta tipología de contratos, los datos muestran que un incremento en prácticamente todos los tipos de contratos, a excepción de aquellos vinculados con la formación o en prácticas, que se han visto minorados en un 49,3 por ciento.

Por lo que se refiere al resto de contratos, destaca el incremento en la contratación indefinida, que superó en un 20,3% el dato del ejercicio anterior.

En términos absolutos, este avance se ha traducido en la formalización de 15.161 contratos nuevos durante 2016, en su mayoría a tiempo completo.

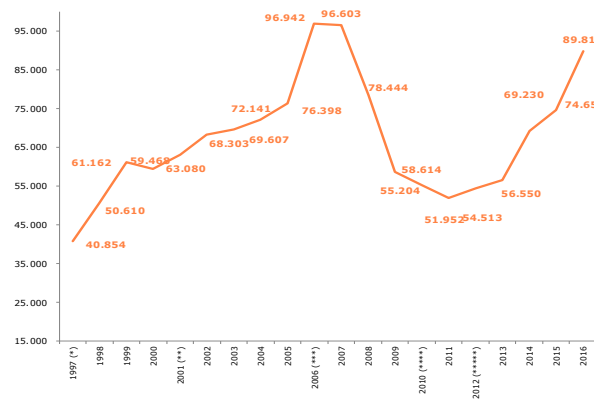
A este respecto, más del 62,7% de los nuevos contratos formalizados bajo esta modalidad, eran a tiempo completo, lo que supone 9.517 contratos más que los registrados un año antes.

En términos relativos, este subconjunto de contratos aumenta un 22,1%, en comparación con el año anterior, y supera en intensidad el avance que también han experimentado la contratación indefinida a tiempo parcial, cifrado en un 17,8 por ciento.

También cabe advertir que la contratación indefinida ha aumentado en Canarias tanto por el mayor número de contratos iniciales como por el incremento que también experimentaron las conversiones de contratos temporales en indefinidos, si bien en este último caso, se aprecia un avance más destacado.

Los datos disponibles muestran que las conversiones aumentaron el pasado año en un 26,9%, al tiempo que los contratos indefinidos iniciales se incrementaron en un 15,9 por ciento, en su mayoría contratos iniciales a tiempo completo, que experimentaron un avance del 16,2 por ciento.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2016



(*) Implantación de la Reforma Laboral 1997
 (**) Implantación de la Reforma Laboral 2001
 (***) Implantación de la Reforma Laboral 2006
 (****) Implantación de la Reforma Laboral 2010
 (*****) Implantación de la Reforma Laboral 2012

GRÁFICO 4.3.1

Por lo que se refiere a la contratación de duración determinada, en términos absolutos, esta modalidad contractual aumentó un 10,5%, lo que se traduce en la formalización de 64.621 contratos adicionales, hasta contabilizar un total de 679.168 unidades durante 2016.

En este caso, la contratación a tiempo completo se ha incrementado en un 12,9%, mostrando así un avance más intenso que el registrado por la contratación a tiempo parcial que aumentó en un 7,3 por ciento.

A tenor de los datos expuestos, la contratación a tiempo parcial aunque continúa aumentando, en esta ocasión, lo hace a un ritmo más moderado que la contratación a tiempo completo, en la medida en que las señales de reactivación económica comienzan a consolidarse y la demanda interna en las Islas se afianza.

No obstante, resulta importante remarcar el papel destacado que ha adquirido la contratación a tiempo parcial en la estructura general de contratación en las Islas tras el periodo de crisis que hemos padecido desde 2007, pues entre ese año y 2016, la participación de la contratación a tiempo parcial en nuestro mercado laboral prácticamente se ha duplicado.

Durante 2007, el 25,1% de los contratos indefinidos que se formalizaron en las Islas, y el 22,3% de los contratos de duración determinada, eran contratos a tiempo parcial. Transcurridos estos años, la cuota de participación de este tipo de contrato se ha elevado hasta el 41,4% del

total de los contratos indefinidos, durante 2016 y hasta el 41,09% del total de los contratos de duración determinada.

Resulta evidente que este tipo de fórmula contractual se ha ido imponiendo en un contexto marcado por el ajuste brusco al que tuvieron que hacer frente muchas empresas durante los primeros años de la crisis, como alternativa para reorganizar mejor sus requerimientos de mano de obra y ajustarlas a periodos valle o ciclos recesivos como los vividos durante esos ejercicios, y su incidencia continúa al alza en momentos como los actuales de recuperación, al permitir a las empresas afrontar con mayor confianza los todavía tímidos repuntes de demanda.

No en vano, esta modalidad contractual ha sido objeto de numerosas modificaciones en el ámbito normativo, especialmente tras la reforma laboral aprobada en el año 2012, en un intento de ofrecer una herramienta que diera respuesta a la excesiva rigidez del sistema de contratación que impedía a nuestro tejido productivo adaptarse con la suficiente antelación a las nuevas condiciones del ciclo.

4.3.2. Contrataciones registradas 2016. Evolución mensual.

Si entramos a analizar la evolución detallada de la contratación durante 2016, podemos apreciar cómo el aumento de la contratación lograba mantener la tendencia al alza que comenzó a dibujar ya desde el año 2013.

Si analizamos el comportamiento de la contratación en cada mes, podemos observar que el número de contratos registrados en Canarias siempre ha mejorado los registros del mismo periodo del año anterior.

En esta comparativa, los incrementos interanuales más intensos se concentraban en la segunda mitad del año, especialmente en los meses de agosto y noviembre, donde se apreciaron avances del orden

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS 2015-2016

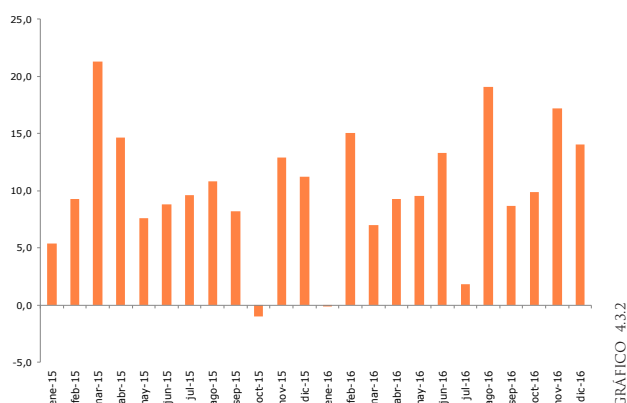


GRÁFICO 4.3.2

del 19,07% y del 17,17%, respectivamente, además de los registrados en los meses de febrero y diciembre, donde el número de contratos registrados experimentaba repuntes cercanos al 15 por ciento.

Como observamos, el mayor volumen de contratación ha vuelto a concentrarse en el segundo semestre, en clara correspondencia con el repunte que experimentan actividades clave como son el turismo y el comercio durante este periodo del año.

En términos absolutos, durante la segunda mitad de 2016, se formalizaron en Canarias 426.044 contratos, lo que representa el 54,6% del total de los contratos registrados en el conjunto del año.

Atendiendo a la tipología de contratos, la de carácter indefinido registraba avances interanuales especialmente intensos durante el último trimestre del año, con avances interanuales del orden del 31,39%, en el mes de octubre, del 42,47%, en el mes de noviembre, y por encima del 21%, en el mes de diciembre.

En este sentido, hay que destacar que la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Canarias y la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2016

