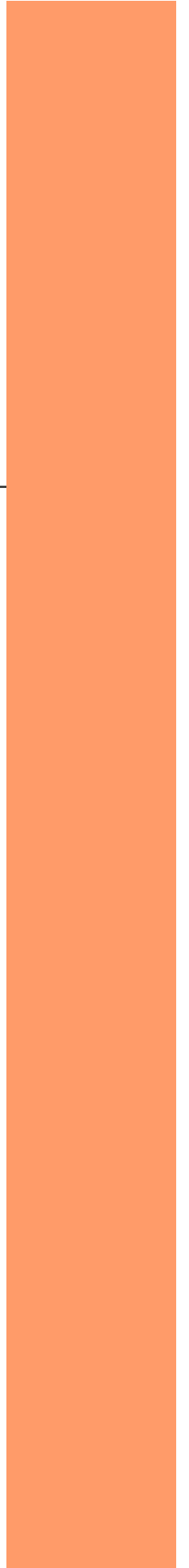


4. Contratación registrada



4.1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de este capítulo, analizamos el comportamiento de la contratación laboral registrada en el conjunto de Canarias y a nivel nacional, prestando especial interés en el registro de contratos tras la aprobación de la reforma del mercado laboral de 2012, y los posteriores ajustes normativos, además de los resultados observados durante el pasado año, que han obedecido a un contexto de especial dificultad, debido a los efectos de la pandemia del COVID-19.

En términos generales, partiendo de las estadísticas oficiales, hemos clasificado las diferentes modalidades contractuales en tres grandes grupos: un primero, bajo la denominación de duración determinada; un segundo, que aún en un mismo conjunto los diferentes contratos indefinidos existentes; y un tercero, que incluye otros contratos, que suponen 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 la meta de valorar la incidencia de las distintas reformas laborales sobre la contratación indefinida, hemos clasificado 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 -en lo que están incluidos los fijos discontinuos-, por lo que cada uno de los subgrupos engloba la siguiente subclasificación:

- Contratos indefinidos iniciales, dentro de los que se encuentran los indefinidos ordinarios iniciales, así como el contrato indefinido para discapacitados.

- Conversiones de contratos temporales a indefinidos.

III.- En tercer lugar, la contratación en formación y prácticas, que 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, dado que obedecen a una casuística muy particular (contratos temporales para discapacitados, jubilación parcial, etc.).

En aras de una mejor identificación y comprensión, los enumeramos a continuación:

- Contratos de sustitución por jubilación anticipada
- Jubilación parcial
- Discapacitados tanto a tiempo parcial como a tiempo completo
- Contratos de relevo a tiempo parcial y a tiempo completo
- Contratos de investigador predoctoral en formación
- Otros contratos no comprendidos en apartados anteriores

Por tanto, el indicador se estructura de la siguiente manera:

4.2. Breve aproximación: más de 20 años de reformas Laborales y su incidencia sobre la contratación (1997-2020).

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 (1997-2020).

El diálogo social ha estado vinculado de forma indudable a la evolución de la Sociedad Española en el periodo comprendido entre los años 1997 y 2019, erigiéndose, así, como un instrumento esencial a la hora de emprender procesos de reforma, en ocasiones de manera consensuada, que generan confianza y sirven de apoyo e incentivo a nuestro desarrollo económico y social.

A continuación, llevamos a cabo un pequeño repaso 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 Interfederales: 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 por ciento.

- 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 tratan 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 podrán utilizar, únicamente, las Administraciones Públicas para realizar una obra o servicio de interés general o social.

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

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

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

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

- La reforma de protección por desempleo de 2002

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

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

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

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

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

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

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

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

- en caso de despido declarado nulo;
- en caso de despido improcedente de representante legal de los trabajadores y dicho representante opte por la readmisión;
- en caso de despido improcedente en el que la empresa opte por la readmisión.

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

Ahora bien, la nueva solución de la Ley 45/2002 consistía en que, en el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización

corresponda al empresario, el contrato de trabajo se entiende extinguido en la fecha del despido, cuando: el empresario reconociera su improcedencia y ofrezca 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 este.

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

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

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

- Actuaciones previas y la Reforma Laboral 2006

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

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

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

De hecho, dicha declaración saluda la ambición de los interlocutores económicos y sociales y del propio gobierno de que el futuro acuerdo se suscriba en el mismo marco que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo pactado en 1997, para lo cual «las partes firmantes se comprometen a consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas».

Tras casi dos años de negociaciones se alcanza un equilibrio de posiciones similar al que se encontró en los Acuerdos Interconfederales

de 1997, motivo que propicia que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito nacional suscribieran el 9 de mayo de 2006, conjuntamente con el Gobierno del Estado, el denominado «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo».

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

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

En primer lugar, en lo que a cotizaciones empresariales se refiere, se lleva a cabo una medida de signo positivo que reduce los costes laborales de las empresas al afectar a los trabajadores de plantilla con contratos indefinidos. Esto es, la disminución acordada de los tipos de cotización alcanzará a todos los contratos indefinidos y por tanto, a toda la plantilla estable de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Se convierte esta 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 daba como resultado un mercado laboral segmentado y las enormes diferencias entre los contratos temporales y los indefinidos reflejaban su carácter dual, con consecuencias negativas para el tejido productivo.

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

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

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

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

En relación con el 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, transcurridos 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 con 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 disciplinaria (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 de 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.

Se mantiene la limitación causal y temporal del contrato de obra o servicio determinado, estableciéndose una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo, por lo que, transcurridos 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 las 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 ressaltados, la protección social de los trabajadores a tiempo parcial se ha producido un avance sustancial a través de los significativos cambios normativos incorporados en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, ya comentados como consecuencia de las Sentencias del Tribunal Constitucional.

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

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

- Desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se modifica el régimen de las horas complementarias, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse.
- Se establece una distinción entre las horas complementarias pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador.
- Se posibilita la realización de horas complementarias sólo si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de, al menos, diez horas semanales, en cómputo anual.
- Se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
- Se reduce, en un 1%, el tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

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

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

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

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



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

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

Finalmente, la Disposición final tercera del citado Real Decreto-Ley 16/2013, modifica el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con 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 sujeto a cotización, sino también una disparidad de imputación entre el ordenamiento tributario y el de Seguridad Social.

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

Finalizado el periodo 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 cumpli-

miento como no haber extinguido contratos por despido objetivo o disciplinario declarado judicialmente improcedente en los 6 meses anteriores a la contratación, incluyendo los despidos colectivos, así como mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

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

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

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 este.

- 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 concierne 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.
- 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.

- Medidas de 2019

Durante 2019, se publicó 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 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.

Como vemos se introducen importantes modificaciones, instaurando nuevos derechos para las personas trabajadoras y significativas obliga-

ciones para las empresas, en atención a la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Compartiendo enteramente esta meta, no podemos dejar de poner de manifiesto algunas cuestiones vinculadas a la aplicabilidad de las disposiciones recogidas que inciden de manera directa tanto en las atribuciones de dirección y control de la actividad laboral de las empresas como en el propio funcionamiento de las relaciones laborales.

Otra regulación que sigue la línea de las reformas llevadas a cabo desde el bienio 2017-2018 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.

Dicho Real Decreto-ley modifica el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y le añade un nuevo apartado 9 ampliando la exigencia de registro de jornada a todo tipo de centros de trabajo -aun en los que no se realicen horas extraordinarias- limitando, en nuestra opinión, las facultades de dirección y organización del empresario y sustrayendo flexibilidad y dinamismo a las nuevas formas de trabajo.

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, considerándose el incumplimiento de este registro una 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.

- Medidas de 2020

Durante el ejercicio 2020, el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero (BOE núm. 35, de 5 de febrero de 2020), fija el salario mínimo interprofesional para 2020 en 950 euros, lo que supone un incremento del 5,6% sobre el establecido para 2019, que a su vez, se habían incrementado un 22,3% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

También hemos comentado que para las organizaciones empresariales la fijación unilateral por el Gobierno del SMI viene cuestionando gravemente el valor del diálogo social y devalúa la negociación colectiva, amparada por la Constitución Española.

Dicha intromisión ha generado distorsiones en las diferentes unidades negociadoras de los convenios sectoriales que negocian las organizaciones empresariales, como hemos podido observar y dificulta la incorporación de mecanismos de flexibilidad en los convenios. En definitiva, este tipo de medidas, lejos de fomentar la creación de empleo y la capacidad de adaptación del mercado laboral, pueden tener efectos negativos y seguir condicionando desfavorablemente los resultados de contratación, lo que puede intensificarse en el contexto de una crisis como la actual.

Destacable, igualmente, y que sigue la línea de las últimas reformas, es el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2020), que derogó el apartado d) del artículo 52 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El mencionado apartado d) del artículo 52, establecía que el contrato de trabajo podría extinguirse *“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses (...).”*

No obstante, establecía limitaciones, no computándose como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior *“(...) las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computaban las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.”*

Fruto del desarrollo de las modificaciones incorporadas en nuestro Ordenamiento Jurídico por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se promulgaron el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Respecto al primero de ellos, a grandes rasgos, debemos indicar que regula los mínimos que ha de contener el informe de Diagnóstico, previo al Plan de Igualdad; así como el contenido de los Planes de Igualdad. Además, dispone que su vigencia no podrá ser superior a 4 años y detalla su inscripción obligatoria en Registro público.

Los Planes de Igualdad vigentes, deberán adaptarse en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020.

Por su parte, el Real Decreto 902/2020 recoge que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla.

El citado registro incluirá los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desglosadas por sexo.

Recordemos que el Registro Salarial ya se recogía en el Estatuto de los Trabajadores, pero la nueva regulación establece nuevas obligaciones que entran en vigor el 14 de abril de 2021.

En concreto, para empresas con al menos 50 trabajadores, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, se deberá incluir en el Registro Salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otra parte, se establece la Auditoría Retributiva, para las empresas que elaboren un Plan de Igualdad.

Otra norma destacada es la que reguló el Trabajo a Distancia, el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.

Respecto a este Real Decreto-Ley, se establece que *“Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”*.

Además, dispone que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de Acuerdo. La decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajador; y, por último, en su Disposición Transitoria 3ª, indica que no es de aplicación al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención derivadas del COVID-19.

La Disposición Adicional Primera del repetido Real Decreto-Ley establece lo siguiente, en relación con el trabajo a distancia en la Negociación Colectiva:

“1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

En otro orden de cosas, la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-Ley 38/2020, publicado en el BOE núm. 340, del 30 de diciembre de 2020, establece la Prórroga de la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2020, especificando que hasta la aprobación del real decreto por el que se fije el SMI para 2021, se prorroga la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

Por otro lado, durante el pasado año cobró un especial protagonismo, la posibilidad de gestionar las medidas de regulación temporal de empleo derivadas de los efectos del COVID-19 como ERTE por causa de fuerza mayor, lo que ha contenido, en cierta medida, la pérdida de empleo, dotando a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al ritmo de reapertura de la actividad económica.

