

2. Relaciones Laborales y contratación



2.1. INTRODUCCIÓN

Tras haber transcurrido algo más de tres años desde la entrada en vigor de la última reforma laboral dialogada, materializada a través del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, conviene recordar el contexto en el que se aprobó y las novedades que esta supuso, dado que implicó un cambio de paradigma en el ámbito de la relaciones laborales.

La citada norma se vio condicionada por dos aspectos:

1.) El compromiso con la Unión Europea, que exigía que hubiera una Reforma Laboral para que se liberaran los fondos europeos.

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

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

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

Las negociaciones abordaron las siguientes cinco grandes materias, que, a grandes rasgos, resumimos a continuación:

- I. La contratación laboral.
- II. Flexibilidad interna.
- III. Subcontratación.
- IV. ERTES.
- V. Negociación colectiva.

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

1.- En relación con los contratos formativos se pretendió ser más exigente en la conexión entre los estudios y la práctica profesional, por lo que el nuevo contrato formativo en alternancia se reforzó, dirigiéndose principalmente a los ciclos de Formación Profesional y, particularmente, a la Formación Dual, que se pretende reformar y a la que en Canarias también se le dio un notable protagonismo a través de los acuerdos de la Concertación Social.

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

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

En relación con los contratos temporales, se llevó a cabo una profunda modificación de su régimen jurídico, que era el principal cambio solicitado por Europa, con el objetivo de reducir las tasas de temporalidad.

En este sentido, se derogó el contrato de obra o servicio determinado, lo que nos perjudica de forma notable la economía de Canarias, al sustentarse muchas de nuestras actividades (Sentencia del Tribunal Supremo de Diciembre de 2020).

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

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

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

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

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

Parece que solo afecta a las contratatas y subcontratatas -sobre todo empresas contratistas de otras-, pero este contrato (obra o servicio determinado) también lo empleaban las empresas para la realización de obras o servicios con autonomía o sustantividad dentro de su actividad normal, contratos por proyectos de las organizaciones empresariales, por lo que algunos sectores se encontraron, desde un primer momento, con dificultades de adaptación de la contratación laboral.

Finalmente, al inicio de los periodos de inactividad no se contempla indemnizaciones y el trabajador pasaría al desempleo y se habilita el uso del fijo discontinuo a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que hasta ahora no podían utilizarlo, lo que preveía la necesidad de modificar la Ley del 1994 de las ETT, que casi tiene 30 años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En relación con los MECANISMOS RED, que abriría en Consejo de Ministros para supuestos excepcionales, complejos, en principio suponían una mejora sustancial del mecanismo, que sería por crisis económicas o transiciones sectoriales, siendo ERTE por causas cíclicas o económicas para ayudar a los sectores, que estarían dotados de exoneraciones y compromiso de mantenimiento de empleo, y en caso de quebranto, solamente tendrían que devolver las exoneraciones del trabajador despedido.

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

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

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

2.2. Contratación laboral.

2.3. Relaciones Laborales.

2.4. Principales Resultados

2.2. CONTRATACIÓN LABORAL.

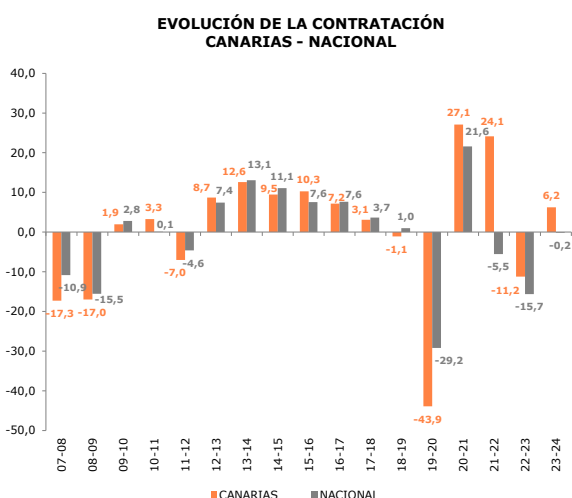
2.2.1. Contrataciones registradas en Canarias en 2024

La contratación en el Archipiélago culminó el pasado 2024 registrando un total de 711.169 contratos, lo que implica 41.758 formalizaciones más que en el año anterior, un incremento relativo del orden del 6,24 por ciento.

Por contra, la media nacional describió un retroceso en el número de contrataciones, con una leve tendencia opuesta a las islas, y se cifró en un 0,16%, 24.101 registros de contratos menos que en 2023, hasta contabilizar un total de 15.420.104 contratos.

Así, tanto la contratación temporal como la indefinida culminaron el año con valores positivos en Canarias, en un escenario influenciado por la mejoría sustancial que ha venido mostrando especialmente la actividad turística en los últimos años, y en el que el conjunto de la economía continúa avanzando en su adaptación a las condiciones establecidas en la múltiples normas impuestas por el Gobierno del Estado después de la Reforma Laboral de 2021; un proceso no exento de dificultades e inseguridad jurídica, debido a la poca flexibilidad otorgada al tejido productivo para ello.

GRÁFICO 2.2.1



Se destaca la necesidad de un marco jurídico más claro, sencillo y seguro que permita a las empresas contratar con agilidad y sin excesiva carga normativa como observaremos en el apartado 2.3.5.

En relación con las cifras previas a la pandemia, la contratación al cierre de 2024 resultó un 21,4% inferior a los datos que se registraban en 2019, con 182.721 inscripciones menos, si bien, es cierto que el notable cambio en materia normativa con la modificación del modelo contractual también ha influido en la evolución de la contratación en los últimos dos años.

En el conjunto del país, tras tres ejercicios consecutivos experimentando disminuciones en el número de contratos registrados, la contratación se situó al término de 2024 un 31,5% por debajo del dato de 2019, esto es, 7.092.117 formalizaciones menos que antes de la crisis sanitaria.

Una vez expuestos los datos más generales, comenzamos el análisis de la evolución de las distintas modalidades contractuales a lo largo del

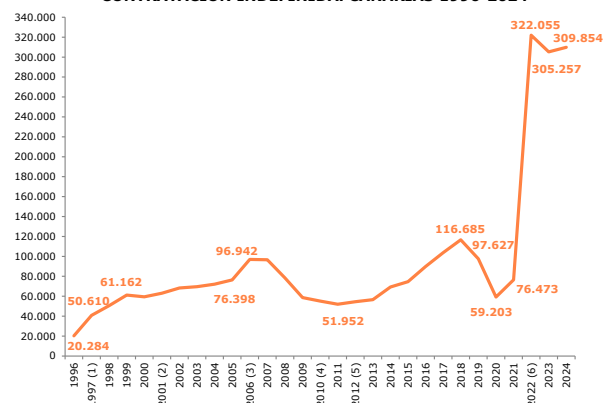
pasado 2024, aunque es preciso recordar que el 31 de marzo de 2022 entraron en vigor los elementos relacionados con las modalidades contractuales de la última Reforma Laboral.

En primer lugar, el número de contratos de carácter indefinido culminó el pasado ejercicio con un incremento del 1,5%, lo que implica 4.597 contratos más, alcanzando una cifra total de 309.854 inscripciones, el 43,6% del total en Canarias (2,0 puntos menos que en 2023).

Con respecto a las cifras prepandemia, en 2024 se formalizaron 212.227 contratos indefinidos más que en 2019, un 217,4% adicional.

Por otra parte, a escala nacional, esta modalidad contractual saldó el pasado año con un retroceso interanual del 2,1%, registrando 138.991 contratos menos que un año antes, hasta totalizar 6.481.992 formalizaciones, lo que equivale a un 42,0% del total de contratos registrados en el año de referencia, una cuota que, como sucede en toda la serie histórica, se situó por debajo del caso del Archipiélago.(43,6% en canarias frente al 42,0% nacional).

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. CANARIAS 1996-2024



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

GRÁFICO 2.2.2

Entrando a detallar dentro de esta tipología, los **contratos indefinidos ordinarios** en las Islas fueron mayoría a lo largo de 2024, contabilizando un total de 265.574 contratos registrados, 7.061 contratos más que el ejercicio precedente, un crecimiento relativo del 2,7 por ciento.

En el caso del conjunto del país, hay una leve caída del orden del 0,8%, lo que implica 33.255 contratos menos que en 2023, hasta contabilizar un total de 4.273.962 indefinidos ordinarios al cierre del año. Ya en 2023 venían ofreciéndose una caída incluso con respecto a 2022 mayor del 8,5%.

En cuanto al tipo de jornada, los indefinidos ordinarios a tiempo completo alcanzaron en Canarias un total de 166.771 inscripciones, superando la cifra del año anterior a razón de un 4,5 por ciento.

De la misma manera, los indefinidos ordinarios formalizados a tiempo parcial alcanzaron a lo largo de 2024 una cifra de 93.774 inscripciones, un 2,2% más que un año antes.

No obstante, el registro de contratos indefinidos ordinarios en ambos tipos de jornada se situó por encima de los valores previos a la crisis sanitaria, con un alza del 185,6% en la jornada a tiempo completo, y del 189,0% en el caso de la jornada a tiempo parcial.

Profundizando aún más, y observando los datos según el origen de la formalización del contrato, se observa un resultado importante, y es

que los indefinidos ordinarios iniciales aumentaron durante 2024 un 3,3% -una cierta ralentización con respecto al incremento de 2023-, si bien supone 7.927 contratos adicionales, hasta alcanzar un total de 246.928 contrataciones; se sigue produciendo una caída de las conversiones de contratos de duración determinada en indefinidos ordinarios, que saldaron el año de referencia con una minoración del

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2024

	2019	...	2022	2023	2024	% s/ el total	VAR. 23-24		VAR. 19-24	
							ABS.	%	ABS.	%
CANARIAS										
INDEFINIDO	97.627	...	322.055	305.257	309.854	43,6	4.597	1,5	212.227	217,4
INDEFINIDO ORDINARIO										
INICIALES	47.023	...	208.775	239.001	246.928	34,7	7.927	3,3	199.905	425,1
CONVERSIONES	45.581	...	66.265	19.512	18.646	2,6	-866	-4,4	-26.935	-59,1
TOTAL	92.604	...	275.040	258.513	265.574	37,3	7.061	2,7	172.970	186,8
TIEMPO COMPLETO										
INICIALES	29.156	...	128.689	153.112	158.564	22,3	5.452	3,6	129.408	443,8
CONVERSIONES	31.002	...	45.992	13.659	13.236	1,9	-423	-3,1	-17.766	-57,3
TOTAL	60.158	...	174.681	166.771	171.800	24,2	5.029	3,0	111.642	185,6
TIEMPO PARCIAL										
INICIALES	17.867	...	80.086	85.889	88.364	12,4	2.475	2,9	70.497	394,6
CONVERSIONES	14.579	...	20.273	5.853	5.410	0,8	-443	-7,6	-9.169	-62,9
TOTAL	32.446	...	100.359	91.742	93.774	13,2	2.032	2,2	61.328	189,0
FIJO DISCONTINUO										
INICIALES	3.822	...	39.593	44.552	42.482	6,0	-2.070	-4,6	38.660	1011,5
CONVERSIONES	1.201	...	7.422	2.192	1.798	0,3	-394	-18,0	597	49,7
TOTAL	5.023	...	47.015	46.744	44.280	6,2	-2.464	-5,3	39.257	781,5
DURACIÓN DETERMINADA	744.085	...	411.588	343.694	388.443	54,6	44.749	13,0	-355.642	-47,8
TIEMPO COMPLETO	436.418	...	254.890	215.293	246.247	34,6	30.954	14,4	-190.171	-43,6
TIEMPO PARCIAL	307.667	...	156.698	128.401	142.196	20,0	13.795	10,7	-165.471	-53,8
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	7.357	...	7.036	6.993	6.542	0,9	-451	-6,4	-815	-11,1
OTROS CONTRATOS	3.063	...	13.380	13.467	6.330	0,9	-7.137	-53,0	3.267	106,7
TOTAL	852.132	...	754.059	669.411	711.169	100,0	41.758	6,2	-140.963	-16,5
NACIONAL										
INDEFINIDO	2.159.434	...	7.027.160	6.620.983	6.481.992	42,0	-138.991	-2,1	4.322.558	200,2
INDEFINIDO ORDINARIO										
INICIALES	1.107.584	...	3.529.371	3.867.370	3.875.379	25,1	8.009	0,2	2.767.795	249,9
CONVERSIONES	789.009	...	1.178.262	439.847	398.583	2,6	-41.264	-9,4	-390.426	-49,5
TOTAL	1.896.593	...	4.707.633	4.307.217	4.273.962	27,7	-33.255	-0,8	2.377.369	125,3
TIEMPO COMPLETO										
INICIALES	735.549	...	2.186.367	2.451.243	2.439.960	15,8	-11.283	-0,5	1.704.411	231,7
CONVERSIONES	539.225	...	779.739	305.200	271.466	1,8	-33.734	-11,1	-267.759	-49,7
TOTAL	1.274.774	...	2.966.106	2.756.443	2.711.426	17,6	-45.017	-1,6	1.436.652	112,7
TIEMPO PARCIAL										
INICIALES	372.035	...	1.343.004	1.416.127	1.435.419	9,3	19.292	1,4	1.063.384	285,8
CONVERSIONES	249.784	...	398.523	134.647	127.117	0,8	-7.530	-5,6	-122.667	-49,1
TOTAL	621.819	...	1.741.527	1.550.774	1.562.536	10,1	11.762	0,8	940.717	151,3
FIJO DISCONTINUO										
INICIALES	216.329	...	2.164.875	2.262.819	2.161.959	14,0	-100.860	-4,5	1.945.630	899,4
CONVERSIONES	46.512	...	154.652	50.947	46.071	0,3	-4.876	-9,6	-441	-0,9
TOTAL	262.841	...	2.319.527	2.313.766	2.208.030	14,3	-105.736	-4,6	1.945.189	740,1
DURACIÓN DETERMINADA	20.090.509	...	10.787.883	8.456.609	8.636.257	56,0	179.648	2,1	-11.454.252	-57,0
TIEMPO COMPLETO	12.982.583	...	7.211.749	5.648.156	5.730.640	37,2	82.484	1,5	-7.251.943	-55,9
TIEMPO PARCIAL	7.107.926	...	3.576.134	2.808.453	2.905.617	18,8	97.164	3,5	-4.202.309	-59,1
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	121.911	...	104.173	98.951	98.363	0,6	-588	-0,6	-23.548	-19,3
OTROS CONTRATOS	140.367	...	391.127	267.662	203.492	1,3	-64.170	-24,0	63.125	45,0
TOTAL	22.512.221	...	18.310.343	15.444.205	15.420.104	100,0	-24.101	-0,2	-7.092.117	-31,5

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

4,4%, 866 inscripciones menos, propiciada por el carácter excepcional que la norma reconoce al contrato temporal.

Al analizar estos datos subyace una idea relevante: tras la última reforma laboral, al cierre de 2024 no solo se incrementó notablemente la contratación indefinida de carácter inicial -dada la fuerte limitación a la contratación temporal-, sino que esa limitación afecta a las conversiones.

Como consecuencia, al término de 2024, las conversiones se situaron por segundo año consecutivo en terreno negativo, dado que, por un lado, ya venían de marcar en el año 2022 (primer año de la reforma) un nivel inusualmente alto en la serie histórica, y por otro, al encontrarse más limitada la contratación de duración determinada, se han registrado menos conversiones.

Por su parte, los contratos fijos discontinuos saldaron el pasado 2024 con un total de 44.280 inscripciones, lo que pese a implicar un descenso del 5,3% con respecto al año previo (-2.464 contrataciones), también supuso que esta modalidad contractual perdiera terreno dentro de la estructura general de la contratación, tanto en Canarias como en el conjunto de España, debido a las interpretaciones restrictivas que se está realizando de esta modalidad contractual.

El siguiente apartado se dedica a estudiar la evolución de esta tipología de forma más detallada, debido a la importancia que ha cobrado desde 2022.

Tras estudiar las cifras correspondientes a la contratación indefinida, abordamos a continuación los principales datos relativos a los contratos de duración determinada o temporal, que siguen manteniéndose en cifras moderadas, debido, sobre todo, a la supresión de la modalidad de contrato de obra y servicio determinado establecida en la reforma laboral de 2022, una tipología que hasta 2021 supuso una parte muy considerable de la contratación temporal, y que dotaba a las empresas de una herramienta básica para adaptarse a la evolución y a las condiciones cambiantes y estacionales de la actividad económica.

No obstante, la contratación temporal en Canarias experimentó al cierre de 2024 un incremento interanual del 13,0%, 67.894 inscripciones más que un año antes, hasta situarse en los 388.443 contratos, lo que, sigue suponiendo más de la mitad de contratos formalizados en el Archipiélago, en concreto, un 54,6% del total en el conjunto del pasado año.

Por su parte, el conjunto nacional describió también una variación positiva, si bien, esta resultó más intensa en las Islas, y se cifró en un 2,1%, lo que se traduce en 179.658 registros más que en 2023, hasta contabilizar un total de 8.636.257 contratos de duración determinada, un 56,0% de las contrataciones a escala nacional.

Con respecto a las cifras preCOVID, el número de contratos temporales registrados en Canarias resultó un 47,8% inferior al que se apuntaba en el conjunto de 2019, con 355.642 formalizaciones menos, al contrario de lo que ocurrió, como ya indicamos, en el caso de los indefinidos.

Atendiendo a continuación a los contratos temporales según el tipo de jornada, la jornada a tiempo completo apuntó un incremento inte-

ranual del 14,4%, que equivale a 30.954 registros más que el ejercicio anterior, totalizando 246.247 contratos.

Por su parte, los temporales a tiempo parcial observaron también una tendencia positiva, culminando el año estudiado con un decrecimiento del 10,7%, hasta los 142.196 contratos, lo que supone 13.795 inscripciones más que en 2023.

Para concluir el presente apartado dedicado a los datos más generales, se aprecia que el conjunto de los contratos relacionados con la formación o con la obtención de la práctica profesional terminaron 2024 anotando una minoración del 6,4%, hasta los 6.542 inscripciones (el 0,9% del total de contratos en las Islas), con 451 contrataciones menos que el año previo.

Por otro lado, el grupo de "otros contratos" cayó respecto al peso ganado en 2022 y 2023, con una participación que, incluso, decreció en más de un punto con respecto al año anterior, teniendo un peso residual del 0,9% de la contratación total, lo que implica 6.330 inscripciones, un descenso interanual del 53,0% (7.137 contratos menos).

2.2.2. Contratos fijos discontinuos en 2024.

Dedicamos un apartado exclusivo a la figura del contrato fijo discontinuo, dada la importancia y el peso que esta modalidad ha ganado en los últimos tres años, fruto de la intensa revisión normativa a la que fue sometida en la última reforma laboral, con el objetivo de adaptarse al carácter estacional y de temporada que muestra la demanda del factor trabajo en numerosas actividades que tienen cabida en el conjunto de la economía española.

Sin embargo, es importante no perder de vista que la contratación de duración determinada o temporal ha supuesto un recurso de una enorme utilidad para el tejido productivo durante el proceso de adaptación de la demanda de mano de obra a la realidad económica de cada momento y a la estructura productiva, tanto en el conjunto de España como en Canarias.

De forma concreta, el contrato de obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción han supuesto tradicionalmente un instrumento muy importante para las empresas, si bien, la nueva regulación en materia laboral pretendía poner límite a la contratación de duración determinada, y que produjera un traspaso desde esta última hacia la indefinida, y en concreto, una parte importante hacia el contrato fijo-discontinuo.

No obstante, este cambio de escenario supuso un incremento de las dificultades a las que se deben enfrentar las empresas para ajustarse a las condiciones de la economía, ya que les resta flexibilidad de adaptación y atenaza su capacidad de respuesta ante cambios en las circunstancias económicas.

En cualquier caso, estos factores han redundado en un cambio en la configuración de las plantillas de las empresas y en la forma en que estas gestionan y planifican las relaciones laborales con los trabajadores, una transición no exenta de obstáculos y dificultades, debido al

corto plazo de adaptación, y a la incertidumbre y falta de seguridad jurídica que conlleva.

En cuanto a la naturaleza de este contrato, pese a estar incluido dentro de la modalidad indefinida, goza de un tratamiento jurídico propio con aspectos diferenciados frente al resto de los contratos indefinidos, a saber, los periodos de inactividad y los llamamientos, o el derecho de los trabajadores a acceder subsidios por desempleo, a pesar de que la relación laboral siga manteniendo su vigencia.

Entrando al detalle de los datos, y como ya avanzamos en el apartado anterior, en el conjunto de 2024 se formalizaron 44.280 contratos indefinidos fijos discontinuos, lo que supone un descenso del 5,3% con respecto al ejercicio precedente, registrando 2.464 inscripciones menos.

Asimismo, en el conjunto del país, la tendencia resultó similar, y esta modalidad contractual saldó el año con un retroceso del 4,6%, 105.736 contratos menos, contabilizándose un total de 2.208.030 formalizaciones.

Este descenso viene justificado en que cada año hay una mayor bolsa de trabajadores con contrato fijo discontinuo y lo que se producen son llamamientos a un contrato ya suscrito con anterioridad.