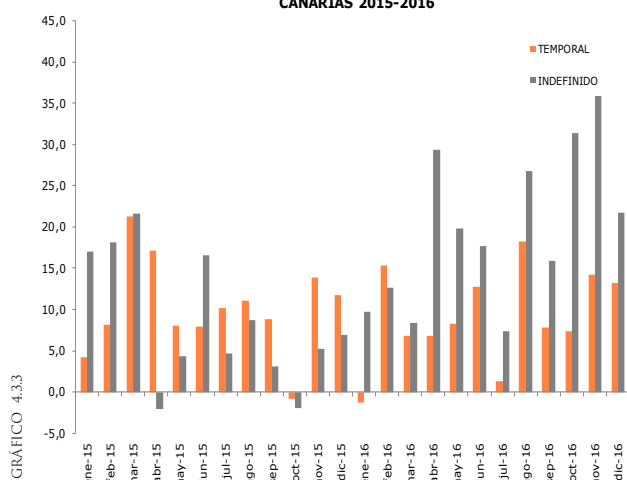
TIPO DE CONTRATO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2016	%
INDEFINIDOS	6.100	6.474	7.362	7.615	7.067	7.409	7.146	6.891	8.192	9.188	9.390	6.985	89.819	11,5
TIEMPO COMPLETO														
INICIALES	2.255	2.255	2.437	2.550	2.373	2.625	2.513	2.316	2.513	2.647	2.839	2.185	29.508	3,8
CONV.	1.518	1.640	1.891	1.925	1.834	1.871	1.787	1.820	1.916	2.292	2.552	1.996	23.042	3,0
TOTAL	3.773	3.895	4.328	4.475	4.207	4.496	4.300	4.136	4.429	4.939	5.391	4.181	52.550	6,7
TIEMPO PARCIAL														
INICIALES	1.424	1.571	1.764	1.772	1.625	1.722	1.811	1.777	2.601	2.560	2.268	1.590	22.485	2,9
CONV.	903	1.008	1.270	1.368	1.235	1.191	1.035	978	1.162	1.689	1.731	1.214	14.784	1,9
TOTAL	2.327	2.579	3.034	3.140	2.860	2.913	2.846	2.755	3.763	4.249	3.999	2.804	37.269	4,8
DURACIÓN DETERMINADA	45.748	47.440	51.313	50.585	52.526	59.604	65.377	60.567	61.968	64.167	63.348	56.525	679.168	87,1
T. COMPLETO	27.499	28.284	30.438	30.127	31.721	35.619	37.743	35.529	35.082	36.187	36.491	33.595	398.315	51,1
T. PARCIAL	18.249	19.156	20.875	20.458	20.805	23.985	27.634	25.038	26.886	27.980	26.857	22.930	280.853	36,0
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	1.172	357	255	269	268	456	459	313	484	389	441	2.394	7.257	0,9
OTROS CONTRATOS	264	262	288	240	227	339	223	447	358	326	258	208	3.440	0,4
TOTAL	53.284	54.533	59.218	58.709	60.088	67.808	73.205	68.218	71.002	74.070	73.437	66.112	779.684	100,0
CONVERSIONES A INDEFINIDO	2.421	2.648	3.161	3.293	3.069	3.062	2.822	2.798	3.078	3.981	4.283	3.210	37.826	4,9

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.2

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL E INDEFINIDA EN CANARIAS 2015-2016



Canarias, en base a un Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias -BOC núm.147, 1 de agosto de 2016-, llevaron a cabo una campaña especial inspectora de control del contrato a tiempo parcial y temporal, denominada "Contratación Plan Especial Canarias" desarrollada en dos fases:

-Primera fase: Del 10 de octubre de 2016 hasta el 30 de octubre de 2016.

-Segunda fase: 1 de noviembre de 2016 hasta el 20 de noviembre de 2016.

En esta Campaña se llevaron a cabo alrededor de 1.300 actuaciones en seis semanas, suponiendo un refuerzo a las actuaciones regulares que ya estaban llevando a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto al ámbito territorial, la campaña se realizaron en las islas de Gran Canaria, Tenerife, Lanzarote y Fuerteventura. Para ello se ha desplazado 32 funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad venidos de la península y cada funcionario tiene previsto realizar alrededor de 40 visitas.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS, SEGÚN PROVINCIAS. 2016

TIPO DE CONTRATO	LAS PALMAS			S/C TENERIFE						
	Var. Abs.	Var. %	%	Var. Abs.	Var. %	%				
INDEFINIDOS	48.906	11,5	9.391	23,8	-8,0	40.913	11,5	5.773	16,4	-5,8
INICIALES	15.922	3,8	2.170	15,8	-16,8	13.586	3,8	1.948	16,7	-8,5
T. COMPLETO	12.163	2,9	3.183	35,4	-40,6	10.879	3,1	2.221	25,7	-39,3
TOTAL	28.085	6,6	5.353	23,5	-29,1	24.465	6,9	4.169	20,5	-25,4
INICIALES	12.888	3,0	2.032	18,7	49,7	9.597	2,7	1.000	11,6	48,8
T. PARCIAL	7.933	1,9	2.006	33,9	60,4	6.851	1,9	604	9,7	62,3
TOTAL	20.821	4,9	4.038	24,1	53,6	16.448	4,6	1.604	10,8	54,1
DURACIÓN DETERMINADA	369.601	87,1	43.608	13,4	1,6	309.567	87,1	21.013	7,3	-2,3
T. COMPLETO	217.784	51,3	28.691	15,2	-22,2	180.531	50,8	16.860	10,3	-27,4
T. PARCIAL	151.817	35,8	14.917	10,9	80,9	129.036	36,3	4.153	3,3	89,4
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	4.154	1,0	-3.884	-48,3	25,8	3.103	0,9	-3.178	-50,6	51,3
OTROS CONTRATOS	1.501	0,4	-222	-12,9	-11,7	1.939	0,5	109	6,0	43,5
TOTAL	424.162	100,0	48.890	13,0	0,6	355.522	100,0	23.717	7,1	-2,2
CONVERSIONES A INDEF	20.096	4,7	5.198	34,9	-20,9	17.730	5,0	2.825	19,0	-19,9

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

El objeto principal de la Campaña supuso intensificar las actuaciones a realizar en relación con el contrato a tiempo parcial y temporal.

Surgen dudas en relación con los efectos inducidos que desde la Administración dicen que este Plan ha propiciado, atendiendo a los incrementos de los contratos en los meses de octubre y noviembre, ya que el crecimiento de la contratación se ha venido apoyando en la buena evolución económica y eso se ve con bastante nitidez si hacemos un comparativo en series largas, donde ha habido incrementos en octubre de 2006 y 2012 del 30% y hasta el 41%, respectivamente.

Por lo que se refiere a la contratación temporal, los datos de cada mes también muestran un comportamiento favorable, advirtiendo crecimientos interanuales consecutivos, a excepción del mes de enero, donde se formalizaron un 1,25% menos de contratos que en idéntico mes del año anterior.

4.3.3. Contrataciones registradas en Canarias. Comparativa provincial.

Centrando nuestro estudio en la evolución del número de contratos registrados en cada ámbito provincial, y según los datos oficiales de los Servicios Públicos de Empleo, en Las Palmas se formalizaron 424.162 contratos durante el pasado año 2016, lo que supone un avance del 13,0% en comparación con el dato del año anterior.

Por su parte, en Santa Cruz de Tenerife se registraron 355.522 contratos durante el pasado ejercicio, lo que implica, también, un avance interanual, aunque menos intenso, del 7,1 por ciento.

A la vista de estos datos, la contratación ha mostrado un comportamiento más favorable en las islas más orientales, donde el número de contratos formalizados se incrementó en 48.890 unidades, frente a los 23.717 contratos adicionales que se contabilizaron en el conjunto de las islas más occidentales.

Atendiendo a la clasificación de los contratos que hemos venido utilizando a lo largo de nuestro análisis, cabe advertir pocas diferencias

respecto del comentario que hemos expuesto en el ámbito regional.

Como viene siendo habitual, la contratación de duración determinada -que incluye los contratos de obra o servicio determinado, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad- continúan destacando como la modalidad más extendida en ambas provincias, con tasas de participación que superaron el 87%, en ambas provincias.

En consecuencia, la contratación de carácter indefinido presenta, igualmente, valores muy similares en ambas provincias, representando un 11,5% del total de contratos registrados en cada ámbito provincial.

No obstante, en terminos absolutos, cabe advertir que el número de contratos indefinidos registrados en las islas más orientales alcanzó la 48.906 unidades, superando, así, en 7.993 contratos el dato registrado en la provincia occidental donde se formalizaron un total de 40.913 contratos indefinidos durante el año anterior.

En términos de variación, tomando como referencia los datos de contratación del año 2015, y en sintonía con lo descrito para el caso general, en ambas provincias la contratación creció ininterrumpidamente durante todo el año.

En el ámbito de Las Palmas, el número de contratos de duración determinada acumuló un avance del 13,4% durante el conjunto del año 2016, un avance que prácticamente duplica el registrado por esta modalidad contractual en Santa Cruz de Tenerife, cifrado en un 7,3 por ciento.

A este respecto, también hemos podido apreciar que en las islas más orientales, la contratación temporal a tiempo completo mostró un comportamiento más favorable, al superar en un 15,2% el registro del año anterior.

Este avance mejora en casi cinco puntos el incremento que experimentó este mismo segmento de la contratación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, donde registró un crecimiento del 10,3 por ciento.

La contratación a tiempo parcial con duración determinada también se incrementó en ambas provincias, y nuevamente lo hacía con mayor intensidad en las islas más orientales.

En el último año, este tipo de contratos se incrementó en un 10,9%, en estas islas, frente al avance del 3,3% que experimentaron en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La contratación indefinida también aumentó en ambas provincias, especialmente en Las Palmas, donde superó en un 23,8% el dato registrado un año antes.

De esta manera, la contratación indefinida crecía en Las Palmas 7,3 puntos por encima de lo que hacía en las islas más occidentales, donde anotó un avance del 16,4 por ciento.