Conviene recordar que los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados inicialmente en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, prorrogados hasta el 30/06 (RD-L 18/2020) con la regulación de los ERTE de fuerza mayor total y parcial, hasta el 30/09 (RD-L 24/2020) con la aparición de los ERTE de fuerza mayor por rebotes o nuevas restricciones y; hasta 31/01/2021 por el Real Decreto-Ley 30/2020 que, además de establecer los ERTE de fuerza mayor por impedimento y por limitación de actividad contempló los ERTE CNAE y de la cadena de valor y dependientes indirectamente de las empresas CNAE, todos ellos con una serie de bonificaciones a la Seguridad Social.

Ya en 2021, se acordaron dos nuevas prórrogas, la primera de ellas hasta el 31 de mayo, mediante el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero; y la última, hasta el próximo 30 de septiembre, a través del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, aunque toda la cuestión relativa a los ERTE la analizaremos con mayor profundidad y detalle en el siguiente capítulo de nuestro informe.

Asimismo, durante el presente año, se está negociando en el seno del diálogo social, la propuesta del Gobierno de una nueva Reforma laboral.

El planteamiento del Ejecutivo contempla aspectos como la reducción de las modalidades contractuales, restringiendo en un mayor grado el uso de la contratación temporal; la recuperación de la ultraactividad, con lo que la vigencia de los convenios colectivos se mantendría, aunque estos hayan expirado; la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa; o el establecimiento de una nueva regulación sobre la subcontratación, entre otras materias.

Estas medidas, en lugar de potenciar el mercado laboral, tendrían como consecuencia una merma de la flexibilidad interna de las empresas, acentuando la destrucción del tejido productivo y del empleo, y condicionando, aún más, la competitividad y la recuperación tras la crisis sanitaria.

4.3. CONTRATACIONES REGISTRADAS EN CANARIAS.

4.3.1. Contrataciones registradas en Canarias 2020

Con carácter previo, es importante contextualizar los resultados de la contratación registrada durante el pasado año, un ejercicio en el que el tejido empresarial se ha visto muy condicionado y penalizado por el impacto de la pandemia y por las medidas de restricción adoptadas para su contención, llevando a la actividad económica a una notable paralización durante buena parte del año.

Por tanto, en línea con la destrucción de empleo observada el pasado año, el número contratos registrados en el Archipiélago contabilizó, al cierre de 2020, un total de **477.929 registros**, 374.203 contrataciones menos que durante el año precedente, lo que supone un retroceso interanual del 43,9 por ciento.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS 2019-2020

TIPO DE CONTRATO	2019	2020	VAR. 19-20	
			ABS.	%
INDEFINIDOS	97.627	59.203	-38.424	-39,4
INICIALES	29.156	18.135	-11.021	-37,8
TIEMPO COMPLETO CONV.	31.002	18.386	-12.616	-40,7
TOTAL	60.158	36.521	-23.637	-39,3
INICIALES	21.689	13.852	-7.837	-36,1
TIEMPO PARCIAL CONV.	15.780	8.830	-6.950	-44,0
TOTAL	37.469	22.682	-14.787	-39,5
DURACIÓN DETERMINADA	744.085	410.279	-333.806	-44,9
T. COMPLETO	436.418	244.808	-191.610	-43,9
T. PARCIAL	307.667	165.471	-142.196	-46,2
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	7.357	6.348	-1.009	-13,7
OTROS CONTRATOS	3.063	2.099	-964	-31,5
TOTAL	852.132	477.929	-374.203	-43,9
CONVERSIONES A INDEFINIDO	46.782	27.216	-19.566	-41,8

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Así, se encadena el segundo año consecutivo de caídas, tras haber cerrado 2019 con un descenso del 1,1%, fruto de la desaceleración que venía manifestando el crecimiento económico a nivel global.

Entrando al detalle de las distintas tipologías de contratos, todas ellas describieron un resultado negativo en el transcurso del último ejercicio.

Por su parte, la **contratación indefinida** registró en 2020 un total de 59.203 inscripciones, lo que implica un descenso del 39,4%, en relación con el dato de 2019, 38.424 contratos menos que el año inmediatamente anterior.

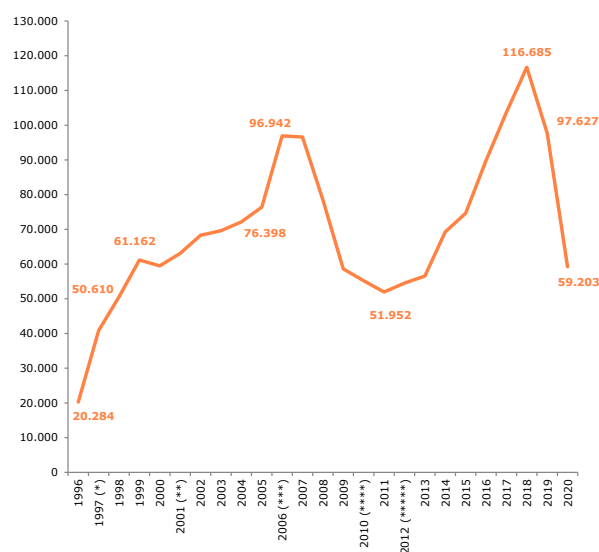
Dentro de esta modalidad, en relación con el tipo de jornada, destacan los contratos a tiempo completo, que suponen un 61,7% de las contrataciones bajo esta modalidad, un total de 36.521 unidades.

En términos interanuales, se evidencia que los contratos indefinidos a tiempo completo apuntaron una disminución interanual del 39,3%, al tiempo que los indefinidos a tiempo parcial también se contrajeron a razón de 39,5% con respecto al año previo, hasta registrar 22.682 contratos.

En lo que se refiere al origen de este tipo de contrataciones, los contratos indefinidos iniciales apuntaron una minoración interanual del 37,1%; los iniciales a tiempo completo se redujeron un 37,8%, mientras que a tiempo parcial disminuyeron un 36,1%, en comparación con el dato de 2019.

En lo que se refiere a las conversiones de contratos de duración determinada en indefinidos, se evidenció una contracción, en términos interanuales, del 41,8%, que, además, resultó más acusada en el caso de las conversiones a tiempo parcial (-44,0%) que en las de tiempo completo (-40,7%).

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2020



(*) 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

Asimismo, la **contratación de duración determinada** experimentó un descenso interanual del 44,9%, registrando un total de 410.279 inscripciones a lo largo de 2020, lo que implica suscribir 333.806 contrataciones menos que en el ejercicio precedente.

Por tipo de jornada, la contratación temporal a tiempo completo apuntó un decrecimiento del 43,9%, al tiempo que los contratos a tiempo parcial cayeron a una tasa del 46,2% interanual.

Por último, aquellos contratos vinculados con la formación o en prácticas, conjuntamente, se redujeron un 13,7% interanual; al igual que sucedió con el grupo de "otros contratos", que disminuyeron un 31,5% a lo largo del año de referencia.

4.3.2. Contrataciones registradas en 2019. Evolución mensual.

Poniendo ahora la atención en la evolución de la contratación en el transcurso de 2020, por meses, se aprecia que desde el comienzo del ejercicio se observaban ya señales de decrecimiento, fruto de la desaceleración del crecimiento que, como ya indicamos, venía afectando a la economía desde 2019.

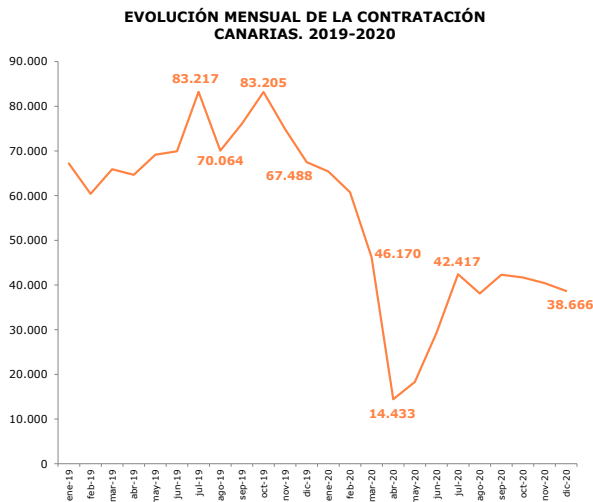


GRÁFICO 4.3.2

Ya al término del mes de marzo, las cifras de contratación comenzaron a recoger los efectos de la crisis sanitaria y las restricciones, tras la declaración del estado de alarma y las medidas de confinamiento, anotándose un descenso mensual del 24,0%, si bien, en el mes de abril se concentró el mayor impacto más intenso sobre la contratación, con un retroceso mensual del 68,7%, registrando únicamente 14.433 contrataciones, el menor valor de toda la serie histórica, probablemente, debido a la práctica paralización de la actividad decretada en los Reales Decretos- leyes 9/2020 y 10/2020, garantizándose únicamente la prestación de servicios esenciales.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS. 2017-2020

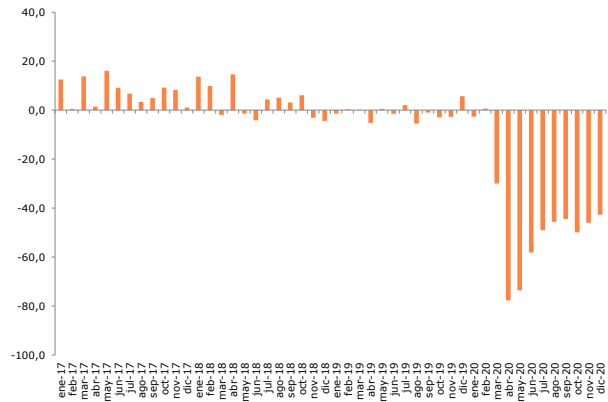


GRÁFICO 4.3.3

Durante el resto del año, se han observado valores superiores, localizándose el máximo en el mes de julio, con 42.417 registros, debido al reinicio de algunas actividades que tuvo lugar a partir del tercer trimestre del ejercicio, aunque aún no se han recuperado los niveles de contratación anteriores a la irrupción del COVID-19.

Si profundizamos en la evolución interanual de la contratación por meses, se observa que la cifra de contratos contabilizados en las Islas ha anotado valores negativos durante todo 2020, destacando las disminuciones anotadas en el cuarto mes del año, cifrada en un 77,7% interanual, y en mayo, un 73,5% menos que doce meses antes.

