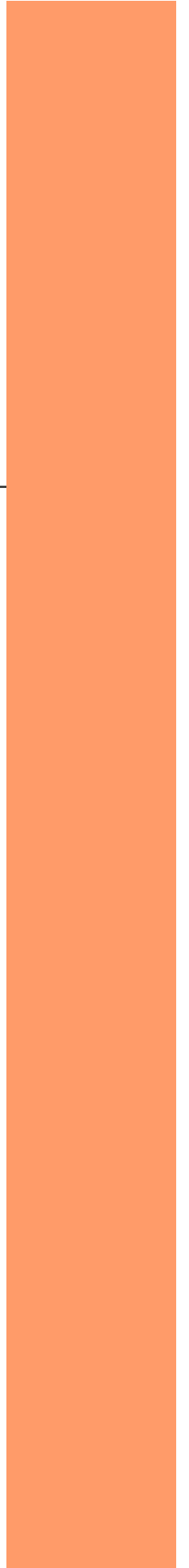


4. Contratación registrada



4.1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de este apartado recogemos los contratos laborales registrados en el ámbito de nuestra comunidad autónoma y a nivel nacional, y prestamos 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 2018.

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.- Establecemos como tercer grupo de la contratación al grupo formación y prácticas, en los que se engloban aquellos sobre los que se observa una naturaleza de carácter formativo, 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).

IV.- Finalmente, recogemos los que tienen una menor incidencia dentro de la propia contratación que denominamos otros contratos, 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 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: más de 20 años de reformas Laborales y su incidencia sobre la contratación (1997-2018).

4.3. Contrataciones registradas en Canarias.

4.4. Contrataciones registradas Canarias – Nacional.

4.5. Principales resultados.

4.2. BREVE APROXIMACIÓN: MÁS DE 20 AÑOS DE REFORMAS LABORALES Y SU INCIDENCIA SOBRE LA CONTRATACIÓN (1997-2018).

La evolución de la Sociedad Española en el periodo 1997-2018 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.

Pasemos a exponer una breve aproximación de más de 20 años de reformas laborales.

- 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 con el primero de los Acuerdos -el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del Empleo-, el Gobierno decidió asumir su contenido 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 circunstancias de la producción, entre otros, materializándose así 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 tratasen 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 existente 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 tendientes 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 del a 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.

Tres 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 generalizada 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.

La Reforma Laboral de 2012 ha sido declarada constitucional por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias: 119/2014, de 16 de julio y, 8/2015, de 22 de enero.

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 resaltados, 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 Estatuto 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 Incapacidad Temporal lo que supone no solo el aumento de los conceptos retributivos que están sujetos 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 período 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.

Continuando en 2014 el real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre regula la estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre el Programa de Activación para el Empleo.

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.

- Medidas del bienio 2017-2018

A mitad del siguiente ejercicio, con la entrada en vigor de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se modifica el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, introduciendo un nuevo apartado relativo al **contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias**. Con ello, se pretende estimular la contratación de forma indefinida de trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo -jóvenes de entre 16 y 30 años, ambos inclusive, y mayores de 45 años-, siempre y cuando presten sus servicios en empresas ubicadas en las Islas.

Esto es, la Disposición Final vigésima tercera de la citada Ley de presupuestos Generales del Estado modifica la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral añadiendo un nuevo apartado 5 bis) al art. 4 sobre el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, añadiendo las siguientes bonificaciones a las de aplicación general:

- (i) Por contratación de jóvenes entre los 16 y 30 años, bonificación durante 3 años de la cuota empresarial a la Seguridad Social: 90% el primer año, 70% el segundo año y 40% el tercer año. Si la contratación se concierta con mujeres en ocupaciones subrepresentadas los porcentajes de bonificación se incrementarán un 10%.
- (ii) Por contratación de mayores de 45 años, bonificación durante 3 años de un 90% en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Si se concertara con mujeres en ocupaciones subrepresentadas, el a bonificar será del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Posteriormente, en el mes de octubre se publica en el BOE la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que introduce importantes novedades para dicho colectivo cuando ejerce de empleador.

Destacando los siguientes aspectos en el orden social referentes a la contratación:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses para la contratación indefinida de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive. La entrada en vigor de esta bonificación se produce el 1 de enero de 2018, por lo que su impacto no podrá analizarse en el presente informe.

- Los autónomos tendrán la opción de contratar por cuenta ajena a hijos mayores de 30 años que convivan en el domicilio familiar, cuando presenten una discapacidad física o sensorial, dispongan de un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento y causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social -se modifica la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo-.

Posteriormente, veremos que el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y empleo deroga las medidas contractuales e incentivos a la contratación vinculadas a una tasa de desempleo nacional superior al 15%, derogándose el contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

También se aprueba la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que tiene como uno de sus objetivos principales facilitar la participación de las pymes en la contratación pública y la simplificación de los trámites, su entrada en vigor se produjo el 9 de marzo de 2018.

Llegados a este punto, 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.

Continuamos con la actuación llevada a cabo el 27 de julio de 2018, por el Consejo de Ministros con la aprobación del **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020**.

En el marco de este Plan Director, el Ministerio ha emprendido un Plan de Choque en la contratación laboral y en los contratos a tiempo parcial que consta de dos fases:

- En una primera fase, comenzada en agosto de 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social remitió una comunicación a aquellas empresas en las que detectó posibles situaciones de fraude, instándoles a revisar y regularizar la situación. Se remitieron 81.639 cartas a empresas de las que 3.317 correspondían a empresas canarias (4,1% del total) que afectarían a un total de 5.611 trabajadores.
- En una segunda fase, se comprobó las modificaciones realizadas por las empresas.

En este Plan Director, también se contempla la realización de Campañas Extraordinarias Autonómicas como plan de choque contra el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial.

En Canarias, y por tercer año consecutivo, se llevó a cabo una Campaña Extraordinaria durante los meses de octubre y noviembre de 2018, para:

- Intensificar las actuaciones en materia de contratación prestando especial atención a los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.
- Actuaciones en contratos a tiempo parcial mediante la comprobación del cumplimiento de los requisitos de forma escrita y realización efectiva de la jornada pactada.
- Lucha contra el fraude en materia de trabajo no declarado (considerado como economía sumergida por la ITSS), que tenga como origen faltas de alta, trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, personas que trabajan y que cobran prestación por desempleo y trabajadores a tiempo parcial a los que se le ha aumentado la jornada laboral en un 50% o más.

Todas estas actuaciones han propiciado que durante el año pasado 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Canarias ha llevado a cabo más de 60.000 actuaciones, un 3,5% más que el año anterior, con un promedio de 180 actuaciones diarias.

Los datos y resultados de 2018 muestran una "intensa actividad" de la inspección de trabajo y de vigilancia sobre las condiciones laborales y seguridad de los trabajadores en Canarias debido a los Planes coercitivos y de refuerzo que se vienen aplicando para Canarias.

También a finales de 2018 se publica el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Las nuevas cuantías, representan un incremento del 22,3 % respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

Este incremento en el salario mínimo interprofesional se lleva al Congreso de los Diputados el 22 de enero para convalidar el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que contempla la revalorización de las pensiones de la Seguridad Social y otras medidas en materia social, laboral y de empleo. -BOE de 29 de enero de 2019-. En dicho texto se pueden encontrar las siguientes novedades:

- Se fija para 2019 la base mínima de cotización en los 1.050 €/mes y la base máxima en los 4.070,10 €/mes, o lo que es lo mismo, un incremento del 22,3% con respecto a 2018 de la base mínima (coincidente con el del salario mínimo interprofesional) y un aumento del 7,0% con respecto a 2018 de la base máxima.
- Aumento del 36% al 40% en la cuota empresarial por la cotización de las contingencias comunes en los contratos temporales de duración efectiva igual o inferior a 5 días. En el caso de contratos celebrados a tiempo completo, a los trabajadores se les contabilizará como 1,4 días de cotización cada día de trabajo.
- Inclusión en el Régimen General de las personas que participen en programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas.
- Aumento de determinadas partidas de cotización para los trabajadores autónomos.

A nivel autonómico es necesario destacar los siguientes acuerdos referidos al ámbito laboral:

- Los VI ACUERDOS DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL CANARIA, firmados en enero de 2018, donde se incluyen medidas facilitadoras del fortalecimiento del tejido empresarial, ayudas al crecimiento de las PYMES y mejora de la empleabilidad de los trabajadores canarios.
- La ESTRATEGIA CANARIA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2018-2020, suscrita en julio de 2017, que permite una aproximación al mercado laboral canario de los objetivos y medidas establecidos tanto en la Estrategia Europa 2020 como en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, adaptándolos a las necesidades de las empresas y de los trabajadores canarios (incorporando aspectos novedosos como la Digitalización, la Economía Circular, propiciando una oferta formativa de ocupaciones en sectores emergentes con gran potencial en Canarias, sin olvidar los tradicionales...).
- El PLAN INTEGRAL DE EMPLEO PARA CANARIAS (PIEC) 2018 de noviembre de 2018. En sesión del Consejo General de Empleo se somete a votación su distribución con un Plan Extraordinario de Empleo Social 2018-2019, formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, formación en alternancia con el empleo, modernización del Sistema Canario de Empleo, fomento del Empleo Autónomo y fomento de la formación práctica en un entorno laboral de aquellos que buscan su primera experiencia laboral, no incluyéndose actuaciones novedosas para mejorar la empleabilidad.