Según el tipo de jornada, la contratación indefinida a tiempo completo aumentó en ambos escenarios, anotando un crecimiento del 23,5% en Las Palmas y del 20,5% en Santa Cruz de Tenerife.

Por lo que se refiere a la contratación indefinida a tiempo parcial, esta modalidad aumentó en un 24,1% en las islas orientales, y un 10,8% en la islas de la provincia occidental.

Por lo que se refiere al resto de los contratos, en clara alusión a los de carácter formativo -prácticas y para la formación- o los contratos temporales para minusválidos o jubilación parcial, éstos han experimentado una caída, en este caso, más destacada en la provincia de Las Palmas.

En estas islas, este tipo de contratos descendió un 42,1%, lo que suponía aminorar el registro del año anterior en 4.106 contratos. Este tipo de contratos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife también descendió, aunque de manera más moderada, al aminorar en un 37,8% el dato del año anterior, lo que ha supuesto 23.069 contratos menos que los registrados en el conjunto de 2015.

4.3.4. Contrataciones registradas en Canarias. 2007 -2016.

Trasladando la comparativa a lo sucedido durante los últimos ocho años observamos que la recuperación que experimentado la contratación en los últimos cuatro periodos, ha permitido recuperar ritmos de contratación similares a los que se registraban al comienzo del periodo de crisis.

Según los datos oficiales, la contratación registrada durante 2016

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2007-2016

CONTRATO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	07-16
INDEFINIDOS	96.603	78.444	58.614	55.204	51.952	54.513	56.550	69.230	74.658	89.819	-18,8	-25,3	-5,8	-5,9	4,9	3,7	22,4	7,8	20,3	-7,0
T PARCIAL	24.226	21.422	19.843	21.134	21.261	23.253	26.425	32.135	31.625	37.269	-11,6	-7,4	6,5	0,6	9,4	13,6	21,6	-1,6	17,8	53,8
T COMPLETO	72.377	57.022	38.771	34.070	30.691	31.260	30.125	37.095	43.033	52.550	-21,2	-32,0	-12,1	-9,9	1,9	-3,6	23,1	16,0	22,1	-27,4
DUR. DETERMINADA	680.402	563.144	473.306	487.312	508.469	466.614	505.860	562.603	614.547	679.168	-17,2	-16,0	3,0	4,3	-8,2	8,4	11,2	9,2	10,5	-0,2
T PARCIAL	152.035	143.420	152.244	180.939	190.781	192.616	221.351	243.243	261.783	280.853	-5,7	6,2	18,8	5,4	1,0	14,9	9,9	7,6	7,3	84,7
T COMPLETO	528.367	419.724	321.062	306.373	317.688	273.998	284.509	319.360	352.764	398.315	-20,6	-23,5	-4,6	3,7	-13,8	3,8	12,2	10,5	12,9	-24,6
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	5.353	4.255	3.759	3.997	3.695	3.165	7.940	10.757	14.319	7.257	-20,5	-11,7	6,3	-7,6	-14,3	150,9	35,5	33,1	-49,3	35,6
OTROS	3.051	3.639	3.302	2.969	3.267	3.268	3.188	3.305	3.553	3.440	19,3	-9,3	-10,1	10,0	0,0	-2,4	3,7	7,5	-3,2	12,7
TOTAL	785.409	649.482	538.981	549.482	567.383	527.560	573.538	645.895	707.077	779.684	-17,3	-17,0	1,9	3,3	-7,0	8,7	12,6	9,5	10,3	-0,7

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

resulta apenas un 0,7% inferior a la registrada durante 2007, cuando se contabilizaron 785.409 contratos.

Dadas las características de cada tipología contractual, la contratación de duración determinada se ha recuperado con mayor intensidad, y solo dista 0,2% del dato contabilizado en 2017.

La recuperación de la contratación indefinida, por el contrario, resulta algo más pausada, y aún resulta un 7,0% inferior a la contabilizada en el año 2017.

Si nos detenemos a estudiar el comportamiento que han seguido ambas modalidades a lo largo de los últimos años, podemos observar que la mayor intensidad del ajuste que ha experimentado la contratación durante el periodo de crisis sucedió, principalmente durante los primeros ejercicios del periodo.

Durante 2008 y 2009, la contratación indefinida y de duración determinada encadenaban descensos relativos superiores al 17%, e incluso de mayor intensidad, en el caso de la contratación indefinida que llegó a marcar un descenso del 25,3% durante 2009.

En cambio, durante 2010 y 2011, el ajuste de los ejercicios anteriores y las tímidas señales de reactivación que comenzaron a apreciarse en Canarias, como consecuencia del dinamismo que por aquella época evidenció la llegada de turistas extranjeros, daba paso a incrementos moderados que, no obstante, no llegaron a consolidarse, habida cuenta del retroceso que experimentó la economía canaria durante 2012.

Tras ese año, y en línea con la recuperación que comenzó a mostrar la actividad productiva en las Islas, la contratación retomó nuevamente una senda alcista que ha mantenido, de manera ininterrumpida, hasta 2016, con avances cada vez más intensos, recuperando así la caída acumulada que había acusado durante los primeros años de crisis.

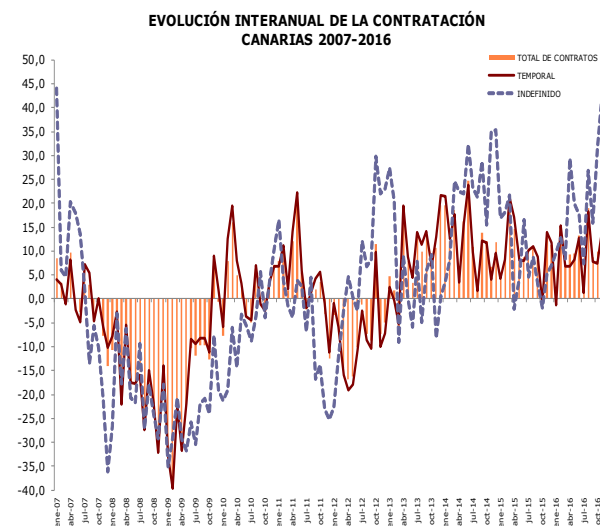


GRÁFICO 4.3.4

4.4. CONTRATACIONES REGISTRADAS CANARIAS - NACIONAL.

4.4.1. Contrataciones registradas 2007 - 2016

Haciendo el mismo análisis de la contratación en el ámbito nacional, podemos observar que el número de contratos en el conjunto del Estado también aumentó durante el pasado año 2016, aunque a un ritmo ligeramente más moderado.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2007-2016

CANARIAS	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	07-16
INDEFINIDOS	-18,8	-25,3	-5,8	-5,9	4,9	3,7	22,4	7,8	20,3	-7,0
T PARCIAL	-11,6	-7,4	6,5	0,6	9,4	13,6	21,6	33,9	17,8	53,8
T COMPLETO	-21,2	-32,0	-12,1	-9,9	1,9	-3,6	23,1	-14,7	22,1	-27,4
DURACIÓN DETERMINADA	-17,2	-16,0	3,0	4,3	-8,2	8,4	11,2	9,2	10,5	-0,2
T PARCIAL	-5,7	6,2	18,8	5,4	1,0	14,9	9,9	45,0	7,3	84,7
T COMPLETO	-20,6	-23,5	-4,6	3,7	-13,8	3,8	12,2	-18,0	12,9	-24,6
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-20,5	-11,7	6,3	-7,6	-14,3	150,9	35,5	33,1	-49,3	35,6
OTROS	19,3	-9,3	-10,1	10,0	0,0	-2,4	3,7	7,5	-3,2	12,7
TOTAL	-17,3	-17,0	1,9	3,3	-7,0	8,7	12,6	9,5	10,3	-0,7

NACIONAL	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	07-16
INDEFINIDOS	-14,3	-31,0	-6,4	-9,6	-2,2	4,5	19,0	11,8	13,5	-22,8
T PARCIAL	-7,3	-19,9	-0,4	-5,9	7,7	11,4	15,5	13,4	8,9	19,1
T COMPLETO	-17,0	-35,7	-9,6	-11,8	-8,4	-0,5	21,8	10,5	17,2	-38,7
DURACIÓN DETERMINADA	-10,3	-13,5	4,1	1,0	-4,8	7,3	12,4	10,8	7,9	12,0
T PARCIAL	-4,7	-5,1	21,6	-4,9	5,0	12,4	12,3	13,8	6,4	67,6
T COMPLETO	-12,1	-16,3	-2,6	3,9	-9,1	4,8	12,5	9,1	8,7	-5,4
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-25,5	-26,1	1,7	4,7	-8,3	51,2	31,0	27,3	-44,2	-24,5
OTROS	1,2	-9,1	-17,1	-2,8	0,8	5,5	7,7	9,8	2,0	-4,8
TOTAL	-10,9	-15,5	2,8	0,1	-4,6	7,4	13,1	11,1	7,6	7,3

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Centrándonos en lo sucedido durante el último año, podemos apreciar cómo todas las modalidades de contratación aumentaban en el ámbito nacional, a excepción de la contratación en formación y prácticas, que se ha visto aminorado en un 44,2% durante 2016.