A lo largo de los meses siguientes, se apreciaron caídas menos acusadas, aunque han sido de considerable intensidad, no en vano, se han situado en torno a un 43%-49%, en términos interanuales.

En lo que respecta a la tipología de los contratos, tanto los de carácter indefinido como los de duración determinada experimentaron una fuerte minoración interanual en los meses de marzo y abril, si bien, en el primer caso, los descensos fueron menos destacados durante el tercer periodo del ejercicio, aunque en la última fase del año, vol-

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2020

TIPO DE CONTRATO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2020	%
INDEFINIDOS	7.842	7.467	5.936	1.810	2.676	3.963	5.514	4.743	5.496	4.982	4.496	4.278	59.203	12,4
TIEMPO COMPLETO														
INICIALES	2.572	2.220	1.701	509	950	1.314	2.022	1.529	1.515	1.371	1.285	1.147	18.135	3,8
CONV.	2.464	2.531	1.955	694	640	1.097	1.484	1.497	1.606	1.361	1.484	1.573	18.386	3,8
TOTAL	5.036	4.751	3.656	1.203	1.590	2.411	3.506	3.026	3.121	2.732	2.769	2.720	36.521	7,6
TIEMPO PARCIAL														
INICIALES	1.620	1.565	1.362	329	810	1.096	1.366	1.017	1.543	1.440	963	741	13.852	2,9
CONV.	1.186	1.151	918	278	276	456	642	700	832	810	764	817	8.830	1,8
TOTAL	2.806	2.716	2.280	607	1.086	1.552	2.008	1.717	2.375	2.250	1.727	1.558	22.682	4,7
DURACIÓN DETERMINADA	56.901	52.168	39.655	12.539	15.432	24.980	35.752	32.673	35.739	35.622	34.902	33.916	410.279	85,8
TIEMPO COMPLETO	33.818	31.305	24.739	9.249	10.528	16.013	21.159	19.595	20.203	19.410	19.878	18.911	244.808	51,2
TIEMPO PARCIAL	23.083	20.863	14.916	3.290	4.904	8.967	14.593	13.078	15.536	16.212	15.024	15.005	165.471	34,6
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	493	892	392	55	133	233	863	595	663	859	839	331	6.348	1,3
OTROS CONTRATOS	175	228	187	29	59	79	288	110	385	226	192	141	2.099	0,4
TOTAL	65.411	60.755	46.170	14.433	18.300	29.255	42.417	38.121	42.283	41.689	40.429	38.666	477.929	100,0
CONVERSIONES A INDEFINIDO	3.650	3.682	2.873	972	916	1.553	2.126	2.197	2.438	2.171	2.248	2.390	27.216	5,7

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.2

vieron a intensificarse, situándose en valores más negativos que los temporales.

4.3.3. Contrataciones registradas en Canarias. Comparativa provincial.

En este epígrafe estudiamos los resultados de contratación desde el punto de vista provincial, según el cual, en Las Palmas se formalizaron 255.416 contratos durante 2020, lo que se traduce en un descenso del 43,7%, con respecto al dato recabado en el conjunto del ejercicio precedente.

En el mismo sentido, en Santa Cruz de Tenerife se experimentó una variación interanual negativa del orden del 44,1%, hasta situarse en 222.513 contratos en el transcurso del año de estudio.

En términos absolutos, el decrecimiento de la contratación en las islas orientales resultó más acusado, con 198.369 registros menos, frente a la disminución de 175.834 contratos que se apuntó en la provincia más occidental.

En lo que respecta a las cuotas de representación de cada modalidad contractual, las cifras provinciales resultan relativamente similares a las mostradas por el conjunto de las Islas.

Al igual que viene registrándose durante los últimos ejercicios, los contratos de duración determinada, compuestos por los contratos de obra o servicio determinado, los eventuales por circunstancias de la producción o los de interinidad, se mantienen como la modalidad más empleada en los dos términos provinciales, representando en la provincia de Las Palmas un 86,2%, y un 85,5% en Santa Cruz de Tenerife, lo que equivale a un total de 220.042 y 190.237 contrataciones, respectivamente.

Asimismo, los contratos indefinidos ponen de manifiesto una participación muy parecida en las dos provincias, con una cuota del 12,0% en la provincia oriental, y del 12,8% en las islas occidentales.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN CANARIAS POR PROVINCIAS. 2007-2020

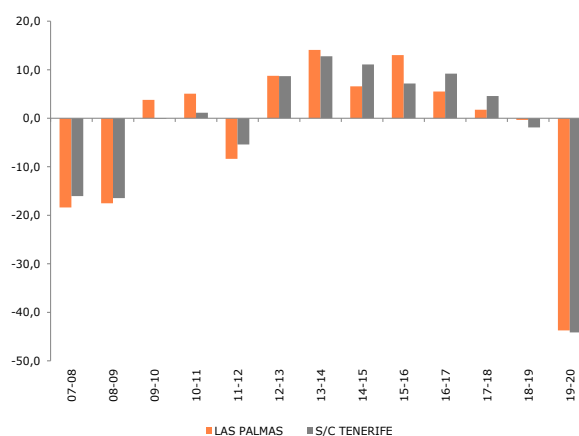


GRÁFICO 4.3.4

Pese a ello, al igual que en el caso de los contratos temporales, en terminos absolutos, el número de contratos indefinidos formalizados en Las Palmas resultó mayor que en Santa Cruz de Tenerife, contabilizando un total de 30.714 unidades, por un total de 28.489 inscripciones constatadas en la provincia más occidental, al término del ejercicio anterior.

Según la comparativa interanual, los contratos de duración determinada en el ámbito provincial de Las Palmas culminaron 2020 describiendo un retroceso del 44,7%, tres décimas menos que el descenso anotado en por esta tipología contractual en Santa Cruz de Tenerife, cifrado en un 45,0% interanual.

Atendiendo al tipo de jornada, la contratación temporal a tiempo completo apuntó una caída más acusada en la provincia más oriental, del orden del 44,6%, frente a la minoración del 43,1% observada en las islas occidentales.

En cambio, los contratos temporales a tiempo parcial se vieron reducidos con mayor intensidad en Santa Cruz de Tenerife, a razón de un

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS, SEGÚN PROVINCIAS. 2020

TIPO DE CONTRATO	LAS PALMAS	% s/ el total	Var. 19-20		S/C TENERIFE	% s/ el total	Var. 19-20	
			ABS.	%			ABS.	%
INDEFINIDOS	30.714	12,0	-19.590	-38,9	28.489	12,8	-18.834	-39,8
INICIALES	8.935	3,5	-5.813	-39,4	9.200	4,1	-5.208	-36,1
TIEMPO COMPLETO								
CONVERSIONES	9.525	3,7	-6.048	-38,8	8.861	4,0	-6.568	-42,6
TOTAL	18.460	7,2	-11.861	-39,1	18.061	8,1	-11.776	-39,5
INICIALES	7.603	3,0	-4.192	-35,5	6.249	2,8	-3.645	-36,8
TIEMPO PARCIAL								
CONVERSIONES	4.651	1,8	-3.537	-43,2	4.179	1,9	-3.413	-45,0
TOTAL	12.254	4,8	-7.729	-38,7	10.428	4,7	-7.058	-40,4
DURACIÓN DETERMINADA	220.042	86,2	-177.888	-44,7	190.237	85,5	-155.918	-45,0
TIEMPO COMPLETO	127.546	49,9	-102.881	-44,6	117.262	52,7	-88.729	-43,1
TIEMPO PARCIAL	92.496	36,2	-75.007	-44,8	72.975	32,8	-67.189	-47,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	3.573	1,4	-379	-9,6	2.775	1,2	-630	-18,5
OTROS CONTRATOS	1.087	0,4	-512	-32,0	1.012	0,5	-452	-30,9
TOTAL	255.416	100,0	-198.369	-43,7	222.513	100,0	-175.834	-44,1
CONVERSIONES A INDEFINIDO	14.176	5,6	-9.585	-40,3	13.040	5,9	-9.981	-43,4

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.3

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN CANARIAS 2007-2020

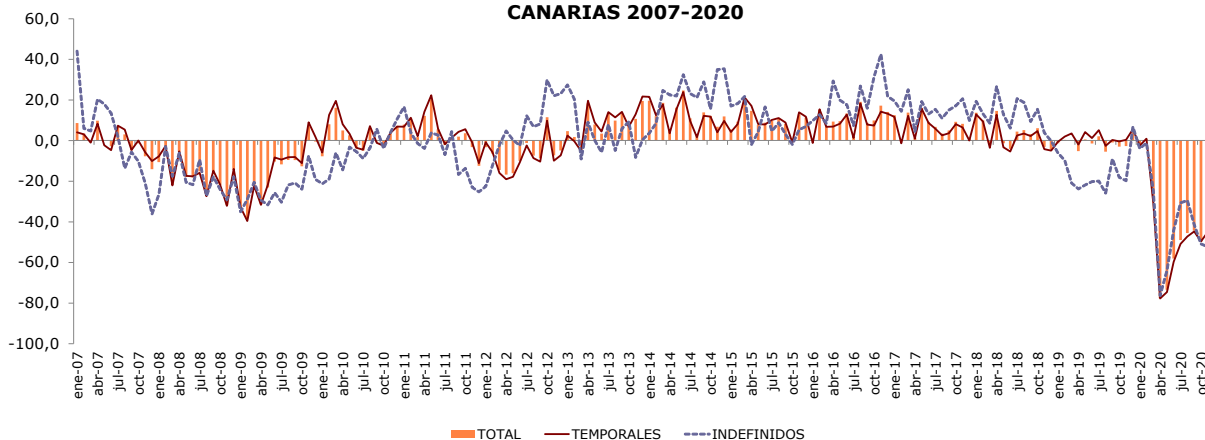


GRÁFICO 4.3.5

47,9%, mientras que en Las Palmas, la contracción se situó en un 44,8%, con respecto al cierre de 2019.

En lo que concierne a la contratación indefinida, esta disminuyó en ambas demarcaciones, si bien, lo hizo de manera más acusada en Santa Cruz de Tenerife, en la que se redujo un 39,8% interanual, al tiempo que en Las Palmas, la minoración fue del 38,9% al cierre del ejercicio de referencia.

Según la duración de la jornada, los contratos indefinidos a tiempo completo cayeron un 39,1% en las islas orientales, mientras que en la provincia occidental la pérdida observada se cifró en un 39,5% interanual.