Finalmente, sdeñtrándonos en las actuaciones que se están llevando a cabo al inicio de 2019, El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de "medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" donde constan una serie de novedades:

- Se aumenta el número de empresas que deben disponer de un Plan de igualdad pasando el umbral hasta las empresas de más de 50 trabajadores (hasta el momento sólo eran las empresas con más de 250 trabajadores) y se pone como plazo límite para su elaboración hasta el 7 de marzo de 2022.
- Una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad deberá realizar un diagnóstico previo y se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y, en nuestro caso, de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias.
- Se introduce en nuestro ordenamiento jurídico el concepto de trabajo de igual valor y se prevé la llevanza de un Registro SALARIAL en la empresa con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- En los contratos formativos se incorpora como causa de interrupción del cómputo de su duración la "violencia de género" y se sustituye, como causa de tal interrupción, "maternidad y

paternidad" por "nacimiento", con lo que se da entrada a los distintos modelos de familia.

- Además se amplía de 9 a 12 meses, contados desde el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento, el período al que se extiende la nulidad de la decisión extintiva que afecta a trabajadores que se hubieran integrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.
- Se amplían los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para el cuidado del lactante ahora se pueden acoger a este derecho ambos progenitores y puede extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Otra regulación que sigue la línea de las reformas del último bienio es el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Lo más controvertido del texto comporta la obligación de todas empresas de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa conservará los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de los empleados, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El incumplimiento de este registro se considera infracción grave.

Otra serie de medidas recogidas en el texto son:

- Medidas sobre Protección social, como el subsidio por desempleo de mayores de 52 años.
- Medidas de fomento del empleo indefinido con bonificaciones para personas desempleadas de larga duración y para trabajadores con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio, así como los trabajadores agrarios.
- Medidas que pretenden mejorar la operativa de Sistema de Garantía Juvenil.
- Creación de un grupo de expertos para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.
- Se recupera el Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes, con una dotación presupuestaria de 70 millones para 2019.

Finalmente, llegados a este punto y tras los últimos Reales Decretos-leyes aprobados, 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 2017-2018

El número de contratos registrados en Canarias experimentó un incremento del 3,1% durante 2018, hasta alcanzar un número total de contratos formalizados en las Islas de **861.488 registros**, 25.768 contratos más que los formalizados un año antes.

Con este avance, la contratación continúa la tendencia positiva que viene mostrando de manera ininterrumpida desde 2012.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS 2017-2018

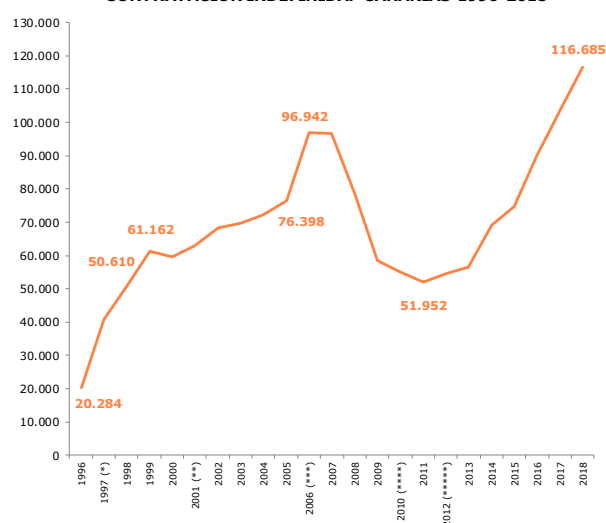
TIPO DE CONTRATO	2017	2018	VAR.	VAR.
			ABS.	%
			17-18	17-18
INDEFINIDOS	103.718	116.685	12.967	12,5
TIEMPO COMPLETO				
INICIALES	34.346	39.978	5.632	16,4
CONV.	28.536	32.195	3.659	12,8
TOTAL	62.882	72.173	9.291	14,8
TIEMPO PARCIAL				
INICIALES	24.958	27.830	2.872	11,5
CONV.	15.878	16.682	804	5,1
TOTAL	40.836	44.512	3.676	9,0
DURACIÓN DETERMINADA	722.438	730.832	8.394	1,2
T. COMPLETO	424.712	428.563	3.851	0,9
T. PARCIAL	297.726	302.269	4.543	1,5
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	6.376	10.567	4.191	65,7
OTROS CONTRATOS	3.188	3.404	216	6,8
TOTAL	835.720	861.488	25.768	3,1
CONVERSIONES A INDEFINIDO	44.414	48.877	4.463	10,0

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

El análisis de los datos oficiales también permite apreciar que la contratación indefinida ha mejorado en Canarias tanto por el mayor número de contratos iniciales como por el incremento que también experimentaron las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Los datos disponibles muestran que las conversiones aumentaron el pasado año en un 10,0%, al tiempo que los contratos indefinidos iniciales se incrementaron en un 14,3%, en su mayoría contratos iniciales a tiempo completo, que experimentaron un avance del 16,4 por ciento.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2018



(*) 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

TABLA 4.3.1

GRÁFICO 4.3.1

Atendiendo a la distinta tipología de contratos, los datos muestran un incremento en todos los tipos de contratos, destacando, por su mayor intensidad relativa aquellos vinculados con la formación o en prácticas, que se han visto incrementados en un 65,7 por ciento durante el pasado año.

Por lo que se refiere al resto de los contratos, la **contratación indefinida** ha experimentado un destacado crecimiento, al superar en un 12,5% el dato del ejercicio anterior.

En términos absolutos, este avance se ha traducido en la formalización de 12.967 contratos adicionales durante 2018, en su mayoría a tiempo completo.

A este respecto, más del 71,6% de los nuevos contratos formalizados bajo esta modalidad, eran a tiempo completo, lo que supone 9.291 contratos más que los registrados un año antes.

Los nuevos contratos indefinidos a tiempo completo mejoran, de esta manera, en un 14,8% en el último año, y supera en intensidad el avance que también han experimentado la contratación indefinida a tiempo parcial, cifrado en un 9,0 por ciento.

Por lo que se refiere a la **contratación de duración determinada**, en términos absolutos, esta modalidad contractual aumentó un 1,2%, lo que se traduce en la formalización de 8.394 nuevos contratos, hasta contabilizar un total de 730.832 unidades durante 2018.

En este caso, la contratación a tiempo completo se ha incrementado en un 0,9%, mostrando así un avance relativo más moderado que el registrado por la contratación a tiempo parcial que aumentó en un 1,5 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 contenido que el ha mostrado la contratación a tiempo completo, en la medida en que las señales de reactivación económica han comenzado a consolidarse y la demanda interna en las Islas lograba afianzarse en los últimos años.

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 2018, la participación de la contra-

tación a tiempo parcial en nuestro mercado laboral prácticamente se ha duplicado.

No en vano, y mientras el número de contratos a tiempo parcial en 2007 representaba un 22,4% del total de contratos registrados, al cierre de 2018, la contratación a tiempo parcial -temporal e indefinida- representa un 40,2% del total de contratos formalizados en Canarias.

Durante 2007, el 25,07% 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 38,1% del total de los contratos indefinidos durante 2018, y hasta el 41,4% 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 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 2018. Evolución mensual.

Si entramos a analizar la evolución detallada de la contratación durante 2018, podemos apreciar cómo el aumento de la contratación logra mantener la tendencia al alza que comenzó a dibujar ya desde el año 2013.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS 2017-2018

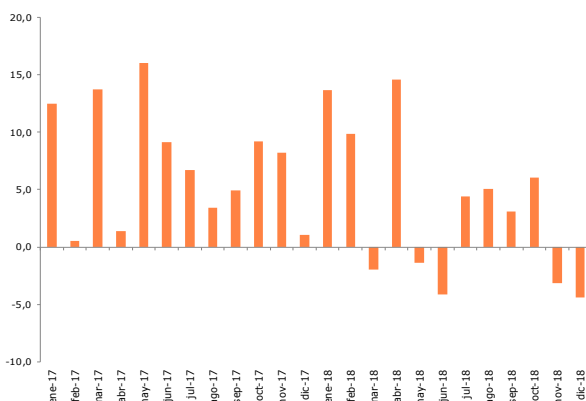


GRÁFICO 4.3.2

Si analizamos el comportamiento de la contratación en cada mes, podemos observar que el número de contratos registrados en Canarias siempre mejoraba los registros del año anterior en buena parte del ejercicio, con la excepción de los meses de marzo, mayo, junio y el tramo final del año, en noviembre y diciembre, en los que el número total de contratos registrados resultaban inferiores.

En esta comparativa, los incrementos interanuales más intensos se han dado especialmente en los meses de enero y abril, donde se apreciaron avances del orden del 13,67% y del 14,60%.