Sin embargo, el núcleo de la cuestión no radica en el comportamiento interanual de esta tipología, sino en el peso que ha ganado en los últimos tres ejercicios, si bien en 2024 ha perdido fuerza, como es lógico, con respecto a 2023.

Así, según los datos que publica el SEPE, hasta 2021 esta modalidad ostentaba un peso residual en el conjunto de la contratación laboral, no en vano, en Canarias no alcanzaba ni el 1% y a escala nacional apenas rozaba el 1,4 por ciento. En 2023, los fijos discontinuos supusieron el peso del 7,0% del total de los contratos registrados; si bien, a nivel nacional el peso es considerablemente mayor que el archipiélago (un 15,0%).

Finalmente, en 2024, por los motivos comentados, el peso, aun siendo menor que en el año precedente, un 6,2% en Canarias frente a un 14,3% en el ámbito nacional, sigue manteniendo su importancia con respecto a los parámetros previos a la Reforma Laboral.

PARTICIPACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. CANARIAS-NACIONAL. 2019-2024

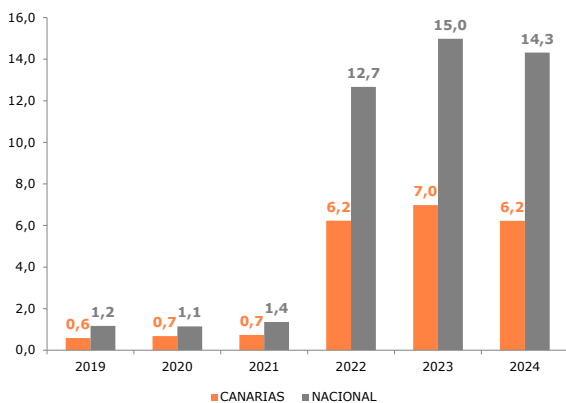


GRÁFICO 2.2.3

Dicho lo anterior, también es importante que tengamos en cuenta la dificultad a la hora de trasladar estos datos de contratación a las cifras de empleo, dado que no se publica una estadística oficial sobre trabajadores fijos discontinuos, por lo que no podemos identificar a los trabajadores fijos discontinuos que se encuentran en periodos de inactividad a la espera de llamamiento o con un segundo empleo.

En este último caso, según la metodología del SEPE, estas personas no estarían incluidas dentro de las cifras de paro registrado -aunque puedan acceder a prestaciones por desempleo-, sino en otro grupo denominado "demandantes con relación laboral", dentro de los "demandantes de empleo ocupados", junto a otros colectivos, como los demandantes en situación de ERTE, por lo que no se puede conocer la cifra exacta por esta vía.

De forma similar, los datos de afiliación a la Seguridad Social tampoco incluyen a los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad, dado que pese a que se mantiene la vigencia de su contrato, no se encuentran en situación de alta laboral.

En esta tesitura, la Fundación Fedea ha publicado en febrero de 2025 un estudio, dentro de su observatorio trimestral en el que se observan las siguientes apreciaciones:

- Insisten en que las fuentes oficiales (EPA, SEPE, Seguridad Social) ofrecen cifras divergentes, lo que complica la medición precisa del número de trabajadores con Contrato Fijo Discontinuo activos o inactivos en cada momento

- También dicho informe dice que "en 2024, el número de fijos discontinuos activos creció en la EPA, y los demandantes de empleo con relación laboral, que incluyen los fijos discontinuos en periodo de inactividad, alcanzaron su nivel más alto desde la aplicación de la reforma del mercado de trabajo."

- Por otro lado, también añade que : "el número de trabajadores fijos discontinuos en periodo de actividad siguió creciendo y que las disparidades entre las cifras que proporcionan la EPA y la afiliación al RGSS persisten."

- En base a datos nacionales, el informe también dice que "en 2024, el número de parados registrados disminuyó en 141.000 en promedio, mientras que el colectivo de demandantes con relación laboral, integrado esencialmente por los fijos discontinuos en periodo de inactividad, aumentó y alcanzó su máximo desde la aplicación de la reforma laboral."

- En relación a aspectos relacionados con los fijos discontinuos finaliza diciendo que: "las tasas de baja por fin de contrato temporal han descendido de forma considerable con la caída de la contratación temporal, que ha sido parcialmente compensada por el aumento de las bajas por inactividad de los fijos discontinuos y, en menor medida, por dimisión o abandono voluntario."

Todo ello, comporta que la cifra de desempleo efectivo se encuentra infraestimada, y exista una fractura entre el concepto de parado y lo que constituye un desempleo de manera efectiva.

CONTRATOS REGISTRADOS EN CANARIAS, SEGÚN PROVINCIAS. 2024

TIPO DE CONTRATO	LAS PALMAS	% s/ el total	Var. 23-24		Var. 19-24		S/C TENERIFE	% s/ el total	Var. 23-24		Var. 19-24	
			ABS.	%	ABS.	%			ABS.	%		
INDEFINIDO	166.869	45,1	3.733	2,3	116.565	231,7	142.985	41,9	864	0,6	95.662	202,1
INDEFINIDO ORDINARIO												
INICIALES	131.279	35,5	5.986	4,8	107.063	442,1	115.649	33,9	1.941	1,7	92.842	407,1
CONVERSIONES	10.642	2,9	-306	-2,8	-12.527	-54,1	8.004	2,3	-560	-6,5	-14.408	-64,3
TOTAL	141.921	38,4	5.680	4,2	94.536	199,5	123.653	36,2	1.381	1,1	78.434	173,5
TIEMPO COMPLETO												
INICIALES	82.595	22,3	3.377	4,3	67.847	460,0	75.969	22,2	2.075	2,8	61.561	427,3
CONVERSIONES	7.501	2,0	-102	-1,3	-8.072	-51,8	5.735	1,7	-321	-5,3	-9.694	-62,8
TOTAL	90.096	24,4	3.275	3,8	59.775	197,1	81.704	23,9	1.754	2,2	51.867	173,8
TIEMPO PARCIAL												
INICIALES	48.684	13,2	2.609	5,7	39.216	414,2	39.680	11,6	-134	-0,3	31.281	372,4
CONVERSIONES	3.141	0,8	-204	-6,1	-4.455	-58,6	2.269	0,7	-239	-9,5	-4.714	-67,5
TOTAL	51.825	14,0	2.405	4,9	34.761	203,7	41.949	12,3	-373	-0,9	26.567	172,7
FIJO DISCONTINUO												
INICIALES	23.974	6,5	-1.683	-6,6	21.647	930,3	18.508	5,4	-387	-2,0	17.013	1.138,0
CONVERSIONES	974	0,3	-264	-21,3	382	64,5	824	0,2	-130	-13,6	215	35,3
TOTAL	24.948	6,7	-1.947	-7,2	22.029	754,7	19.332	5,7	-517	-2,6	17.228	818,8
DURACIÓN DETERMINADA	197.127	53,3	15.087	8,3	-200.803	-50,5	191.316	56,0	29.662	18,3	-154.839	-44,7
TIEMPO COMPLETO	122.672	33,2	9.664	8,6	-107.755	-46,8	123.575	36,2	21.290	20,8	-82.416	-40,0
TIEMPO PARCIAL	74.455	20,1	5.423	7,9	-93.048	-55,6	67.741	19,8	8.372	14,1	-72.423	-51,7
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	3.241	0,9	-570	-15,0	-711	-18,0	3.301	1,0	119	3,7	-104	-3,1
OTROS CONTRATOS	2.381	0,6	-2.964	-55,5	782	48,9	3.949	1,2	-4.173	-51,4	2.485	169,7
TOTAL	369.618	100,0	15.286	4,3	-84.167	-18,5	341.551	100,0	26.472	8,4	-56.796	-14,3
CONVERSIONES A INDEFINIDO	11.616	3,1	-570	-4,7	-12.145	-51,1	8.828	2,6	-690	-7,2	-14.193	-61,7

Fuente: SEPE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Por otro lado, y retomando los datos de contratación, dentro de la tipología de contratos fijos discontinuos los datos también permiten distinguir entre contratos iniciales y conversiones de contratos temporales en indefinidos.

En este sentido, al cierre de 2024, los fijos discontinuos iniciales acumularon un total de 42.482 formalizaciones; a diferencia de lo que ocurre con los indefinidos ordinarios, se traduce en un descenso interanual de 2.464 contratos, un 5,3% menos que el año anterior.

Por su parte, las conversiones anotaron un descenso del 18,0%, registrando 394 contratos menos que en 2023, hasta situarse en un total de 1.798 inscripciones.

2.2.3. Contrataciones registradas por provincias.

A continuación, abordamos los datos de contratación desde un punto de vista provincial, y en este sentido, el número de contratos firmados en el ámbito de Las Palmas alcanzó un total de 369.618 inscripciones a lo largo de 2024, con lo que esta cifra se habría incrementado en 15.286 formalizaciones, un 4,3% más que en el año anterior.

De la misma manera, la contratación laboral en Santa Cruz de Tenerife, incrementó un 8,4% al cierre del pasado año, hasta contabilizar un total de 341.551 formalizaciones, un incremento de 26.472 contratos.

Asimismo, con respecto a los datos anteriores a la crisis sanitaria, la contratación en las islas orientales se sitúa un 18,5% por debajo de las cifras correspondientes a 2019, con 84.167 registros menos; al tiempo que en la provincia más occidental, el número de contratos también resultó inferior, a razón de un 14,3%, lo que equivale a 56.796 formalizaciones menos que antes de la pandemia.

Ahondando hasta el nivel de la modalidad contractual en función de la provincia, se aprecia que la contratación de duración determinada alcanzó un peso mayor es en Santa Cruz de Tenerife, con un 56% del total, y un 53,3% en Las Palmas, contabilizando, en cada caso, el registro de 191.316 y 197.127 contratos de carácter temporal.

En términos interanuales, el incremento de los contratos temporales registrada en Canarias resultó más acusada en el ámbito de las islas occidentales, donde se anotó un aumento relativo del 18,3%, con 29.662 contratos más que en 2023; mientras que en la provincia más oriental, el registro de esta modalidad contractual incrementó un 8,3%, lo que implica 15.087 formalizaciones más que el año previo.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN EN CANARIAS POR PROVINCIAS. 2007-2024

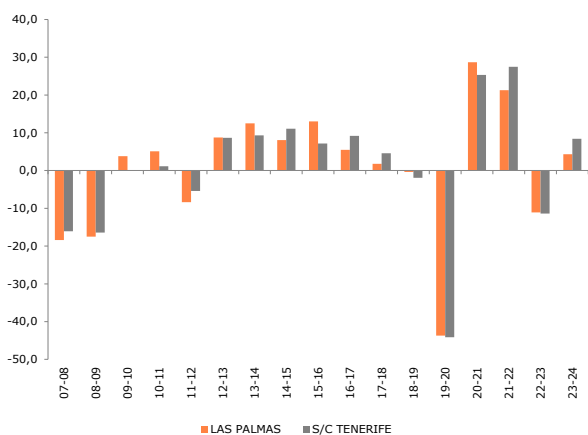


GRÁFICO 2.2.4

TABLA 2.2.2

No obstante, en relación con el nivel previo a la pandemia, la caída también tuvo sus diferencias entre ambas demarcaciones, en términos relativos, situándose un 50,5% por debajo del dato de 2019 en el caso de Las Palmas (-200.803 contratos), y un 44,7% en lo que respecta a Santa Cruz de Tenerife (-154.839 contratos).

Por tipo de jornada, se observa que la contratación de duración determinada a tiempo completo en la provincia oriental acusó un incremento al término de 2024 del orden del 8,6%, que se traduce en 9.664 firmas más que un año antes; en el caso de las islas más occidentales, en las que este tipo de contrato se incrementó a razón de un 20,8%, con 21.290 rúbricas más que a lo largo de 2023.

En lo que se refiere a la jornada parcial, la contratación temporal también vio incrementado el número de formalizaciones en las dos demarcaciones provinciales, registrando un 7,9% más de inscripciones que un año antes en Las Palmas (5.423 contratos), y un 14,1% menos en Santa Cruz de Tenerife (8.372 contratos).

Por lo que concierne a la **contratación indefinida**, estos también presentaron una cuota parecida en las dos demarcaciones, si bien, en Las Palmas resultó algo mayor, concentrando el 45,1% de la contratación total de la provincia, 3,2 puntos porcentuales por encima del porcentaje registrado en Santa Cruz de Tenerife, del 41,9%, lo que equivale a 166.869 contratos en el primer caso, y a 142.985 inscripciones en el segundo.

En relación con su evolución interanual, el incremento de los contratos indefinidos mostró algo más de intensidad en la provincia de Las Palmas, donde esta tipología aumentó un 2,3% el conjunto del año, con 3.733 rúbricas más que el año previo; frente al menor incremento del 0,6% experimentado en Santa Cruz de Tenerife, donde se firmaron 864 contratos indefinidos más que en 2023.

Asimismo, este segmento de la contratación se mantuvo por encima de los registros prepandemia, con un alza del 231,7% en las islas orientales (+116.565 contratos), y del 202,1% en la provincia más occidental (+95.662 contratos), en relación con el dato de 2019.

Dentro de esta tipología, los contratos indefinidos ordinarios se incrementaron en ambas demarcaciones provinciales, aunque lo hicieron de forma más acusada en Las Palmas, donde aumentaron un 4,2% (5.680 inscripciones) hasta contabilizar 141.921 contratos; mientras que en Santa Cruz de Tenerife, el incremento fue del 1,1% (1.381 firmas), alcanzando un total de 123.653 contrataciones.

En función del tipo de jornada, los indefinidos ordinarios a tiempo completo culminaron 2024 con una contratación que resultó, de nuevo, más intensa en la provincia más oriental, del orden del 3,8%, con 3.275 inscripciones más que un año antes; mientras que en las islas occidentales, el incremento fue del 2,2%, registrando 1.754 formalizaciones más que en 2023.

Por su parte, los indefinidos ordinarios a jornada parcial mostraron un comportamiento provincial más dispar, dado que en Las Palmas describieron un incremento interanual del 4,9% (2.405 contratos), por

el contrario en Santa Cruz de Tenerife, esta tipología se aminó un 0,9% (-373 contratos).

Por otro lado, los **contratos fijos discontinuos** experimentaron una caída en ambas provincias en 2024, no en vano, en Las Palmas, esta modalidad contractual saldó el pasado 2024 con un descenso interanual del 7,2%, registrando 1.947 contratos menos que el ejercicio precedente; mientras que, en cambio, en Santa Cruz de Tenerife se evidenció una disminución del 2,8%, con 517 formalizaciones menos que en 2023, debido a la existencia entre otras cuestiones de fijos discontinuos en periodo de inactividad.

Por lo que respecta al conjunto de los contratos de formación y en prácticas, al término de 2024, las dos provincias arrojan datos dispares, mientras la provincia oriental se situó en terreno negativo, apuntando una caída relativa del 15%, 570 contratos menos, en las islas occidentales el comportamiento fue ascendente con una variación positiva del 3,7%, que supone 119 inscripciones más.

Por último, el grupo de "otros contratos", dentro de los que se incluye, entre otros, los temporales para personas con discapacidad, de jubilación parcial, o relevo, cerró el año de referencia con un signo negativo en ambas provincias, apuntando una disminución del 55,5% en Las Palmas (-2.964 contratos), que también se ve reflejada en un descenso del 51,4% (-4.173 contratos).

2.2.4. Contratación a tiempo parcial en 2024.

A continuación, analizamos de forma concreta las estadísticas de contratación a tiempo parcial, una figura que ha tenido una enorme relevancia para el conjunto de la economía de las Islas a lo largo de los últimos años, dada la adaptación que aporta a la hora de ajustarse a las necesidades de la actividad económica, a la flexibilidad de estudio

PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. CANARIAS-NACIONAL. 2019-2024

	TOTAL CONTRATOS	TIEMPO PARCIAL	% s/ TOTAL	TIEMPO PARCIAL INDEF.	% s/ TOTAL	Variación interanual			
						TOTAL	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO PARCIAL INDEF.	
CANARIAS									
2019	852.132	342.314	40,2	32.446	3,8	19-20	-43,9	-45,5	-40,1
2020	477.929	186.499	39,0	19.428	4,1	20-21	27,1	31,4	24,8
2021	607.495	245.131	40,4	24.239	4,0	21-22	24,1	7,2	314,0
2022	754.059	262.766	34,8	100.359	13,3	22-23	-11,2	-13,5	-8,6
2023	669.411	227.358	34,0	91.742	13,7	23-24	6,2	5,3	2,2
2024	711.169	239.390	33,7	93.774	13,2	19-24	-16,5	-30,1	189,0
NACIONAL									
2019	22.512.221	7.786.845	34,6	621.819	2,8	19-20	-29,2	-38,3	-30,3
2020	15.943.061	4.806.738	30,1	433.272	2,7	20-21	21,6	32,3	28,7
2021	19.384.359	6.358.734	32,8	557.507	2,9	21-22	-5,5	-14,2	212,4
2022	18.310.343	5.456.725	29,8	1.741.527	9,5	22-23	-15,7	-18,0	-11,0
2023	15.444.205	4.472.184	29,0	1.550.774	10,0	23-24	-0,2	2,0	0,8
2024	15.420.104	4.561.299	29,6	1.562.536	10,1	19-24	-31,5	-41,4	151,3

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

y trabajo de las personas y a la estacionalidad de algunas actividades desarrolladas en Canarias.

Según los datos publicados por el SEPE, la contratación a tiempo parcial en el Archipiélago culminó el pasado 2024 alcanzando una cuota del 33,7% sobre el total de la contratación (tres décimas menos que en 2023), lo que equivale a 239.390 contratos.

Con respecto al año anterior (227.358 contratos suscritos), este segmento describió un incremento interanual del 5,3%, registrando 12.032 inscripciones más.

En cuanto al conjunto del país, este tipo de contratos contabilizó un total de 4.561.299 formalizaciones, lo que supone un 29,6% del conjunto de la contratación laboral, situándose por debajo del peso observado en las Islas, como ha sucedido a lo largo de toda la serie histórica.

En lo que respecta a la comparativa interanual, los contratos a tiempo parcial se incrementaron en nivel nacional con una intensidad menor que en Canarias, anotando un aumento del 2,0%, con 89.115 contrataciones más que el ejercicio anterior.

En síntesis, la contratación a tiempo parcial ha sido una herramienta de gran utilidad para el tejido productivo de las Islas para poder adaptarse, tanto a los requisitos de la demanda y de las circunstancias económicas y la estacionalidad, como a la estructura del sistema productivo canario. Así ha ocurrido desde el inicio de la crisis económica y financiera de 2008, cuando esta tipología suponía un 25,1% del total de contratos, cobrando una gran relevancia desde entonces, hasta saldar 2021 con una participación del 40,4% en Canarias. No obstante, durante los últimos dos años, el peso de estos contratos se ha ido reduciendo, hasta registrar una cuota sobre el conjunto de la contratación del 34,0 en 2023, y del 33,7% en 2024.

Por otro lado, además de las estadísticas del SEPE, resulta de interés atender a los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE, dado que arroja datos sobre el tipo de jornada en la que los ocupados desempeñan su actividad laboral.

Así, la población ocupada a tiempo parcial en el Archipiélago supuso un 10,7% del total del empleo al término del cuarto trimestre de 2024, casi dos puntos porcentuales por debajo del ejercicio previo (1,7 p.p.); mientras que en el ámbito nacional, esta ratio se incrementó 0,5

PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL. 2007-2024

	NACIONAL	CANARIAS	UE	EUROZONA
2007	11,4	10,3	16,4	18,4
...
2019	14,7	14,0	18,3	21,2
2020	14,5	12,4	18,1	21,2
2021	13,6	13,2	17,7	20,8
2022	13,6	11,4	17,6	20,6
2023	13,5	12,4	17,9	20,8
2024	14,0	10,7	17,9	20,6

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA; Eurostat

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

puntos porcentuales, hasta situarse en un 14,0% del conjunto de la población ocupada.

En este escenario, tanto Canarias como la media del Estado muestran niveles bastante inferiores a los que describen tanto la Unión Europea como la Zona Euro, donde el porcentaje de empleo a tiempo parcial se situó, al cierre del último periodo del pasado 2024, en el 17,9% y el 20,6%, en cada caso.

No cabe duda de que la contratación a tiempo parcial resulta esencial para el conjunto de la economía, ya que permite que el mercado de trabajo tenga una flexibilidad suficiente para ajustar el tiempo de trabajo a las necesidades laborales y del ámbito personal de los trabajadores, sobre todo, en elementos tan importantes como la conciliación entre el ámbito familiar y el laboral, además de dotar al tejido productivo de un potente instrumento de adaptación de la demanda de producción y la mano de obra al contexto económico de cada momento.

En este sentido, tras la reforma laboral de 2012, este segmento de contratación experimentó una revisión y actualización con el objetivo de aumentar el equilibrio entre la flexibilidad y la protección social; y ya en 2013, volvió a modificarse, lo que supuso, en buen parte, el auge de su uso a lo largo de los años posteriores.