En este mismo sentido, la contratación indefinida a tiempo parcial evidenció una minoración más destacada en Santa Cruz de Tenerife, del 40,4% en comparación con el año previo, 1,7 puntos por encima de la anotada en Las Palmas, donde esta modalidad de contrato se redujo un 38,7 por ciento.

Por su parte, el resto de los contratos, los de carácter formativo –que incluyen los contratos en prácticas y para la formación– describieron un retroceso de distinta intensidad en cada provincia, mientras que la categoría “otros contratos” –los contratos temporales para minusválidos o jubilación parcial, entre otros– describió un comportamiento similar en ambas demarcaciones.

En el primer caso, los contratos vinculados con la formación y las prácticas se contrajeron a razón de un 18,5% interanual en las islas más occidentales (379 contratos menos), casi el doble que en la provincia oriental, donde el descenso se cifró en un 9,6% (630 registros menos).

Por último, el conjunto de “otros contratos” experimentó una caída interanual del 32,0% en Las Palmas, 512 contratos menos; una disminución muy similar a la apuntada en Santa Cruz de Tenerife, de un 30,9%, lo que supone 452 contrataciones menos que en el balance del año anterior.

4.3.4. Contrataciones registradas en Canarias. 2007-2020.

En esta sección, ampliaremos el periodo de análisis, y compararemos los efectos que tuvo sobre la contratación en Canarias la incidencia de

la anterior crisis financiera y el impacto de la crisis sanitaria iniciada durante el pasado 2020.

Según los datos oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tras el inicio de la crisis de 2008, el número de contratos apuntó en las Islas un retroceso del 17,3% con respecto al conjunto de 2007.

Tras varios años de ajustes, no fue hasta 2012, año en el que se registró el menor valor de la serie hasta el momento, cuando la aprobación de la reforma laboral de ese ejercicio supuso un punto de inflexión para la contratación, que en el periodo 2007-2012 apuntó un descenso del 32,8 por ciento.

A partir de 2013 comenzaría a describirse una tendencia creciente que encadenaría seis años consecutivos de incrementos interanuales, hasta que la ralentización de la economía a escala global observada desde finales de 2018, llevó a la contratación laboral del Archipiélago a cerrar 2019, como ya hemos indicado con anterioridad, con un descenso del 1,1 por ciento.

Ya en 2020, tras la irrupción de la pandemia y la declaración del estado de alarma y la adopción de medidas de restricción a la actividad y la movilidad, la cifra de contratos culminó el año con un retroceso del 43,9%, que resulta mucho más intenso que el anotado durante todo el periodo de la anterior crisis financiera, lo que resulta indicativo del fuerte castigo que están sufriendo durante la pandemia las actividades que concentran la mayor parte del empleo de Canarias, especialmente los servicios, debido al elevado grado de terciarización de nuestra estructura productiva.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS. 2007-2020

CONTRATO	Var. 07-08	Var. 07-12	Var. 18-19	Var. 19-20
INDEFINIDOS	-18,8	-43,6	-16,3	-39,4
TIEMPO PARCIAL	-11,6	-4,0	-15,8	-39,5
TIEMPO COMPLETO	-21,2	-56,8	-16,6	-39,3
DURACIÓN DETERMINADA	-17,2	-31,4	1,8	-44,9
TIEMPO PARCIAL	-5,7	26,7	1,8	-46,2
TIEMPO COMPLETO	-20,6	-48,1	1,8	-43,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-20,5	-40,9	-30,4	-13,7
OTROS	19,3	7,1	-10,0	-31,5
TOTAL	-17,3	-32,8	-1,1	-43,9

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.3.4

4.4. CONTRATACIONES REGISTRADAS. CANARIAS - NACIONAL.

4.4.1. Contrataciones registradas. Canarias-Nacional 2020

A lo largo de esta sección de nuestro estudio, analizamos los resultados de la contratación en el conjunto nacional, en relación con las cifras observadas en las Islas.

La primera conclusión que subyace al comienzo del estudio de los datos es que el Archipiélago ha sufrido los efectos de la crisis sanitaria con una mayor intensidad que el conjunto del país, en términos de contratación laboral.

Así lo muestran las cifras al cierre del pasado ejercicio, según las cuales, el volumen de contratos formalizados a escala estatal contabilizó un total de 15.943.061 unidades, lo que supone un descenso interanual del 29,2%, casi 15 puntos porcentuales menos que en el caso de Canarias (-43,9%).

En cuanto a las distintas modalidades de contratación, los contratos indefinidos en el ámbito del Estado apuntaron una minoración menos acusada que en las Islas (-39,4%), cifrada en un 28,4% durante 2020, 613.824 registros menos que en el ejercicio previo.

Por otra parte, la contratación de duración determinada también experimentó una menor caída en el total nacional, del orden del 29,3%,

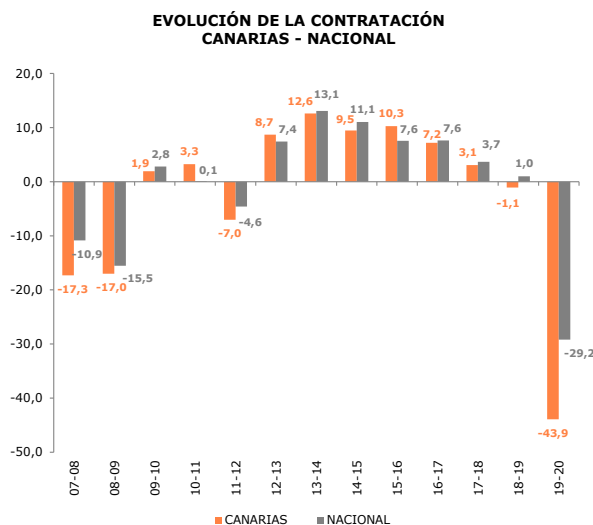


GRÁFICO 4.4.1

que en el Archipiélago, donde, como ya vimos en el apartado anterior, esta categoría se aminoró un 44,9%, en términos interanuales.

Por lo que respecta al tipo de jornada, los contratos indefinidos a tiempo parcial apuntaron una disminución a nivel estatal del 30,3% (-39,5% en Canarias); al tiempo que las inscripciones a tiempo completo se redujeron un 27,1% interanual (-39,3% en el Archipiélago).

En cuanto a los contratos temporales, el global del Estado registró un decrecimiento de los registros a tiempo parcial del 39,2% (-46,2% en las Islas), al igual que sucedió en el caso de la contratación a tiempo completo, que retrocedió un 23,9% (-43,9% en Canarias), en comparación con el ejercicio precedente.

En lo concerniente a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, la evolución resultó similar, destacando una mayor afectación en el Archipiélago que en el caso de la media nacional, en términos relativos. Así, en el conjunto del territorio nacional se constataron 407.124 conversiones a tiempo completo, una contracción del 24,5%

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2020

	2019	2020	% s/ el total	VAR. 19-20	
				ABS.	%
CANARIAS					
INDEFINIDOS	97.627	59.203	12,4	-38.424	-39,4
TIEMPO PARCIAL	37.469	22.682	4,7	-14.787	-39,5
TIEMPO COMPLETO	60.158	36.521	7,6	-23.637	-39,3
DUR. DETERMINADA	744.085	410.279	85,8	-333.806	-44,9
TIEMPO PARCIAL	307.667	165.471	34,6	-142.196	-46,2
TIEMPO COMPLETO	436.418	244.808	51,2	-191.610	-43,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	7.357	6.348	1,3	-1.009	-13,7
OTROS	3.063	2.099	0,4	-964	-31,5
TOTAL	852.132	477.929	100,0	-374.203	-43,9
NACIONAL					
INDEFINIDOS	2.159.434	1.545.610	9,7	-613.824	-28,4
TIEMPO PARCIAL	884.660	616.552	3,9	-268.108	-30,3
TIEMPO COMPLETO	1.274.774	929.058	5,8	-345.716	-27,1
DUR. DETERMINADA	20.090.509	14.207.062	89,1	-5.883.447	-29,3
TIEMPO PARCIAL	7.107.926	4.324.908	27,1	-2.783.018	-39,2
TIEMPO COMPLETO	12.982.583	9.882.154	62,0	-3.100.429	-23,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	121.911	76.024	0,5	-45.887	-37,6
OTROS	140.367	114.365	0,7	-26.002	-18,5
TOTAL	22.512.221	15.943.061	100,0	-6.569.160	-29,2

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA CANARIAS - NACIONAL

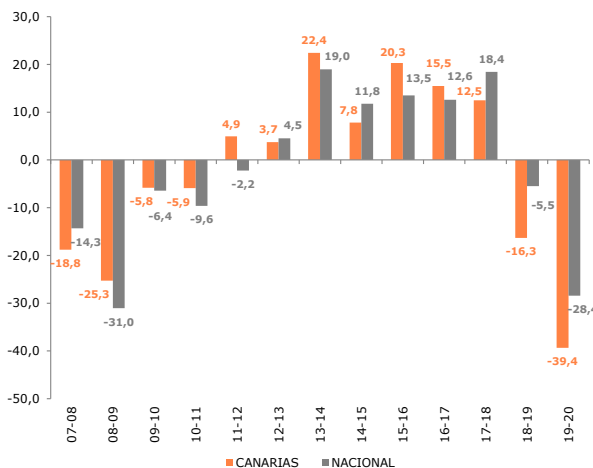


GRÁFICO 4.4.2

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA. CANARIAS - NACIONAL

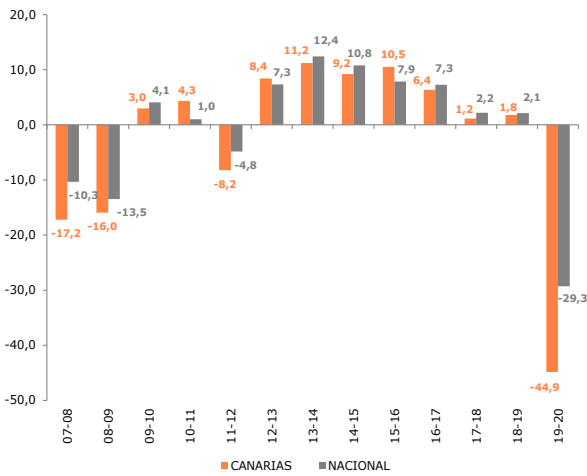


GRÁFICO 4.4.3

interanual, al tiempo que la conversión en indefinidos a tiempo parcial apreció una pérdida del 31,8%, con respecto a 2019, hasta alcanzar un total de 201.973 unidades.

La conversión de contratos en Canarias constató una caída bastante más acusada en ambos casos, anotando una minoración interanual del 40,7% en las conversiones a indefinido de tiempo completo, y del 44,0% en las de tiempo parcial.