En términos absolutos, el volumen de contratación se reparte de manera equitativa a lo largo de los trimestres del año 2018, siendo octubre el mes en el que más contrataciones se realizan.

Atendiendo a la tipología de contratos, aquellos de carácter indefinido han experimentado avances interanuales especialmente intensos, con incrementos que han alcanzado el 26,7%, en el mes de abril; el 20,6% en el mes de julio; y por encima del 19,3%, en el mes de enero.

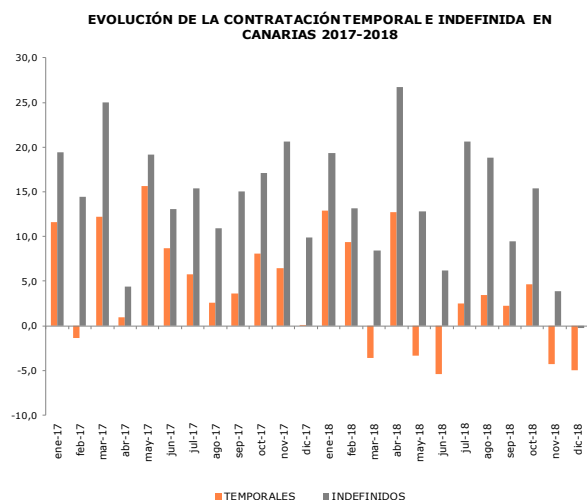
CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2018

TIPO DE CONTRATO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2018	%	
INDEFINIDOS	8.693	8.382	9.979	10.070	9.502	8.892	9.946	9.082	10.314	12.411	11.757	7.657	116.685	13,5	
TIEMPO COMPLETO	INICIALES	3.226	2.896	3.387	3.553	3.141	3.248	3.589	3.140	3.421	4.061	3.658	2.658	39.978	4,6
	CONV.	2.386	2.326	2.891	2.959	2.768	2.485	2.803	2.505	3.072	3.316	2.103	3.216	32.195	3,7
	TOTAL	5.612	5.222	6.278	6.512	5.909	5.733	6.392	5.721	5.926	7.133	6.974	4.761	72.173	8,4
TIEMPO PARCIAL	INICIALES	1.918	2.017	2.203	2.095	2.070	2.017	2.355	2.109	3.153	3.377	2.684	1.832	27.830	3,2
	CONV.	1.163	1.143	1.498	1.463	1.523	1.142	1.199	1.252	1.235	1.901	2.099	1.064	16.682	1,9
	TOTAL	3.081	3.160	3.701	3.558	3.593	3.159	3.554	3.361	4.388	5.278	4.783	2.896	44.512	5,2
DURACIÓN DETERMINADA	57.191	49.558	54.870	57.498	58.368	61.293	70.719	64.386	65.614	72.467	64.301	54.567	730.832	84,8	
T. COMPLETO	34.230	30.040	32.547	34.675	34.798	36.312	41.462	38.484	37.202	41.595	36.704	30.514	428.563	49,7	
T. PARCIAL	22.961	19.518	22.323	22.823	23.570	24.981	29.257	25.902	28.412	30.872	27.597	24.053	302.269	35,1	
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	1.996	2.039	930	407	569	569	673	352	538	488	663	1.343	10.567	1,2	
OTROS CONTRATOS	248	237	270	243	342	212	209	311	348	412	281	291	3.404	0,4	
TOTAL	68.128	60.216	66.049	68.218	68.781	70.966	81.547	74.131	76.814	85.778	77.002	63.858	861.488	100,0	
CONVERSIONES A INDEFINIDO	3.549	3.469	4.389	4.422	4.291	3.627	4.002	3.833	3.740	4.973	5.415	3.167	48.877	5,7	

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

GRÁFICO 4.3.3



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 Canarias, en base a un Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias llevaron a cabo nuevamente este año una campaña especial inspectora dentro del PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2020 aprobado el 27 de julio de 2018 por el Consejo de Ministros, con la denominación “Campaña Extraordinaria de Actuación de la ITSS en Canarias” desarrollada entre el 15 de octubre y el 25 de noviembre de 2018.

En esta Campaña se llevaron a cabo alrededor de 60.079 actuaciones, lo que supone un incremento del 3,5% con respecto al año 2017, destacando que este incremento en más de 2.000 actuaciones han sido en materia de mejora de las condiciones de trabajo, esto es en materia de relaciones laborales y seguridad y salud laboral.

En cuanto al ámbito territorial, la campaña se realizó en las islas de Gran Canaria, Tenerife, Lanzarote y Fuerteventura. Para ello se han contado con 90 funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad entre inspectores y subinspectores.

El objeto principal de la Campaña supuso intensificar las actuaciones a realizar en relación con la economía irregular, la seguridad y salud laboral y las relaciones laborales.

Surgen dudas en relación con los efectos inducidos que desde la Administración apuntan que este Plan ha propiciado, atendiendo al incremento de la contratación en el mes de octubre, 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 de hasta el 41,1% y 29,8%, respectivamente. Así mismo, la incidencia de dicha evolución económica puede observarse a lo largo del ejercicio 2018, si bien durante la aplicación del Plan Director por un Trabajo Digno durante los meses de octubre y noviembre se obtuvieron incrementos del 9,96% y del 8,94% respectivamente, siendo otros meses fuera del periodo de inspección igualmente significativos, obteniendo incluso un crecimiento del 9,47% en el mes de julio.

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 455.393 contratos durante el pasado año 2018, lo que supone un avance del 1,8% en comparación con el dato del año anterior.

Por su parte, en Santa Cruz de Tenerife se registraron 406.095 contratos durante el pasado ejercicio, lo que implica, también, un avance interanual del 4,6%.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS, SEGÚN PROVINCIAS. 2018

TIPO DE CONTRATO	LAS PALMAS		Var. Abs.			Var. %			S/C TENERIFE		Var. Abs			Var. %		
		%	17-18	17-18	07-18		%	17-18	17-18	07-18		%	17-18	17-18	07-18	
INDEFINIDOS	60.817	13,4	4.675	8,3	14,4	55.868	13,8	8.292	17,4	28,6						
T. COMPLETO	INICIALES	20.510	4,5	1.785	9,5	7,2	19.468	4,8	3.847	24,6	31,0					
	CONV.	16.649	3,7	1.846	12,5	-18,6	15.546	3,8	1.813	13,2	-13,3					
	TOTAL	37.159	8,2	3.631	10,8	-6,2	35.014	8,6	5.660	19,3	6,8					
T. PARCIAL	INICIALES	15.070	3,3	847	6,0	74,9	12.760	3,1	2.025	18,9	97,8					
	CONV.	8.588	1,9	197	2,3	73,9	8.094	2,0	607	8,1	91,8					
	TOTAL	23.658	5,2	1.044	4,6	74,5	20.854	5,1	2.632	14,4	95,4					
DURACIÓN DETERMINADA	387.234	85,0	1.056	0,3	6,5	343.598	84,6	7.338	2,2	8,5						
	T. COMPLETO	225.704	49,6	-2.035	-0,9	-19,3	202.859	50,0	5.886	3,0	-18,4					
	T. PARCIAL	161.530	35,5	3.091	2,0	92,5	140.739	34,7	1.452	1,0	106,6					
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	5.743	1,3	2.108	58,0	73,9	4.824	1,2	2.083	76,0	135,2						
OTROS CONTRATOS	1.599	0,4	80	5,3	-5,9	1.805	0,4	136	8,1	33,6						
TOTAL	455.393	100,0	7.919	1,8	8,0	406.095	100,0	17.849	4,6	11,7						
CONVERSIONES A INDEF	25.237	5,5	2.043	8,8	-0,6	23.640	5,8	2.420	11,4	6,8						

Fuente: OBECAN.

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.3

A la vista de estos datos, la contratación muestra un comportamiento más favorable en las islas más occidentales, donde el número de contratos formalizados se incrementó en 17.849 unidades, frente a los 7.919 contratos adicionales que se contabilizaron en el conjunto de las islas más orientales.

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 cercanas al 85%, en ambas provincias.

En consecuencia, la contratación de carácter indefinido presenta, igualmente, valores muy similares en ambas provincias, representando valores que superan el 13% del total de contratos registrados tanto en la provincia de Las Palmas como en el caso de Santa Cruz de Tenerife.

No obstante, en terminos absolutos, cabe advertir que el número de contratos indefinidos registrados en las islas más orientales alcanzó la cifra de 60.817 unidades, superando, así, en 4.949 contratos el dato registrado en la provincia occidental donde se formalizaron un total de 55.868 contratos indefinidos durante el año anterior.

En términos de variación, tomando como referencia los datos de contratación del año 2018, 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 Santa Cruz de Tenerife, el número de contratos de duración determinada acumuló un incremento del 2,2 % durante el conjunto del año 2018, denotando así ritmo de avance más intenso que el registrado por esta modalidad contractual en Las Palmas, cifrado en un 0,3 por ciento.