No obstante, las novedades en el mapa de las modalidades de contratación que estableció la última reforma laboral trajeron consigo una pérdida de flexibilidad para las empresas a la hora de adaptarse a las condiciones del mercado y la demanda, por lo que el recurso a esta tipología contractual sigue suponiendo una gran importancia en el ámbito del mercado laboral.

2.2.5. Contratación por sectores económicos.

Para cerrar este epígrafe dedicado a la contratación laboral, analizamos los resultados en función del sector económico en el que se desarrolla la actividad laboral objeto del contrato.

Así, las estadísticas de contratación en términos sectoriales ponen de manifiesto, al igual que otros muchos indicadores, las características de la estructura productiva de las Islas, situando a los servicios como el sector donde se concentró la mayor parte de los contratos formalizados durante 2024, con un 90,2% de la contratación total de las Islas (1,2 puntos más que el año previo), lo que supone un total de 641.360 formalizaciones en el conjunto del ejercicio.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN SECTORIAL SOBRE EL TOTAL DEL VAB Y LA CONTRATACIÓN. CANARIAS - NACIONAL. 2024

	% sobre el total del VAB		% sobre el total de la CONTRATACIÓN	
	CANARIAS	NACIONAL	CANARIAS	NACIONAL
AGRICULTURA	1,8	2,8	1,6	10,7
INDUSTRIA	5,5	15,6	3,3	10,5
CONSTRUCCIÓN	5,8	5,8	4,9	5,4
SERVICIOS	86,9	75,8	90,2	73,4

Fuente: INE, ISTAC, SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES. CANARIAS 2024

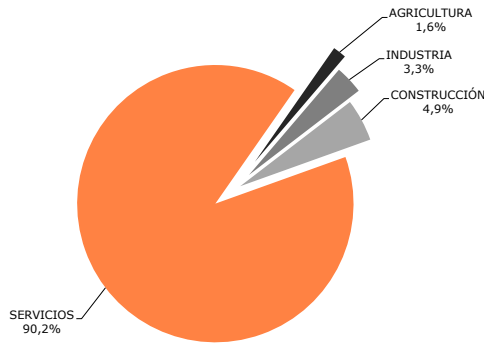


GRÁFICO 2.2.5

En lo que se refiere a la media nacional, los servicios también elevaron su cuota sobre el total, abarcando un 73,4% de los contratos (0,9 puntos más que el año previo), con lo que se registraron 11.315.589 inscripciones, si bien, como viene siendo habitual, el peso del sector en el Archipiélago continúa siendo superior que en el conjunto del territorio del Estado, en concreto, se situó 16,8 puntos por encima.

A continuación, tras los servicios, se situó la construcción, que constató en Canarias un porcentaje de participación del 4,9% al término del año, ocho décimas menos que en 2023, registrando la firma de 35.042 contratos.

Por otro lado, en el ámbito nacional, este sector volvió a representar la menor participación dentro del conjunto de la contratación laboral, con un 5,4% del total de las formalizaciones en el transcurso de 2024, lo que equivale a 833.136 contratos, aunque resulta, incluso, mayor a la anotada en el Archipiélago (cinco décimas más).

Otro de los elementos clave que describen las principales diferencias de la estructura productiva entre ambas demarcaciones es la cuota que ostentan el sector agrario y la industria dentro de la contratación total, y estas actividades presentan una participación mucho más reducida en Canarias, en favor del conjunto de los servicios, como ya hemos apuntado.

En lo concerniente a la industria, el número de contratos supuso en las Islas un 3,3% de la contratación total, con lo que el sector ha mantenido el mismo porcentaje de participación que en 2023, registrando una cifra de 23.641 contratos; mientras que en el conjunto nacional, la cuota de participación del sector resultó 7,2 puntos superior a la anotada en Canarias, incrementándose en una décima en comparación con el año anterior, hasta el 10,5%, registrando 1.617.719 inscripciones.

Por último, el sector agrario aglutinó el menor porcentaje dentro de la contratación total en las Islas, con un 1,6%, tres décimas menos que el año precedente, que implica la firma de 11.126 contratos; a diferencia del ámbito nacional, donde esta actividad supuso el segundo mayor peso del número de contratos, cifrado en un 10,7% (ocho décimas menos que en 2023), un total de 1.653.660 formalizaciones.

Una vez estudiada la distribución sectorial de la contratación laboral, entramos en el detalle del uso de las modalidades contractuales en cada uno de ellos.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES. NACIONAL 2024

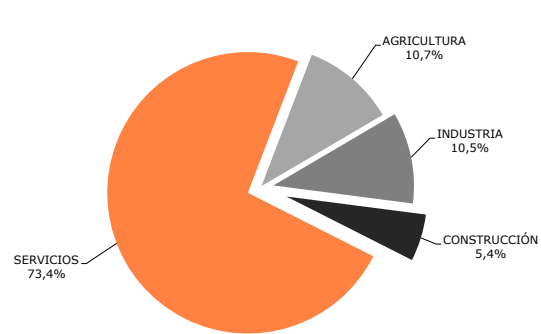


GRÁFICO 2.2.6

En primer lugar, a lo largo de la serie histórica, los datos mostraban que la agricultura era el sector que ejercía un mayor uso de la contratación indefinida en Canarias, aunque esta tendencia cambió tras la entrada en vigor de la última reforma laboral y el notable cambio en el mapa de la contratación, y esta actividad pasó al segundo lugar en cuanto al recurso a la contratación indefinida, cerrando el pasado 2024 con una cuota del 62,7% de los contratos del sector.

Tradicionalmente, el uso de esta modalidad de contrato obedecía a la marcada naturaleza estacional del sector en Canarias, debido a la estacionalidad de los cultivos de temporada, que son un factor esencial para el desarrollo de esta actividad en las Islas.

Asimismo, no debemos olvidar que la contratación indefinida sujeta a jornada parcial y, con una especial incidencia, la figura del contrato fijo discontinuo han supuesto un instrumento clave para la adaptación a las especificidades y circunstancias productivas de esta actividad.

Sin embargo, en el conjunto del país, al cierre de 2024 el peso de la contratación indefinida en el sector primario es menor que en Canarias, con un 51,2% del total del sector, aunque mantiene el porcentaje del año anterior.

En cualquier caso, en el ámbito del Estado se ha recurrido en mayor medida al uso de la contratación de duración determinada o "causal" en la agricultura, dada la abundante y variada cantidad de cultivos de temporada que se producen durante el año, y a las grandes dimensiones de las explotaciones agrarias, lo que situaba a esta modalidad contractual en cuotas por encima del 95% del total del sector.

No obstante, desde 2022 se ha aminorado su utilización, en línea con la caída general de la contratación temporal, derivada de la última

CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2024. CANARIAS-NACIONAL

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
AGRICULTURA	6.979	4.147	11.126	846.954	806.706	1.653.660
INDUSTRIA	10.586	13.055	23.641	448.071	1.169.648	1.617.719
CONSTRUCCIÓN	30.227	4.815	35.042	607.423	225.713	833.136
SERVICIOS	262.062	379.298	641.360	4.579.544	6.736.045	11.315.589
TOTAL	309.854	401.315	711.169	6.481.992	8.938.112	15.420.104

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.6

reforma laboral, culminando 2024 con un peso del 48,8% del conjunto del sector.

Pasando a la industria, los contratos indefinidos alcanzaron las 10.586 inscripciones durante el año de referencia, el 44,8% del sector, una cuota que, a pesar del cambio de paradigma en las relaciones laborales, sigue manteniéndose por encima de la registrada por la media nacional, que se cifró en un 27,7% el último ejercicio.

Por su parte, la construcción presenta una estructura y un funcionamiento particular en materia laboral, dado que la demanda del factor trabajo se caracteriza por un notable grado de transitoriedad al que se adaptaba satisfactoriamente la contratación de duración determinada, una modalidad que tradicionalmente alcanzaba una participación de entre el 85-90% de los contratos del sector, tanto en las Islas como en el ámbito nacional.

Sin embargo, tras la última reforma laboral, el nuevo marco regulatorio relativo a las modalidades de contratación, sobre todo la supresión del contrato de obra y servicio determinado -una tipología muy recurrida en la construcción dadas sus características-, supuso la pérdida de participación más drástica de la contratación temporal en todos los sectores, principalmente con la entrada en vigor del contrato fijo de obra.

Ya al término de 2024, la contratación temporal en Canarias ha mantenido una cuota similar al pasado año en la construcción, que se ha cifrado en un 13,7%, contabilizando un total de 4.815 contratos; mientras que a escala estatal sigue reduciendo su presencia, aunque a un ritmo inferior, apuntando un peso del 27,1% (225.713 formalizaciones).

En sentido contrario, la contratación indefinida ha incrementando su grado de participación de forma notable, lo que se ha visto incentivado, además, por la diferenciación del contrato indefinido adscrito a obra -aquel que implique tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción-, establecido en la última reforma laboral.

Este caso particular tiene como peculiaridad que una vez finalizase la obra determinada, la empresa contratante debería procurar una propuesta de reubicación al trabajador en cuestión, aunque ello implique el desarrollo de una formación a cargo de la empresa. En caso de que el trabajador declinase la propuesta o no fuese posible la recolocación, la relación laboral quedaría extinguida, con la indemnización que correspondiese, según la legislación vigente.

En este sentido, la contratación indefinida en la construcción saldó 2024 con un porcentaje del 86,3% en el Archipiélago, donde se firmaron 30.227 contratos; al tiempo que la media nacional se situó en un 72,9% de los contratos del sector, lo que equivale a formalizar 607.423 inscripciones.

En lo referido a los servicios, la contratación de duración determinada también ha sido una herramienta de enorme utilidad para el sector, debido a las características de las actividades que lo integran, no en vano, esta modalidad mostraba también cuotas en torno al 90% en Canarias y en el conjunto del país, si bien, la pérdida de presencia

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES.
CANARIAS - NACIONAL. 2023-2024**

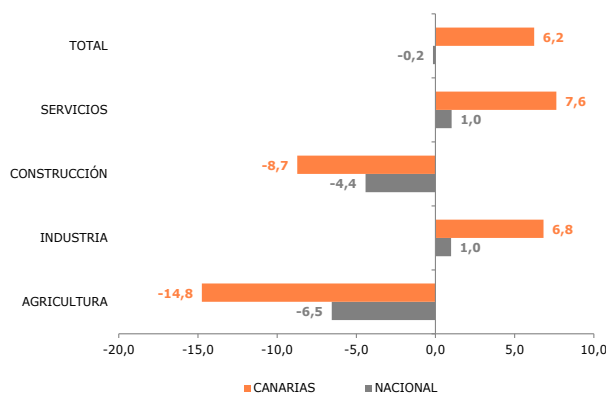


GRÁFICO 2.2.7

de este tipo de contrato ha sido menos intensa que en otros casos, dado que se hace un mayor uso de otras tipologías, como el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Así, desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral, la cuota de la contratación temporal en los servicios se ha visto aminorada en las Islas, y en 2024 se situó en el 59,1% del total del sector (379.298 formalizaciones).

Asimismo, en el conjunto del país se describió una tendencia similar, culminando 2024 con un peso sobre el total de los contratos del sector del 59,5%, contabilizando un total de 6.736.045 inscripciones.

Una vez analizada la estructura sectorial de la contratación, abordamos el comportamiento interanual de los contratos por sectores a lo largo de 2024.

En primer lugar, la agricultura evidenció un notable retroceso relativo de la contratación del orden del 14,8% (-1.926 contratos); aunque a nivel nacional, la caída resultó menos intensa, y se cifró en un 6,5% (-115.890 inscripciones).

A continuación, la construcción también culminó el pasado año en valores negativos, con una disminución interanual del 8,7% en el Archipiélago (-3.350 formalizaciones); frente a la contracción del 4,4% anotada por la media del Estado (-38.553 contratos registrados).

Por el contrario, la industria constató un crecimiento de la cifra de contratación en Canarias, del orden del 6,8% (+1.510 contratos), aunque en este caso, el incremento resultó menos intenso en el conjunto del territorio nacional, donde se cifró en un 1,0% (+15.733 formalizaciones).

En cuanto a los servicios, este sector evidenció el crecimiento de mayor intensidad en el conjunto de 2024 en las Islas, del orden del 7,6% (+45.524 contratos), si bien, en el ámbito nacional el incremento es el mismo que reflejó la industria, un 1,0% (+114.609 contratos registrados).

Por otra parte, con respecto a las cifras prepandemia, en Canarias, la construcción es el sector que más alejado quedó de los registros de 2019, situándose un 36,9% por debajo, mientras que a escala nacional se observó un descenso del 32,8 por ciento.

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD.
2019-2024**

	2024	% s/ total	VAR. 23-24		VAR. 19-24	
			Abs.	%	Abs.	%
Agricultura	11.126	1,6	-1.926	-14,8	-5.790	-34,2
Industria	23.641	3,3	1.510	6,8	-10.821	-31,4
Construcción	35.042	4,9	-3.350	-8,7	-20.519	-36,9
Servicios	641.360	90,2	45.524	7,6	-103.833	-13,9
Comercio y reparación de vehículos	101.322	14,2	5.767	6,0	-11.457	-10,2
Transporte y almacenamiento	34.016	4,8	944	2,9	-14.985	-30,6
Hostelería	245.984	34,6	27.941	12,8	-34.493	-12,3
Información y comunicaciones	27.169	3,8	-1.281	-4,5	11.917	78,1
Actividades financieras y de seguros	1.866	0,3	69	3,8	-374	-16,7
Actividades inmobiliarias	3.033	0,4	459	17,8	-596	-16,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14.769	2,1	-443	-2,9	-11.063	-42,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	75.337	10,6	6.182	8,9	-25.802	-25,5
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	18.775	2,6	-247	-1,3	1.015	5,7
Educación	21.363	3,0	923	4,5	-4.218	-16,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	43.027	6,1	3.275	8,2	410	1,0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	34.986	4,9	2.360	7,2	-7.359	-17,4
Otros servicios	15.426	2,2	420	2,8	-5.785	-27,3
Actividades del hogar	4.266	0,6	-835	-16,4	-972	-18,6
Org. Extraterritoriales	21	0,0	-10	-32,3	-71	-77,2
TOTAL	711.169	100,0	41.758	6,2	-140.963	-16,5

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.7

Por su parte, la industria culminó el pasado 2024 anotando un retroceso del 31,4% con respecto a 2019 en el caso de las Islas, algo más intenso que el anotado por la media nacional, del orden del 29,1 por ciento.

En lo referido a la agricultura, el número de contratos permaneció en terreno negativo con respecto al año previo a la crisis sanitaria, un 34,2% por debajo, no obstante, la disminución resultó mucho más notable en el ámbito del Estado que en el Archipiélago, con una caída del 47,2 por ciento.

En el caso de los servicios, el número de contratos resultó un 13,9% inferior al registrado en 2019, mientras que en el conjunto del país se suscribió un retroceso más acusado, cifrado en un 28,6 por ciento.

Tras los datos sectoriales generales, entramos en el detalle de las cifras correspondientes a las distintas ramas de actividad que conforman el conjunto de los servicios en Canarias.

Así, la primera idea que sobresale es el peso que ostentan las ramas de la "Hostelería" y el "Comercio", que concentraron, de forma conjunta, el 48,8% de los contratos formalizados en el Archipiélago en el transcurso de 2024, lo que supone un total de 347.306 formalizaciones.

Es importante destacar que la "Hostelería" ha superado en Canarias la cuota que ocupaba dentro del conjunto de la contratación antes de la crisis sanitaria, y cerró 2024 con un peso del 34,6% (32,9% en 2019).

Con respecto a la comparativa interanual, la "Hostelería" y la "Actividad Comercial" saldaron el año con un alza de la contratación, del 12,8% en el primer caso, y del 6,0% en el segundo.

En cuanto al resto de las ramas del sector, sobresalieron los ascensos en las "Actividades administrativas y servicios auxiliares" (+8,9%), en "Sanidad" (+8,2%), en las "Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento" (+7,2%), o en "Educación" (+4,5%), entre otras.

Cerramos este epígrafe, atendiendo al comportamiento interanual descrito en el transcurso de 2024 por la contratación, según sectores y modalidad.

Por lo que concierne a la contratación indefinida, se aprecia una evolución dispar, destacando el incremento experimentado, en términos relativos, por el sector industrial, del orden del 6,2 por ciento.

Por su parte, el conjunto de los servicios también culminó 2024 en valores positivos, lo que traduce en un avance del 3,1%, con respecto al pasado 2023.

Sin embargo, el resto de los sectores saldaron el año de referencia mostrando cifras negativas, constatándose el retroceso más acusado en el ámbito de la agricultura, que resultó del 11,2%; al tiempo que el número de contratos indefinidos en la construcción se redujo a razón de un 9,2 por ciento.

Por otro lado, la contratación de duración determinada o temporal, como ya hemos visto con anterioridad, saldó 2024 en valores positivos, y por sectores, el incremento más notable se localizó en los servicios, y se cifró en un 11,0%, con respecto a 2023.

Asimismo, el sector industrial también vio elevarse su cifra de contratación de duración determinada el último año, aunque lo hizo de forma más moderada, con un aumento relativo del 7,3 por ciento.

En cambio, tanto el sector agrario como la actividad de la construcción evidenciaron, al término de 2024, una disminución de la cifra de contrataciones temporales, con sendos decrecimientos del 20,1% y del 5,4%, respectivamente, en comparación con los datos registrados al cierre de 2023.

**VARIACIÓN INTERANUAL DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS
SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD 2024. CANARIAS-NACIONAL**

	CANARIAS			NACIONAL		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
AGRICULTURA	-11,2	-20,1	-14,8	-6,6	-6,5	-6,5
INDUSTRIA	6,2	7,3	6,8	-2,2	2,3	1,0
CONSTRUCCIÓN	-9,2	-5,4	-8,7	-4,3	-4,9	-4,4
SERVICIOS	3,1	11,0	7,6	-0,9	2,4	1,0
TOTAL	1,5	10,2	6,2	-2,1	1,3	-0,2

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.2.8

2.3. RELACIONES LABORALES.

2.3.1. La incapacidad Temporal

En materia de Incapacidad Temporal, entendemos que hay un problema sanitario y de gestión que repercute de forma muy preocupante sobre la economía, generando unos costes muy elevados para el tejido productivo, y una notable pérdida de productividad en el conjunto del país.

Así, atajar el problema es una meta común para empresas, trabajadores y del sistema en su conjunto, toda vez que los efectos negativos que este conlleva tienen su reflejo en las condiciones de trabajo, el clima laboral y la productividad.

Asimismo, la tendencia alcista de las prestaciones económicas derivadas de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) siguen generando una gran inquietud en todos los ámbitos implicados, especialmente en el tejido empresarial, dado que se ve afectado de forma directa, en un contexto en el que resulta necesaria una mayor flexibilidad y la contención de los costes laborales y de producción, además de una mejora sustancial del funcionamiento del sistema sanitario público.

Según datos oficiales publicados por Eurostat, España es una de los países de la Unión Europea que sigue mostrando una pérdida de productividad en los últimos años, no en vano, al cierre del 2024 la productividad por trabajador seguía situándose un 0,5% por debajo del dato de 2017; a diferencia del conjunto de la UE, que en el periodo mencionado experimenta un incremento del 2,2 por ciento.

PRODUCTIVIDAD POR TRABAJADOR EN LA UNIÓN EUROPEA. VAR. 2017-2024 (%)

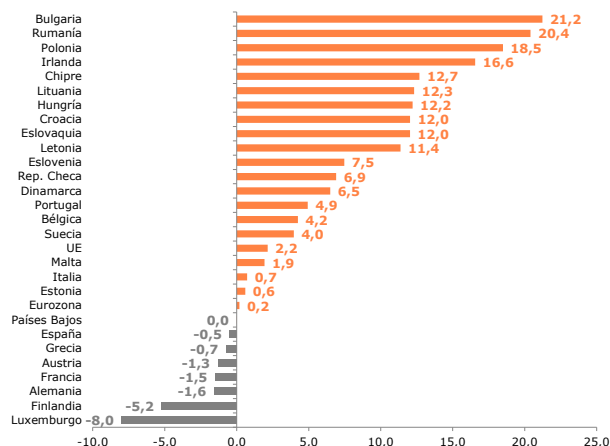


GRÁFICO 2.3.1

Por otro lado, y entrando en análisis de datos más concretos de la Incapacidad temporal, Canarias destacó negativamente, al presentar el índice más elevado del conjunto del país, que se cifró en un 7,1 por ciento, cuatro décimas por encima de la segunda Comunidad, el País Vasco (6,7 por ciento) y casi dos puntos por encima de la media nacional que se sitúa en un 5,2 por ciento.