A continuación, ampliamos el horizonte temporal y comparamos los efectos sobre la contratación de la anterior crisis financiera con los sufridos durante 2020, tal como hicimos en el apartado previo para el caso de Canarias.

En este sentido, al término de 2008, el número de contratos en el ámbito del Estado se reducía a razón de un 10,9% interanual, lo que ya resultaba bastante menos acusado que el descenso anotado en las Islas en ese año (-17,3%).

Al realizar esta comparativa es relevante destacar dos resultados importantes. En primer lugar, en el periodo comprendido entre 2007 y 2012, el retroceso de la contratación nacional se situó en un 26,1%, que resulta 3,1 puntos inferior al apuntado al cierre del pasado 2020, cifrado en un 29,2 por ciento.

Y en segundo lugar, en el caso de Canarias, la caída registrada el último año (-43,9%) no solo resulta más intensa que la anotada en el periodo 2007-2012 (-32,8%), sino que, además, se trata de una pérdida mucho más acusada que la constatada por la media del Estado en 2020, lo que denota la especial sensibilidad de nuestro territorio ante la incidencia del COVID-19, debido a su estructura productiva y de empleo, con una mayor orientación hacia las actividades que están resultando más castigadas por la pandemia y las medidas para su contención.

Tras el repaso de los resultados que ofrece la comparativa interanual y de los años anteriores, resulta también de interés conocer cómo se han distribuido las contrataciones por tipología, según el ámbito geográfico.

En esta línea, la tasa de contratación indefinida, calculada como el cociente entre el número de contratos indefinidos formalizados y el total registrado, se ha mantenido en las Islas en valores superiores a la media nacional.

Al cierre de 2020, el 12,4% de los contratos firmados en Canarias fueron de naturaleza indefinida, al tiempo que en a escala nacional, esta ratio alcanzó un 9,7% del total.

No obstante, se trata de un resultado previsible, dado que así se ha venido comportando el mercado laboral canario durante los últimos años, mostrando una cuota de representación de la contratación indefinida superior a la registrada en el conjunto del país.

En cuanto a los contratos de duración determinada, aquellos cuya formalización se ajusta a causas estructurales o exigencias circunstanciales de la realidad económica del momento, conocidos también como "causales", registraron un peso del 85,8% del total de los contratos formalizados en Canarias durante 2020.

Este porcentaje de participación resulta inferior al evidenció esta modalidad contractual en el ámbito estatal, en el que supuso un 89,1% de los contratos registrados a lo largo del último año.

Es importante contextualizar adecuadamente la tasa de temporalidad que presenta el contexto laboral de las Islas, y tener en cuenta su vinculación directa con las características de nuestra estructura productiva, que como acabamos de ver, está muy enfocada a los servicios, un sector

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. CANARIAS-NACIONAL. 2007-2020

TIPO DE CONTRATO	Var. 2007-2012 (ABS.)		Var. 2007-2012 (%)		Var. 2019-2020 (ABS.)		Var. 2019-2020 (%)	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
INDEFINIDOS	-42.090	-1.134.747	-43,6	-51,1	-38.424	-613.824	-39,4	-28,4
TIEMPO PARCIAL	-973	-152.685	-4,0	-25,0	-14.787	-268.108	-39,5	-30,3
TIEMPO COMPLETO	-41.117	-982.062	-56,8	-61,0	-23.637	-345.716	-39,3	-27,1
DURACIÓN DETERMINADA	-213.788	-3.584.221	-31,4	-22,4	-333.806	-5.883.447	-44,9	-29,3
TIEMPO PARCIAL	40.581	372.923	26,7	9,8	-142.196	-2.783.018	-46,2	-39,2
TIEMPO COMPLETO	-254.369	-3.957.144	-48,1	-32,4	-191.610	-3.100.429	-43,9	-23,9
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	-2.188	-88.165	-40,9	-46,3	-1.009	-45.887	-13,7	-37,6
OTROS CONTRATOS	217	-45.982	7,1	-25,2	-964	-26.002	-31,5	-18,5
TOTAL	-257.849	-4.853.115	-32,8	-26,1	-374.203	-6.569.160	-43,9	-29,2

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.2

PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. CANARIAS-NACIONAL. 2007-2020

	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	4,4	-7,4
2009	538.989	173.444	32,2	19.843	3,7	09-10	1,9	10,7	6,5
2010	549.482	191.992	35,6	21.134	3,7	10-11	3,3	11,3	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	18-19	-1,1	-0,6	-15,8
2019	852.132	347.337	40,8	37.469	4,4	19-20	-43,9	-45,4	-39,5
2020	477.929	189.753	39,7	22.682	4,7	07-20	-39,1	7,0	-6,4
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	4.247.081	29,5	450.948	3,1	10-11	0,1	4,9	-5,9
2011	14.433.231	4.455.914	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	18-19	1,0	0,9	-6,5
2019	22.512.221	8.049.686	35,8	884.660	3,9	19-20	-29,2	-38,0	-30,3
2020	15.943.061	4.990.018	31,3	616.552	3,9	07-20	-14,4	13,0	1,1

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

en el que la contratación temporal es una herramienta que se antoja fundamental a la hora de adaptar las necesidades de mano de obra a los periodos de una demanda, que, en muchas ocasiones, tiene un carácter estacional.

4.4.2. Contrataciones registradas a tiempo parcial. Canarias-Nacional 2020.

En este epígrafe, analizamos los datos correspondientes a la contratación a tiempo parcial, dada la importancia que ha ido adquiriendo dentro de nuestro sistema productivo durante los últimos años, sobre todo, tras las modificaciones normativas de 2012 y 2013.

Estudiando los últimos datos disponibles, se aprecia que el número de contratos a tiempo parcial se situó en las Islas es un total de 189.753 registros, lo que supone una caída interanual del 45,4%, si bien, sigue manteniendo una cuota de participación elevada con respecto a la contratación total, cifrada en un 39,7%, que continúa siendo superior a la observada por la media del Estado, que en este tipo de jornada representó un 31,3% del total.

En lo referente a la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido, en 2020 representó un 12,0% del total sujeto a este tipo de jornada, lo que se traduce en 22.682 contratos, de los que, además, 8.830 tuvieron su origen en contratos temporales.

Resulta de interés destacar que la presencia de la contratación a tiempo supone al término de 2020, prácticamente el doble de la que se apuntaba en 2007, cuando ostentaba un peso del 22,6% del total de las contrataciones registradas en Canarias al cierre de ese ejercicio.

En este sentido, tras el comienzo del periodo de la anterior crisis, este tipo de contratos comenzó a imponerse como alternativa, debido al fuerte ajuste que tuvieron que acometer las empresas, permitiéndoles adaptarse a los continuos cambios en los requerimientos de la actividad económica.

Asimismo, en el conjunto del país, los contratos a tiempo parcial también describieron un comportamiento creciente en el mencionado periodo, aunque culminaron 2020 con un descenso del 38,0% con respecto al año previo, hasta contabilizar un total de total de 4.990.018 contratos, en el contexto de la crisis sanitaria. De estos, un 12,4% fueron de naturaleza indefinida, un total de 616.552 unidades.

En cualquier caso, pese a que, como acabamos de ver, las cuotas de participación de la contratación a tiempo parcial en el Archipiélago y en el conjunto del país resultan diferentes, la EPA estima, por su parte, que el porcentaje de la población ocupada en este tipo de jornada sí presenta valores más similares en ámbitos geográficos.

Estos datos señalan que 12,4% del total de ocupados en Canarias se encuentra sujeto a una jornada a tiempo parcial, al tiempo que la media nacional se sitúa en un 14,5 por ciento.

En síntesis, la contratación a tiempo parcial se configura como un instrumento que continúa dotando al mercado de trabajo de una flexibilidad que resulta esencial para equiparar el tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores.

PORCENTAJE DE OCUPADOS* SEGÚN TIPO DE JORNADA CANARIAS-NACIONAL. 2007-2020

	T. COMPLETO		T. PARCIAL	
	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS
2007	88,6	89,7	11,4	10,3
2008	87,7	89,2	12,3	10,8
2009	87,0	88,2	13,0	11,8
2010	86,8	87,5	13,2	12,5
2011	86,5	87,3	13,5	12,7
2012	84,9	85,9	15,1	14,1
2013	83,9	84,1	16,1	15,9
2014	83,9	83,0	16,1	17,0
2015	84,3	83,6	15,7	16,4
2016	84,7	85,2	15,3	14,8
2017	85,2	86,2	14,8	13,8
2018	85,2	86,1	14,8	13,9
2019	85,3	86,0	14,7	14,0
2020	85,5	87,6	14,5	12,4

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año;

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

TABLA 4.4.3

TABLA 4.4.4

Además, se trata de una herramienta muy relevante para la adaptación de los requerimientos de factor trabajo a las necesidades cambiantes impuestas por la actividad económica y la propia demanda de producción e, incluso, supone un elemento importante para lograr una adecuada conciliación entre el plano familiar y laboral.

Tras la reforma laboral emprendida en 2012, se actuó sobre este tipo de contrato, con el objetivo de conseguir un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, y posteriormente, ya durante 2013, se aprobaron nuevas modificaciones normativas que afectaban a este tipo de contratos, lo que fundamenta, en gran medida, el aumento de la contratación a tiempo parcial durante los últimos años.

4.4.3 Contratación por sectores económicos.

A continuación, analizamos el comportamiento de los contratos registrados en las Islas en el transcurso de 2020, en función del sector económico al que circunscriben su actividad.

En primer lugar, la principal característica de la contratación en el Archipiélago es que el conjunto de los servicios ostenta el mayor porcentaje de participación, al igual que ocurre en el ámbito del Estado, si bien, la cuota resulta algo menor que en el caso de Canarias.

Así, los datos oficiales publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal muestran que la cifra de contratos formalizados en el contexto de este sector alcanzó en las Islas las 391.983 unidades, lo que se traduce en un 82,0% de la contratación total durante el pasado año.

Este resultado supone que los servicios han perdido 5,4 puntos porcentuales de representación con respecto a 2019 (cuando su cuota era del 87,5%), debido a que la contratación en este sector ha sido la que se ha visto más perjudicada en el transcurso de 2020, debido a la especial incidencia de la pandemia en la actividades encuadradas dentro de este. Como consecuencia, pese a que el resto de sectores también se redujeron, en términos interanuales, en el balance del pasado ejercicio, lo hicieron en menor proporción que los servicios, por lo que sus porcentajes de representación se han elevado, como veremos a continuación.