A este respecto, también hemos podido apreciar que en las islas más occidentales, la contratación temporal a tiempo completo ha aumentado en un 3 % durante el último año, a diferencia de lo sucedido en las islas más orientales, donde esta misma tipología de contratos registraba un descenso del 0,9% por ciento.

A diferencia de lo anterior, la contratación de duración determinada a tiempo parcial se vio incrementada en ambas provincias, aunque de manera especialmente intensa en las islas de la provincia de Las Palmas.

En el último año, este tipo de contratos se incrementó en un 2,0%, en estas islas, frente al avance del 1,0% que experimentaron en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La contratación indefinida también aumentó en ambas provincias, aunque con mayor intensidad en Santa Cruz de Tenerife, donde superó en un 17,4% el dato registrado un año antes.

De esta manera, la contratación indefinida crecía en estas islas 9,1 puntos por encima de lo que hacía en la provincia de Las Palmas, donde anotó un avance del 8,3 por ciento.

Según el tipo de jornada, la contratación indefinida a tiempo completo aumentó en la provincia de Santa Cruz de Tenerife un 19,3% en Santa Cruz de Tenerife, superando así el avance que también experimentó en Las Palmas donde se registró un incremento del 10,8 por ciento.

Del mismo modo, la contratación indefinida a tiempo parcial aumentó con mayor intensidad en las islas occidentales, al superar en un 14,4% el dato del año anterior, frente al avance del 4,6% que experimentó esta tipología contractual en las islas de la provincia oriental.

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 mostrado un comportamiento similar en los ámbitos provinciales.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2007-2018

CONTRATO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
INDEFINIDOS	96.603	78.444	58.614	55.204	51.952	54.513	56.550	69.230	74.658	89.819	103.718	116.685
T PARCIAL	24.226	21.422	19.843	21.134	21.261	23.253	26.425	32.135	31.625	37.269	40.836	44.512
T COMPLETO	72.377	57.022	38.771	34.070	30.691	31.260	30.125	37.095	43.033	52.550	62.882	72.173
DUR. DETERMINADA	680.402	563.144	473.306	487.312	508.469	466.614	505.860	562.603	614.547	679.168	722.438	730.832
T PARCIAL	152.035	143.420	152.244	180.939	190.781	192.616	221.351	243.243	261.783	280.853	297.726	302.269
T COMPLETO	528.367	419.724	321.062	306.373	317.688	273.998	284.509	319.360	352.764	398.315	424.712	428.563
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	5.353	4.255	3.759	3.997	3.695	3.165	7.940	10.757	14.319	7.257	6.376	10.567
OTROS	3.051	3.639	3.310	2.969	3.267	3.268	3.188	3.305	3.553	3.440	3.188	3.404
TOTAL	785.409	649.482	538.989	549.482	567.383	527.560	573.538	645.895	707.077	779.684	835.720	861.488

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

**EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN
CANARIAS 2007-2018**

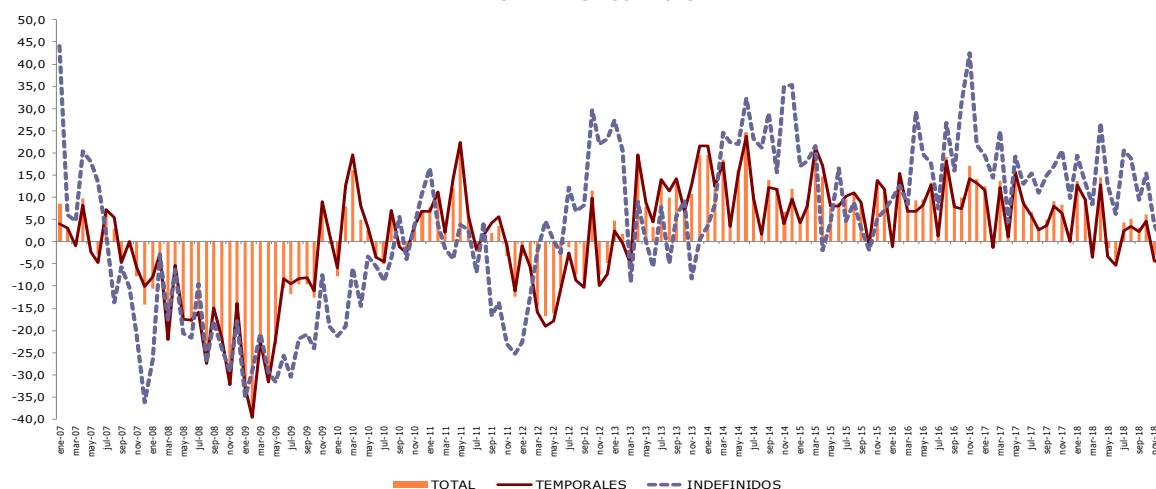


GRÁFICO 4.3.4

Así, y mientras en las islas occidentales, los contratos asociados a formación y prácticas se han incrementado en un 76,0%, sumando así 2.083 contratos a los registrados el año anterior, en la provincia de Las Palmas este subgrupo de contratos mejoraba en un 58,0% el dato del año anterior, formalizando así 2.108 contratos adicionales a los registrados en el conjunto de 2017.

Por lo que se refiere al grupo que en nuestro estudio denominamos, “otros contratos”, también han mostrado un avance relativo en ambas provincias, si bien con una intensidad más moderada, con tasas de variación del 8,1%, en Santa Cruz de Tenerife, y del 5,3%, Las Palmas.

4.3.4. Contrataciones registradas en Canarias. 2007 -2018.

Trasladando la comparativa a lo sucedido durante los últimos diez años observamos que la recuperación que viene mostrando la contratación desde 2013, ha permitido recuperar ritmos de contratación mayores a los que se registraban al comienzo del periodo de crisis.

Según los datos oficiales, la contratación registrada durante 2018 resulta un 9,7% superior a la registrada durante 2007, cuando se contabilizaron 785.409 contratos.

Dadas las características de cada tipología contractual, la contratación de duración indefinida se ha recuperado con mayor intensidad, y supera en un 20,8% del dato contabilizado en 2007.

La recuperación de la contratación de duración determinada resulta algo más moderada, aunque supera en un 7,4% el dato de contratación contabilizado en el año 2007.

Analizando la evolución de ambas tipologías en estos últimos años, los datos de nuestro estudio ponen de manifiesto que durante 2008 y 2009, la contratación indefinida y de duración determinada habían encadenado 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 2018, con avances cada vez más intensos, recuperando así la caída acumulada que había acusado durante los primeros años de crisis.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2007-2018

CONTRATO	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	07-13	13-18	07-18
INDEFINIDOS	-18,8	-25,3	-5,8	-5,9	4,9	3,7	22,4	7,8	20,3	15,5	12,5	-41,5	106,3	20,8
T PARCIAL	-11,6	-7,4	6,5	0,6	9,4	13,6	21,6	-1,6	17,8	9,6	9,0	9,1	68,4	83,7
T COMPLETO	-21,2	-32,0	-12,1	-9,9	1,9	-3,6	23,1	16,0	22,1	19,7	14,8	-58,4	139,6	-0,3
DURACIÓN DETERMINADA	-17,2	-16,0	3,0	4,3	-8,2	8,4	11,2	9,2	10,5	6,4	1,2	-25,7	44,5	7,4
T PARCIAL	-5,7	6,2	18,8	5,4	1,0	14,9	9,9	7,6	7,3	6,0	1,5	45,6	36,6	98,8
T COMPLETO	-20,6	-23,5	-4,6	3,7	-13,8	3,8	12,2	10,5	12,9	6,6	0,9	-46,2	50,6	-18,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-20,5	-11,7	6,3	-7,6	-14,3	150,9	35,5	33,1	-49,3	-12,1	65,7	48,3	33,1	97,4
OTROS	19,3	-9,0	-10,3	10,0	0,0	-2,4	3,7	7,5	-3,2	-7,3	6,8	4,5	6,8	11,6
TOTAL	-17,3	-17,0	1,9	3,3	-7,0	8,7	12,6	9,5	10,3	7,2	3,1	-27,0	50,2	9,7

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.5

4.4. CONTRATACIONES REGISTRADAS. CANARIAS - NACIONAL.

4.4.1. Contrataciones registradas 2007 - 2018

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 2018, y lo hizo a un ritmo muy similar al registrado en el conjunto de Canarias.

En este sentido, el número total de contratos registrados en el conjunto del Estado al cierre de 2018 alcanzó los 22.291.681 registros, lo que supuso un avance de un 3,7%, en comparación con el dato del ejercicio 2017, cuando se suscribieron 21.501.303 contratos.

De este modo, el avance observado por la contratación en el ámbito nacional resultaba apenas 0,6 puntos porcentuales superior al registrado en Canarias, donde el número de contratos avanzó un 3,1%.

Con el incremento de los últimos diez años, en el periodo comprendido entre 2007 y 2018, el balance de la contratación en el ámbito estatal 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 2018 superaba en un 19,7% el dato de 2007.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN
CANARIAS - NACIONAL.