NIVEL DE ABSENTISMO LABORAL POR IT. IVT 2024 (% DE HORAS PACTADAS PERDIDAS)

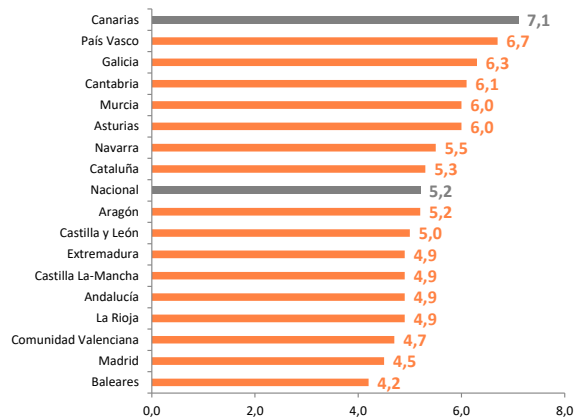


GRÁFICO 2.3.2

Trasladando el foco, a continuación, a los datos que recopila y publica el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre los procesos de ITCC (excluyendo autónomos), y si observamos la evolución desde el pasado 2021, se aprecia que el Archipiélago culminó 2024 contabilizando un total de 391.556 procesos iniciados a lo largo del año, lo que resulta un 92,9% superior a la cifra registrada al cierre de 2021; mientras que los procesos en vigor al término del periodo alcanzaron un total de 60.284 expedientes, lo que implica un aumento del 68,8% en los últimos dos años.

Estas cifras se sitúan por muy encima del conjunto nacional, donde el número de procesos iniciados también ha crecido de manera muy notable, con un alza del 58,1% entre 2021 y 2024. En lo referente a los procesos en vigor al cierre del año, el total nacional apuntó un ascenso del 37,4% en comparación con el dato de 2021.

No hay duda de las dificultades a las que se enfrenta el sistema sanitario, porque las cifras resultan preocupantes y generan una notable incertidumbre en el tejido productivo, habiendo otros datos significativos, según los cuáles se estima que un total de 1.137.350 trabajadores al día no acudieron a trabajar durante el cuarto trimestre de 2024 por motivos de incapacidad temporal en el ámbito nacional.

Las causas, al final, tocan muchos aspectos, desde la propia burocracia del sistema que hace que sea lento, farragoso y muchas veces, incluso, no hay forma de solucionar un problema de salud que es solucionable, pero que se alarga en el tiempo, hasta temas legislativos, que están entrando en vigor desde la Reforma laboral y que van todos encaminados a que el absentismo vaya creciendo cada día más.

Un ejemplo lo tenemos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, surgieron algunas controversias e inseguridad jurídica con respecto a los despidos de trabajadores en situación de IT.

De forma concreta, el artículo 2.1 de la antedicha Ley genera cierto grado de controversia, dado que supone la apertura de ciertos espacios

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES (SIN AUTÓNOMOS)

	2022	2023	2024	Var. 22-23		Var. 23-24		Var. 21-24	
				ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
Nacional									
Nº de procesos iniciados en el periodo	6.885.238	7.725.614	8.061.585	840.376	12,2	335.971	4,3	2.963.570	58,1
Nº de procesos en vigor al final del periodo	775.980	930.211	963.522	154.231	19,9	33.311	3,6	262.094	37,4
Canarias									
Nº de procesos iniciados en el periodo	305.484	356.426	391.556	50.942	16,7	35.130	9,9	188.558	92,9
Nº de procesos en vigor al final del periodo	44.143	57.189	60.284	13.046	29,6	3.095	5,4	24.571	68,8

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

TABLA 2.3.1

que pueden favorecer la falta de compromiso y el aprovechamiento del sistema.

Por tanto, en la actualidad, con los múltiples cambios legislativos que se están produciendo en las relaciones laborales es posible de que haya una mayor participación del riesgo moral y la confianza en un mercado laboral más permeable. El riesgo moral en las relaciones laborales se refiere a la situación en la que una parte, aprovechando su posición, cambia su comportamiento de manera que aumenta el riesgo para la otra parte.

No obstante, la incapacidad temporal es un derecho de cobertura de los trabajadores, por el que hay que apostar y al que hay que respetar por el bienestar de la sociedad en su conjunto. Tenemos una población cada vez más envejecida, que necesita más recursos y demanda más asistencia sanitaria, lo que hace que, con los recursos sanitarios que tenemos, cada vez haya más lista de espera y más carga asistencial. Eso quiere decir que una persona tarda más tiempo en ser atendida por un médico.

Por otro lado, resultan de interés otras cifras de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), y aunque las estadísticas de 2024 solo están disponibles para el conjunto nacional, revelan datos que resultan relevantes para el análisis del impacto del absentismo.

En este sentido, la duración media de los procesos de ITCC se situó en a escala estatal en los 42,61 días en el conjunto de 2024, un dato que supera el registrado el año anterior en 3,12 días, un 7,9% adicional.

Para finalizar este apartado, haremos un breve reseña sobre el coste directo que asumen las empresas derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, conforme a los siguientes conceptos:

- La prestación económica entre los días 4º al 15º, a cargo de las empresas, según establece la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 173.1.2 .
- Los complementos y mejoras desde el día 1º de la baja, en su caso, atendiendo a lo acordado en los convenios colectivos.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social durante las situaciones de baja, desde el día 1º de la baja, según establece el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

El coste directo derivado de los procesos de IT que asumieron las empresas aumentó un 14,0% en 2024 en el conjunto del país, y vuelve a marcar un máximo histórico, en los 13.961,16 millones de euros.

Añadimos el coste por prestaciones económicas de la Seguridad Social a cargo de las mutuas, y el coste directo total por ITCC en el total del país se situó al cierre de 2024 en los 28.987,11 millones de euros, lo que supone un incremento interanual de 3.660,46 millones, un 14,5% adicional.

Como indicamos previamente, no disponemos de las cifras correspondientes a 2024 para el caso de Canarias, no obstante, dejamos una reseña de los datos de 2023, y en este sentido, este montante alcanzó

COSTE DIRECTO ASUMIDO POR LAS EMPRESAS POR ITCC (MILLONES DE EUROS)

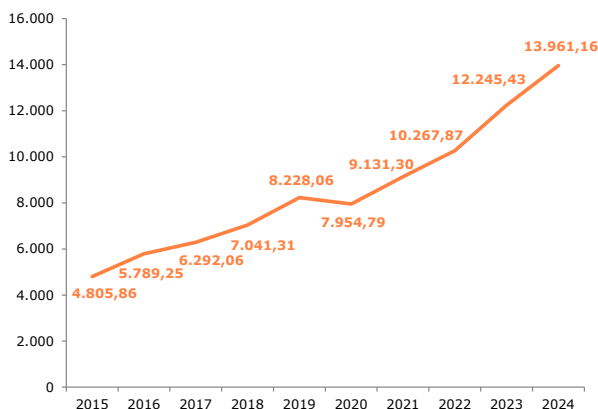
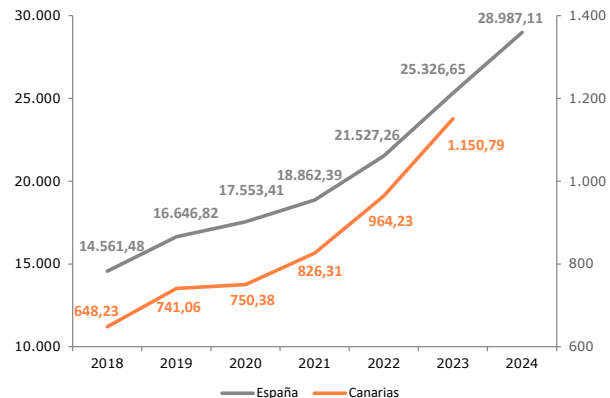


GRÁFICO 2.3.3

COSTE DIRECTO TOTAL DEL SISTEMA POR ITCC (MILLONES DE EUROS) *



* No disponible el dato de 2024 para Canarias

GRÁFICO 2.3.4

los 1.150,79 millones de euros, lo que supone un incremento del 19,3% en comparación con el año precedente.

En cualquier caso, este importe no incluye los costes indirectos que también debe asumir la empresa, que resultan imputables al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar, o bien, los costes de sustitución de los trabajadores que están de baja laboral por ITCC, el coste de aprendizaje del trabajador sustituto, costes por redistribución de tareas y tiempos entre el personal activo, menor rendimiento del trabajador en situación de IT en el momento de su reincorporación, mejoras de la prestación económica establecida en los convenios colectivos, entre otros.

2.3.2. Negociación Colectiva.

Además del diálogo social, la negociación colectiva supone uno de los instrumentos más importantes de los que los trabajadores y las empresas disponen como foro de debate y punto de encuentro para interactuar y transmitir sus pareceres, mediante sus representantes legítimos, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Esta herramienta, por tanto, concentra las voluntades de los interlocutores sociales y económicos, por lo que debe dotar al sistema de relaciones laborales de la capacidad adecuada para poder ajustarse de forma dinámica a la situación de cada empresa y sector en todas las circunstancias.

En cualquier caso, y como no podía ser de otra manera, las organizaciones empresariales dan prioridad al principio de la colaboración sobre la confrontación laboral, abogando por que la negociación colectiva, a través de todos sus cauces -incluida la concertación social-, juegue un papel crucial a la hora de dejar atrás planteamientos del pasado, y sirva para generar un escenario colaborativo, donde el principal objetivo sea el alcance de acuerdos y consensos.

En este sentido, desde el inicio de la democracia se han suscrito numerosos acuerdos en el marco de la concertación social, no en vano, y solo Canarias, en los últimos años se han logrado acuerdos en distintas materias muy relevantes como la igualdad, la Formación Profesional Dual, o la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuestiones, todas ellas, que resultan esenciales para la mejora, la adaptación y la actualización de las relaciones laborales

Asimismo, la última reforma laboral tenía como uno de sus objetivos el impulso de la negociación colectiva como instrumento para mejorar la adaptabilidad de los sectores económicos y el tejido productivo, estableciendo una gran cantidad de reenvíos en cuestiones muy variadas a esta, para potenciar el rol del diálogo social y la auto composición en la regulación de las condiciones laborales.

Sin embargo, al tratarse de un elemento básico y de tal relevancia, la negociación colectiva debe gozar en todo momento de la mayor agilidad y ser de utilidad a los interlocutores, por lo que resulta esencial una actualización y modernización de esta, para seguir impulsando la flexibilidad interna del tejido productivo y garantizar que los trabajadores y

las empresas tengan la posibilidad de adaptarse de forma satisfactoria a las situaciones que depare la economía en cada momento.

Más allá del objetivo indudable de proteger a los trabajadores, la negociación colectiva tiene el deber de ejercer un efecto de arrastre que sirva para mejorar la competitividad del tejido productivo, lo que, en definitiva, impulsa el crecimiento de la economía y de las relaciones laborales.

A continuación, haremos un breve análisis de los datos más generales de la negociación colectiva, que se inicia con el Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial de Canarias que elaboramos -y actualizamos de forma quincenal- en la Confederación Canaria de Empresarios, una herramienta que ha adquirido un carácter esencial para la toma de decisiones.

Así, a 31 de mayo de 2024, el mapa se compone de 1.009 enlaces y documentos de distintos Textos Convencionales. Es conveniente aclarar que todos los documentos y enlaces detallados en el Mapa, se corresponden con Textos Convencionales Sectoriales (Acuerdos Marco, Acuerdos Sectoriales y Convenios) 144 Sectores de ámbito estatal, 6 de Canarias, 23 de la Provincia de Las Palmas y 19 de Santa Cruz de Tenerife.

En cuanto a las actualizaciones más recientes y en lo que a nuestra Comunidad Autónoma se refiere, cabe destacar que en los primeros cinco meses de 2024, se han producido las siguientes publicaciones:

En la Provincia de Las Palmas:

- En el Sector de la Construcción, Calendario Laboral para 2024, la revisión de las Tablas Salariales para 2024, y las Contribuciones al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado de 2022, 2023 y 2024.
- En lo relativo a Limpieza de edificios y locales, se modificaron las Tablas del Plus de Equiparación de 2023 y se publicó la prórroga del Convenio Colectivo hasta 31/12/2024 y las Tablas Salariales de 2024.
- Este año, además, se ha publicado el Convenio Colectivo del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa para 2020-2023.
- Se actualizaron las Tablas Salariales de 2023 y 2024, de las Consignatarias de buques, estibadoras y contratistas de operaciones portuarias.
- Y se publicó la Tabla de Salario Anual y Prima Diaria actualizadas y con vigencia a partir del 01/01/2024 del Sector de la Siderometalurgia.

Por su parte, en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, se incorporaron los siguientes Textos Convencionales, en los Sectores que detallamos:

- Calendario Laboral y Revisión Salarial para 2024, en Siderometalurgia e Instalaciones eléctricas.
- En Limpieza de edificios y locales, la Modificación de las Tablas del Plus de Equiparación y Antigüedad para 2023.
- En lo que respecta al Sector de la Construcción, se añadió el Acta del 24-11-2023 de Modificación del Convenio Colectivo.

TEXTOS CONVENCIONALES SECTORIALES PROVINCIALES Y AUTONÓMICOS, A 30 DE ABRIL DE 2025 *

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

* Acuerdos Marco, Acuerdos Sectoriales y Convenios

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

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.2

CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2025 *. CANARIAS

	CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		CONVENIOS DE EMPRESA		TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
Las Palmas	7	113.200	31	1.450	38	8.377	114.650
S/C de Tenerife	3	67.298	36	4.002	39	2.638	71.300
Convenios autonómicos	1	1.500	7	2.019	8	15	3.519
Canarias	11	181.998	74	7.471	85	11.030	189.469
Nacional	679	7.039.486	1.726	391.758	2.405	765.303	7.431.244

* Se incluyen los convenios firmados en el año de referencia, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2025; datos hasta abril de 2025

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

- Se publicó el Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre interpretación de los art. 48 y 35.3 y adaptación del artículo 28 del Convenio de Hostelería.

- Por último, se incorporó el Convenio Colectivo 2023-2027 del Sector del Transporte discrecional de viajeros por carretera.

A continuación, realizamos un análisis de las estadísticas oficiales más recientes, publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, correspondientes al mes de abril de 2025, y relativas a los convenios colectivos que ejercen efectos económicos en 2025.

Antes de comenzar, resulta esencial remarcar dos aspectos importantes, en primer lugar, los datos se refieren a todos los convenios que tienen efectos económicos en el presente ejercicio, con independencia del ámbito geográfico de firma (estatal, autonómico o provincial), y se recogen los firmados entre enero y abril de 2025, así como los convenios que, a pesar de haber sido firmados en años anteriores, tienen efectos económicos ciertos durante el año en curso.

En segundo lugar, es relevante recordar que los datos no reflejan el total de convenios aplicables ni de los trabajadores cubiertos, ya que no se incluyen los convenios colectivos que se encuentran en situación de ultraactividad.

Una vez aclaradas estas dos premisas, abordamos el estudio de los resultados, y se aprecia que al cierre del cuarto mes de 2025 se registraban 85 convenios colectivos con efectos económicos en el presente año en el ámbito de Canarias, afectando a un total de 11.030 empresas y 189.469 trabajadores; mientras que a escala nacional, se observaban 2.405 convenios, con efectos sobre 765.303 empresas y 7.431.244 trabajadores.

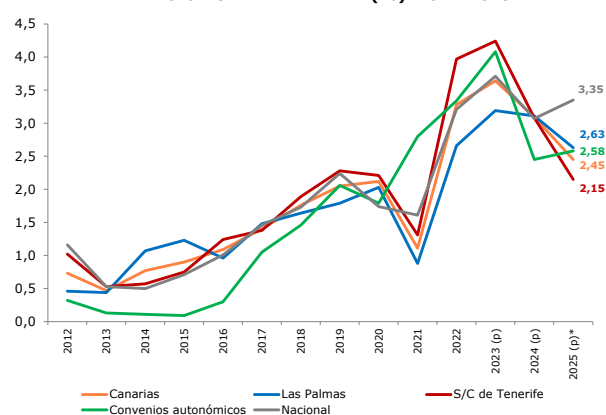
Trasladando el foco al ámbito funcional, el número de convenios de empresa en el Archipiélago alcanzó una cifra de 74 registros, lo que resulta mayor que el dato registrado por los de ámbito superior a la empresa (sectoriales), que contabilizaron 11 convenios hasta el cuarto mes del año.

No obstante, si atendemos al número de trabajadores afectados, subyace una idea importante, y es que este resulta mayor en los convenios de ámbito superior que en los de empresa, apuntando 181.998

efectivos en el primer caso, y 7.471 en el segundo, lo que implica que, como ya sabemos, la mayor parte del tejido empresarial de Canarias está formado por pymes, micropymes y autónomos, con un tamaño empresarial insuficiente para negociar un convenio colectivo de carácter específico. En este sentido, el Directorio Central de Empresas (DIRCE), elaborado anualmente por el INE, pone de manifiesto que el 99,3% de las empresas en las Islas tienen una plantilla de menos de 50 trabajadores.

Poniendo ahora la atención en las materias negociadas en el ámbito de los convenios colectivos, debemos resaltar la variación salarial media y la duración de la jornada media, que son el resultado de las medias ponderadas por el número de trabajadores cubiertos en cada texto convencional.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). 2012-2025*



(P): Datos provisionales; * Datos hasta abril de 2025

Así, la variación salarial media pactada en Canarias alcanzó al cierre del mes de abril de 2025 un 2,45%, lo que resulta inferior al alza media del 3,35% consensuada en el conjunto del territorio nacional.

Por provincias, en Las Palmas se acordó un ascenso del 2,63%, mientras que en Santa Cruz de Tenerife, el aumento pactado fue del 2,15 por ciento.

En el caso de los convenios de carácter autonómico, estos saldaron el cuarto mes del ejercicio recogiendo una variación salarial media del 2,58 por ciento.

TABLA 2.3.4

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL

	2020	2021	2022	2023 (p)	2024 (p)	2025 (p)*
Las Palmas	2,03	0,88	2,66	3,19	3,11	2,63
S/C de Tenerife	2,21	1,31	3,97	4,24	3,08	2,15
Convenios autonómicos	1,79	2,80	3,34	4,08	2,45	2,58
Canarias	2,12	1,11	3,28	3,64	3,09	2,45
Nacional	1,74	1,61	3,21	3,71	3,07	3,35

(p) Datos provisionales. * Datos hasta abril de 2025

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Observando ahora el dato relativo a la jornada media pactada, las cifras hasta abril se sitúan en un total de 1.812,67 horas al año en el Archipiélago, un 1,2% más que en el conjunto de 2024.

No obstante, en el contexto nacional, la jornada pactada se redujo un 0,2%, hasta una media de 1.751,67 horas al año.

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

	2021	2022	2023	2024	2025 *	Var. (%) 24-25*
Las Palmas	1.759,93	1.789,60	1.792,12	1.793,07	1.811,89	1,0
S/C de Tenerife	1.815,12	1.757,34	1.793,74	1.789,52	1.817,71	1,6
Convenios autonómicos	1.817,34	1.792,92	1.793,73	1.777,47	1.735,97	-2,3
Canarias	1.790,50	1.779,48	1.792,87	1.791,27	1.812,67	1,2
Nacional	1.729,96	1.735,73	1.748,57	1.755,74	1.751,67	-0,2

(p) Datos provisionales. * Datos hasta abril de 2025

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Por otra parte, resulta de interés atender a otro dato sobre a los convenios colectivos, en este caso según el año de firma, no obstante, las estadísticas oficiales solo reflejan las cifras sobre el total del Estado, no por CC. AA.

Desde este punto de vista, y como ya pusimos de manifiesto previamente, la cifra de convenios colectivos registrados en el conjunto del país hasta abril de 2025, y con efectos económicos en 2025, fue de 2.405. De estos, un total de 114 se firmaron entre enero y abril de este año, con afeción sobre 20.825 empresas y un total de 429.179 trabajadores.

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

	CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2025	CONVENIOS FIRMADOS EN 2025	TOTAL
Convenios	2.291	114	2.405
Empresas	744.478	20.825	765.303
Trabajadores	7.002.065	429.179	7.431.244
Jornada media (horas/año)	1.753	1.729	1.752
Variación salarial media (%)	3,29	4,44	3,35

* Se incluyen los convenios firmados en el año de referencia, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2025; datos hasta abril de 2025

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.6

Sin embargo, lo que realmente destaca es que la variación salarial media pactada en la negociación de estos convenios se ha situado en el 4,44 por ciento.

Esta variación se sitúa 1,09 puntos porcentuales por encima de la variación media del total de los convenios con efectos económicos en el presente ejercicio, y no solo eso, sino que también supera las recomendaciones establecidas en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), firmado en mayo de 2023, y que son referencia para las negociaciones en materia salarial.

Tras estudiar estos aspectos, pasamos a hacer un comentario sobre otro elemento relacionado con los textos convencionales, a saber, la inaplicación de convenios colectivos.

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

Sobre este aspecto solo existen datos oficiales disponibles para el conjunto estatal, si bien, resulta un elemento de interés adicional para tener más información sobre la negociación colectiva.

Partiendo de dichos datos, se aprecia que el número de inaplicaciones en el periodo comprendido entre enero y abril de 2025 alcanzó un total de 177 condiciones, afectando a 163 empresas y 8.647 trabajadores.