En el caso de la construcción, su participación en el número de contratos se situó en el 10,1% (3,6 puntos más que en 2019) hasta los 48.463 registros, en un contexto en el que la pronta reactivación del sector tras la declaración del estado de alarma en el mes de marzo, llevó a

CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2020. CANARIAS-NACIONAL

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
AGRICULTURA	2.311	10.828	13.139	87.985	2.784.173	2.872.158
INDUSTRIA	2.921	21.423	24.344	167.956	1.785.376	1.953.332
CONSTRUCCIÓN	5.045	43.418	48.463	111.324	979.437	1.090.761
SERVICIOS	48.926	343.057	391.983	1.178.345	8.848.465	10.026.810
TOTAL	59.203	418.726	477.929	1.545.610	14.397.451	15.943.061

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.5

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN SECTORIAL SOBRE EL TOTAL DEL VAB Y LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL. 2020

	% sobre el total del VAB		% sobre el total de la CONTRATACIÓN	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
AGRICULTURA	2,1	3,5	2,7	18,0
INDUSTRIA	6,8	16,3	5,1	12,3
CONSTRUCCIÓN	7,2	6,3	10,1	6,8
SERVICIOS	83,8	74,0	82,0	62,9

Fuente: INE, ISTAC, SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.6

que la cifra de contratación se redujera en menor medida que en el caso de los otros sectores.

En el global del Estado, ambos sectores mostraron un menor peso sobre el total de la contratación que en las Islas, contabilizando un 62,9% en el caso de los servicios, y un 6,8% en el ámbito de la construcción.

Por su parte, la agricultura y la industria también ilustran las diferencias en la estructura de la contratación de los dos ámbitos geográficos, aunque en este caso, ambos sectores tienen una participación menor en el sistema productivo de Canarias.

De tal modo, al tiempo que el sector agrario aglutinó en el Archipiélago un 2,7% de los contratos formalizados en 2020 (frente al 2,0% que suponía en 2019), en el conjunto del país representó un 18,0%, en consonancia con el mayor peso que ostenta este sector en la actividad productiva nacional.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES. CANARIAS 2020

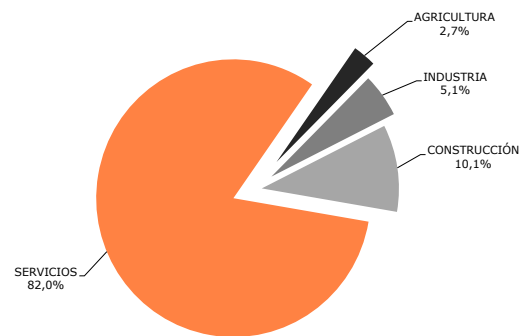


GRÁFICO 4.4.4

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES. NACIONAL 2020

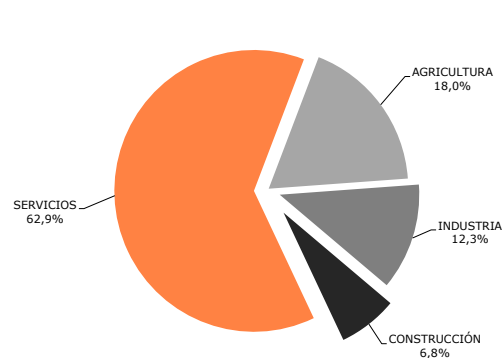


GRÁFICO 4.4.5

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. AGRICULTURA

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2019	%	2019	%	2020	%	2020	%
INDEFINIDOS	2.599	15,4	101.530	3,2	2.311	17,6	87.985	3,1
TEMPORALES	14.317	84,6	3.032.139	96,8	10.828	82,4	2.784.173	96,9
TOTAL	16.916	100	3.133.669	100	13.139	100	2.872.158	100

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.7

Por otro lado, la industria sigue representando en el conjunto del Estado más del doble que en las Islas, concentrando el 12,3% de los contratos registrados a lo largo del año de referencia, por un 5,1% que supuso en Canarias (en 2019 representó un 4,0%).

Continuando con el análisis estructural de la contratación, entramos ahora al detalle de las diferentes modalidades en cada uno de los sectores.

En este sentido, el sector agrario sigue siendo el que más utilizó la modalidad indefinida en las Islas, con un 17,6% de los contratos registrados en esta actividad en 2020, a diferencia del ámbito estatal, donde, al contrario, fue la rama productiva que recurrió en menor medida a este tipo de contratos, con un 3,1% del total del sector.

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. INDUSTRIA

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2019	%	2019	%	2020	%	2020	%
INDEFINIDOS	4.284	12,4	221.160	9,7	2.921	12,0	167.956	8,6
TEMPORALES	30.178	87,6	2.059.478	90,3	21.423	88,0	1.785.376	91,4
TOTAL	34.462	100	2.280.638	100	24.344	100	1.953.332	100

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.8

Las características de la actividad agraria son las que explican el alto grado de utilización de la contratación indefinida en este sector en Canarias, tomando una gran relevancia los contratos indefinidos sujetos a jornada a tiempo parcial y, especialmente, la tipología de contratos fijos discontinuos, una herramienta que permite a esta actividad adaptarse a las circunstancias de una producción muy condicionada por la marcada estacionalidad que caracteriza a los cultivos de temporada, como el tomate, que resultan fundamentales en el desarrollo de la agricultura canaria.

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. CONSTRUCCIÓN.

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2019	%	2019	%	2020	%	2020	%
INDEFINIDOS	6.383	11,5	139.135	11,2	5.045	10,4	111.324	10,2
TEMPORALES	49.178	88,5	1.100.689	88,8	43.418	89,6	979.437	89,8
TOTAL	55.561	100	1.239.824	100	48.463	100	1.090.761	100

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.9

CONTRATOS REGISTRADOS. CANARIAS-NACIONAL. SERVICIOS

	Canarias		Nacional		Canarias		Nacional	
	2019	%	2019	%	2020	%	2020	%
INDEFINIDOS	84.361	11,3	1.697.609	10,7	48.926	12,5	1.178.345	11,8
TEMPORALES	660.832	88,7	14.160.481	89,3	343.057	87,5	8.848.465	88,2
TOTAL	745.193	100	15.858.090	100	391.983	100	10.026.810	100

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.10

No obstante, en el resto del país, la gran extensión de las explotaciones agrarias, además de la existencia de una gran variedad de cultivos de temporada a lo largo del año, justifican el mayor grado de utilización de la contratación de duración determinada o "causal". Así, la contratación temporal representó en el conjunto del Estado un 96,9% del total del sector.

Por lo que se refiere al sector industrial en el transcurso de 2020, en el Archipiélago se formalizaron 24.344 contratos, de los cuales 2.921 fueron indefinidos, un 12,0% del total de esta actividad productiva.

Este resultado supera el apuntado en el conjunto nacional, en el que el peso de la contratación indefinida se situó en un 8,6% del total de contratos registrados en la industria.

En cuanto a la construcción, el carácter transitorio de los requerimientos del factor trabajo implica que la mayoría de los contratos formalizados a lo largo del último año fueran de duración determinada, contabilizando un 89,6% del total del sector en las Islas, lo que equivale a un total de 43.418 unidades; lo que también se extiende a los servicios, en los que se registraron 343.057 contratos de duración determinada, un 87,5% del total del sector en las Islas. En el ámbito nacional, los resultados de ambos sectores fueron muy similares, con un 89,8% en el caso de la construcción, y un 88,2% en los servicios.

Analizando ahora la evolución interanual de la contratación por sectores, se evidencia que todos ellos anotaron caídas notables en Canarias que resultaron más intensas que a escala nacional, en un escenario en el que, como ya hemos señalado, el impacto de la pandemia y de las medidas frente a esta, paralizó la mayoría de la actividad económica durante buena parte del año.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2019-2020. CANARIAS-NACIONAL

	AGRIC.	INDUSTRIA	CONST.	SERVICIOS	TOTAL
CANARIAS					
INDEF.	-11,1	-31,8	-21,0	-42,0	-39,4
TEMP.	-24,4	-29,0	-11,7	-48,1	-44,5
TOTAL	-22,3	-29,4	-12,8	-47,4	-43,9
NACIONAL					
INDEF.	-13,3	-24,1	-20,0	-30,6	-28,4
TEMP.	-8,2	-13,3	-11,0	-37,5	-29,3
TOTAL	-8,3	-14,4	-12,0	-36,8	-29,2

Fuente: SEPE
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.11

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD.
2019-2020**

	2019	2020	VAR. 19-20	
			Abs.	%
Agricultura	16.916	13.139	-3.777	-22,3
Industria	34.462	24.344	-10.118	-29,4
Construcción	55.561	48.463	-7.098	-12,8
Servicios	745.193	391.983	-353.210	-47,4
Comercio y reparación de vehículos	112.779	71.435	-41.344	-36,7
Transporte y almacenamiento	49.001	31.437	-17.564	-35,8
Hostelería	280.477	92.243	-188.234	-67,1
Información y comunicaciones	15.252	9.246	-6.006	-39,4
Actividades financieras y de seguros	2.240	1.450	-790	-35,3
Actividades inmobiliarias	3.629	2.073	-1.556	-42,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.832	13.651	-12.181	-47,2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	101.139	64.255	-36.884	-36,5
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	17.760	17.335	-425	-2,4
Educación	25.581	18.594	-6.987	-27,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	42.617	38.370	-4.247	-10,0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	42.345	16.301	-26.044	-61,5
Otros servicios	21.211	10.703	-10.508	-49,5
Actividades del hogar	5.238	4.796	-442	-8,4
Org. Extraterritoriales		92	94	2
TOTAL	852.132	477.929	-374.203	-43,9

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 4.4.12

Dentro de este comportamiento, destacó el descenso apreciado por la contratación en los servicios, que se redujo un 47,4% con respecto al dato de 2019, frente al retroceso del 36,8% en el ámbito estatal. Se trata, sin duda, del sector en el que la contratación ha resultado más castigada, con diferencia, durante la crisis sanitaria, debido a la marcada terciarización de la economía de las Islas.

Tras estos, se situó el sector industrial, en el que la cifra de contratación constató una caída del 29,4% en relación con el ejercicio previo (un descenso del 14,4% en el conjunto del país); al tiempo que la agricultura cerró 2020 apuntando un retroceso interanual del 22,3% (-8,3% el global nacional).

Por su parte, los contratos registrados en la construcción cerraron 2020 anotando el retroceso interanual de menor intensidad, del orden del 12,8% (-12,0% en el conjunto de la media nacional), debido a que la actividad de este sector pudo reiniciarse con una relativa prontitud, tras la declaración del estado de alarma y el comienzo de la crisis sanitaria.