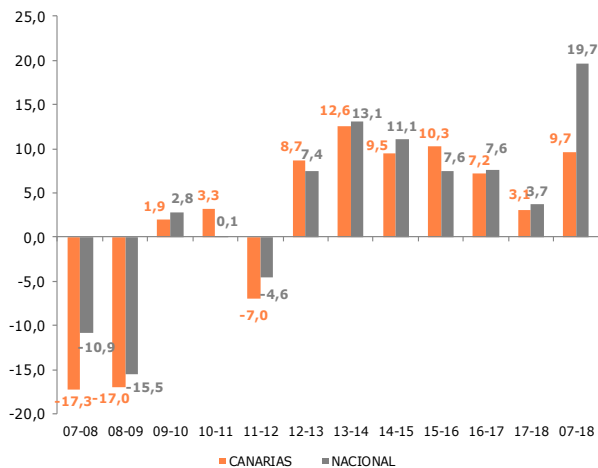


GRÁFICO 4.4.1

Centrándonos en lo sucedido durante el último año, podemos apreciar cómo todas las modalidades de contratación aumentaban en el ámbito nacional, aunque, de manera especialmente intensa, en el caso de la contratación indefinida que se ha incrementado en un 18,4% en el último año.

Por lo que se refiere al resto de las modalidades contractuales, la contratación de duración determinada también ha aumentado aunque a un ritmo más moderado, al superar solo en un 2,2% el dato del año anterior.

En ambos casos, los incrementos registrados mejoran el dato que estas mismas tipologías han experimentado en las Islas.

En la modalidad de contratación de duración determinada, la contratación a tiempo parcial registraba un crecimiento moderado a nivel nacional en torno al 2 %, notándose esta variación tanto en los contratos a tiempo completo como a tiempo parcial.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2007-2018

	07-08	...	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	07-18
CANARIAS											
INDEF	-18,8	...	-5,9	4,9	3,7	22,4	7,8	20,3	15,5	12,5	20,8
T PAR	-11,6	...	0,6	9,4	13,6	21,6	-1,6	17,8	9,6	9,0	83,7
T COM	-21,2	...	-9,9	1,9	-3,6	23,1	16,0	22,1	19,7	14,8	-0,3
DUR DETERM	-17,2	...	4,3	-8,2	8,4	11,2	9,2	10,5	6,4	1,2	7,4
T PAR	-5,7	...	5,4	1,0	14,9	9,9	7,6	7,3	6,0	1,5	98,8
T COM	-20,6	...	3,7	-13,8	3,8	12,2	10,5	12,9	6,6	0,9	-18,9
FORM Y PRÁCT	-20,5	...	-7,6	-14,3	150,9	35,5	33,1	-49,3	-12,1	65,7	97,4
OTROS	19,3	...	10,0	0,0	-2,4	3,7	7,5	-3,2	-7,3	6,8	11,6
TOTAL	-17,3	...	3,3	-7,0	8,7	12,6	9,5	10,3	7,2	3,1	9,7
NACIONAL											
INDEF	-14,3	...	-9,6	-2,2	4,5	19,0	11,8	13,5	12,6	18,4	2,9
T PAR	-7,3	...	-5,9	7,7	11,4	15,5	13,4	8,9	10,1	18,3	55,2
T COM	-17,0	...	-11,8	-8,4	-0,5	21,8	10,5	17,2	14,4	18,5	-16,9
DUR DETERM	-10,3	...	1,0	-4,8	7,3	12,4	10,8	7,9	7,3	2,2	22,7
T PAR	-4,7	...	-4,9	5,0	12,4	12,3	13,8	6,4	6,1	2,5	82,4
T COM	-12,1	...	3,9	-9,1	4,8	12,5	9,1	8,7	7,9	2,0	4,2
FORM Y PRÁCT	-25,5	...	4,7	-8,3	51,2	31,0	27,3	-44,2	5,5	5,5	-15,9
OTROS	1,2	...	-2,8	0,8	5,5	7,7	9,8	2,0	-4,5	3,3	-6,1
TOTAL	-10,9	...	0,1	-4,6	7,4	13,1	11,1	7,6	7,6	3,7	19,7

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.1

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA. CANARIAS - NACIONAL.

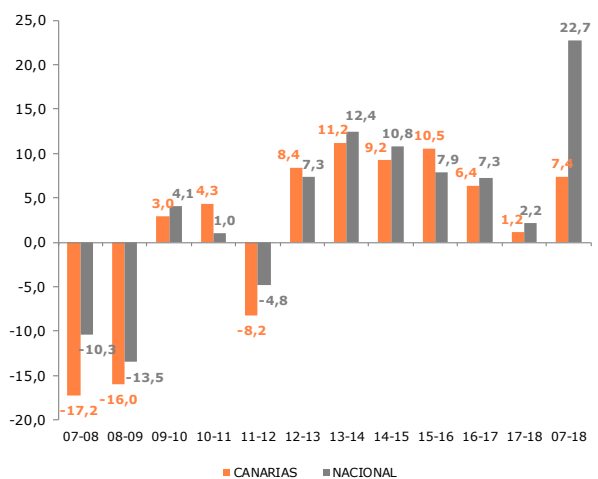


GRÁFICO 4.4.2

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
CANARIAS - NACIONAL.**

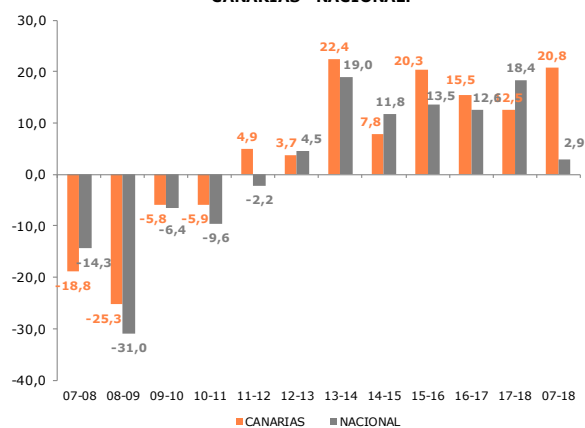


GRÁFICO 4.4.3

En el 2018 las contrataciones de duración determinada suponen un 88,3% del total de contrataciones nacionales.

En canarias, la contratación de duración determinada supone un 84,8% de las contrataciones de 2018 y han aumentado un 1,2% desde el periodo anterior. Un 41,6% de las contrataciones de duración determinada son a tiempo parcial, y éstas han aumentado en un 1,5% desde el año anterior.

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 12,5% frente al incremento del 18,5% que experimentaba la contratación indefinida a tiempo parcial en el conjunto del territorio nacional.

Para explicar el mayor incremento de las contrataciones indefinidas a nivel nacional es necesario mencionar la conversión de contratos indefinidos que se ha dado durante el periodo, con 533.505 nuevos registros que suponen un aumento de 23,8% si atendemos al dato del año anterior.

También la conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial es mayor que en el que el ritmo de creación de contratos indefinidos a nivel nacional, creaciendo desde el periodo 2017 en un 19,1%.

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. CANARIAS-NACIONAL.
2017-2018**

TIPO DE CONTRATO	Var. 2017-2018 (ABS)		Var. 2017-2018 (%)	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
INDEFINIDOS	12.967	355.674	12,5	18,4
T PARCIAL	3.676	146.463	9,0	18,3
T COMPLETO	9.291	209.211	14,8	18,5
DURACIÓN DETERMINADA	8.394	420.801	1,2	2,2
T PARCIAL	4.543	168.281	1,5	2,5
T COMPLETO	3.851	252.520	0,9	2,0
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	4.191	8.415	65,7	5,5
OTROS CONTRATOS	216	5.488	6,8	3,3
TOTAL	25.768	790.378	3,1	3,7

Fuente: SEPE;

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.2

En Canarias la tendencia de conversión de contratos es más moderada con respecto al año anterior, aumentado las conversiones a indefinido de tiempo completo en 12,8% y de tiempo parcial en un 5,1%.

Si ampliamos el horizonte temporal y analizamos la evolución de la contratación en el intervalo comprendido entre 2007 y 2018, observamos que el número de contratos formalizados ante las oficinas públicas de empleo en el contexto nacional se ha incrementado en 3.669.573 registros desde 2007, lo que implica un incremento relativo del 19,7%.

Analizando la evolución a lo largo de este periodo, observamos que la contratación lograba moderar el ajuste que había acusado en los primeros años de la crisis, como consecuencia, principalmente, del fuerte avance que había experimentado la contratación a tiempo parcial.

No en vano, el número de contratos a tiempo parcial se ha incrementado, tanto los de carácter indefinido, que superaban en un 55,2% el dato registrado en 2007, como los de duración determinada, que se han visto incrementados a lo largo de este periodo en un 82,37%.

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 2018, un 13,5% 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 10,3%.

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 84,8% del total de los contratos registrados en Canarias durante 2018.