Por lo que se refiere al resto de las modalidades contractuales, la contratación indefinida ha destacado por registrar un ritmo de creci-

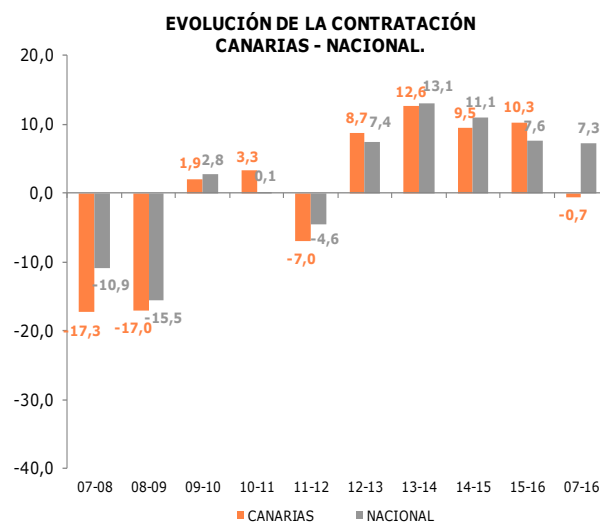


GRÁFICO 4.4.1

miento más intenso.

El número de contratos de carácter indefinido en el ámbito del Estado superó en un 13,5% el dato de 2015.

La contratación de duración determinada en el conjunto del territorio nacional también aumentó, aunque lo hizo a un ritmo más moderado, al registrar un avance relativo del 7,9%, por debajo también del incremento contabilizado en Canarias, donde esta misma modalidad contractual experimentó un incremento del 10,5 por ciento.

El incremento que ha experimentado este tipo de contratos obedece

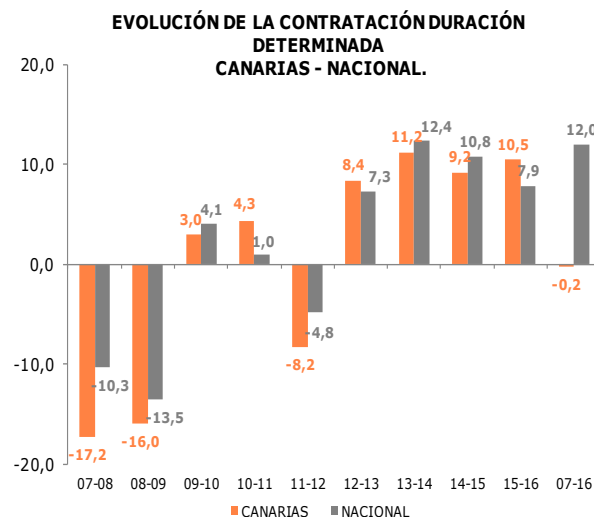


GRÁFICO 4.4.2

En este sentido, el número total de contratos registrados en el conjunto del Estado al cierre de 2016 alcanzó los 19.978.954 registros, lo que supuso un avance de un 7,6%, en comparación con el dato del ejercicio 2015, cuando se suscribieron 18.815.317 contratos.

De este modo, el avance observado por la contratación en el ámbito nacional resultaba casi tres puntos porcentuales inferior al registrado en Canarias, donde el número de contratos avanzó un 10,3 por ciento.

Con el incremento de los últimos cuatro años, en el periodo comprendido entre 2007 y 2016, el balance de la contratación en el ámbito estatal ya arroja un saldo positivo, mejorando con ello el nivel de contratación que se registraba al comienzo del periodo de crisis, toda vez que el número de contratos registrados al cierre de 2016 superaba en un 7,3% el dato de 2007.

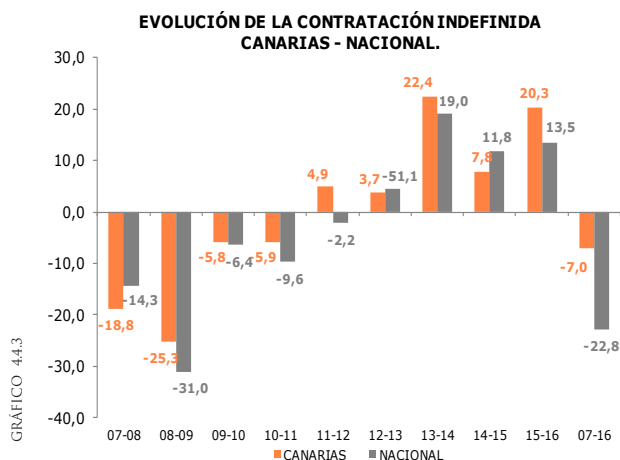


GRÁFICO 4.4.3

al impulso que experimentó la contratación a tiempo completo de duración determinada. No en vano, el número de contratos encuadrados bajo esta tipología superó en un 8,7% el dato referido a 2015.

En esta modalidad contractual, la contratación a tiempo parcial registraba un crecimiento más moderado, del orden del 6,4 por ciento.

Por lo que se refiere a la contratación indefinida, los contratos a tiempo completo también mostraban un comportamiento más dinámico durante el pasado año, registrando un incremento del 17,2% frente al incremento del 8,9% que experimentaba la contratación indefinida a tiempo parcial en el conjunto del territorio nacional.

Si ampliamos el horizonte temporal y analizamos la evolución de la contratación en el intervalo comprendido entre 2007 y 2016, observamos que el número de contratos formalizados ante las oficinas públicas de empleo en el contexto nacional se ha incrementado en 1.356.846 registros desde 2007.

A lo largo de este periodo, la contratación ha ido moderando el ajuste que acusaba en los primeros años de la crisis, como consecuencia, principalmente, del fuerte avance que ha mostrado la contratación a tiempo parcial.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL 2015-2016

TIPO DE CONTRATO	Var. 2015-2016 (ABS)		Var. 2015-2016 (%)	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
INDEFINIDOS	15.161	204.097	20,3	13,5
T PARCIAL	5.644	59.309	17,8	8,9
T COMPLETO	9.517	144.788	22,1	17,2
DURACIÓN DETERMINADA	64.621	1.309.252	10,5	7,9
T PARCIAL	19.070	381.178	7,3	6,4
T COMPLETO	45.551	928.074	12,9	8,7
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-7.062	-114.022	-49,3	-44,2
OTROS CONTRATOS	-113	3.437	-3,2	2,0
TOTAL	72.607	1.402.764	10,3	7,6

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.2

No en vano, el número de contratos a tiempo parcial se ha incrementado, tanto los de carácter indefinido, que superaban en un 19,1% el dato registrado en 2007, como los de duración determinada, que se han visto incrementados a lo largo de este periodo en un 67,6 por ciento.

A tenor de los datos expuestos, podemos también observar que la tasa de contratación indefinida, calculada como el cociente entre el número de contratos indefinidos formalizados sobre el total registrado, continúa siendo superior en el ámbito de Canarias.

En 2016, un 11,5% de los contratos registrados en las Islas era de carácter indefinido, mientras que, en el conjunto del territorio nacional, este porcentaje se reduce hasta el 8,5 por ciento.

Esta que comentamos, es una cualidad que ha venido diferenciando a nuestro mercado laboral durante los últimos años, pues la cuota de participación de la contratación indefinida en las Islas siempre ha sido superior a la registrada en el resto del Estado.

Por lo que se refiere a aquellos contratos cuya formalización debe ajustarse a causas estructurales o exigencias circunstanciales del mercado, los denominados «causales», -que en el presente informe hemos denominado contratos de duración determinada-, supuso el 87,1% del total de los contratos registrados en Canarias durante 2016.

En este caso, la cuota de participación resulta inferior a la que ostenta de esta modalidad contractual en el ámbito nacional, donde representa el 89,8% de los contratos firmados durante el pasado año 2016.