En función del sector de actividad, los servicios apuntaron prácticamente la mitad de las inaplicaciones, con 88 condiciones, con afectación sobre 82 empresas y 3.698 empleados.

Por su parte, también sobrepasó la construcción, con 58 condiciones inaplicadas, afectando a 52 entidades y 2.935 trabajadores; así como el sector industrial, registrando 30 inaplicaciones, con 28 empresas y 1.954 trabajadores afectados.

INAPLICACIONES POR SECTORES. NACIONAL. ENE.-ABR. 2025

	INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES
Agricultura	1	1	60
Industria	30	28	1.954
Construcción	58	52	2.935
Servicios	88	82	3.698
Total	177	163	8.647

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En lo referente al procedimiento de inaplicación, el más empleado fue el "acuerdo en periodo de consultas", que se utilizó en 154 de los procedimientos de inaplicación registrados en los cuatros primeros meses de 2025 -un 87,0% del total-, con efectos sobre 7.456 trabajadores (un 86,2% del total).

TABLA 2.3.7

INAPLICACIONES SEGÚN MATERIA. NACIONAL. ENE.-ABR. 2025

	INAPLICACIONES		TRABAJADORES	
	Número	% s/ total	Número	% s/ total
Cuantía salarial	90	50,8	4.018	46,5
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	26	14,7	1.520	17,6
Sistema de remuneración	13	7,3	1.391	16,1
Horario y distribución del tiempo de trabajo	10	5,6	723	8,4
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	10	5,6	220	2,5
Jornada de trabajo	9	5,1	537	6,2
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Sistema de trabajo y rendimiento	4	2,3	73	0,8
Resto casos	15	8,5	165	1,9
Total	177	100,0	8.647	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Por último, atendiendo ahora a la materia de inaplicación, un total de 90 condiciones inaplicadas -un 50,8% del total-, estaban vinculadas exclusivamente con la cuantía salarial, lo que se conoce comúnmente como "descuelgue salarial", afectando a 4.018 trabajadores -un 46,5% del total-.

INAPLICACIONES SEGÚN EL PROCEDIMIENTO. NACIONAL. ENE.-ABR. 2025

	INAPLICACIONES		TRABAJADORES	
	Número	% s/ total	Número	% s/ total
Acuerdo en periodo de consultas	154	87,0	7.456	86,2
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	20	11,3	1.061	12,3
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	1	0,6	38	0,4
Lauda en órgano bipartito	0	0,0	0	0,0
Decisión en el seno de un órgano tripartito	2	1,1	92	1,1
Total	177	100,0	8.647	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Adicionalmente, otras tantas inaplicaciones se relacionaban también con esta condición, conjuntamente con otras, como es el sistema de remuneración, o el sistema de trabajo y rendimiento.

2.3.3. La estructura salarial en la negociación colectiva.

Dentro de las condiciones económicas de los convenios colectivos destaca el salario que retribuye el trabajo (artículos 26.1 y 26.3 del Estatuto de los Trabajadores), y este estará compuesto por el salario base, que consiste en la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y, en su caso, por complementos salariales que se establecerán según las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado, o según la situación y los resultados que presente la empresa. Estos se calcularán en función de los criterios que se pacten al efecto.

Entrando ya en detalle, y tal y como se desprende de los últimos datos oficiales publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

(correspondientes a 2023), la mayor parte de los complementos salariales tienen un carácter fijo, y dentro de estos destaca, sobre todo, el de antigüedad, que retribuye simplemente la permanencia en la empresa, y que está presente en un 63,3% de los convenios colectivos, y lo disfruta el 60,0% de los trabajadores.

Por el contrario, otros complementos que guardan relación con elementos como la productividad presentan un porcentaje mucho más reducido, como el vinculado a la cantidad o calidad del trabajo, presente en un 31,2% de los convenios (21,2% de los trabajadores); o el relacionado con la situación y los resultados de la empresa, con un 14,5% (15,9% de los trabajadores).

No obstante, otros complementos salariales, como los de pensión, peligrosidad o toxicidad, que deberían ubicarse dentro de la inversión de la gestión preventiva tienen un peso importante, si bien, resulta relevante huir de este tipo de pluses, ya que generan la mercantilización de la Prevención.

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

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	2018	2023	2018	2023
CS por antigüedad	60,7	63,3	70,4	60,0
Otros complementos personales del trabajador	14,5	16,8	14,5	16,9
CS de pensión	24,9	23,8	36,6	24,2
CS de insalubridad	8,0	7,6	12,4	7,6
CS de trabajo a turnos	24,0	27,4	23,8	12,3
CS de trabajo en festivos	48,2	51,6	50,2	49,1
CS de peligrosidad	21,0	19,8	29,1	21,7
CS de polivalencia funcional	8,0	7,8	4,5	1,0
CS de trabajo nocturno	60,6	64,6	78,1	79,5
CS de responsabilidad	15,6	16,7	9,1	11,2
Medidas relacionadas con el absentismo	27,2	29,2	28,2	14,3
CS relacionados con cantidad o calidad del trabajo	32,5	31,2	26,2	21,2
CS situación y resultados de la empresa	13,4	14,5	9,5	15,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

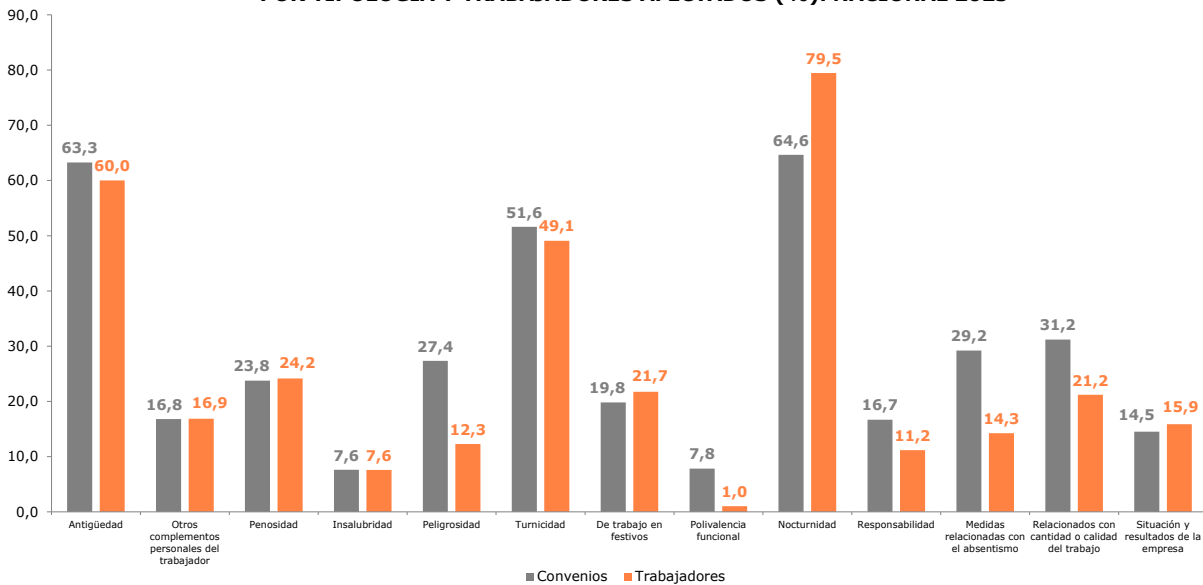
TABLA 2.3.9

TABLA 2.3.8

TABLA 2.3.10

PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS (%). NACIONAL 2023

GRÁFICO 2.3.6



En cualquier caso, uno de los criterios fundamentales a la hora de fijar los incrementos salariales debe ser la productividad, dado que es una forma clara de ponderar la aportación de los trabajadores a los resultados de la actividad desarrollada por las empresas.

Por su parte, la actividad económica comienza a mostrar algunos signos que apuntan a la necesidad de reorientar la estructura salarial, y es que está habiendo algunos avances en retribuir por el valor del trabajo desempeñado, en función de los objetivos y proyectos completados, así como por lo que se produce.

Asimismo, cada vez se da menos la circunstancia de mantener un puesto de trabajo estático durante toda la vida, en un contexto en el que las empresas y los trabajadores deben mostrar resiliencia y capa-

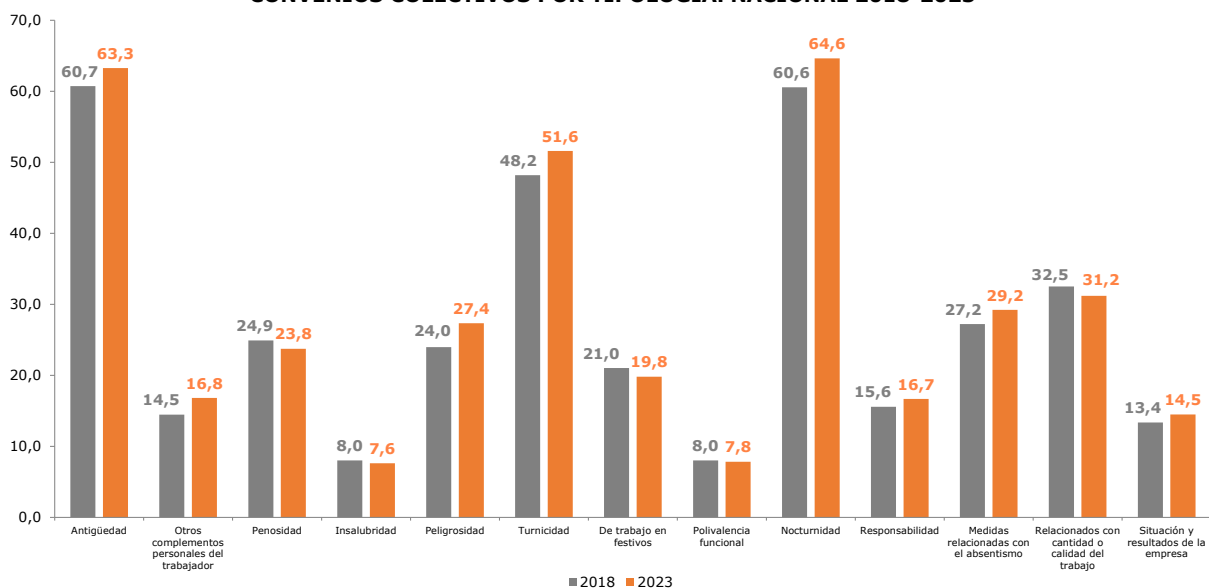
cidad de adaptación al mercado, para poder mantener su actividad y mejorar su empleabilidad de forma constante durante el conjunto de su vida laboral.

En este sentido, nos encontramos ante un nuevo paradigma social y los trabajadores jóvenes demandan cada vez más una mayor posibilidad de adaptación y flexibilidad en el desarrollo de su actividad laboral, marcada por la no sujeción a horarios o la presencia física, dando prioridad a elementos como el trabajo a distancia y otros factores vinculados con una mayor libertad de acción, aunque siempre deben ir de la mano de la productividad y de la consecución de proyectos y objetivos.

En esta tesitura, la formación, la capacitación y recualificación juegan un papel central a la hora de garantizar el mantenimiento en el empleo

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA. NACIONAL 2018-2023

GRÁFICO 2.3.7



y poder llevar a cabo un proyecto de vida, y todas las instituciones, empresas y trabajadores deben apostar por ello.

Sin embargo, la estructura salarial en el ámbito de la negociación colectiva sigue manteniendo elementos obsoletos y presentando una excesiva rigidez, lo que juega en contra de las revisiones salariales, por lo que resulta esencial e ineludible la necesidad de llevar a cabo su modernización.

Entrando en datos más concretos, en cuanto a la productividad por trabajador en España, y como ya indicamos previamente, los datos de Eurostat siguen mostrando resultados negativos en los últimos años, y en comparación con 2017, al cierre de 2024 la productividad continúa siendo un 0,5% inferior, a pesar de haber registrado un alza del 0,9% durante el pasado ejercicio.

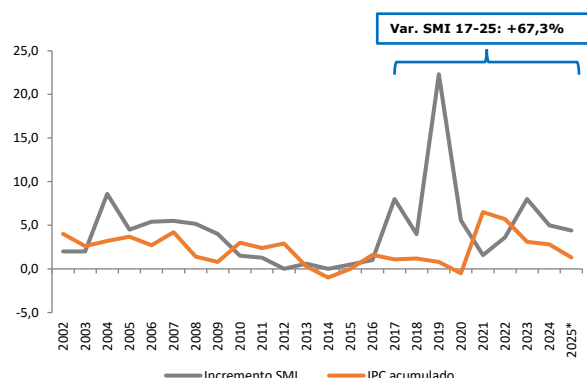
No cabe duda de que si la productividad, el trabajo por objetivos o el salario variable tuvieran una mayor importancia en el ámbito de la empresa, tanto los trabajadores como los empresarios estarían económicamente más satisfechos, lo que pasa por una indispensable modernización de las estructuras salariales.

En relación con esto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) ya adelantaba el pasado año la necesidad de una racionalización de la estructura salarial, fomentando la ordenación y la simplificación de los complementos salariales e impulsando la fijación de criterios objetivos en la retribución variable. En definitiva, se resaltaba la importancia de tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

De forma concreta, en el Acuerdo se establecían los siguientes para la determinación de los incrementos salariales:

- Recomendación de incrementos salariales del 4%, 3%, 3%, respectivamente, para los años 2023, 2024 y 2025.
- Al finalizar cada uno de los ejercicios, si la variación interanual del IPC del mes de diciembre resulta superior al incremento pactado, se aplicará un alza adicional máximo del 1%, con efecto al 1 de enero del año siguiente.
- No se contempla el pago de atrasos.
- La aplicación de estos criterios salariales se adaptará a cada sector o empresa, en función de su crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI.
- Se insta al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para revisar precios o al menos, permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.
- Se insta a los negociadores a fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo.

EVOLUCIÓN ANUAL DEL SMI Y VARIACIÓN ACUMULADA DEL IPC. NACIONAL. 2002-2025*



* El dato de 2025 se corresponde a la con variación interanual del mes de abril

GRÁFICO 2.3.8

En otro orden de cuestiones, y en relación también con la materia de los incrementos salariales, resulta relevante atender a la evolución del **Salario Mínimo Interprofesional** a lo largo los últimos años, debido a que se trata de un periodo en el que este se han adoptado aumentos del SMI de notable intensidad.

En este sentido, el Real Decreto 87/2025 publicado el 12 de febrero de 2025 fija el nuevo SMI en nuestro país en 1.184 euros mensuales, y 16.576 euros anuales (calculado sobre 14 pagas).

Este nuevo SMI supone un incremento del 4,4% respecto del fijado en 2024 que ascendía a 1.134 euros mensuales.

El incremento de este año se acumula a los que ha venido sucediéndose de manera ininterrumpida durante los últimos años, y entre 2017 y 2025, el SMI acumula un **incremento del 67,3 por ciento**.

El objetivo esgrimido por el Gobierno de mejorar las rentas salariales de los trabajadores con sueldos más bajos puede quedar diluido por otros efectos no deseados como la tributación al IRPF.

Actualmente, el mínimo exento de tributación en el ámbito del IRPF está fijado en 15.876 euros anuales, que equivalía al SMI del año 2024 y que ahora se sitúa por debajo del SMI anual (16.576 euros).

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	Normativa	SMI (euros)			Variación con respecto al anterior
		Diario	Mensual	Anual	
2015	RD 1106/2014	21,62	648,60	9.080,40	0,5
2016	RD 1171/2015	21,84	655,20	9.172,80	1,0
2017	RD 742/2016	23,59	707,70	9.907,80	8,0
2018	RD 1077/2017	24,53	735,90	10.302,60	4,0
2019	RD 1462/2018	30,00	900,00	12.600,00	22,3
2020	RD 231/2020	31,66	950,00	13.300,00	5,6
2021	RD 817/2021	32,17	965,00	13.510,00	1,6
2022	RD 152/2022	33,33	1.000,00	14.000,00	3,6
2023	RD 99/2023	36,00	1.080,00	15.120,00	8,0
2024	RD 145/2024	37,80	1.134,00	15.876,00	5,0
2025	RD 87/2025	39,47	1.184,00	16.576,00	4,4

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

TABLA 2.3.11

Esto implica que el incremento de 700,00 euros anuales en la renta de los trabajadores que supone la subida del SMI pasa a tributar ahora por IRPF y estará sujeta a retención mensual.

Para las organizaciones empresariales la fijación unilateral por el Gobierno del SMI cuestiona y devalúa gravemente el valor del Diálogo Social y el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva que establecían los criterios de incremento (para 2025 de un 3%), que quedaría en papel mojado, dejando sin valor lo pactado.

Supone, por lo tanto, una muestra de deslealtad al diálogo social y al papel constitucional de organizaciones empresariales y sindicales para la defensa de los intereses que les son propios y un menoscabo del valor de la negociación colectiva, amparada también por el texto constitucional, la cual queda minusvalorada.

El argumento esgrimido por el Gobierno para aprobar estos incrementos es cumplir con lo dispuesto en la Carta Social Europea en la que se interpreta que el SMI debe alcanzar el 60% del salario medio de los Estados miembros de la Unión Europea.

Si comparamos el importe del nuevo SMI con los datos oficiales que publica el INE sobre la Estructura Salarial de cada Comunidad Autónoma, observamos que, si bien el nuevo SMI se sitúa en el entorno del 62% del salario medio nacional, en 13 comunidades autónomas el nuevo SMI aprobado en 2025 ya supera el 60% del salario medio de esas comunidades.

En el caso concreto de Canarias, el SMI en 2025 se sitúa en un 72% del salario medio.

Si bien el incremento de este año implica subir el SMI que percibe el trabajador en 58,33 euros mensuales (incluyendo las pagas prorrateadas),

SALARIO MEDIO * Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2025 (RD 87/2025, de 11 de febrero), SEGÚN CC.AA.

	SALARIO MEDIO *	SMI 2025, 1.184 € por 14 pagas	% SMI sobre el salario medio
Total Nacional	26.948,87	16.576,00	62%
País Vasco	32.313,73	16.576,00	51%
Madrid	31.230,73	16.576,00	53%
Navarra	29.189,52	16.576,00	57%
Cataluña	28.774,55	16.576,00	58%
Baleares	27.145,79	16.576,00	61%
Asturias	26.745,93	16.576,00	62%
Aragón	26.012,71	16.576,00	64%
Cantabria	25.291,14	16.576,00	66%
La Rioja	24.903,38	16.576,00	67%
Comunidad Valenciana	24.510,34	16.576,00	68%
Castilla y León	24.186,89	16.576,00	69%
Galicia	24.169,68	16.576,00	69%
Andalucía	24.094,32	16.576,00	69%
Murcia	23.851,69	16.576,00	69%
Castilla - La Mancha	23.751,71	16.576,00	70%
Canarias	23.096,92	16.576,00	72%
Extremadura	21.922,73	16.576,00	76%

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

Fuente: INE, BOE

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

lo cierto es que el coste para las empresas (incluyendo las obligaciones de cotización a la Seguridad Social y sobre los cálculos referidos a un trabajador con contrato indefinido del convenio de Oficinas y Despachos) se elevan en más 77,13 euros mensuales que, en el cómputo anual implica un incremento de 925,54 euros, pues el coste total que asume la empresa se acerca a los 22.000 euros (21.916,79 euros, frente a los 20.991,25 euros que suponía en 2024).

En cualquier caso, actualmente se establece un mayor grado de homogeneidad retributiva en el ámbito nacional, dejando de lado varios elementos que resultan muy relevantes y que deben ser tenidos en cuenta:

- En primer lugar, el tamaño de las empresas, dado que, por ejemplo, el tejido productivo en Canarias está compuesto en su gran mayoría por microempresas y autónomos, y es que, según indica CEPYME en sus informes sobre el impacto del alza del SMI, cualquier incremento del SMI afecta de forma distinta los márgenes y la rentabilidad de las empresas, y, por tanto, incide en mayor medida en las de menor tamaño. La menor competitividad de estas empresas dificulta, en general, su posibilidad de repercutir el aumento de los costes salariales al precio final.

Asimismo, las tensiones salariales aumentan en gran medida en las empresas de menor tamaño, lo que afecta tanto en su plano económico como en la gestión de sus recursos humanos. Además, las pymes españolas tienen cada vez un menor margen para soportar incrementos de los costes salariales.

- Por otro lado, el establecimiento del SMI tampoco diferencia según el sector productivo del que se trate, y en caso de las Islas, el 86,5% de la economía canaria se concentra en los servicios, más de 11 puntos porcentuales por encima de la media nacional.

- También es importante considerar la productividad del territorio: En Canarias un 42% de nuestro empleo se concentra en actividades intensivas en mano de obra (comercio, hostelería y transportes) que requieren una menor cualificación, mientras que a nivel nacional esta ratio resulta mucho menor, sobre un 29 por ciento.

Como consecuencia, no es lo mismo el Salario medio en regiones como Madrid, Navarra, el País Vasco o Cataluña que en Canarias, y las causas resultan más que evidentes, teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial, integrado en su mayor parte por microempresas y autónomos; nuestra economía terciarizada; y las características de nuestro empleo.