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. CANARIAS-NACIONAL.
2007-2018**

TIPO DE CONTRATO	Var. 2007-2018 (ABS)		Var. 2007-2018 (%)	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
INDEFINIDOS	20.082	64.540	20,8	2,9
T PARCIAL	20.286	336.764	83,7	55,2
T COMPLETO	-204	-272.224	-0,3	-16,9
DURACIÓN DETERMINADA	50.430	3.646.496	7,4	22,7
T PARCIAL	150.234	3.133.943	98,8	82,4
T COMPLETO	-99.804	512.553	-18,9	4,2
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	5.214	-30.309	97,4	-15,9
OTROS CONTRATOS	353	-11.154	11,6	-6,1
TOTAL	76.079	3.669.573	9,7	19,7

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.3

En este caso, la cuota de participación resulta inferior a la que ostenta de esta modalidad contractual en el ámbito nacional, donde representa el 88,3% de los contratos firmados durante el pasado año 2018.

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.

4.4.2. Contrataciones registradas a tiempo parcial. 2007 -2018.

Si profundizamos en los datos oficiales que nos han proporcionado los Servicios Públicos de Empleo, el número de contratos a tiempo parcial formalizados en Canarias durante 2018 se cifra en 349.565 registros, lo que representa un 40,6% del total de los contratos registrados en las Islas durante el pasado año.

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 35,8% sobre el total.

PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. CANARIAS-NACIONAL. 2007-2018

	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	-11,6
2008	649.482	166.108	25,6	21.422	3,3	08-09	-17,0	4,5	-7,4
2009	538.989	173.539	32,2	19.843	3,7	09-10	1,9	16,4	6,5
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	1,7	9,4
2012	527.560	217.444	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	16-17	7,2	6,4	9,6
2017	835.720	341.256	40,8	40.836	4,9	17-18	3,1	2,4	9,0
2018	861.488	349.565	40,6	44.512	5,2	07-18	9,7	97,0	83,7
NACIONAL									
2007	18.622.108	4.414.415	23,7	609.797	3,3	07-08	-10,9	-3,7	-7,3
2008	16.601.237	4.251.635	25,6	565.099	3,4	08-09	-15,5	-7,0	-19,9
2009	14.021.837	3.952.913	28,2	452.785	3,2	09-10	2,8	7,4	-0,4
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	5,3	7,7
2012	13.768.993	4.693.873	34,1	457.112	3,3	12-13	7,4	11,8	11,4
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	16-17	7,6	6,5	10,1
2017	21.501.303	7.654.210	35,6	800.098	3,7	17-18	3,7	4,2	18,3
2018	22.291.681	7.978.102	35,8	946.561	4,2	07-18	19,7	80,7	55,2

Fuente: SEPE;

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

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 tras 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 2018, el 12,7% se formalizaron con carácter indefinido, lo que supone un total de 44.512 contratos, y de ellos, 16.682 contratos provienen de procesos de conversión de empleo temporal en indefinido.

Si prestamos atención a su evolución a lo largo de los últimos diez 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 incrementos interanuales sucesivos, 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 2018 prácticamente se ha duplicado, al incrementarse en un 97,0 por ciento.

En el conjunto del territorio nacional, este tipo de contratos también han experimentado un repunte destacado durante la crisis, aunque de menor intensidad, al registrar un avance relativo del 80,7 por ciento.

En términos absolutos, durante 2018 se formalizaron un total de 7.978.102 contratos a tiempo parcial en nuestro país, un 4,2% más que los registrados durante el año anterior. De ellos, un 11,8% eran de carácter indefinido, lo que supone un total de 946.561 contratos.

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

PORCENTAJE DE OCUPADOS* SEGÚN TIPO DE JORNADA CANARIAS-NACIONAL. 2007-2018

	T. COMPLETO		T. PARCIAL	
	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS
2007	88,6	89,7	11,4	10,3
2009	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
2017	85,2	86,2	14,8	13,8
2018	85,2	86,1	14,8	13,9

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA 2018; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Según estos datos, un 13,9% del total de ocupados en las Islas lo están a tiempo parcial, frente a un 14,8% 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, 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 752.323 contratos, y ello representa un 87,3% del número total de contratos formalizados en durante el pasado ejercicio.

A este sector le siguió la construcción donde el repunte de la actividad de los últimos años ha situado la cuota de participación de este sector en Canarias en el 6,9%, lo que supone un total de 59.779 contratos.

CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2018. CANARIAS-NACIONAL

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
AGRICULTURA	2.893	13.869	16.762	105.833	2.959.215	3.065.048
INDUSTRIA	5.694	26.930	32.624	238.384	2.051.174	2.289.558
CONSTRUCCIÓN	7.730	52.049	59.779	141.367	1.134.096	1.275.463
SERVICIOS	100.368	651.955	752.323	1.799.340	13.862.272	15.661.612
TOTAL	116.685	744.803	861.488	2.284.924	20.006.757	22.291.681

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.6

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN SECTORIAL SOBRE EL TOTAL DEL VAB Y LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL. 2018

	% sobre el total del VAB		% sobre el total de la CONTRATACIÓN	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
AGRICULTURA	1,4	2,9	1,9	13,7
INDUSTRIA	7,7	17,7	3,8	10,3
CONSTRUCCIÓN	6,2	6,5	6,9	5,7
SERVICIOS	84,7	72,9	87,3	70,3

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

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.7

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 70,3% del total de contratos formalizados durante el pasado año en el contexto nacional, la contratación en la construcción supuso el 5,7% 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.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE CONTRATACIÓN POR SECTORES. CANARIAS 2018

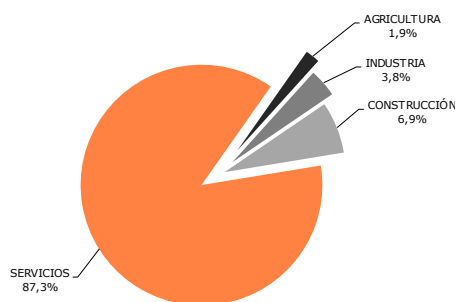


GRÁFICO 4.4.4

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE CONTRATACIÓN POR SECTORES. NACIONAL 2018

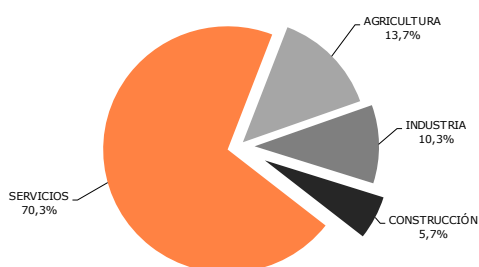


GRÁFICO 4.4.5

TABLA 4.4.8

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR AGRÍCOLA.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2017	%	2017	%	2018	%	2018	%
INDEFINIDOS	2.715	15,8	69.207	2,3	2.893	17,3	105.833	3,5
TEMPORALES	14.501	84,2	2.996.916	97,7	13.869	82,7	2.959.215	96,5
TOTAL	17.216	100	3.066.123	100	16.762	100	3.065.048	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

De esta forma, y mientras la agricultura concentra un 1,9% de los contratos registrados en Canarias durante el ejercicio 2018, en el conjunto del país, el mayor volumen que ostenta esta actividad productiva la lleva a representar casi un 13,7% de los contratos formalizados durante el pasado ejercicio.

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR INDUSTRIAL.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2017	%	2017	%	2018	%	2018	%
INDEFINIDOS	4.411	13,5	195.225	8,9	5.694	17,5	238.384	10,4
TEMPORALES	28.163	86,5	2.005.066	91,1	26.930	82,5	2.051.174	89,6
TOTAL	32.574	100	2.200.291	100	32.624	100	2.289.558	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

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 10,3% de los contratos formalizados durante el pasado año, en el caso de Canarias, este porcentaje no supera el 3,8%.

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 17,3% de los contratos registrados en esta rama de producción durante el último año tenían carácter indefinido, frente al escaso 3,5% que ostenta en el ámbito nacional.

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

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2017	%	2017	%	2018	%	2018	%
INDEFINIDOS	6.766	11,7	116.032	9,2	7.730	12,9	141.367	11,1
TEMPORALES	51.095	88,3	1.143.379	90,8	52.049	87,1	1.134.096	88,9
TOTAL	57.861	100	1.259.411	100	59.779	100	1.275.463	100

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.10

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SECTOR SERVICIOS.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2017	%	2017	%	2018	%	2018	%
INDEFINIDOS	89.826	12,3	1.548.786	10,3	100.368	13,3	1.799.340	11,5
TEMPORALES	638.243	87,7	13.426.692	89,7	651.955	86,7	13.862.272	88,5
TOTAL	728.069	100	14.975.478	100	752.323	100	15.661.612	100

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

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 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.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2017-2018

	2017	2018	VAR. 17-18	
			Abs	%
Agricultura	17.216	16.762	-454	-2,6
Industria	32.574	32.624	50	0,2
Construcción	57.861	59.779	1.918	3,3
Servicios	728.069	752.323	24.254	3,3
Comercio y reparación de vehículos	114.279	116.119	1.840	1,6
Transporte y almacenamiento	54.223	51.216	-3.007	-5,5
Hostelería	281.431	283.785	2.354	0,8
Información y comunicación	11.562	13.276	1.714	14,8
Actividades financieras y seguros	2.351	2.270	-81	-3,4
Actividades inmobiliarias	4.269	3.988	-281	-6,6
Actividades profesionales, científicas y telecomunicación	25.107	26.557	1.450	5,8
Actividades de la administración y servicios auxiliares	96.759	103.577	6.818	7,0
Admón. pública, Defensa	16.505	17.990	1.485	9,0
Educación	21.628	24.256	2.628	12,2
Actividades sanitarias y servicios sociales	36.311	42.080	5.769	15,9
Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	35.686	39.861	4.175	11,7
Otros servicios	21.901	21.781	-120	-0,5
Actividades del hogar	5.905	5.438	-467	-7,9
Org. Extraterritoriales	152	129	-23	-15,1
TOTAL	835.720	861.488	25.768	3,1

Fuente: OBECAN

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.11

TABLA 4.4.12

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2017-2018. CANARIAS-NACIONAL

	AGRIC.	INDUSTRIA	CONST.	SERVICIOS	TOTAL
CANARIAS					
INDEF.	6,6	29,1	14,2	11,7	12,5
TEMP.	-4,4	-4,4	1,9	2,1	1,7
TOTAL	-2,6	0,2	3,3	3,3	3,1
NACIONAL					
INDEF.	52,9	22,1	21,8	16,2	18,4
TEMP.	-1,3	2,3	-0,8	3,2	2,2
TOTAL	0,0	4,1	1,3	4,6	3,7

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.13

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 96,5% del total.