A continuación, profundizando en el comportamiento de las distintas ramas de actividad que componen los servicios, se constata que la "Hostelería" y el "Comercio" siguen encabezando la contratación del sector, dado que concentran, en conjunto, un 34,2% del total, lo que

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES.
CANARIAS - NACIONAL. 2019-2020**

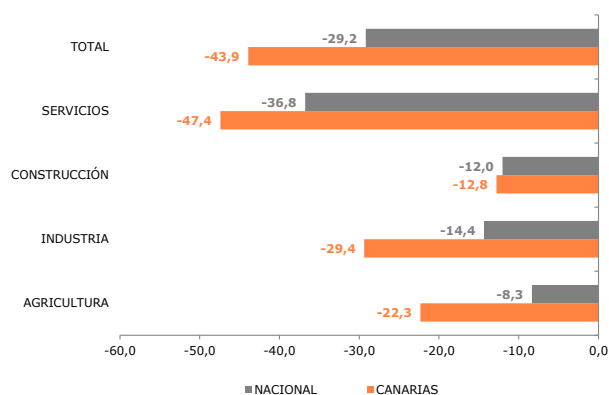


GRÁFICO 4.4.6

se traduce en 163.678 contratos, si bien, es importante destacar que la rama de la "Hostelería" ha visto aminorada su cuota de participación de forma significativa, pasando del 32,9% que suponía en 2019, al 19,3% al término del pasado ejercicio, lo que pone de relieve la incidencia de la paralización casi total de la actividad turística, debida a los efectos del COVID-19 y las restricciones a la actividad y a la movilidad.

En términos interanuales, esta rama observó el descenso más acusado del sector, cifrado en un 67,1%, mientras que la "Actividad comercial" apuntó un decrecimiento del 36,7%, fruto del estancamiento del consumo y del estancamiento del turismo.

En cuanto al resto de actividades del sector, los retrocesos relativos más destacados se registraron en ramas como las "Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento", "Otros servicios" o las "Actividades profesionales, científicas y telecomunicación", en las que la contratación cayó a razón de un 61,5%, un 49,5% y un 47,2%, en cada caso.

Otras ramas relevantes como las "Actividades administrativas y servicios auxiliares" o el "Transporte", culminaron el año anotando una disminución del 36,5% en el primer caso, y del 35,8% en el segundo.

Por último, en lo relativo a la modalidad de los contratos, la contratación de carácter indefinido descendió en todos los sectores durante 2020, haciéndolo de forma más acusada en los servicios, en los que se registró un 42,0% menos de esta tipología contractual.

En el caso de la industria y la construcción, la contratación indefinida apuntó sendas disminuciones interanuales del 31,8% y del 21,0%, respectivamente.

La agricultura experimentó el retroceso más moderado de los contratos indefinidos, cifrado en un 11,1%, en comparación con el resultado del año anterior.

En lo que respecta a la contratación de duración determinada, se evidenció una fuerte minoración interanual del 48,1% en los servicios; al tiempo que la industria y la agricultura anotaron respectivas contracciones del 29,0% y del 24,4 por ciento.

La reducción de menor intensidad de los contratos temporales se localizó en el ámbito de la construcción, y fue del 11,7% con respecto al dato registrado durante 2019.

4.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

Si bien la evolución de la economía, las reformas laborales y la aplicación de medidas complementarias han sido los elementos que han guiado el comportamiento de la contratación registrada durante los últimos años, la irrupción de la pandemia ha supuesto un factor determinante en los resultados registrados durante el pasado 2020.

La trayectoria de los contratos venía ya acusando desde finales de 2019 los efectos de la desaceleración del crecimiento económico a nivel global, una circunstancia a la que las Islas no fueron ajenas.

Ya en 2020, el impacto del COVID-19 y de las medidas de restricción a la actividad y a la movilidad adoptadas para su contención, supuso la paralización, prácticamente total, de la actividad, causando unos efectos demoledores para la economía de las Islas, máxime, al tratarse de una economía como la nuestra, muy orientada a las actividades de los servicios, precisamente, las más castigadas desde el inicio de la crisis sanitaria.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2020

	2020	% s/ el total	VAR. 19-20	
			ABS.	%
CANARIAS				
INDEFINIDOS	59.203	12,4	-38.424	-39,4
INICIALES	18.135	3,8	-11.021	-37,8
TIEMPO COMPLETO CONV.	18.386	3,8	-12.616	-40,7
TOTAL	36.521	7,6	-23.637	-39,3
INICIALES	13.852	2,9	-7.837	-36,1
TIEMPO PARCIAL CONV.	8.830	1,8	-6.950	-44,0
TOTAL	22.682	4,7	-14.787	-39,5
DURACIÓN DETERMINADA	410.279	85,8	-333.806	-44,9
TIEMPO COMPLETO	244.808	51,2	-191.610	-43,9
TIEMPO PARCIAL	165.471	34,6	-142.196	-46,2
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	6.348	1,3	-1.009	-13,7
OTROS	2.099	0,4	-964	-31,5
TOTAL	477.929	100,0	-374.203	-43,9
NACIONAL				
INDEFINIDOS	1.545.610	9,7	-613.824	-28,4
INICIALES	521.934	3,3	-213.615	-29,0
TIEMPO COMPLETO CONV.	407.124	2,6	-132.101	-24,5
TOTAL	929.058	5,8	-345.716	-27,1
INICIALES	414.579	2,6	-173.785	-29,5
TIEMPO PARCIAL CONV.	201.973	1,3	-94.323	-31,8
TOTAL	616.552	3,9	-268.108	-30,3
DURACIÓN DETERMINADA	14.207.062	89,1	-5.883.447	-29,3
TIEMPO COMPLETO	9.882.154	62,0	-3.100.429	-23,9
TIEMPO PARCIAL	4.324.908	27,1	-2.783.018	-39,2
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	76.024	0,5	-45.887	-37,6
OTROS	114.365	0,7	-26.002	-18,5
TOTAL	15.943.061	100,0	-6.569.160	-29,2

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN.
CANARIAS 2007-2020

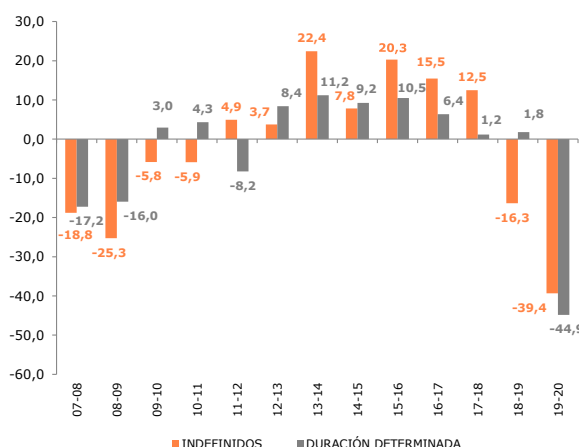


GRÁFICO 4.5.1

A lo largo de este capítulo hemos tratado de poner de relieve los factores que caracterizan la estructura de la contratación en el Archipiélago, y que, por tanto, explican los resultados del pasado ejercicio, en el que se evidenció una notable minoración del 43,9% con respecto al dato de 2019, lo que implica la formalización de un total de 477.929 contratos, una disminución de 374.203 unidades, en términos absolutos.

Resulta relevante, asimismo, destacar que el número de contratos también se vio muy afectado en el conjunto del territorio nacional, aunque lo hizo con una menor intensidad que en Canarias, anotando una caída interanual del 29,2%, 6.569.160 registros menos que en 2019, lo que ilustra la especial vulnerabilidad de la economía canaria ante los efectos de una crisis como en la que estamos inmersos desde el pasado ejercicio.

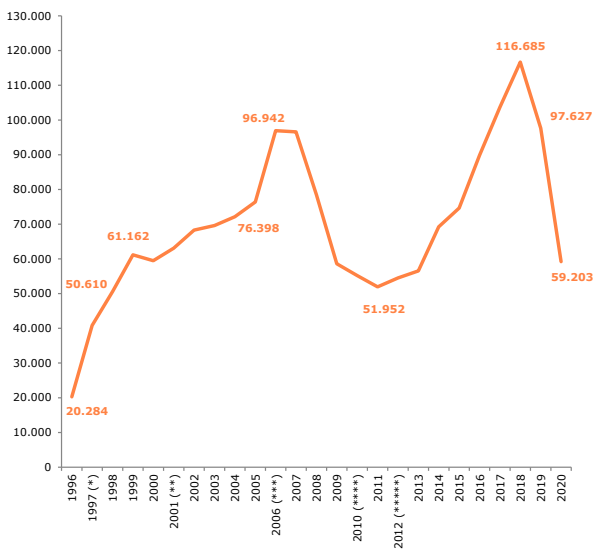
Entrando ya en un mayor nivel de detalle, y analizando los datos según la modalidad contractual, de la cifra total de contratos formalizados durante 2020, se registraron 59.203 de carácter indefinido, lo que se traduce en una cuota de participación del 12,4% sobre el total de las Islas. En términos interanuales, esto implica una caída del 39,4%, que equivale a 38.424 registros menos que en 2019.

Pese a este resultado, la representación de la contratación indefinida en Canarias sigue estando por encima de la media del Estado, donde esta modalidad supuso el 9,7% del total de contratos formalizados al cierre de 2020, anotando una disminución interanual del 28,4 por ciento.

En lo que se refiere al tipo de jornada, la contratación indefinida en las Islas apreció la firma de 36.521 contratos a tiempo completo y 22.682 a tiempo parcial, lo que se traduce en sendas reducciones interanuales de 23.637 (-39,3%) y 14.787 contratos (-39,5%), en cada caso.

Por lo que respecta a las conversiones, un 46,0% de los contratos indefinidos suscritos en el Archipiélago durante el pasado año tenía su origen en un contrato temporal, un total de 27.216 contrataciones, lo que supone una cifra muy relevante, en un contexto de escasos incentivos que fomenten el uso de esta vía para la estabilidad en el

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2020



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

GRÁFICO 4.5.2

empleo, sobre todo en un año como 2020, en el que las empresas se han debido enfrentar a una coyuntura especialmente compleja y muy marcada por altas dosis de incertidumbre.

Por su parte, los contratos de duración determinada alcanzaron en el balance del ejercicio de referencia un total de 410.279 registros, lo que se traduce en un decrecimiento interanual del 44,9%, 333.806 contratos menos que en el año anterior.

En función del tipo de jornada, la contratación temporal apuntó un total de 244.808 contratos a tiempo completo y 165.471 a tiempo parcial, lo que implica una contracción interanual de 191.610 unidades (-43,9%) en el primer caso, y de 142.196 registros (-46,2%) en el segundo.