Por tanto, homogeneizar el SMI implica diferentes impactos entre una gran empresa y una pyme, que no sea lo mismo para una pyme que para un autónomo, y que no sea lo mismo para un autónomo que para un cabeza de familia que requiere un trabajador para, por ejemplo, desempeñar el cuidado de personas dependientes.

La subida del SMI impacta sobre la posibilidad de inserción laboral de colectivos menos cualificados y sobre el conjunto de las relaciones laborales dentro de la empresa.

- Se eleva el listón de acceso al mercado laboral, condicionando a los jóvenes y a los colectivos con menor cualificación, a los que se le incrementan las dificultades para superar el test de resistencia de entrada al empleo.

- Además, hay convenios colectivos con acuerdo en materia salarial en las Islas para los que la última subida del SMI implica que determinadas categorías profesionales se queden por debajo de este, lo que desemboca en un efecto de arrastre alcista de los salarios. Asimismo, la brecha entre la remuneración de los salarios medios y la de los que menos ganan se reduce, por lo que también ejerce presión con el objeto de que sus salarios se incrementen por encima de lo pactado.

Con ello, se reducen los abanicos salariales entre los salarios más bajos y los salarios medios, con lo que se dispara la tensión en el ámbito de las relaciones laborales dentro de las empresas.

- Por otra parte, en materia jurídica, se aprecia una notable injerencia en la autonomía colectiva de las partes (artículo 37 de la Constitución Española), dado que a un elevado porcentaje de los trabajadores se les establece el salario por la vía del Real Decreto.

- Asimismo, el intervencionismo del Estado tiene como consecuencia la ruptura en las negociaciones, lo que genera bloqueos, y sitúa a los convenios colectivos en una situación de obsolescencia, impidiendo el objetivo de la modernización de la negociación colectiva.

Por otro lado, insistimos en la importancia de que el Gobierno nacional acometa la modificación de la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para revisar precios o al menos, permitir su revisión ante cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación y que impliquen incrementos de costes laborales, con el objetivo de poder repercutir el incremento del SMI en los contratos en ejecución.

2.3.4. Regulación de Empleo

Como todos sabemos, los instrumentos de regulación temporal de empleo desempeñaron un papel clave para lograr la contención, al menos de forma parcial, del impacto sobre el empleo que implicaron la pandemia y las medidas de restricción a la actividad.

En este sentido, a partir del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las sucesivas prórrogas de la vigencia de estas herramientas, se posibilitó la gestión de estos expedientes de regulación como ERTE por causa de fuerza mayor, lo que dotó al tejido productivo de la flexibilidad interna necesaria para poder adaptarse en cada momento a las circunstancias irregulares que iba describiendo la evolución de la pandemia y el proceso gradual de reactivación y recuperación de la economía.

Si profundizamos más en las numerosas disposiciones normativas adoptadas en esta materia, los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados en un principio, como acabamos de señalar, por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; prorrogados posteriormente hasta

el 30 de junio de 2020 (RD-L 18/2020) e introduciendo la regulación de los ERTE de fuerza mayor total y parcial.

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

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

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

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

Por otro lado, no podemos ignorar el rol crucial que han jugado la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito durante la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19, es más, debemos resaltar y poner en su justo valor los Acuerdos consensuados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Canarias, en los meses de mayo y septiembre de 2020; en enero, mayo y septiembre de 2021; así como en febrero de 2022, realizando propuestas conjuntas relativas a los ERTE derivados de la pandemia, que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito nacional, y que además tuvieron reflejo en los criterios aplicados, boletines RED y en la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

En el contexto de los hitos alcanzados en el marco del Diálogo Social de Canarias, el Consejo Canario de Relaciones Laborales mantuvo un notable nivel de actividad, contando con una participación muy

REGULACIÓN DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. CANARIAS-NACIONAL. 2019-2024

	CANARIAS					NACIONAL				
	2019	2023	2024	VAR% 23-24	VAR% 19-24	2019	2023	2024	VAR% 23-24	VAR% 19-24
Nº DE EMPRESAS	96	127	113	-11,0	17,7	2.169	3.796	5.960	57,0	174,8
TRAB. AFECTADOS	3.428	3.399	2.967	-12,7	-13,4	88.927	181.139	189.203	4,5	112,8
T.A. EXTINCIÓN	1.435	1.153	1.457	26,4	1,5	30.871	36.505	37.372	2,4	21,1
T.A. SUSPENSIÓN	1.924	2.136	1.436	-32,8	-25,4	55.285	135.718	143.089	5,4	158,8
T.A. RED. JORNADA	69	110	74	-32,7	7,2	2.771	8.916	8.742	-2,0	215,5

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.3.13

destacada por parte de la Confederación Canaria de Empresarios en el diseño y elaboración de las propuestas recogidas, teniendo, asimismo, repercusión en el conjunto del Estado.

Poniendo el foco ahora en la evolución más reciente de las personas en situación de ERTE, el número de trabajadores sujetos a estos procedimientos de regulación de empleo se han reducido considerablemente desde 2022, dada la retirada de las restricciones adoptadas frente a la crisis sanitaria, que condicionaron profundamente la actividad en los años de la pandemia, destacando el conjunto de los servicios y, especialmente, el turismo, en los que incluso en 2022 aún mantenían su vigencia algunas medidas.

Entrando en los datos concretos, y según las estadísticas oficiales publicadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el número de trabajadores en situación de ERTE al cierre del mes de diciembre de 2023 apuntó en Canarias un total 350 efectivos, una cifra que ya resultaba un 69,7% inferior al dato del último mes de 2022, cuando se registraban 1.154 personas.

Si tomamos como referencia el dato referido al último mes de 2024, el número de trabajadores afectados por ERTE en el ámbito de Canarias ha continuado descendiendo, hasta contabilizar un total de 279 trabajadores, lo que implica una reducción del 20,3 por ciento.

No obstante, y a pesar de este comportamiento descendente observado en los dos últimos años, durante los primeros meses de 2025, hasta el mes de abril de este año, el número de trabajadores afectados por ERTE se ha incrementado de forma muy notoria, hasta alcanzar los 932 trabajadores, lo que supone un crecimiento del 234,1% en comparación con el dato de cierre de 2024.

Atendiendo, a continuación, a los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a diferencia de los datos de trabajadores en ERTE a fin de mes que acabamos de señalar, estos muestran las cifras acumuladas en el conjunto del año. Así, el número de trabajadores afectados por medidas de extinción, de suspensión de contrato, o de reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral, alcanzó la cifra total de 2.967 trabajadores en el conjunto del pasado ejercicio en Canarias, lo que implica un descenso del 12,7 por ciento.

Llegados a este punto, debemos tener presente que el recurso a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter extintivo resultó muy limitado en el primer año de la pandemia en comparación con otros ejercicios, debido a la cláusula de salvaguarda del mantenimiento del empleo durante un periodo de seis meses, aplicable en el caso de las empresas que solicitaban la apertura de un ERTE, si bien, desde 2021, la situación tomó una tendencia hacia la regularización, con lo que las cifras apuntan a un uso más normalizado de esta figura.

Asimismo, y a diferencia de los años anteriores, los datos de 2023 y 2024 para el conjunto de España sí incluyen las cifras de Canarias, dada la regularización en la transmisión de datos por parte de la autoridad laboral de Canarias, por lo que haremos una comparativa con los datos de 2019, previos a la irrupción de la pandemia.

Sentadas estas premisas, se aprecia que a lo largo del pasado 2024, del total de trabajadores afectados por alguna medida de Regulación de Empleo en el conjunto del territorio nacional, que alcanzó los 189.203

TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN), POR CC.AA.

	2023	2024	% s/ total nacional	Var. 23-24
ANDALUCÍA	11.405	10.875	7,2	-4,6
ARAGÓN	7.482	4.792	3,2	-36,0
ASTURIAS	12.284	1.524	1,0	-87,6
BALEARES	708	1.124	0,7	58,8
CANARIAS	2.246	1.510	1,0	-32,8
CANTABRIA	4.389	3.759	2,5	-14,4
CASTILLA Y LEÓN	8.220	8.458	5,6	2,9
CASTILLA-LA MANCHA	1.108	1.430	0,9	29,1
CATALUÑA	27.818	10.842	7,1	-61,0
COM. VALENCIANA	23.086	59.128	38,9	156,1
Valencia	9.698	51.222	33,7	428,2
EXTREMADURA	644	1.499	1,0	132,8
GALICIA	13.474	8.331	5,5	-38,2
MADRID	6.847	7.844	5,2	14,6
MURCIA	1.110	1.002	0,7	-9,7
NAVARRA	14.337	18.056	11,9	25,9
PAÍS VASCO	9.004	10.935	7,2	21,4
LA RIOJA	463	659	0,4	42,3
CEUTA Y MELILLA	9	63	0,0	600,0
NACIONAL	144.634	151.831	100,0	5,0

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

TABLA 2.3.14

trabajadores, un 1,5% lo estaban en algún procedimiento que afectaba a Canarias, hasta alcanzar los 2.967 trabajadores.

Como decimos, esta cifra implica un descenso del 12,7%, en comparación con el dato conjunto que se contabilizaba en Canarias durante 2023, una comparativa que, en el caso del territorio nacional, muestra, por el contrario, un crecimiento del 4,5 por ciento.

En cuanto al número de empresas, se anotó un total de 113 entidades afectadas en el Archipiélago, un 11,0% menos que las afectadas durante el año anterior.

Pese al descenso del pasado año, las estadísticas advierten que el número de empresas afectadas por algún procedimiento de regulación de empleo en las Islas supera incluso que el se había contabilizado en 2019, antes de la crisis derivada del COVID, cuando se habían visto afectadas 96 entidades.

En la estadística nacional, el número de empresas que han iniciado algún procedimiento de regulación de empleo durante el pasado año superaba el registrado en 2023 en un 57,0% hasta contabilizar 5.960 entidades, frente a las 3.796 empresas contabilizadas en el año anterior.

En este análisis debemos tener presente el impacto que provocó la DANA que afectó a la Comunidad Valenciana durante el mes de noviembre de 2024 y su fuerte impacto sobre el tejido productivo, eminentemente industrial, de las zonas afectadas por las inundaciones cercanas al área metropolitana de la ciudad de Valencia.

Según los datos oficiales, solo en la provincia de Valencia, 2.947 empresas se vieron obligadas a tramitar un procedimiento de regulación de empleo durante el pasado año, viéndose afectados por medidas de regulación temporal 51.222 trabajadores, un 33,7% del total de trabajadores contabilizados en este tipo de medidas en el conjunto del país durante 2024 (151.831 personas).

Estos datos, superan ampliamente la incidencia, tanto de empresas como de trabajadores afectados por ERTE del resto de las comunidades autónomas durante 2024, donde los datos oficiales arrojan valores, todos ellos, inferiores a las 631 empresas y 19.062 trabajadores que contabilizaban en Cataluña.

Retomando los datos referidos a Canarias, y atendiendo a las distintas modalidades de ERE, los expedientes extintivos saldaron el pasado 2024 afectando a un total de 1.457 efectivos, un 1,5% más que en 2019; un aumento que resultaba más moderado que el observado en el conjunto del territorio nacional, donde el número de trabajadores afectados por este tipo de procedimientos durante 2024 superaba en un 21,1% el dato previo a la crisis, apuntando un total de 37.372 trabajadores.

El número de trabajadores afectados por causas extintivas en Canarias superó incluso el registro de afectados por medidas suspensivas, que se habría situado en el entorno de los 1.436 trabajadores.

De esta forma, los trabajadores con suspensión de la relación laboral en las Islas ha descendido en un 25,4% en comparación con el dato

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS. 2019-2024

	2019	2023	2024	VAR. 23-24	VAR. 19-24
Según tipo de medida					
Extinción	1.435	1.153	1.457	26,4	1,5
Suspensión	1.924	2.136	1.436	-32,8	-25,4
Reducción	69	110	74	-32,7	7,2
Según el sector					
Agricultura	46	29	0	-	-
Industria	24	139	139	0	479,2
Construcción	20	101	38	-62	90,0
Servicios	3.338	3.130	2.790	-11	-16,4
Según causa alegada					
Económicas	483	423	662	56,5	37,1
Técnicas	1.011	1.183	1.101	-6,9	8,9
Organizativas	1.255	289	297	2,8	-76,3
De producción	616	1.161	883	-23,9	43,3
Fuerza mayor	63	343	24	-93,0	-61,9
Según tamaño de empresa					
1-9 trabajadores	99	242	133	-45,0	34,3
10-24 trabajadores	253	295	278	-5,8	9,9
25-49 trabajadores	337	446	411	-7,8	22,0
50-249 trabajadores	1.318	1.176	950	-19,2	-27,9
250-499 trabajadores	482	1.023	633	-38,1	31,3
500-999 trabajadores	96	134	47	-64,9	-51,0
1.000-4.999 trabajadores	616	64	380	493,8	-38,3
Más de 5.000 trabajadores	227	19	135	610,5	-40,5

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

de 2019, mientras que, por el contrario, en el conjunto del territorio nacional, se mantenía aún por encima del dato previo a la crisis.

No en vano, bajo esta categoría se habrían visto afectados un total de 143.089 trabajadores en el conjunto del país, un 158,8% más que en el ejercicio 2019.

Por lo que se refiere a los trabajadores afectados por una reducción de jornada laboral, en el ámbito de Canarias aumentaron a razón de un 7,2% en comparación con el dato de 2019, contabilizando 74 trabajadores durante 2024. En el ámbito del Estado, también se anotó un avance, aunque mucho más intenso, al superar el dato previo a la pandemia en un 215,5%, afectando a 8.742 personas.

A continuación, realizamos un breve comentario sobre el número de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo en función del sector de actividad, la causa alegada o el tamaño de la empresa en el ámbito de Canarias.

Así, tal y como resulta previsible a priori, el sector en el que se registró un mayor empleo de las medidas de regulación de empleo fueron los servicios, con un total de 2.790 trabajadores afectados (el 94% del total), lo que supone un descenso del 10,8%, en comparación con el dato registrado en 2023 y una disminución del 16,4% en comparación con el año 2019.

Tras estos, se situaron la industria, donde se contabilizaron 139 trabajadores afectados en el primer caso, idéntico al que contabilizada este mismo sector durante 2023, y la actividad de la construcción, donde el pasado año se registraron 38 trabajadores afectados, lo que supone un descenso del 62,4%, en relación con el dato del año anterior.

En cambio, si comparamos estos datos con los que registraban estos dos sectores durante el año previo a la pandemia, en ambos casos se aprecia un crecimiento acumulado en el número de trabajadores afectados, aunque resultaba especialmente intenso en el caso de la industria, donde se registró un crecimiento del 479,2%, frente al avance más moderado que experimentaba el sector de la construcción, cifrado en un 90 por ciento.

Por lo que se refiere al sector agrario, en este ámbito no se contabilizaron trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en Canarias durante 2024, aunque, en el año 2019, las estadísticas advertían la existencia de 46 efectivos laborales afectados por algún procedimiento de regulación de empleo.

En lo concerniente a la causa alegada, las causas técnicas y las de producción fueron las más empleadas, afectando a un total de 1.101 y 883 trabajadores en 2024 en el conjunto de Canarias, anotando aumentos del 8,9% y del 43,3%, en cada caso, con respecto a los datos de 2019.

Recordemos que por causas técnicas entendemos cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; por ejemplo, la renovación de maquinaria o de sus componentes, o de la línea de fabricación; la informatización del trabajo; la introducción de nuevos sistemas, programas o aplicaciones informáticas, que conllevan la eliminación de todas o la mayor parte de las funciones realizadas por los trabajadores objeto de la medida.

En cuanto a las causas de producción, se justifican en los casos en los que se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por su parte, las causas económicas afectaron a un total de 662 personas, un 37,1% más que en 2019; mientras que los afectados por fuerza mayor anotaron un descenso del 61,9%, con 24 efectivos.

Entendemos que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Para terminar, el número trabajadores afectados por algún ERE por causas organizativas si situó en las 297 personas, un 76,3% menos que en 2019. Debemos tener en cuenta que existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

2.3.5. La excesiva producción normativa en el ámbito laboral

Existe el conocimiento de que el legislador debe tener como prioridad en el ámbito de sus competencias normativas la necesidad de mejorar

PRODUCCIÓN NORMATIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS. 2019-2024.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Leyes	19	7	6	4	8	5
Decretos-Leyes	5	24	17	13	9	7
Decretos del Presidente	1	2	0	1	2	3
Decretos	356	117	144	211	452	446
Órdenes	24	27	49	44	42	49
Resoluciones	10	4	8	11	5	18
Acuerdos	1	0	0	0	0	0
TOTAL	416	181	224	284	518	528

Fuente: Leyes y Reglamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias

Elaboración: Confederación Canaria de empresarios

TABLA 2.3.16

los procesos cuantitativos y cualitativos de creación de normas y que se apliquen fielmente los principios de la buena regulación (necesidad, proporcionalidad, eficacia, eficiencia, transparencia, seguridad jurídica y simplicidad y accesibilidad).

Entre todos estos elementos, destaca la seguridad jurídica, que, como recuerda la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2000, es *“la suma de certeza y legalidad, jerarquía y publicidad normativa, irretroactividad de lo no favorable, interdicción de la arbitrariedad, equilibrada de tal suerte que permita promover, en el orden jurídico, la justicia y la igualdad, en libertad”*.

Estos principios exigen que las normas resulten claras y que se aprueben a un ritmo y con la calidad técnica adecuada para que los ciudadanos puedan comprenderlas y asimilarlas.

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

No obstante, existe un fenómeno preocupante en cuanto a la normativa general en el ámbito europeo, estatal y autonómico, que va en contra de los principios propuestos.

No en vano, en Canarias, entre 2019 y 2024 se han generado más de 1.600 textos normativos solo en el ámbito autonómico y, -al menos- 121 anuncios de *“corrección de errores”* en los Boletines Oficiales de la Comunidad Autónoma, los de las dos provincias Canarias, del Estado y en el Diario Oficial de la UE, para incluso modificar aspectos que exceden los materiales y que afectan a la seguridad jurídica.

Esta circunstancia se ha extendido al ámbito laboral, y existen múltiples normas que están afectando a la gestión de las relaciones laborales y que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral.

En el caso de las empresas, ya solo el seguimiento y la actualización de la normativa que deben cumplir para el desarrollo de sus actividades re-

quiere una fuerte dedicación de grandes esfuerzos y recursos. Si unimos esto a la inseguridad jurídica creciente del sistema, esta problemática tiene consecuencias relevantes sobre la competitividad.

Se trata, fundamentalmente, de normas de origen no laboral, que en su mayor parte no han sido producto del consenso del diálogo social, y que incorporan obligaciones o modificaciones con impacto en las relaciones laborales y la Seguridad Social, que, además, están perjudicando la gestión y generan un marco normativo confuso, profuso y disperso.

A continuación, enumeramos **algunas de ellas**:

1. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
2. Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.
3. Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
4. Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
5. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.
6. Ley orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la unión europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas.
7. Real decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el real decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
8. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
9. Real Decreto 99/2023 de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional.
10. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
11. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
12. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
13. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
14. Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
15. Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de directivas de la unión europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.
16. Real Decreto-Ley 5/2023, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
17. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
18. Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.
19. Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.
20. Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024.
21. Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.
22. Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.
23. Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.
24. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
25. Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y



la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

26. Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

27. Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

28. Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

29. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

30. Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

31. Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

32. Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes in vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante.

33. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

34. Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

35. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

36. Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Estas circunstancias generan un claro perjuicio sobre la actividad económica y sobre futuras inversiones, dado que alejan el foco del objetivo, de la oportunidad y del beneficio de la norma.

La naturaleza de la normativa laboral es dinámica, sin embargo, los cambios constantes van en contra de la seguridad jurídica, del empleo y de los salarios. En efecto, las empresas requieren regulaciones claras, simples, estables y de consenso para asumir el riesgo de invertir, si bien, la amplitud y complejidad de la regulación tiene repercusiones negativas para el tejido productivo y la sociedad.

Y es que una carga normativa excesiva menoscaba la competitividad de las empresas, y supone un incremento considerable de costes para las empresas, lo que resulta especialmente perjudicial en el caso de las PYMEs y los autónomos.

2.4. PRINCIPALES RESULTADOS.

Desde la última reforma laboral dialogada, en estos tres últimos años se han implementado materias de carácter estructural en las relaciones laborales y en la gestión empresarial relacionadas con: la contratación, los expedientes de regulación de Empleo, la negociación colectiva, la igualdad, la conciliación y los permisos laborales, la Seguridad Social, el Sistema de Pensiones y las incapacidades temporales y permanentes.

Todo ello nos da a entender que estamos inmersos en un periodo de “**estrés normativo**” caracterizado por una acumulación de leyes, constantes cambios regulatorios, exceso de cargas burocráticas; justamente en contra de lo que recomienda la acción legislativa en el ámbito laboral que, reconocemos, debe ser cambiante, pero también debe abordarse sin prisas, porque las empresas necesitan un marco legal que otorgue estabilidad, seguridad jurídica y certeza, en el que prime el crecimiento, la creación y el mantenimiento del empleo.