A este respecto, la tasa de temporalidad que denota nuestro mercado laboral debe contextualizarse y entenderse directamente relacionada con las características inherentes a nuestra actividad productiva, altamente orientada al sector servicios, donde resulta necesario recurrir al uso de la contratación temporal para adecuar los flujos de mano de obra con los periodos de baja demanda que se dan en el ciclo de producción o provisión de servicios.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL 2007-2016

TIPO DE CONTRATO	Var. 2007-2016 (ABS)		Var. 2007-2016 (%)	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
INDEFINIDOS	-6.784	-507.122	-7,0	-22,8
T PARCIAL	13.043	116.607	53,8	19,1
T COMPLETO	-19.827	-623.729	-27,4	-38,7
DURACIÓN DETERMINADA	-1.234	1.919.417	-0,2	12,0
T PARCIAL	128.818	2.577.450	84,7	67,7
T COMPLETO	-130.052	-658.033	-24,6	-5,4
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	1.904	-46.637	35,6	-24,5
OTROS CONTRATOS	389	-8812	12,7	-4,8
TOTAL	-5.725	1.356.846	-0,7	7,3

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.3

4.4.2. Contrataciones registradas a tiempo parcial. 2007 -2016.

Si descendemos a los datos oficiales que nos han proporcionado los Servicios Públicos de Empleo, el número de contratos a tiempo parcial formalizados en Canarias se cifra en 320.743 registros, lo que representa un 41,1% del total de los contratos registrados en las Islas durante el pasado año 2016.

Con este porcentaje, Canarias supera el nivel de participación en el contexto nacional, donde el conjunto de contratos a tiempo parcial, en sus distintas modalidades, representaba un 36,0% sobre el total.

Tal y como hemos avanzado, el nivel de participación de la contratación a tiempo parcial prácticamente se ha duplicado en las Islas durante los últimos años, pues según los datos referidos al ejercicio 2007, este tipo de contratos representaba un 22,6 por ciento del total de contratos que se registraron en las Islas durante ese año.

A este respecto, debemos destacar el mayor uso que se ha hecho de esta tipología contractual durante el periodo de crisis, tal y como hemos puesto de manifiesto en apartados anteriores de este mismo estudio.

Del total de contratos a tiempo parcial registrados durante 2016, el 11,6% se formalizaron con carácter indefinido, lo que supone un total de 37.269 contratos, y de ellos, 14.784 contratos provienen de procesos de conversión de empleo temporal en indefinido.

Si prestamos atención a su evolución a lo largo de los últimos ocho

años, observamos que tras la caída observada durante 2008, cuando el número de contratos a tiempo parcial se redujo un 6,4%, coincidiendo con el primer año de impacto de la crisis, este tipo de contratos ha encajado sucesivos incrementos interanuales, y ello pese al descenso generalizado que durante los primeros años de crisis había mostrado la contratación general en Canarias, de modo que, en términos acumulados, el número de contratos a tiempo parcial en las Islas desde 2007 a 2016 se ha incrementado en un 80,8 por ciento.

En el conjunto del territorio nacional, este tipo de contratos también ha experimentado un repunte destacado durante la crisis, aunque de menor intensidad, al registrar un avance relativo del 62,8 por ciento.

En términos absolutos, durante 2016 se formalizaron un total de 7.187.433 contratos a tiempo parcial en nuestro país, un 6,6% más que los registrados durante el año anterior. De ellos, un 10,1% eran de carácter indefinido, lo que supone un total de 726.404 contratos.

Pese a estos incrementos, cabe advertir que el porcentaje de ocupados tiempo parcial que estima la EPA en Canarias resulta muy similar al estimado en el conjunto del territorio nacional.

Según estos datos, un 14,8% del total de ocupados en las Islas lo están a tiempo parcial, frente a un 15,3% que estima la EPA en el conjunto del territorio nacional.

El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo.

Este tipo de modalidad contractual surge como una de las pocas alternativas que ofrece el sistema de contratación de nuestro mercado laboral para tratar de adaptar los requerimientos de factor trabajo a las necesidades cambiantes que impone el ciclo y la propia demanda de producción o, incluso, para conciliar la vida laboral y familiar.

La reforma laboral emprendida en 2012 ha pretendido actuar sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial buscando un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, únicamente, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial,

PORCENTAJE DE OCUPADOS SEGÚN TIPO DE JORNADA CANARIAS - NACIONAL 2007-2016

	T. COMPLETO		T. PARCIAL	
	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS
2007	88,6	89,7	11,4	10,3
2008	87,7	89,2	12,3	10,8
2009	87,0	88,2	13,0	11,8
2010	86,8	87,5	13,2	12,5
2011	86,5	87,3	13,5	12,7
2012	84,9	85,9	15,1	14,1
2013	83,9	84,1	16,1	15,9
2014	83,9	83,0	16,1	17,0
2015	84,3	83,6	15,7	16,4
2016	84,7	85,2	15,3	14,8

Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA 2016

PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. CANARIAS-NACIONAL. 2007-2016

	TOTAL	TIEMPO PARCIAL	% s/ TOTAL	TIEMPO PARCIAL INDEF	% s/ TOTAL	Variación interanual			
						TOTAL	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO PARCIAL INDEF	
CANARIAS									
2007	785.409	177.403	22,6	24.226	3,1	07-08	-17,3	-6,4	13,2
2008	649.482	166.108	25,6	21.422	3,3	08-09	-17,0	4,5	25,9
2009	538.981	173.539	32,2	19.843	3,7	09-10	1,9	16,4	14,2
2010	549.482	202.073	35,6	21.134	3,7	10-11	3,3	5,8	0,6
2011	567.383	213.778	37,7	21.261	3,7	11-12	-7,0	1,8	9,4
2012	527.560	217.547	41,2	23.253	4,4	12-13	8,7	14,5	13,6
2013	573.538	249.053	43,4	26.425	4,6	13-14	12,6	11,5	21,6
2014	645.895	277.752	43,0	32.135	5,0	14-15	9,5	6,7	-1,6
2015	707.077	296.246	41,9	31.625	4,5	15-16	10,3	8,3	17,8
2016	779.684	320.743	41,1	37.269	4,8	07-16	-0,7	80,8	82,1
NACIONAL									
2007	18.622.108	4.414.415	23,7	609.797	3,3	07-08	-10,9	-3,7	8,0
2008	16.601.237	4.251.635	25,6	565.099	3,4	08-09	-15,5	-7,0	10,1
2009	14.021.837	3.952.913	28,2	452.785	3,2	09-10	2,8	7,4	4,5
2010	14.417.150	4.246.916	29,5	450.948	3,1	10-11	0,1	4,9	-5,9
2011	14.433.231	4.455.913	30,9	424.361	2,9	11-12	-4,6	5,4	7,7
2012	13.768.993	4.696.875	34,1	457.192	3,3	12-13	7,4	11,8	4,1
2013	14.792.614	5.247.266	35,5	509.389	3,4	13-14	13,1	12,9	15,5
2014	16.727.089	5.924.813	35,4	588.338	3,5	14-15	11,1	13,8	13,4
2015	18.576.280	6.741.861	36,3	667.095	3,6	15-16	7,6	6,6	8,9
2016	19.978.954	7.187.433	36,0	726.404	3,6	07-16	7,3	62,8	51,8

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.

Con posterioridad, y durante 2013, se aprobaron nuevas modificaciones en el ámbito normativo de este tipo de contratos, aunque la de mayor incidencia quizás tuvo lugar a partir de la publicación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores y que explica buena parte del avance de la contratación a tiempo parcial de los últimos años.

4.4.3 Contrataciones por sectores económicos.

Si atendemos al sector económico al que se han adscrito los diferentes contratos formalizados durante el pasado año, observamos que la cuota de participación que representa el sector de los servicios es superior en Canarias que la que se observa en el contexto nacional.

Según los datos oficiales, el número de contratos adscritos a este sector en las Islas ascendió a 682.107 contratos, y ello representa un 87,5% del número total de contratos formalizados en durante el pasado ejercicio.

A este sector le siguió la construcción donde el repunte de la actividad durante último año ha situado la cuota de participación de este sector en Canarias hasta 7,0%, lo que supone un total de 54.271 contratos.

Estos porcentajes reflejan una mayor incidencia de ambos sectores en la contratación registrada en las Islas, en comparación con el conjunto del territorio nacional.

En este sentido, y mientras el conjunto de los servicios absorbieron un 69,6% del total de contratos formalizados durante el pasado año en el contexto nacional, la contratación en la construcción supuso el 5,9 por ciento del total.

Pese a esta diferencia, es en la actividad agrícola y la industrial donde el sistema de contratación descrito en Canarias presenta las diferencias más acusadas, en clara sintonía con el menor peso que presentan estos dos sectores en nuestro modelo productivo.