Por lo que respecta a la industria canaria, durante el pasado año 2018 se suscribieron un total de 32.624 contratos, y un 17,5% de ellos, 5.694 registros, eran de carácter indefinido.

En términos relativos, la incidencia de la contratación indefinida en el sector industrial de las Islas supera la observada por este mismo sector en el contexto nacional, donde el 10,4% del total de contratos registrados en el sector transformador eran de carácter indefinido.

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 87,1% de los mismos se correspondan con contratos temporales, lo que supone un total de 52.049 contratos, una situación que comparte con el sector de los servicios, donde el número de contratos temporales representan el 86,7% 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 han experimentado un avance en la contratación, a excepción del sector agrario que ha registrado una caída del 2,6%.

En el resto de los sectores se observaron avances relativos en el último año, especialmente, en la construcción y en los servicios, donde la contratación se incrementó en un 3,3%, en ambos sectores.

El sector industrial también ha mejorado los datos de contratación, aunque de manera más moderada, al superar en un 0,2% el dato del año precedente.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES. CANARIAS - NACIONAL. 2017-2018

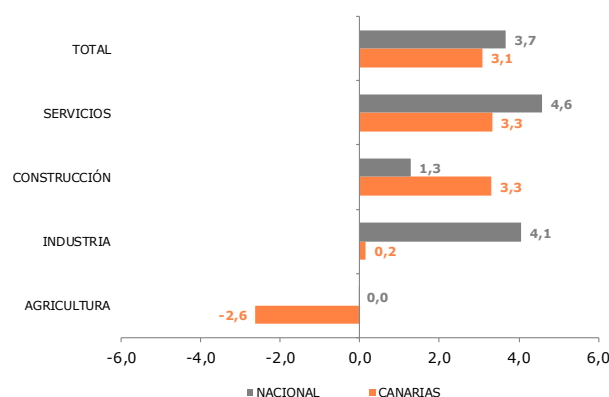


GRÁFICO 4.4.6

Por lo que se refiere al conjunto de actividades que conforman el sector servicios, el comercio y la hostelería continúan destacando al concentrar más del 53,1% de los contratos registrados en el sector.

El número de contratos adscritos a estas ramas alcanzó, en conjunto, los 399.904 registros, y durante el pasado año experimentaron sendos incrementos relativos del orden del 1,6%, en el caso de la actividad comercial, y del 0,8%, en el ámbito de la hostelería.

No obstante, los incrementos más destacados se sucedieron en ramas de "actividades sanitarias y servicios sociales", así como en "información y comunicación", donde la contratación registrada repuntó al alza en un 15,9% y en un 14,8%, respectivamente.

Le siguieron también actividades como "educación" y "artísticas, recreativas y de entretenimiento", donde el número de contratos aumentó en más de un 11,7%, durante el pasado ejercicio.

Respecto de la modalidad contractual, podemos apreciar que la contratación indefinida se incrementaba con especial intensidad en el ámbito de la industria, donde llegaron a formalizarse un 29,1% más de este tipo de contratos durante el pasado ejercicio.

También destacó el avance de la contratación indefinida en la construcción y el sector terciario, donde se registraron sendos avances relativos del orden del 14,2%, en el primer caso, y del 11,7%, en el caso de los servicios.

La contratación indefinida también repuntó al alza en el sector agrario, aunque de manera más moderada, al anotar un avance del 6,6%.

En todos los casos, la contratación indefinida ha mostrado un comportamiento más favorable que la contratación de duración determinada, especialmente en los sectores agrario e industrial, donde esta modalidad contractual acusó sendos descensos relativos, cifrados, en ambos casos, en un 4,4%.

La contratación de duración determinada, en cambio, aumentó en sectores como la construcción y los servicios, aunque de manera más moderada, con avances relativos del orden del 1,9% y del 2,1%, respectivamente.

4.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

La recuperación económica, las reformas laborales y la aplicación de las medidas complementarias que han tenido lugar en los últimos años, son factores que han incidido en la contratación registrada afectando de diferente forma a las diversas modalidades contractuales. La tendencia positiva que ha descrito la economía en general desde el año 2013, y que se ha mantenido en el periodo 2018, también se ha visto reflejada en la evolución de este indicador.

En el análisis realizado sobre los diferentes aspectos de la contratación registrada, esta trayectoria se refleja en los buenos resultados obtenidos, registrándose en Canarias un incremento en el número de contratos desde los 573.528 contratos formalizados durante el periodo 2013, hasta alcanzar los 861.488 al cierre de 2018, lo que representa un incremento en términos absolutos de 287.960 contratos. Si comparamos este dato con el observado durante el pasado ejercicio, el aumento experimentado fue de 25.768 unidades, lo que supuso un crecimiento del 3,1 por ciento.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS 2007-2018.

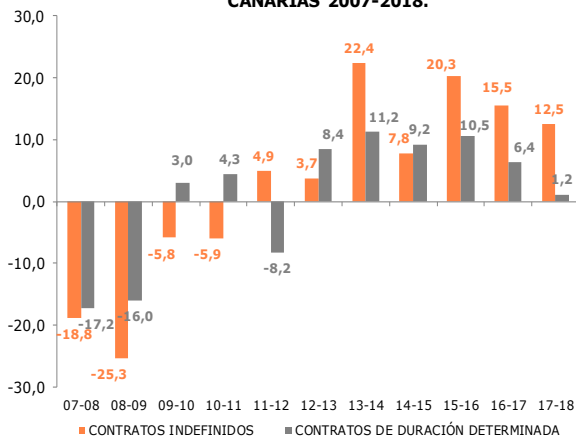


GRÁFICO 4.5.1

Según estos datos, Canarias habría registrado el mayor número de contratos de la serie histórica desde que se dispone de datos.

Sobre el total de contratos registrados en 2018, 116.685 fueron indefinidos, lo que supone un 13,5% del total de los registrados en el año. En términos absolutos, este aumento equivale a 12.967 nuevos contratos indefinidos registrados durante el año anterior.

De esta manera, el peso de la contratación indefinida en Canarias se mantiene más de tres puntos por encima de la participación de la contratación indefinida en el ámbito nacional, que se sitúa en un 10,3 por ciento.

Se constata, así, una mejora de la contratación indefinida, siendo importante destacar la suscripción de 72.173 contratos indefinidos a tiempo completo y 44.512 a tiempo parcial.

Descendiendo al crecimiento de los dos grandes grupos, es importante destacar el mayor crecimiento de la contratación indefinida (12,5%)

frente a la de duración determinada (1,2%), lo que comporta una diferencia de más de once puntos porcentuales.

También se ha producido un incremento de 9.291 contratos indefinidos a tiempo completo con respecto al año anterior -un 14,8% más-, al tiempo que la contratación indefinida a tiempo parcial se incrementaba en un 9,0 por ciento.

Tomando como referencia el total de contratos indefinidos en 2018 el 20,3%, esto es, 23.649 registros corresponden al contrato indefinido de apoyo a emprendedores, y representan el 34,9% de los contratos indefinidos iniciales.

En el ámbito nacional el total de contrato indefinido de apoyo a emprendedores representan el 19,83% de los contratos indefinidos iniciales llevados a cabo desde su creación hasta el 31 de diciembre de 2018.

Influyeron en estos buenos resultados que a finales del segundo trimestre de 2017 y durante 2018, se introdujo como novedad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, mayores porcentajes en la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, exclusivamente para el ámbito territorial de Canarias, si bien la derogación expresa del contrato indefinido de apoyo a emprendedores recogida en el reciente Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, entendemos que propiciará efectos negativos en la suscripción de contratos indefinidos a partir del año 2019.