En este sentido, muchos de los cambios normativos se han implementado sin haberse sometido a consulta ni debate con los interlocutores sociales, al margen del diálogo social contabilizándose más de 30 normas, lo que ha generado inseguridad jurídica y dificultad interpretativa de la norma que afecta negativamente a la gestión de los recursos humanos en las empresas y a la adaptación de las empresas

Creemos desde la Confederación Canaria de Empresarios que debe haber un enfoque más reflexivo y colaborativo en la creación de leyes. Las normas deben madurarse, consultarse y enriquecerse con aportaciones de los distintos operadores que conviven en el mercado laboral que son los que, verdaderamente, conocen la realidad.

Tras esta breve introducción, empezamos haciendo una reseña de los principales datos de **contratación laboral en Canarias**, destacando que el pasado 2024 se saldó contabilizando un total de **711.169 contratos** formalizados, lo que supone 41.758 inscripciones más que en 2023, un incremento relativo del 6,2 por ciento.

Con respecto a los datos previos a la pandemia, el número de contratos se mantuvo por debajo de la registrada en 2019, cuando se formalizaron 852.132 contratos, si bien es cierto que esa circunstancia se ve influenciada por el cambio de modelo contractual operado con la Reforma Laboral que desplegó la práctica totalidad de sus efectos a partir de 2022.

Por contra, por lo que respecta al conjunto del país, se apuntó leve descenso interanual, del orden del -0,2%, con 24.101 contrataciones menos que el año anterior, hasta un total de 15.420.104 inscripciones. De este modo, la contratación en el conjunto nacional se alejó aún más de la cifra que se apuntaba antes de la crisis sanitaria, en concreto, resultó un 31,5% inferior.

Estos resultados se han registrado en un contexto de recuperación del mercado laboral en las islas, influenciada por la mejoría sustancial que ha venido mostrando especialmente la actividad turística en los últimos años.

Asimismo, debemos tener en cuenta que en la contención de la contratación registrada influye también la limitación a la contratación

temporal establecida por la reforma laboral de 2022, y el aumento de la contratación indefinida. Además, el trasvase de los contratos fijos discontinuos en detrimento de los temporales, supone también una menor cifra de contratación, dado que en los periodos de inactividad la relación se mantiene, por lo que no es necesario formalizar una nueva contratación para reactivarlos.

A continuación, repasamos las cifras según la modalidad contractual, y en este sentido los contratos indefinidos en las Islas acumularon un total de 309.854 registros en el conjunto de 2024, lo que supone un 43,6% de la contratación total, y constituye un incremento del 1,5% con respecto a 2023 (4.597 inscripciones más).

Como venía siendo habitual en la serie histórica, la cuota de esta modalidad en Canarias continúa siendo mayor que en el ámbito nacional, una tendencia que se mantiene incluso tras el establecimiento del nuevo mapa de la contratación laboral. Así, en el caso de la media

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN. 2019-2024

	2024	% s/ el total	VAR. 23-24		VAR. 19-24	
			ABS.	%	ABS.	%
CANARIAS						
INDEFINIDO	309.854	43,6	4.597	1,5	212.227	217,4
INDEFINIDO ORDINARIO	265.574	37,3	7.061	2,7	172.970	186,8
T. COMPLETO	171.800	24,2	5.029	3,0	111.642	185,6
T. PARCIAL	93.774	13,2	2.032	2,2	61.328	189,0
FIJO DISCONTINUO	44.280	6,2	-2.464	-5,3	39.257	781,5
DURACIÓN DETERMINADA	388.443	54,6	44.749	13,0	-355.642	-47,8
T. COMPLETO	246.247	34,6	30.954	14,4	-190.171	-43,6
T. PARCIAL	142.196	20,0	13.795	10,7	-165.471	-53,8
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	6.542	0,9	-451	-6,4	-815	-11,1
OTROS	6.330	0,9	-7.137	-53,0	3.267	106,7
TOTAL	711.169	100,0	41.758	6,2	-140.963	-16,5
NACIONAL						
INDEFINIDO	6.481.992	42,0	-138.991	-2,1	4.322.558	200,2
INDEFINIDO ORDINARIO	4.273.962	27,7	-33.255	-0,8	2.377.369	125,3
T. COMPLETO	2.711.426	17,6	-45.017	-1,6	1.436.652	112,7
T. PARCIAL	1.562.536	10,1	11.762	0,8	940.717	151,3
FIJO DISCONTINUO	2.208.030	14,3	-105.736	-4,6	1.945.189	740,1
DURACIÓN DETERMINADA	8.636.257	56,0	179.648	2,1	-11.454.252	-57,0
T. COMPLETO	5.730.640	37,2	82.484	1,5	-7.251.943	-55,9
T. PARCIAL	2.905.617	18,8	97.164	3,5	-4.202.309	-59,1
FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	98.363	0,6	-588	-0,6	-23.548	-19,3
OTROS	203.492	1,3	-64.170	-24,0	63.125	45,0
TOTAL	15.420.104	100,0	-24.101	-0,2	-7.092.117	-31,5

Fuente: SEPE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 2.4.1

**EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN
CANARIAS - NACIONAL**

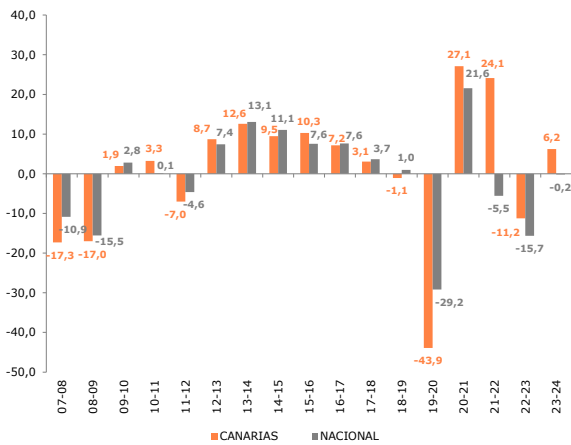


GRÁFICO 2.4.1

nacional, la contratación indefinida supuso un 42,0%, lo que se traduce en un total de 6.481.992 contratos de esta tipología, con un descenso del 2,1 por ciento.

No obstante, la contratación indefinida se mantuvo por encima de los valores prepandemia en ambos contextos geográficos, aunque con algo más de intensidad en las Islas (+217,4%) que en el caso del conjunto del territorio nacional (+200,2%).

Profundizando en los datos, destacan los contratos que denominamos indefinidos ordinarios, y estos cerraron el pasado año en Canarias con un incremento interanual del 2,7%, formalizando 265.574 a lo largo del ejercicio (+7.061 contratos).

Además de esta tipología, debemos resaltar la figura de los contratos fijos discontinuos, una figura que cobró una mayor importancia tras la reforma laboral, y que pasó no alcanzar ni el 1% de la contratación en años previos, a suponer el 7,0% de las formalizaciones en Canarias al término de 2023. Al cierre de 2024, estos contratos han bajado sensiblemente dentro del conjunto de la contratación total en las Islas, saldando el año con una cuota de participación del 6,2%, que equivale a un total de 44.280 contrataciones. No obstante, en el conjunto del año, estos contratos apuntaron un cierto descenso del 5,3% (-2.464 inscripciones).

**PARTICIPACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS
EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. CANARIAS NACIONAL.
2019-2024**

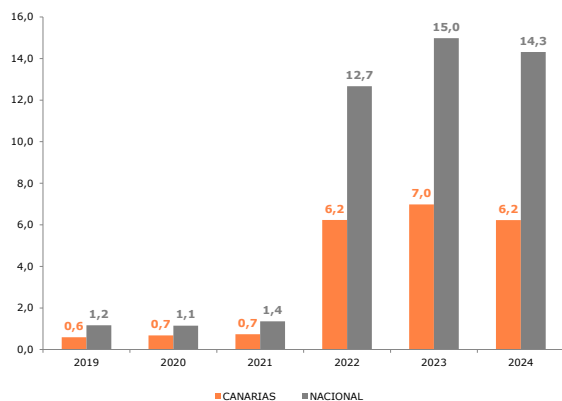


GRÁFICO 2.4.2

En el ámbito nacional, este tipo de contratos contabilizó un total de 2.208.030 formalizaciones, alcanzando incluso un mayor peso que en las Islas, al culminar 2022 y 2023 con cuotas de participación considerables, del 15,0% y del 14,3%, respectivamente, tras haberse situado alrededor del 1,1%-1,4% en años precedentes.

No obstante, resulta relevante que tengamos en cuenta la dificultad a la hora de trasladar estos datos de contratación a las cifras de empleo, dado que no se publica una estadística oficial sobre trabajadores fijos discontinuos, por lo que no podemos identificar a los trabajadores fijos discontinuos que se encuentran en periodos de inactividad a la espera de llamamiento o con un segundo empleo.

En este último caso, según la metodología del SEPE, estas personas no estarían incluidas dentro de las cifras de paro registrado -aunque puedan acceder a prestaciones por desempleo-, sino en otro grupo denominado "demandantes con relación laboral", dentro de los "demandantes de empleo ocupados", junto a otros colectivos, como los demandantes en situación de ERTE, por lo que no se puede conocer la cifra exacta por esta vía.

De forma similar, los datos de afiliación a la Seguridad Social tampoco incluyen a los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad, dado que pese a que se mantiene la vigencia de su contrato, no se encuentran en situación de alta laboral.

En esta tesitura, la Fundación Fedea ha publicado en febrero de 2025 un estudio, dentro de su observatorio trimestral en el que se observan, según datos nacionales que "en 2024, el número de parados registrados disminuyó en 141.000 en promedio, mientras que el colectivo de demandantes con relación laboral, integrado esencialmente por los fijos discontinuos en periodo de inactividad, aumentó y alcanzó su máximo desde la aplicación de la reforma laboral."

- En relación a aspectos relacionados con los fijos discontinuos finaliza diciendo que: "las tasas de baja por fin de contrato temporal han descendido de forma considerable con la caída de la contratación temporal, que ha sido parcialmente compensada por el aumento de las bajas por inactividad de los fijos discontinuos y, en menor medida, por dimisión o abandono voluntario."

En lo que concierne a los contratos de duración determinada, cerraron 2024 con un incremento interanual, en este caso del 13,0% (44.749 firmas más). Asimismo, su peso en el total, incrementó 3,3 puntos con respecto al año anterior, hasta culminar el ejercicio con una cuota del 54,6%, que se traduce en un total de 388.443 registros.

Por su parte, el conjunto del país también anotó un incremento de los contratos temporales, cifrado en un 2,1% (179.648 contratos), suponiendo al cierre del año un 56,0% del total.

Con respecto a las cifras preCOVID, el número de contratos temporales registrados en Canarias resultó un 47,8% inferior al que se apuntaba en el conjunto de 2019, constatando 355.642 formalizaciones menos, al contrario de lo que ocurrió, como ya indicamos, en el caso de los indefinidos.

Llegados a este punto del capítulo, consideramos necesario poner en valor el papel esencial que ha desempeñado en los últimos años la contratación de duración determinada o temporal, ya que ha sido una herramienta fundamental en el proceso de adaptación y ajuste de la demanda de mano de obra de las empresas a las numerosas circunstancias cambiantes que del panorama económico y social, ya sea en el caso de las Islas como en el conjunto del país, sobre todo en los periodos de incertidumbre o de shocks externos, como la crisis sanitaria derivada de la pandemia. En concreto, es importante destacar la figura del contrato de obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción.

Sin embargo, esto nunca ha sido un impedimento para que el tejido productivo sepa reconocer la importancia de los beneficios y las ventajas que entrañan la formación y la estabilidad de sus plantillas, no en vano, la formación otorga y actualiza la empleabilidad de los trabajadores de manera continua, generando una capacidad de adaptación imprescindible a de las habilidades y cualificaciones que la economía va demandando.

Por otro lado, también es importante reconocer el rol que ha jugado la contratación a **tiempo parcial**, dado que permite diseñar las distribuciones del tiempo de trabajo con un mayor grado de flexibilidad, convirtiéndose en una herramienta crucial para las empresas y los trabajadores que requieren de una gestión particularizada de la jornada laboral, ya sea por las necesidades de demanda del factor trabajo, o por materia de conciliación.

A continuación, ponemos el foco en los resultados oficiales de la contratación registrada a tiempo parcial que publica el SEPE, en relación con las estadísticas que estima la Encuesta de Población Activa del INE sobre el tipo de jornada en que desarrollan su actividad los ocupados.

En este sentido, los contratos a tiempo parcial salieron en 2024 en las Islas con un incremento del 5,3%, contabilizando un total de 239.390 firmas (12.032 contratos). Con respecto a las cifras prepandemia, los contratos sujetos a este tipo de jornada se situaron un 30,01% por debajo del dato de 2019 (-102.924 registros).

Como consecuencia, la cuota de participación de este segmento en el Archipiélago fue del 33,7%, tres décimas menos que en 2023.

En cuanto a la media del Estado, la participación de esta tipología resultó menor que en Canarias, alcanzándose una cuota del 29,6%, con un incremento, de seis décimas con respecto al año anterior.

En cambio, tal y como estima la EPA, el porcentaje de la población ocupada que desempeña su actividad a tiempo parcial resultó inferior en el caso de las Islas, donde se registró un 10,7% del total de ocupados, frente al 14,0% que se apreció a escala estatal.

En adición, tanto Canarias como el Conjunto de España presentan ratios muy por debajo de las apreciadas tanto en el conjunto de la Unión Europea como en el caso de la Eurozona, donde los ocupados sujetos a jornada parcial suponían al término de 2023 un 17,9% en el primer caso, y un 20,6% en el segundo.

PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL. 2007-2024

	NACIONAL	CANARIAS	UE	EUROZONA
2007	11,4	10,3	16,4	18,4
2008	12,3	10,8	16,5	18,5
2009	13,0	11,8	17,1	19,3
2010	13,2	12,5	17,4	19,6
2011	13,5	12,7	17,8	20,2
2012	15,1	14,1	18,2	20,8
2013	16,1	15,9	18,7	21,4
2014	16,1	17,0	18,6	21,4
2015	15,7	16,4	18,6	21,4
2016	15,3	14,8	18,5	21,4
2017	14,8	13,8	18,4	21,3
2018	14,8	13,9	18,2	21,1
2019	14,7	14,0	18,3	21,2
2020	14,5	12,4	18,1	21,2
2021	13,6	13,2	17,7	20,8
2022	13,6	11,4	17,6	20,6
2023	13,5	12,4	17,9	20,8
2024	14,0	10,7	17,9	20,6

* Datos referidos al cuarto trimestre de cada año

Fuente: INE, EPA; Eurostat

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Los datos de la EPA también demuestran una influencia del mayor peso de la contratación indefinida en la población asalariada, de tal forma que el 82,6% de los asalariados en Canarias tienen contrato indefinido, lo que sitúa la cifra en 731.900 personas, mientras los asalariados temporales han descendido, según la EPA, en 2.300 efectivos, al cierre del pasado año, hasta situarse en el entorno de las 153.900 personas

Cerramos las cifras sobre la contratación con el análisis de haciendo un comentario sobre la relevancia que implican los contratos de **formación y prácticas**, dado que la formación profesional para el empleo y la capacitación de los trabajadores en nuevas competencias y conocimientos resulta imprescindible para mejorar de forma constante su empleabilidad, lo que, consecuentemente, reporta un beneficio conjunto para los propios trabajadores al mejorar sus cualificaciones, y para las empresas, al reducir el desajuste entre sus necesidades mano de obra y las capacidades y la formación de los trabajadores disponibles, si bien esta modalidad modificada en la reforma Laboral, año a año, va en descenso, no consiguiéndose las cifras que, inicialmente, se pretendían.

Estas cuestiones adquieren una nueva perspectiva en la actualidad, dado que las nuevas modalidades de trabajo y la transformación digital adquieren una especial importancia, ya no solo en su aplicación a ocupaciones más tradicionales, sino también en la orientación de los trabajadores hacia profesiones más novedosas, lo que implica un desafío que el conjunto de la economía y la sociedad social deben enfrentar.

Así, resulta esencial necesario continuar apostando por la formación a través de programas específicos adaptados a la realidad, potenciar la Formación Profesional Dual, la capacitación en idiomas, tecnificación, espíritu emprendedor, etc., dado que se trata del camino óptimo para

potenciar y fidelizar el talento y, para poder contar con trabajadores y empresarios con una mayor y mejor cualificación, que se puedan adaptar con agilidad a las necesidades del mercado.

Entrando al detalle de los datos, los contratos de formación y prácticas perdieron una décima su cuota de participación sobre la contratación total, ostentan un peso del 0,9%, lo que se traduce en un total de 6.542 inscripciones. No obstante, culminaron el año con un descenso interanual del 6,4% (-451 contratos).

Por último, el grupo de "otros contratos", que está integrado por los contratos de relevo, temporales para personas con discapacidad, o jubilación parcial, entre otros, disminuyó su peso en 2024, hasta el 0,9% del total. Este grupo de contratos saldó el año de referencia con un descenso interanual del 53%, registrando 7.137 contrataciones menos.

En todo caso, es importante tener presente que el mercado laboral requiere una serie de medidas que impulsen la creación de empleo y que refuercen los incentivos al tejido productivo para superar los retos que impone la realidad económica.

De cualquier modo, nuestro sistema de relaciones laborales debe asegurar a los agentes que operan las herramientas e instrumentos necesarios para actuar de la forma más eficiente y eficaz, y superar todas la rigideces que siguen lastrando al mercado de trabajo, lo que pasa por dotarlo de la máxima flexibilidad y agilidad de ajuste a las posibles coyunturas que se presenten, y sobre todo, garantizando un marco jurídico estable y seguro.

Por otra parte, y entrando en materia de **absentismo por incapacidad temporal**, entendemos que hay un problema sanitario y de gestión de la Incapacidad Temporal de la Contingencias Comunes.

Antiguamente, viendo las bajas por enfermedad, con carácter general, el mayor absentismo iba de acuerdo con el ciclo económico. "Cuando el ciclo económico era expansivo había más absentismo y cuando el ciclo económico era recesivo habían menos bajas laborales."

También es verdad que la última Reforma Laboral de diciembre de 2021, como hemos comentado, dejó para determinados supuestos excepcionales el uso de la contratación temporal. Antes de la Reforma Laboral había más contratación temporal y menos bajas laborales y existía la percepción, de que el efecto psicológico de no tener un contrato asegurado, propiciaban menos bajas.

**NIVEL DE ABSENTISMO LABORAL POR IT. IVT 2024
(% DE HORAS PACTADAS PERDIDAS)**

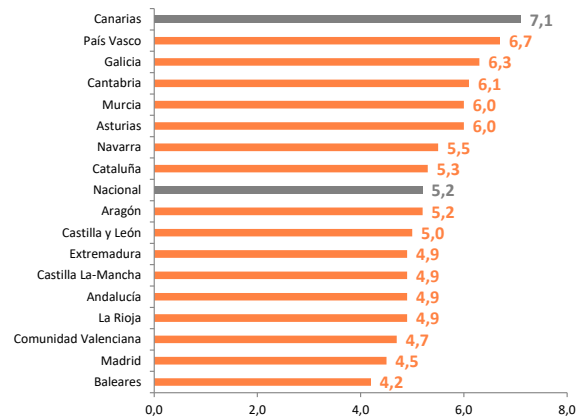


GRÁFICO 2.4.3

En la actualidad, con los múltiples cambios legislativos que se están produciendo en las relaciones laborales es posible de que haya una mayor participación del riesgo moral y la confianza en un mercado laboral más permeable. El riesgo moral en las relaciones laborales se refiere a la situación en la que una parte, aprovechando su posición no comprometida, cambia su comportamiento de manera que aumenta el riesgo para la otra parte.

Llegados a este punto, Canarias destacó negativamente, al presentar el índice más elevado del conjunto del país, que se cifró en un 7,1 por ciento, cuatro décimas por encima de la segunda Comunidad, el País Vasco (6,7 por ciento) y casi dos puntos por encima de la media nacional que se sitúa en un 5,2 por ciento.

Asimismo, en 2024, el número de procesos iniciados es un 92,9% mayor que en 2021, son 188.558 procesos más que en 2021 -muy por encima de la media nacional, que anotó un aumento del 68,8% en este periodo-. Al cierre del año, se mantenían en vigor en Canarias 24.571 procesos más que en 2021, un incremento de 68,8%.

En todo caso, son datos que se han ido incrementando en los últimos años y, según todas las evidencias, el ritmo de crecimiento va a seguir consolidándose de no tomar las medidas necesarias, porque no hay que reprochar que la persona se enferme, pero sí es reprochable que la gestión y el seguimiento de la enfermedad no sea el adecuado.