Resulta necesario resaltar que la contratación de naturaleza temporal supone un importante instrumento que no solo implica una modalidad contractual permitida y perfectamente admisible, sino que, además, se trata de una herramienta esencial a la hora de adaptar la demanda de mano de obra de las empresas a las condiciones que impone la actividad económica, sobre todo en el caso los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción, lo que no es óbice para que las empresas pongan también en valor las ventajas que suponen la formación y la estabilidad en la configuración de sus plantillas.

Esta circunstancia adquiere un especial significado en un escenario como el actual, en el que el comportamiento de la actividad económica se ve muy condicionado y muy afectado por un elevado grado de incertidumbre en torno a cómo evolucionará la pandemia y sobre cuál será el ritmo de recuperación de la economía.

En esta tesitura, cobra una mayor relevancia, si cabe, el diseño de las medidas de corte laboral, diferenciando de forma clara entre lo que constituye una temporalidad adecuada y necesaria, y la que se

PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL. 2007-2020

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

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año;

Fuente: INE, EPA; Eurostat

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

podría redirigir a otras modalidades de contratación, que supondría una mayor estabilidad en el tiempo, de forma que el tejido productivo esté dotado de la flexibilidad interna necesaria que le permita siempre adaptarse de forma ágil y adecuada a las circunstancias económicas de cada momento.

Abordamos, a continuación, el análisis de los datos referidos a la contratación total por tipo de jornada, haciendo especial hincapié en la contratación a tiempo parcial, sin perder de vista que durante el pasado 2020, los contratos a tiempo completo contabilizaron un total de 288.176 formalizaciones, lo que implica un descenso interanual del 42,9%, 216.619 unidades menos que en 2019.

En lo concerniente a los datos de contratación a tiempo parcial, se aprecia que, al término del último año, se habían suscrito en Canarias 189.753 contratos sujetos a una jornada parcial, lo que supone una disminución interanual del 45,4 por ciento.

No obstante, las Islas siguen superando el nivel de participación de esta tipología de contratación mostrado en el ámbito del Estado, con una cuota del 39,7%, frente al 31,3% que representó a nivel nacional.

Pese a esta diferencia en los porcentajes de participación de este tipo de contratos, la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE, estima que el porcentaje de ocupados a tiempo parcial no resulta tan dispar en ambos ámbitos geográficos, contabilizando un 12,4% del total de la población ocupada en el caso de las Islas, y un 14,5% en el conjunto del país.

En este sentido, si observamos los resultados del conjunto de la Eurozona, se aprecia que el porcentaje de ocupados a tiempo parcial alcanzó al cierre de 2020 un 19,8% del total de ocupados, con lo que aún resta margen para la convergencia.

Resulta necesario, por tanto, mejorar y potenciar la contratación a tiempo parcial, lo que brindaría a las empresas la posibilidad de llevar

TABLA 4.5.2

a cabo una mejor y más flexible distribución del tiempo de trabajo, eliminando trámites redundantes e innecesarios que únicamente demoran los procedimientos administrativos, convirtiéndola en un recurso más atractivo y de mayor utilidad, tanto para los trabajadores como para las empresas.

En cuanto al conjunto de los contratos de formación y prácticas, integrado por los de prácticas, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, y los contratos para la formación y el aprendizaje, se experimentó durante el pasado ejercicio una caída interanual del 13,7 por ciento.

Estas modalidades, que resultan muy relevantes de cara a la formación profesional para el empleo, ya venían mostrando resultados negativos desde 2019, en un contexto en el que la aprobación, a finales de diciembre de 2018, del 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 de empleo, implicó la derogación expresa de diversas medidas en materia contractual e incentivos a la contratación, dentro de los que destacaban 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, o los incentivos a los contratos en prácticas, entre otras.

Por su parte, la OCDE sigue otorgándole una gran importancia a la inversión en formación, y a la adaptación de esta a los requerimientos del mercado laboral, lo que implica desempeñar labores de acompañamiento a los trabajadores, tanto en el acceso, como en el mantenimiento y el retorno al empleo, para lo que resulta primordial conocer cuáles son las necesidades de mano de obra de las empresas.

Esto resulta esencial en una coyuntura económica como la actual, en la que muchos sectores y actividades deberán adaptarse a las nuevas circunstancias surgidas tras la pandemia del COVID-19, por lo que se antoja necesario desarrollar y potenciar las nuevas formas de trabajo a través de la transformación digital y la actualización del catálogo de especialidades formativas, equiparando las necesidades del tejido productivo a la oferta de formación.

Esta transición debe incluir también al factor trabajo, de forma que aquellos trabajadores que hubieran perdido su empleo en actividades en declive o muy afectadas por la incidencia de la crisis sanitaria, independientemente de su edad, tengan la posibilidad de actualizar y reorientar su formación y conocimientos hacia nuevas profesiones.

En lo que respecta a la contratación por sectores de actividad, al cierre del año los servicios apuntaron en Canarias la caída interanual más acusada, cifrada en un 47,4%, con lo que han perdido algo de representación, si bien, siguen ostentando el mayor porcentaje de participación sobre el total de la contratación, con un 82,0% del total (en 2019 suponían el 87,5%).

En el caso de la construcción, se apreció un retroceso de menor intensidad que en el resto de sectores, del orden del 12,8% interanual, debido a que su actividad pudo retomarse de forma parcial con cierta

prontitud, con lo que culminó el año concentrando el 10,1% de los contratos suscritos en 2020 (3,6 puntos más que en 2019).

A escala nacional, los servicios también registraron la mayor parte de las nuevas contrataciones, aunque su peso resulta menor que en el Archipiélago, con un 62,9% del total.

Asimismo, el sector agrario y la industria tuvieron una mayor presencia en este ámbito, con una participación del 18,0% y del 12,3%, respectivamente; mientras que en las Islas, estos sectores suscribieron el 2,7% de la contratación total en el primer caso, y el 5,1% en el segundo.

Para terminar nuestro estudio de la contratación registrada, realizamos una serie de consideraciones finales, destacando, especialmente, la conveniencia de seguir insistiendo en las reformas que el mercado laboral necesita para seguir reforzando la creación de empleo y garantizar la supervivencia del tejido productivo, lo que adquiere una especial relevancia en la situación actual.

En este sentido, es fundamental conocer con antelación todos los posibles efectos que se puedan propiciar con el diseño y la aplicación de determinadas medidas, con el objetivo de llevar a cabo el desarrollo de unas políticas públicas y medidas específicas que tengan un impacto cierto y positivo sobre la creación de empleo y las empresas, huyendo de todas aquellas políticas que puedan suponer mayores trabas al desarrollo de nuestra economía, en un momento, además, en el que el tejido productivo precisa de todas las ayudas posibles para acometer la recuperación, tras el duro golpe que está suponiendo la crisis sanitaria derivada del COVID-19, tanto para los trabajadores como para las empresas y los autónomos.

En esta línea, las reformas en el ámbito laboral y las políticas de empleo juegan un papel fundamental en la resolución de las dificultades que debe encarar el mercado de trabajo, por lo que deben aplicarse todas aquellas medidas que impulsen la generación de empleo y reduzcan los costes laborales, así como otras que supongan una disminución de la carga fiscal que ya soportan las empresas, y una reducción de carácter estructural en las cotizaciones a la Seguridad Social, dado que muchas de ellas se enfrentan a sus obligaciones tributarias en un escenario en el que no generan ingresos suficientes, o ninguno, debido a las restricciones a la actividad y a la movilidad adoptadas frente a la pandemia.

Por otra parte, resulta importante crear todos aquellos incentivos que tengan como objeto la participación en el mercado formal y el afloramiento de aquellas actividades que se desarrollen de manera irregular, máxime, en un momento como el actual, para lo que es esencial, no solo la reducción de las cargas impositivas, sino también el desarrollo de la simplificación administrativa y la eliminación de trámites y demoras innecesarias, dando un mayor grado de estabilidad al mercado laboral.

Todo ello no resultará posible si no contamos con un sistema de relaciones laborales ágil, flexible y con capacidad de adaptación a los cambios, que brinde, tanto a los trabajadores como a las empresas, la capacidad necesaria para un correcto funcionamiento del mercado de



trabajo. Por contra, el sistema laboral en el conjunto del país se caracteriza por una serie de rigideces que repercuten en nuestro mercado laboral, generando ineficiencias.

En este sentido, las medidas incluidas en la Reforma Laboral de 2012 y otras normas posteriores en materia de contratación, han flexibilizado las condiciones del ámbito laboral, pero han sido insuficientes, por lo que resulta prioritario insistir en la aplicación de reformas que sirvan para acabar con muchas de las ineficiencias que siguen lastrando las relaciones laborales, como la falta de seguridad jurídica ante los múltiples cambios normativos, la insuficiencia de las medidas de flexibilidad interna como alternativa a la flexibilidad externa, los elevados costes de despido de los contratos indefinidos, la excesiva judicialización e inseguridad jurídica que traen consigo los procedimientos de despido colectivo, la confusión que supone el maremágnum de bonificaciones que desorienta en lugar de facilitar la contratación, un sistema de clasificaciones profesionales que no facilita la movilidad funcional, la ausencia de una adaptación suficiente de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas o la elevada tasa impositiva del factor trabajo.

En este contexto, los esfuerzos deben propiciar la recuperación económica y la flexibilización de las condiciones en las que desarrollan su actividad las empresas, otorgándoles una mayor capacidad de adaptación a la realidad actual, y eliminando todas aquellas trabas que puedan entorpecer la reactivación de estas y, por tanto, la creación de empleo y el crecimiento económico.

En síntesis, las propuestas de reforma deben tener como objetivo superar retos como la transición digital, las nuevas formas del trabajo o los cambios demográficos y familiares, construyendo, de este modo, un marco legal que provea de la seguridad jurídica suficiente para el adecuado desarrollo del mercado de trabajo, descartando medidas que puedan suponer aumentos no deseados de los costes laborales, y que condicionarían la recuperación.

En este escenario, resulta prioritario seguir empleando todos los cauces establecidos por el diálogo y la concertación social, fomentando la participación de los agentes sociales y económicos en el diseño de las reformas que deberán cimentar la recuperación económica e impulsar el crecimiento y la mejora de la competitividad de nuestras empresas, aumentando su capacidad de adaptación a una demanda cambiante, y propiciando una creación de empleo sostenible en el tiempo.

Para ello, como ya hemos indicado, es necesario evitar que las excesivas cargas administrativas y el aumento de los costes laborales supongan un obstáculo adicional, en un momento muy complejo, debido al impacto de la pandemia y las medidas para su contención, que debe aprovecharse para reforzar la flexibilidad interna de un mercado laboral muy castigado por la crisis sanitaria, y garantizar la supervivencia del empleo y del tejido productivo.