En este sentido, las medidas específicas de carácter económico para Canarias en materia de bonificaciones para esta modalidad contractual han podido influir en el mayor crecimiento de la contratación indefinida, si bien entendemos que estos datos favorables en materia de contratación indefinida podrían imputarse, principalmente, como mencionamos anteriormente al ciclo de bonanza económica.

Estos resultados también se han observado en la aplicación de otras bonificaciones de la Seguridad Social durante los últimos años, por lo que sería conveniente su análisis, con el fin de elaborar políticas públicas y medidas específicas que permitan obtener un impacto significativo y de efecto continuado sobre las empresas, dirigidas a disminuir la carga impositiva soportada por las mismas, siendo interesante propiciar una reducción estructural en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, conscientes de que los cambios en las condiciones demográficas inciden notablemente en la contratación registrada, como es el caso de la prolongación de la vida laboral, se requiere que dichas reformas deban plantearse en el corto plazo.

En este sentido, la existencia de economía sumergida, y particularmente la notable presencia de empleo irregular o trabajo no declarado, redundaría en la necesidad de desarrollar estas nuevas políticas y medidas que fomenten la participación en el mercado formal y la

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2018



GRÁFICO 4.5.2

(*) 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

regulación de aquellas actividades que se realicen de manera irregular, siendo fundamental no solo la reducción de la carga impositiva, sino también la simplificación de los trámites administrativos, propiciando la estabilidad en el mercado laboral.

Retomando el estudio de los principales resultados del indicador, observamos que del total de contratos indefinidos, 48.877 proceden de conversión de contratos temporales en indefinidos, el 41,89% 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 2018 a 730.832 contratos, lo que nos sitúa en un 1,2% por encima de las cifras de contratación registrada durante el año anterior, cuando se contabilizaron 722.438 contratos, siendo un crecimiento muy inferior a los contratos indefinidos que, como hemos visto, crecieron un

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.

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 fórmula 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, Santa Cruz de Tenerife ha experimentado un avance de la contratación del 4,6% durante 2018, superando así el incremento que también observaron las islas más orientales, donde se contabilizó un aumento del 1,8 por ciento.

Entrando a analizar los datos de contratación a **tiempo parcial**, los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal cifran en 349.565 el número de contratos de esta tipología formalizados en Canarias durante 2018, lo que representa un 40,6% del total de los contratos registrados en las Islas durante el pasado año.

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 35,8% 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 13,9% del total de ocupados en las Islas lo están a tiempo parcial, frente a un 14,8% que estima la EPA en el conjunto del territorio nacional.

No obstante, conviene 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.

No obstante lo anterior, el incremento del salario mínimo interprofesional para el año 2019 en un 22,3% hasta alcanzar los 900 euros/mes por 14 pagas, puede propiciar el efecto secundario de una mayor suscripción de contratos a tiempo parcial.

En esta línea, cabe destacar los dos planes Inspectores realizados en Canarias.

El primero, el **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020**, aprobado el 27 de julio de 2018 por el Consejo de Ministros y que se inició en el mes de agosto de 2018 en la línea de reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación en todo el territorio nacional, incluido Canarias.

El segundo, la "Campaña Extraordinaria de Actuación de la ITSS en Canarias", que se desarrolla por tercer año consecutivo, -los meses de octubre y noviembre de 2018- en el marco del Convenio de Colaboración suscrito entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias, -BOE núm. 196, 14 de agosto de 2018 -, donde vuelve a intensificarse con la movilización de 32 funcionarios de otras regiones las actuaciones en materia de contra-

tación en canarias, prestando especial atención a los contratos de duración determinada y a los contratos a tiempo parcial mediante la comprobación del cumplimiento de los requisitos de forma escrita y realización efectiva de la jornada pactada.

Estas actuaciones han supuesto que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya llevado en Canarias de 60.079 actuaciones, lo que supone un incremento del 3,5% con respecto al año 2017, destacando que este incremento en más de 2.000 actuaciones han sido en materia de relaciones laborales y seguridad y salud laboral.

Surgen dudas en relación con los efectos inducidos que desde la Administración apuntan que este Plan ha propiciado, atendiendo al incremento de la contratación en el mes de octubre, 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 de hasta el 41,1% y 29,8%, respectivamente. Así mismo, la incidencia de dicha evolución económica puede observarse a lo largo del ejercicio 2018, si bien durante la aplicación del Plan Director por un Trabajo Digno durante los meses de octubre y noviembre se obtuvieron incrementos del 9,96% y del 8,94% respectivamente, siendo otros meses fuera del periodo de inspección igualmente significativos, obteniendo incluso un crecimiento del 9,47% en el mes de julio.

Si analizamos el grupo de **contratos de formación y prácticas**, se observa un fuerte repunte 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).

Ha podido influir a ese crecimiento la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su posterior desarrollo por medio del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, elaborados en base a que dicho sistema permite la mejora de la empleabilidad y la cualificación de los trabajadores, y por ende del crecimiento económico.

Asimismo, este crecimiento puede verse ralentizado en el año 2019, porque el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, incorpora la derogación expresa de las medidas contractuales e incentivos a la contratación, entre ellas, -el contrato indefinido de apoyo a emprendedores-, vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15%. En este sentido, se derogan:

- La posibilidad de celebrar contratos de formación y aprendizaje con personas entre 25 y 30 años, estableciéndose el límite en 25 años.
- Los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- El contrato al primer empleo joven.
- Los incentivos a los contratos en prácticas.

ASALARIADOS* POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL. CANARIAS 2007-2018

	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
2017	518.800	68,8	8,4	235.600	31,2	-2,8
2018	535.600	66,9	3,2	265.400	33,1	12,6

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA 2018;

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.5.1

A este respecto, la OCDE indica que en es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a los requerimientos del mercado laboral, lo que implica que dicho sistema acompañe a los trabajadores tanto en el acceso, mantenimiento y retorno al empleo, debiendo anticiparse a las necesidades del tejido productivo.

Debemos insistir, llegados a este punto, en la conveniencia de 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.

Finalmente, cabe destacar que el 66,9% de los asalariados en las Islas lo son con carácter indefinido, según los datos del cuarto trimestre de la EPA y, en la línea favorable en materia de contratación indefinida que hemos observado a lo largo del presente indicador.

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 tasa impositiva del factor trabajo.

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.

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.

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 mejor de los últimos veintidós años.

Es este sentido, a finales de 2018 se anuncia la subida del salario mínimo interprofesional y una serie de medidas complementarias que pueden tener un efecto contrario al que se pretende, a efectos de empleo y estabilidad del mismo.

En este sentido, existen medidas autonómicas para reforzar las políticas activas de empleo como los VI Acuerdos de la Concertación Social Canaria, firmados en enero de 2018, donde se incluyen medidas facilitadoras del fortalecimiento del tejido empresarial, ayudas al crecimiento de las PYMES y mejora de la empleabilidad de los trabajadores canarios; la Estrategia Canaria de Reactivación para el Empleo 2018-2020, suscrita en julio de 2018; o el Plan integral para el Empleo en Canarias (PIEC) de noviembre de 2018.

Con este bienio se ponen las bases para una mejora del estado de bienestar que tiene como eje central el mercado laboral y se abre el abanico a una serie de medidas que se publicarán entrados en el año 2019.

Entre las más medidas más controvertidas que serán de aplicación durante el 2019, por el incremento del coste y la complejidad para las empresas de su implantación y por las dudas de sus resultados es la obligatoriedad de llevar un registro de trabajo basado en el nuevo concepto jurídico de trabajo de igual valor para toda empresa con más de 50 trabajadores o la obligatoriedad e infracción grave por incumplimiento de la llevanza de un registro de la jornada de trabajo, con todas las obligaciones de guardia y custodia que estos registros conllevan.

En definitiva, teniendo en cuenta las necesidades de reformas estructurales del mercado laboral, y su carácter de urgencia, las medidas adoptadas en bienio 2017-2018 se apoyan principalmente en un aumento de los costes laborales con cargo a la empresa, por lo que principalmente los sectores intensivos en mano de obra serán sensibles a estos cambios y pueden verse con problemas de competitividad que pueden afectar negativamente a la contratación

El aumento del Salario mínimo, por un lado y, de las cargas impositivas asociadas al factor trabajo, por otro, tendrán:

- un efecto dentro del sector servicios por el uso intensivo de trabajadores,
- un mayor impacto en las comunidades autónomas con un diferencial salarial menor con respecto a la media nacional y será sensibles a empresas que estén abiertas a competir en mercados internacionales.

Todas estas características de la reforma a nivel nacional dejan a la Comunidad Autónoma de Canarias en una situación especialmente incómoda en lo que respecta a su desarrollo en un entorno internacional globalizado.

Finalmente, en la confianza de que la responsabilidad de todos permitirá alcanzar el entorno institucional adecuado, insistimos en la conveniencia de continuar profundizando en las reformas, sobre la base del diálogo y la concertación social, que estimulen la actividad económica y hagan posible incrementar la competitividad de las empresas y su capacidad de adaptación a la realidad cambiante, de forma que el crecimiento se traduzca en progresiva y creciente creación de empleo, evitando que las cargas administrativas y el incremento de los costes laborales obstaculicen el mismo.