De esta forma, y mientras la agricultura concentra un 1,8% de los contratos registrados en Canarias durante el ejercicio 2016, en el conjunto del país, el mayor volumen que ostenta esta actividad productiva la lleva a representar casi un 14,3% de los contratos formalizados durante

CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2016. CANARIAS-NACIONAL

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
AGRICULTURA	2.123	11.830	13.953	57.176	2.796.642	2.853.818
INDUSTRIA	3.971	25.382	29.353	171.638	1.856.026	2.027.664
CONSTRUCCIÓN	5.243	49.028	54.271	97.138	1.087.766	1.184.904
SERVICIOS	78.482	603.625	682.107	1.387.310	12.525.258	13.912.568
TOTAL	89.819	689.865	779.684	1.713.262	18.265.692	19.978.954

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.6

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE CADA SECTOR SOBRE EL TOTAL DEL VAB Y LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL

	% sobre el total del VAB		% sobre el total de la CONTRATACIÓN	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
AGRICULTURA	1,5	2,5	1,8	14,3
INDUSTRIA	7,8	17,0	3,8	10,1
CONSTRUCCIÓN	4,8	5,5	7,0	5,9
SERVICIOS	85,9	74,9	87,5	69,6

Fuente: INE, Servicio Público de Empleo Estatal, Gobierno de Canarias

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.7

el pasado ejercicio.

Por lo que se refiere al sector industrial, en el contexto nacional, la cuota de participación que registra esta actividad sobre el total de la contratación casi triplica la observada en Canarias, pues si bien en el conjunto del Estado la actividad transformadora ha concentrado el 10,1% de los contratos formalizados durante el pasado año, en el caso de Canarias, este porcentaje no supera el 3,8 por ciento.

Entrando en el detalle de las distintas modalidades de contratación que sigue cada sector, observamos, cómo el sector agrícola en Canarias destaca por la amplia utilización de la modalidad indefinida, pues el 15,2% de los contratos registrados en esta rama de producción durante el último año tenían carácter indefinido, frente al escaso 2,0% que ostenta en el ámbito nacional.

La alta intensidad que refleja el uso del contrato indefinido en este sector radica en la importante participación que tienen los contratos indefinidos a tiempo parcial y, especialmente, la modalidad de fijos

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE CONTRATACIÓN POR SECTORES. CANARIAS 2016

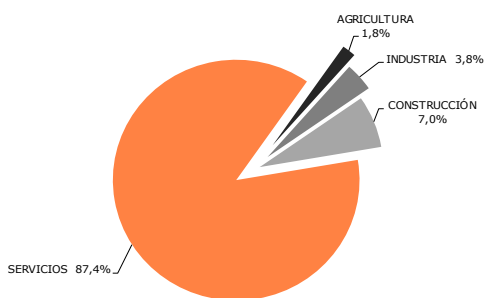


GRÁFICO 4.4.4

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE CONTRATACIÓN POR SECTORES. NACIONAL 2016

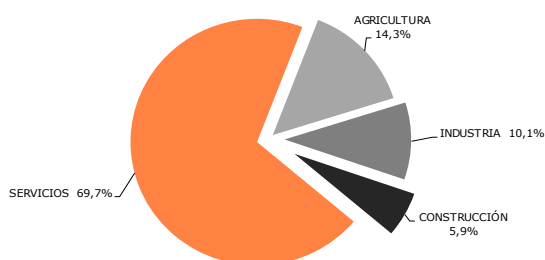


GRÁFICO 4.4.5

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR AGRÍCOLA.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2015	%	2015	%	2016	%	2016	%
INDEFINIDOS	2.222	15,1	49.331	1,8	2.123	15,2	57.176	2,0
TEMPORALES	12.490	84,9	2.690.954	98,2	11.830	84,8	2.796.642	98,0
TOTAL	14.712	100	2.740.285	100	13.953	100	2.853.818	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.8

discontinuos, que permite al sector adaptar su sistema de contratación a la realidad imperante de una actividad que viene marcada por la alta estacionalidad que presentan cultivos de temporada, como el tomate, que son determinantes para la evolución de la agricultura en Canarias.

Por otro lado, la mayor dimensión con que cuentan las explotaciones agrarias en el resto del país, y la existencia de múltiples cultivos de temporada a lo largo de todo el año, explican, por el contrario, la mayor extensión de la contratación de naturaleza causal en el resto del territorio nacional, donde el número de contratos formalizados bajo los supuestos de duración determinada representan el 98,0% del total.

Por lo que respecta a la industria canaria, durante el pasado año 2016 se suscribieron un total de 29.353 contratos, y un 13,5% de ellos, 3.971 registros, eran de carácter indefinido.

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR INDUSTRIAL.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2015	%	2015	%	2016	%	2016	%
INDEFINIDOS	3.358	12,3	149.808	8,0	3.971	13,5	171.638	8,5
TEMPORALES	24.000	87,7	1.731.384	92,0	25.382	86,5	1.856.026	91,5
TOTAL	27.358	100	1.881.192	100	29.353	100	2.027.664	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.9

En términos relativos, la incidencia de la contratación indefinida en el sector industrial de las Islas resulta muy similar a la observada por este mismo sector en el contexto nacional, donde el 8,5% del total de contratos registrados eran también de carácter indefinido.

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2015	%	2015	%	2016	%	2016	%
INDEFINIDOS	4.395	8,5	88.392	7,5	5.243	9,7	97.138	8,2
TEMPORALES	47.409	91,5	1.087.648	92,5	49.028	90,3	1.087.766	91,8
TOTAL	51.804	100	1.176.040	100	54.271	100	1.184.904	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.10

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR SERVICIOS.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2015	%	2015	%	2016	%	2016	%
INDEFINIDOS	64.683	10,5	1.221.634	9,6	78.482	11,5	1.387.310	10,0
TEMPORALES	548.520	89,5	11.557.129	90,4	603.625	88,5	12.525.258	90,0
TOTAL	613.203	100	12.778.763	100	682.107	100	13.912.568	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.11

Por lo que se refiere a la actividad de la construcción, la naturaleza temporal de los requerimientos de mano de obra que tiene esta actividad explica que la mayoría de los contratos adscritos a este sector durante el pasado ejercicio obedecieran a una causa concreta y limitada en el tiempo, como así lo demuestra que prácticamente el 90,3% de los mismos se correspondan con contratos temporales, lo que supone un total de 49.028 contratos, una situación que comparte con el sector de los servicios, donde el número de contratos temporales representan el 88,5% de la contratación total.

Enfrentando los datos de contratación de cada sector con los referidos a un año antes, podemos apreciar cómo todos los sectores de actividad

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2015-2016

	2015	2016	VAR. 15-16	
			Abs	%
Agricultura	14.712	13.953	-759	-5,2
Industria	27.358	29.353	1.995	7,3
Construcción	51.804	54.271	2.467	4,8
Servicios	613.203	682.107	68.904	11,2
Comercio y reparación de vehículos	94.698	106.124	11.426	12,1
Transporte y almacenamiento	44.178	47.976	3.798	8,6
Hostelería	232.191	267.519	35.328	15,2
Información y comunicación	10.301	13.595	3.294	32,0
Actividades financieras y seguros	2.455	2.485	30	1,2
Actividades inmobiliarias	3.360	3.631	271	8,1
Actividades profesionales, científicas y telecomunicación	19.651	21.236	1.585	8,1
Actividades de la administración y servicios auxiliares	84.041	89.535	5.494	6,5
Admón. pública, Defensa	16.715	16.982	267	1,6
Educación	18.038	19.999	1.961	10,9
Actividades sanitarias y servicios sociales	31.623	31.913	290	0,9
Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	29.531	34.251	4.720	16,0
Otros servicios	21.008	21.479	471	2,2
Actividades del hogar	5.379	5.320	-59	-1,1
Org. Extraterritoriales	34	62	28	82,4
TOTAL	707.077	779.684	72.607	10,3

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.12

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2015- 2016. CANARIAS-NACIONAL

	AGRIC.	INDUSTRIA	CONST.	SERVICIOS	TOTAL
CANARIAS					
INDEF.	-4,5	18,3	19,3	21,3	20,3
TEMP.	-5,3	5,8	3,4	10,0	9,1
TOTAL	-5,2	7,3	4,8	11,2	10,3
NACIONAL					
INDEF.	15,9	14,6	9,9	13,6	13,5
TEMP.	3,9	7,2	0,0	8,4	7,0
TOTAL	4,1	7,8	0,8	8,9	7,6

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.13

han experimentado un avance en la contratación, a excepción del sector agrícola, donde se ha registrado una caída del 5,2 por ciento.

En el resto de los sectores se observaron avances relativos en el último año, destacando, por su intensidad relativa, el conjunto de los servicios y la industria.

En estos sectores, el número de contratos aumentó en un 11,2% y un 7,3%, respectivamente, durante el último año.

La contratación en la construcción también aumentó el pasado año, aunque a un ritmo más moderado, cifrado en un 4,8 por ciento.