Aparte de la duración normal de una enfermedad, hay que sumar otros factores: tenemos una población cada vez más envejecida, que

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES (SIN AUTÓNOMOS)

	2022	2023	2024	Var. 22-23		Var. 23-24		Var. 21-24	
				ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
Nacional									
Nº de procesos iniciados en el periodo	6.885.238	7.725.614	8.061.585	840.376	12,2	335.971	4,3	2.963.570	58,1
Nº de procesos en vigor al final del periodo	775.980	930.211	963.522	154.231	19,9	33.311	3,6	262.094	37,4
Canarias									
Nº de procesos iniciados en el periodo	305.484	356.426	391.556	50.942	16,7	35.130	9,9	188.558	92,9
Nº de procesos en vigor al final del periodo	44.143	57.189	60.284	13.046	29,6	3.095	5,4	24.571	68,8

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

TABLA 2.4.3

necesita más recursos y demanda más asistencia sanitaria, lo que hace que, con los recursos sanitarios que tenemos, cada vez haya más listas de espera y más carga asistencial, lo que comporta que una persona tarda más tiempo en ser atendida por un médico.

Hay otras causas que tocan muchos aspectos, desde la propia burocracia del sistema que hace que sea lento, farragoso y muchas veces, incluso, no hay forma de solucionar un problema de salud que es solucionable, pero que se alarga en el tiempo.

Por ejemplo, la duración de un esguince o una fractura en el servicio público es el doble que en la mutua.

En este sentido, debemos seguir trabajando en impulsar el papel que pueden desempeñar las mutuas en el apoyo de la asistencia sanitaria a los trabajadores con contingencias de origen traumatológico y sería de buena ayuda que apoyaran también en las patologías que generan más listas de espera.

Hay dos aspectos importantes, a resaltar sobre propuestas de mejora de la gestión sanitaria y favorecer la recuperación de los trabajadores.

1.- Llevar a cabo campañas de sensibilización y formación, para que todos conozcamos el alto coste laboral, económico, social y sanitario que lleva aparejada una baja laboral.

Debemos sensibilizarnos y tener un conocimiento real de la magnitud de este problema y de cómo afecta de forma generalizada a la sociedad.

La empresa no es la única que paga, y, quizás el hecho de que así se viniera entendiendo, equivocadamente, es lo que ha propiciado que no se tomen todas las medidas necesarias para solucionar este problema.

por otro lado, hace unos años las bajas se centraban más en las de corta duración donde la concentración económica corría a cargo en el pago de la empresa, pero hoy en día no es así, a partir del decimosexto día, el sistema público también paga y la duración media de las bajas llega a los 42,61 a nivel nacional, un dato que supera el registrado el año anterior en 3,12 días.

El coste directo derivado de los procesos de IT que asumieron las empresas aumentó un 14,0% en 2024 en el conjunto del país, y vuelve a marcar un máximo histórico, en los 13.961,16 millones de euros.

COSTE DIRECTO ASUMIDO POR LAS EMPRESAS POR ITCC (MILLONES DE EUROS)

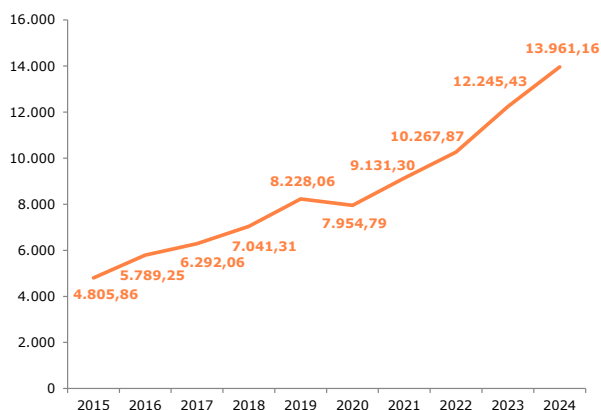


GRÁFICO 2.4.4

Añadimos el coste por prestaciones económicas de la Seguridad Social a cargo de las mutuas, y el coste directo total por ITCC en el total del país se situó al cierre de 2024 en los 28.987,11 millones de euros, lo que supone un incremento interanual de 3.660,46 millones, un 14,5% adicional.

Como indicamos previamente, no disponemos de las cifras correspondientes a 2024 para el caso de Canarias, no obstante, dejamos una reseña de los datos de 2023, y en este sentido, este montante alcanzó los 1.150,79 millones de euros, lo que supone un incremento del 19,3% en comparación con el año precedente.

En cualquier caso, este importe no incluye los costes indirectos que también debe asumir la empresa, que resultan imputables al valor de los bienes y servicios que se han dejado de producir y prestar, o bien, los costes de sustitución de los trabajadores que están de baja laboral por ITCC, el coste de aprendizaje del trabajador sustituto, costes por redistribución de tareas y tiempos entre el personal activo, menor rendimiento del trabajador en situación de IT en el momento de su reincorporación, mejoras de la prestación económica establecida en los convenios colectivos, entre otros.

2.- Mejorar la coordinación entre el sistema público de salud y las entidades gestoras y colaboradoras. Una coordinación que vaya en beneficio de los trabajadores, las empresas y del propio equilibrio financiero de la Seguridad Social.

Los precedentes del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), y el posterior Acuerdo suscrito en septiembre de 2023 por el Ejecutivo nacional con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT, establecían la hoja de ruta para reducir la duración de los procesos de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.

Dichos acuerdos dieron lugar la última Reforma de la Seguridad Social de diciembre de 2024 que no se ha ejecutado. En Canarias estamos pendiente de suscribir el convenio de colaboración entre la Consejería de Sanidad, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por el que las mutuas ponen a disposición sus recursos humanos y materiales con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos.

En esa labor de coordinación, en Canarias es importante reforzar los recursos de la inspección médica, pues las cifras indican que disponemos de 1.542 médicos de atención primaria y tan solo 25 inspectores médicos en la Unidad de Salud Laboral que puedan apoyar a esos médicos.

En definitiva, necesitamos llevar a cabo un plan de actuación específico que aborde la incapacidad temporal por contingencias comunes en Canarias. Es de tal magnitud el problema que afrontamos, que cualquier avance en su solución, supondría una gran mejora en la productividad y por tanto avances competitivos en nuestra economía.

Por otro lado, y desde el punto de vista empresarial seguimos considerando que el marco de la **negociación colectiva** reviste una enorme

PRESENCIA (%) DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS (%). NACIONAL 2023

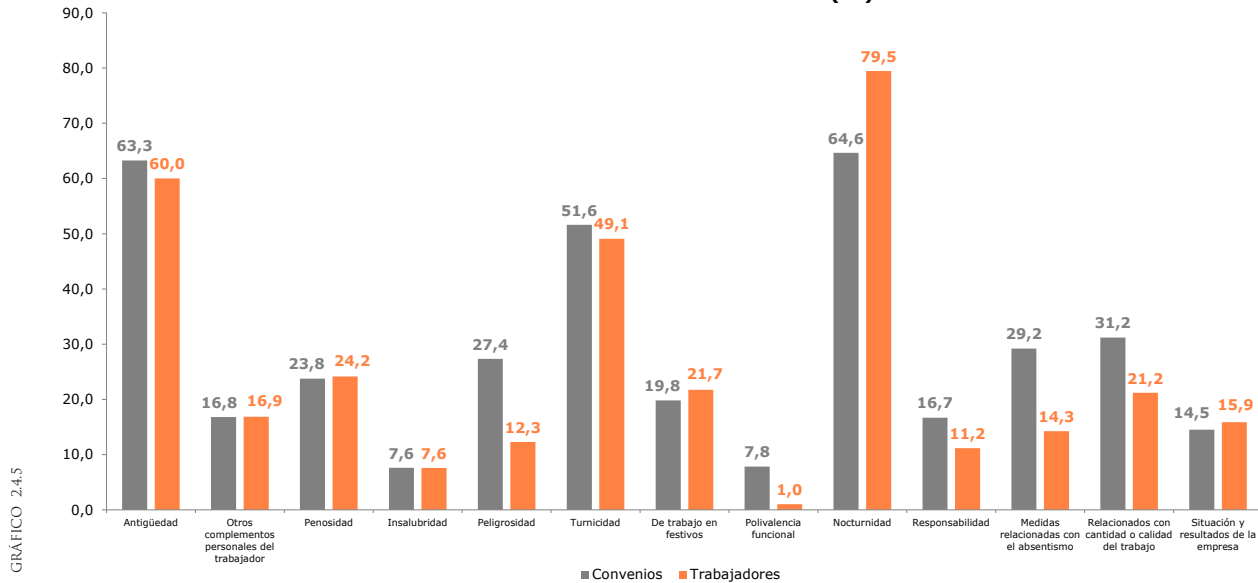


GRÁFICO 2.4.5

importancia, aunque este requiere de una modernización como instrumento de gestión de las relaciones laborales, que la dote de una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a las circunstancias de cada momento.

Así, abogamos por una negociación colectiva que reporte una mayor utilidad y que sirva para reforzar la flexibilidad interna, logrando con ello que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse mejor a las circunstancias y a la coyuntura económica.

En este sentido, queremos insistir en la necesidad de disponer de una negociación colectiva que no persiga únicamente la protección del trabajador, sino también la mejora de la competitividad de la empresa, lo que supone, bajo nuestra perspectiva, la vía adecuada para asegurar la mejora de las relaciones laborales.

Profundizando en los datos oficiales, respecto los convenios firmados hasta abril de 2025, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2025, se aprecia que en Canarias, el número de convenios de empresa resulta mayor que los de ámbito superior (sectoriales), con 74 convenios en el primer caso y 11 en el segundo.

En lo que se refiere al número de trabajadores, el resultado es el inverso, con 7.471 personas cubiertas por convenios de empresa, y 181.998 por convenios de ámbito superior, lo que muestra que la mayor parte del tejido productivo del Archipiélago está formado por pymes, micropymes y autónomos, que no revisten un tamaño suficiente como para negociar un convenio colectivo específico.

Así, se confirman datos del Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE, que indica que el 99,3% del tejido empresarial de las Islas está compuesto por empresas de menos de 50 trabajadores.

En esta línea, la cifra de convenios colectivos registrados en el conjunto del país hasta abril de 2025, y con efectos económicos en 2025, fue de

2.405. De estos, un total de 114 se firmaron entre enero y abril de 2025, con afección sobre 20.825 empresas y un total de 429.179 trabajadores.

Sin embargo, lo que realmente destaca es que la variación salarial media pactada en la negociación de estos convenios se ha situado en el **4,44 por ciento**.

Con respecto a la estructura salarial en la negociación colectiva, se aprecia que la mayoría de los complementos salariales son fijos, destacando el complemento de antigüedad, que premia la mera permanencia en la empresa, y que al cierre de 2023 (último dato disponible) estaba presente en el 63,3% de los convenios y lo percibía el 60,0% de los trabajadores. Al contrario, otros complementos vinculados a la productividad, como los relacionados con la cantidad o calidad en el trabajo, o a los resultados, presentaban una presencia más reducida, del 31,2% y del 14,5%, en los convenios.

En cualquier caso, el avance de la sociedad y las nuevas características del trabajo abogan por desarrollar una modernización de la estructura salarial, que actualmente continúa siendo fija y rígida, con elementos obsoletos.

En este sentido, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), alcanzado el pasado año promueve la racionalización de la estructura salarial, incluida la ordenación y simplificación de los complementos salariales, la fijación de criterios objetivos en la retribución variable y propone la posibilidad de tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

En relación con la materia salarial, resulta de interés apreciar la evolución del Salario Mínimo Interprofesional a lo largo de los últimos años, y es que entre 2017 y 2025, el SMI acumula un incremento del 67,3 por ciento, justificando este aumento en la Carta Social Europea, de la que se interpreta que el SMI debe ser el 60% de los salarios medios de los Estados miembros de la UE.

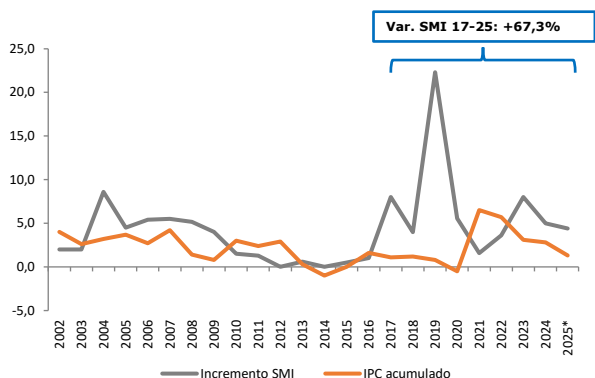
EVOLUCIÓN ANUAL DEL SMI Y VARIACIÓN ACUMULADA DEL IPC. NACIONAL. 2002-2025*


GRÁFICO 2.4.6

* El dato de 2025 se corresponde la con variación interanual del mes de abril

En este proceso, se establece una homogeneidad retributiva a nivel nacional sin diferenciar entre el tamaño de las empresas, el peso de cada sector en el conjunto de la economía, o la productividad del territorio.

Si comparamos el importe del nuevo SMI con los datos oficiales que publica el INE sobre la Estructura Salarial de cada Comunidad Autónoma, observamos que, si bien el nuevo SMI se sitúa en el entorno del 62% del salario medio nacional, en 13 comunidades autónomas el nuevo SMI aprobado en 2025 ya supera el 60% del salario medio de esas comunidades.

En el caso concreto de Canarias, el SMI en 2025 se sitúa en un 72% del salario medio con lo que se eleva el listón de acceso al mercado laboral, afectando a los colectivos y jóvenes menos cualificados; hay convenios colectivos con acuerdo en Canarias en los que determinadas categorías quedan por debajo del SMI con la última subida; lo que también genera un efecto de arrastre al alza. Los salarios medios ven que la brecha entre lo que ganan ellos y los menos retribuidos se reducen y también presionan para que sus salarios aumenten más de lo inicialmente previsto.

Asimismo, desde el punto de vista jurídico, esto supone una injerencia en la autonomía colectiva de las partes (artículo 37 de la Constitución Española); y el intervencionismo del Estado genera la neutralización de la negociación, creando bloqueos como se ha visto en el menor número de convenios negociados este año, quedando los convenios obsoletos y no cumpliendo el objetivo de modernización de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere a la regulación de empleo, no podemos perder de vista el rol clave que jugaron el diálogo social y la negociación colectiva durante la pandemia, de hecho, la figura del ERTE constituyó un instrumento esencial a la hora de paliar, al menos de forma parcial, el impacto de la crisis sanitaria y las medidas de restricción a la actividad sobre el empleo.

En este escenario, entran en escena los Acuerdos alcanzados entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de las Islas, tanto en los meses de mayo y septiembre de 2020; como en enero, mayo y septiembre de

2021, y en febrero de 2022, lanzando propuestas conjuntas relacionadas con los ERTE derivados de la pandemia, que se remitieron a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de carácter nacional, y que además tuvieron traslado a los criterios aplicados, boletines RED y a la normativa sucesiva al Real Decreto-Ley 8/2020.

Así, la Confederación Canaria de Empresarios desempeñó un papel esencial en el seno del Consejo Canario de Relaciones Laborales, donde se debatieron numerosas propuestas que tuvieron repercusión en el ámbito nacional, poniendo en valor el marco que supone el diálogo social en Canarias.

Entrando ya en las cifras concretas en materia de ERTE, se ha observado un descenso notable desde 2022, con la recuperación y la normalización de la actividad económica, y según indican los datos oficiales, publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, referidos al último día del mes, el número de trabajadores en situación de ERTE al término del mes de diciembre de 2024 en el Archipiélago fue de 279 personas, con lo que se sitúa un 20,3% por debajo del dato del año anterior, y resulta muy inferior a la cifra anotada al cierre de 2020, cuando se encontraban sujetas a ERTE 79.206 personas en Canarias (-96,1%).

No obstante, los datos más recientes, en cambio, muestran al término del mes de abril de 2025, un incremento de 653 trabajadores, un alza relativa del 234,1% en el conjunto de las Islas.

Culminamos esta sección referida a la regulación de empleo, dando unas pinceladas sobre los datos correspondientes a los Expedientes de Regulación de Empleo que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que ponen de manifiesto el número de empresas y los trabajadores afectados por expedientes extintivos, suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

En contraste con los datos indicados previamente de trabajadores en situación de regulación temporal de empleo al término de cada mes, estos datos señalan la cifra total de empresas y trabajadores que se han visto sujetos a estos expedientes en el conjunto del año.

Debemos tener presente que el uso de los Expedientes de Regulación de Empleo extintivos fue muy limitado en el primer año de la crisis sanitaria en relación con otros años, debido a la cláusula de salvaguarda del mantenimiento del empleo durante seis meses, aplicable en el caso de las empresas que solicitaban la apertura de un ERTE, aunque entre 2021 y 2024, la situación se ha regularizado y los datos revelan un uso más normalizado de este recurso.

Entrando en los datos concretos, en el conjunto de 2024 se registró un total de 113 empresas afectadas por medidas de regulación de empleo en Canarias, un 11,0% menos que en 2023.

En cuanto al número de trabajadores, estas medidas de regulación afectaron a un total de 2.967 trabajadores en las Islas, lo que supone un alza interanual del 12,7 por ciento.

**REGULACIÓN DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL.
CANARIAS-NACIONAL. 2019-2024**

	CANARIAS			NACIONAL		
	2019	2024	VAR% 19-24	2019	2024	VAR% 19-24
Nº DE EMPRESAS	96	113	-11,0	2.169	5.960	57,0
TRAB. AFECTADOS	3.428	2.967	-12,7	88.927	189.203	4,5
T.A. EXTINCIÓN	1.435	1.457	26,4	30.871	37.372	2,4
T.A. SUSPENSIÓN	1.924	1.436	-32,8	55.285	143.089	5,4
T.A. RED. JORNADA	69	74	-32,7	2.771	8.742	-2,0

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En el caso de la media nacional, el número de empresas se situó en un total de 5.960, y la cifra de trabajadores afectados contabilizó 189.203 personas, lo que implica un aumento del 57,0% en el primer caso, y del 4,5% en el segundo.

Por lo que concierne a las tipologías de regulación, los ERE de naturaleza extintiva supusieron al cierre del pasado 2024 un total de 1.457 trabajadores afectados en el ámbito del Archipiélago, un 26,4% más que el ejercicio precedente; frente al alza del 2,4% apuntada a nivel nacional, hasta los 37.372 individuos.

En cuanto a la suspensión de la relación laboral, esta implicó una afectación sobre un total de 1.436 trabajadores, un 32,8% menos que un año antes; al igual que sucedió en lo referido a la reducción de jornada, que apuntó un descenso del 32,7%, afectando a 74 personas.

Por su parte, el conjunto del país describió un aumento del 5,4% en el caso de la suspensión de jornada, hasta un total de 143.089 trabajadores; mientras que, en cambio, las medidas de reducción afectaron a 8.742 personas, un 2,0% menos que en 2023.

No obstante, merece una mención aparte, el caso de la Comunidad Valenciana, debido a las consecuencias de la DANA desde el mes de noviembre de 2024 y su fuerte impacto sobre el tejido productivo.

Los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social muestran que 2.947 empresas se vieron obligadas a solicitar un procedimiento de regulación de empleo en el conjunto de 2024, una cifra muy superior al dato de 2023, cuando se registraban 264 empresas.

Asimismo, el número de trabajadores afectados por medidas de regulación de carácter temporal -suspensión de contratos y reducción de

jornada- se incrementó notablemente, contabilizando al término de 2024 51.222 personas lo que supone un 33,7% del total en el conjunto del país (la mayoría en medidas suspensivas, 50.110 personas).

Estos datos, superan ampliamente la incidencia, tanto de empresas como de trabajadores afectados por ERTE del resto de las comunidades autónomas durante 2024, donde los datos oficiales arrojan valores, todos ellos, muy inferiores.

En cualquier caso, los ERTE, tras la experiencia de la pandemia y de la DANA, con la normativa del Mecanismo RED debieran estar llamados a ser uno de los elementos de flexibilidad interna en la empresa, que eviten la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis, una patología que, históricamente, ha caracterizado al mercado laboral español y concretamente al canario.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN
TEMPORAL DE EMPLEO (SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN), POR CC.AA.**

	2023	2024	% s/ total nacional	Var. 23-24
ANDALUCÍA	11.405	10.875	7,2	-4,6
ARAGÓN	7.482	4.792	3,2	-36,0
ASTURIAS	12.284	1.524	1,0	-87,6
BALEARES	708	1.124	0,7	58,8
CANARIAS	2.246	1.510	1,0	-32,8
CANTABRIA	4.389	3.759	2,5	-14,4
CASTILLA Y LEÓN	8.220	8.458	5,6	2,9
CASTILLA-LA MANCHA	1.108	1.430	0,9	29,1
CATALUÑA	27.818	10.842	7,1	-61,0
COM. VALENCIANA	23.086	59.128	38,9	156,1
Valencia	9.698	51.222	33,7	428,2
EXTREMADURA	644	1.499	1,0	132,8
GALICIA	13.474	8.331	5,5	-38,2
MADRID	6.847	7.844	5,2	14,6
MURCIA	1.110	1.002	0,7	-9,7
NAVARRA	14.337	18.056	11,9	25,9
PAÍS VASCO	9.004	10.935	7,2	21,4
LA RIOJA	463	659	0,4	42,3
CEUTA Y MELILLA	9	63	0,0	600,0
NACIONAL	144.634	151.831	100,0	5,0

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

TABLA 2.4.4

TABLA 2.4.5