Por lo que se refiere al conjunto de actividades que conforman el sector servicios, el incremento de la demanda turística y el repunte de la actividad comercial en las Islas propiciaron un incremento en la contratación en el conjunto del sector durante el pasado año del orden del 11,2 por ciento, que implicó, en términos absolutos, 68.904 contratos adicionales a los que se habían contabilizado durante 2015.

La mayor parte de estos nuevos contratos se circunscribieron a actividades como la hostelería y el comercio, donde se contabilizaron 35.328 y 11.426 nuevos contratos, respectivamente, lo que se traduce en avances relativos que alcanzaron el 15,2%, en el primero de los casos, y el 12,1%, en el caso de la actividad comercial.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS - NACIONAL POR SECTORES. 2015-2016



GRÁFICO 4.4.6

Le siguieron también las actividades administrativas y de servicios auxiliares, así como actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, donde el número de contratos aumentó en más de 4.700 unidades durante 2016 en cada una de ellas.

La única rama de actividad de este sector donde se registró una menor contratación durante el pasado año se corresponde con las relacionadas con "actividades del hogar", donde el número de contratos se aminoró en un 1,1%, respectivamente.

Respecto de la modalidad contractual, podemos apreciar que la contratación indefinida se incrementaba con especial intensidad en el ámbito de los servicios, donde llegaron a formalizarse un 21,3% más de este tipo de contratos durante el pasado ejercicio.

Le siguió la construcción, donde el número de contratos indefinidos aumentó en un 19,3%, así como la industria donde este tipo de contratos aumentó un 18,3 por ciento.

En todos estos casos, la contratación indefinida ha mostrado un mayor dinamismo que la contratación temporal que, aunque también ha aumentado, lo hacía a ritmos más moderados.

En cambio, en el sector de la agricultura, la contratación indefinida descendió en un 4,5%, al igual que la contratación temporal, que se aminoró en este sector en un 5,3 por ciento.

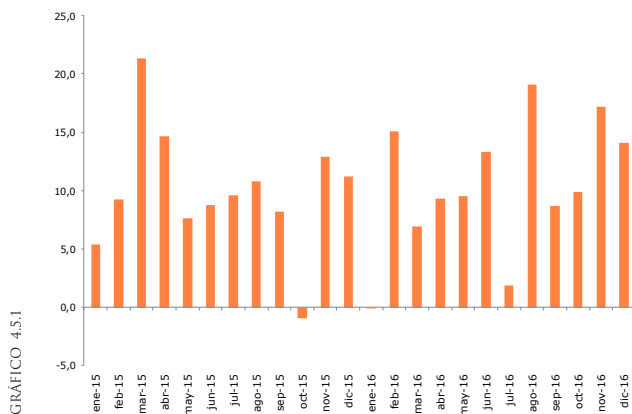
4.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

Hemos analizado en el presente indicador los diferentes aspectos de la contratación registrada, teniendo en cuenta que las variaciones en el número de contratos obedecen principalmente a los empeoramientos o mejoras de la actividad económica y que las reformas laborales y sus normativas complementarias operan como factores que inciden en el mayor o menor uso de las diferentes modalidades contractuales.

De esta manera, la evolución de la contratación registrada en el año 2016 se ha mantenido en sintonía con el buen comportamiento que ha mostrado la economía general, tanto en términos de actividad como en términos de empleo.

Estos datos son positivos y confirman la tendencia al alza que viene mostrando la contratación en las Islas desde el pasado año 2013. Así, considerando los diez últimos años, las mayores cifras de contratos se registraron en los años 2007 y 2016 con 785.409 y 779.684, respectivamente.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS 2015-2016



Por tanto, el número total de contratos registrados en **Canarias** en 2016 ha sido de 779.684 unidades, lo experimenta un aumento respecto al año anterior del 10,3%, siendo la **tercera comunidad autónoma con mayor incremento en la contratación** tras Aragón con un 11,3% y las Islas Baleares con un 10,7%.

Sobre el total de contratos registrados en 2016, 89.819 fueron indefinidos, lo que supone un 11,5% del total de los registrados en el año, superando en 15.161 los contratos indefinidos registrados en el año anterior y manteniendo el peso de la contratación indefinida con respecto al total de la contratación registrada en el año.

Asimismo, el peso de la contratación indefinida en Canarias sigue estando casi tres puntos porcentuales (2,94) por encima el peso de la contratación indefinida en el ámbito nacional, que se sitúa en un 8,6%.

Se manifiesta, así, una mejora de la contratación indefinida, siendo importante destacar las suscripción de 52.550 contratos indefinidos a tiempo completo y 37.269 a tiempo parcial.

En este sentido, es importante destacar que se ha producido un incremento de 9.517 contratos indefinidos a tiempo completo con respecto al año anterior -un 22,1% más-, al tiempo que la contratación indefinida a tiempo parcial se incrementaba en un 17,8 por ciento.

Estos registros entendemos que son fruto, en parte, de la mejora, en términos generales, de la economía, que empieza a tener reflejo en las empresas, máxime cuando en el año 2016 ya no se aplicaba la "tarifa plana" que operaba para los nuevos contratos suscritos entre el mes de febrero de 2014 y el 31 de marzo de 2015 y que los últimos cuatro meses del año 2016 ya no estaba en vigor el mínimo exento, de 500 euros mensuales, de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes para favorecer la creación de empleo indefinido y que se regulaba con efectos de 1 de marzo de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016.

Extinguidas estas medidas, hemos de reconocer que la elevada capacidad recaudatoria de las cotizaciones sociales viene determinada por los altos tipos impositivos que se aplican sobre las bases de cotización a la seguridad social que, generalmente, están determinadas por las retribuciones de los trabajadores, por lo que viene siendo una petición empresarial limitar la cotización a la remuneración por el trabajo realizado excluyendo los conceptos retributivos ajenos al desempeño del trabajo, si bien las últimas modificaciones han hecho lo contrario.

Por otro lado, se debiera revisar el elenco de prestaciones de la Seguridad Social para excluir las que no tienen que ver con el factor trabajo, sino con políticas públicas, que deberían abordarse con otras fuentes de financiación distintas de las cotizaciones sociales.

Asimismo, la cuantía total de bonificaciones a la Seguridad Social, cuya eficacia es cuestionable, propicia que desde el punto de vista empresarial se apueste por una reducción estructural y lineal de los tipos de cotización a la seguridad social.

Siguiendo con la exposición de los principales resultados del indicador, observamos que del total de contratos indefinidos, 37.826 proceden de conversión de contratos temporales en indefinidos, el 42,1% de los indefinidos registrados en el año, una cifra reseñable, toda vez que prácticamente no hay incentivos para esa vía de estabilidad en el empleo.

Por su parte, los **contratos de duración determinada** registrados ascendieron en 2016 a 679.168 contratos, lo que nos sitúa en cifras un 10,5% superiores a las del año anterior por las mismas fechas, en que se registraron 614.547 contratos.

En este sentido, pese a que las empresas son conscientes de las ventajas de contar con plantillas estables y formadas, los contratos de duración determinada, principalmente los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción, siguen siendo utilizados de forma habitual, si bien los incrementos son menores que los registros ofrecidos en la contratación indefinida.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2016

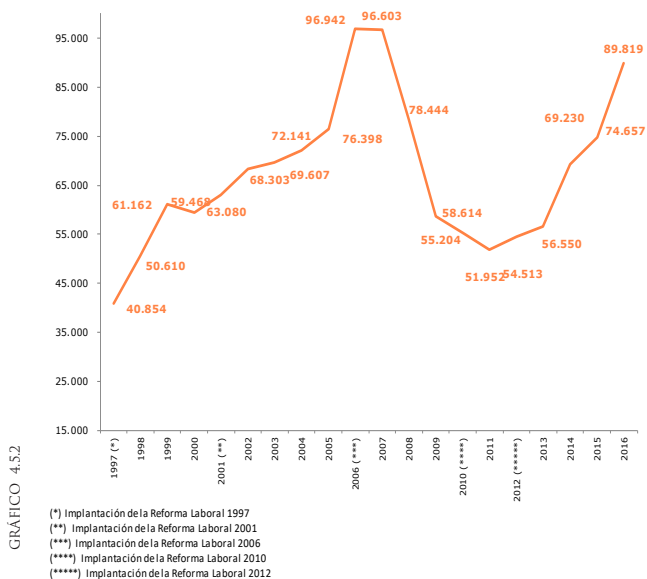


GRÁFICO 4.5.2

Partiendo de esta realidad, habría que distinguir, a los efectos de proponer medidas, entre la temporalidad necesaria, que debe preservarse para mantener una adecuada gestión empresarial; de la que podríamos considerar temporalidad que podría canalizarse hacia otras fórmulas que ofrezcan más estabilidad en el tiempo, preservando la capacidad de adaptación de las empresas, mediante un funcionamiento ágil de las medidas de flexibilidad interna.

En lo que a **contratación provincial** se refiere, Las Palmas con un 13,0% de incremento supera en 5,4 puntos porcentuales el aumento estatal (7,6%), destacando como la segunda provincia con mayor incremento en la contratación con respecto al año anterior.

Entrando en el ámbito del empleo a **tiempo parcial** podemos afirmar que está menos desarrollado que en Europa, aunque hay que destacar que en ambos casos se ha producido un gran auge en las últimas décadas.

Esto es, sigue creciendo el número de contratos a tiempo parcial, como vía de salida del desempleo.

Si descendemos a los datos oficiales que nos han proporcionado los Servicios Públicos de Empleo, el número de contratos a tiempo parcial formalizados en Canarias se cifra en 320.743 registros, lo que representa un 41,1% del total de los contratos registrados en las Islas durante el pasado año 2016.

Con este porcentaje, Canarias supera el nivel de participación en el contexto nacional, donde el conjunto de contratos a tiempo parcial, en sus distintas modalidades, representaba un 36,0% sobre el total.

Pese a estos incrementos, cabe advertir que el porcentaje de ocupados tiempo parcial que estima la EPA en Canarias resulta muy similar al estimado en el conjunto del territorio nacional.

Según estos datos, un 14,8% del total de ocupados en las Islas lo están a tiempo parcial, frente a un 15,3% que estima la EPA en el conjunto del territorio nacional.

No obstante, entendemos que es necesario mejorar y potenciar la contratación a tiempo parcial, posibilitando una distribución más flexible del tiempo de trabajo y eliminando formalismos innecesarios, de forma que sea más atractivo tanto para las empresas como para los trabajadores.

Llegados a este punto, tiene sentido otorgarle el mismo tratamiento del contrato a tiempo completo con una jornada inferior, toda vez que se comporta como un contrato cuya regulación sigue manifestando una gran complejidad y rigidez.

Posiblemente sería deseable modificar esta configuración orientándola más hacia una forma de distribución de la jornada de trabajo, que como la actual modalidad contractual.

Adentrándonos al grupo de **otros contratos** se observa una caída en los **contratos formativos**, esto es; los de prácticas tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, y los contratos para la formación (denominación que pasa a ser para la formación y el aprendizaje a partir de septiembre de 2011).

Aprovechando, dicha circunstancia que el contrato para la formación pueda ser utilizado también para aquellos trabajadores, cualquiera que sea su edad, que hayan sido despedidos en sectores en declive, con el fin de que puedan orientar sus conocimientos hacia una nueva profesión y la eliminación de otras restricciones relacionadas con las condiciones laborales que mejorarían su uso.

Por sectores, destaca el mayor peso de la contratación del sector servicios y de la construcción en Canarias frente al ámbito nacional, siendo en la actividad agrícola y la industrial donde el sistema de contratación descrito en Canarias presenta las diferencias más acusadas, en clara sintonía con el menor peso que presentan estos dos sectores en nuestro modelo productivo.

Por Comunidades Autónomas esta distribución del sector servicios supera el 85% de los contratos registrados en Melilla (90,1%), Comunidad de Madrid (87,6%), Canarias (87,4%) e Islas Baleares (86,2%).

No obstante, cabe destacar que en todos los sectores de actividad el peso de la contratación indefinida en Canarias es mayor que en el ámbito nacional.

Hay que destacar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Canarias, en base a un Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias -BOC núm.147, 1 de agosto de 2016-, llevaron a cabo una campaña especial inspectora de control del contrato a tiempo parcial y temporal, denominada **“Contratación Plan Especial Canarias”** desarrollada los meses de octubre y noviembre, donde se realizaron más de 1.300 actuaciones.

Surgen dudas en relación con los efectos inducidos que desde la Administración dicen que este Plan ha propiciado, atendiendo a los incrementos de los contratos en los meses de octubre y noviembre, ya que el crecimiento de la contratación se ha venido apoyando en la buena evolución económica y eso se ve con bastante nitidez si hacemos un comparativo en series de otros años donde ha habido incrementos en esos mismos meses de del 30% y hasta el 41%, (p.e. 2006 y 2012) o el hecho que en la evolución mensual de la contratación se observa que prácticamente todos los meses de 2016 se sitúan por encima de los datos registrados en 2015.

Dicho todo lo anterior y como **consideraciones finales**, cabe señalar que las características básicas del empleo que se crea y la dimensión, peculiaridades y oscilaciones de la tasa de desempleo que se produce en el ámbito nacional y en Canarias, dependen en gran medida de las características estructurales de nuestro mercado y que las reformas laborales y los programas y medidas tradicionalmente considerados como políticas de empleo no han conseguido paliarlos.

Un elemento esencial de la política de empleo es en realidad el **desarrollo de un sistema de relaciones laborales ágil, flexible** y con capacidad de adaptación a los cambios. Sin embargo, el sistema de relaciones laborales en España presenta importantes rigideces lo que determina que nuestro mercado laboral se encuentre entre los más ineficientes.

En este sentido, debemos elaborar propuestas que, atendiendo a los retos que comportan la globalización, la digitalización, las nuevas formas del trabajo y los cambios demográficos y familiares, permitan dotarnos de un marco normativo que facilite el desarrollo de las relaciones laborales y con ello la entrada, permanencia y salida del mercado laboral, contribuyendo a la creación y mantenimiento del empleo.

Podemos decir que las medidas adoptadas en la Reforma Laboral de 2012 y normas posteriores en materia de contratación son insuficientes, por cuanto no se ataca de raíz el problema de la dualidad existente entre la contratación indefinida y temporal. En este sentido, entendemos que la simplificación de modalidades contractuales, reduciría, en parte, la dualidad del mercado laboral.

A ello hay que añadir la inseguridad jurídica ante las múltiples reformas y cambios normativos, la insuficiencia de las medidas de flexibilidad interna como alternativa a la flexibilidad externa, la dualidad del mercado laboral por los elevados costes de despido de los contratos indefinidos, la excesiva judicialización e inseguridad jurídica aparejada a los procedimientos de despido colectivo, el maremágnum de bonificaciones que desorienta más que facilita la contratación, la clasificación profesional que no siempre facilita la movilidad funcional, la falta de una suficiente adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas, pese a los cambios introducidos por la Reforma Laboral de 2012, o la fuerte imposición del factor trabajo.

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL. CANARIAS 2007-2016

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	Valor absoluto	%	Var.	Valor absoluto	%	Var.
2007	488.400	62,8	6,6	289.900	37,2	0,8
2008	476.100	68,2	-2,5	222.300	31,8	-23,3
2009	459.800	69,4	-3,4	202.400	30,6	-9,0
2010	450.800	70,4	-2,0	189.800	29,6	-6,2
2011	458.300	70,2	1,7	194.900	29,8	2,7
2012	458.900	72,5	0,1	174.600	27,6	-10,4
2013	435.600	69,1	-5,1	195.000	30,9	11,7
2014	438.200	68,9	0,6	197.400	31,1	1,2
2015	471.000	67,5	7,5	226.600	32,5	14,8
2016	478.700	66,4	1,6	242.400	33,6	7,0

Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA 2016

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.5.1

Asimismo, de lo expuesto cabe concluir que se observa, desde la contratación registrada y con las limitaciones que ofrece este indicador, una mejora del empleo, a lo que, entre otros factores, habría contribuido la coincidencia con la mejoría de otros indicadores del mercado de trabajo como el paro registrado, la EPA, la afiliaciones a la Seguridad Social o los expedientes de regulación de empleo.

Esta situación de la contratación invita al optimismo, pero no debe ocultar la gravedad todavía de las cifras de desempleo existentes y el largo camino que aún queda por recorrer para superarlas.

Insistimos en la necesidad de continuar llevando a cabo reformas, sobre la base del diálogo y la concertación social con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tal y como aconsejan distintos organismos internacionales, que contribuyan a incrementar la competitividad de nuestra economía y a la recuperación sostenida del empleo.

Los esfuerzos deben dirigirse a la reactivación económica y a la flexibilización de las condiciones en las que desarrollan su actividad las empresas, para reforzar su capacidad de adaptación a la realidad cambiante y que el crecimiento se traduzca en la mayor creación de empleo posible. Asimismo, es importante dotar a las empresas de financiación y de un marco regulatorio adecuado que otorgue seguridad jurídica, evitando también que los incrementos de los costes laborales obstaculicen la creación de empleo o redunden en pérdidas del mismo.

Finalmente, es importante remarcar que se continúa avanzando en una tendencia favorable a la estabilidad en el empleo, como pone de manifiesto el hecho de que el registro de contratos indefinidos sea el tercer mejor de los últimos veinte años.