



Gabinete Técnico  
CCOO Canarias

2023

# Análisis de la nueva contratación realizada en 2022

CÓDIGO DEL INFORME: 2023\_010\_02

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales (OBECAN)

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-Compartir Igual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias"

**OBJETIVOS**  **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Para más información sobre el Gabinete Técnico de CCOO Canarias y consultar sus informes visitar [Comisiones Obreras Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



## Contenido

<b>Principales conclusiones</b>	<b>3</b>
Introducción	5
Tipología y estabilidad de la nueva contratación	6
- Contratos indefinidos	8
- Contratos fijos discontinuos	9
- Contratos eventuales	10
- Contratos de interinidad	12
- Contratos de obra o servicios	13
- Contratos de mejora de la ocupación	14
<b>Las actividades económicas y sus respectivas nuevas contrataciones</b>	<b>15</b>

**Taxonomía OIT:**

B.10 - condiciones de empleo  
B.10.01 - contratos de trabajo

### Principales conclusiones

- ✓ La reforma laboral consigue generar un notable impacto en la modalidad contractual, con porcentajes de contratación indefinida nunca vistas, hasta el punto que 4 de cada 10 nuevos contratos firmados en Canarias en 2022 fueron con carácter indefinido.
- ✓ Además, esto no ha sido en detrimento de los niveles de contratación, pues éste mejora respecto a años anteriores.
- ✓ Esto denota que ha habido un uso y abuso de la contratación temporal que, a través del diálogo social, se ha encauzado a contratos más estables. Lo que permite a la población trabajadora tener mayor seguridad y perspectiva laboral.
- ✓ Las claves que se han encontrado en este informe son:
  - Los contratos fijos discontinuos aumentan su peso en la contratación total, representando a 2 de cada 10 nuevos contratos indefinidos. Sectores como en la administración pública o la agricultura ya venían haciendo uso de esta modalidad de manera habitual. Se suman sectores como la industria manufacturera o el transporte. Llama la atención también el incremento en la hostelería, especialmente en un contexto socioeconómico como el de Canarias, sin estacionalidad en el turismo a lo largo del año, lo que haría pensar en un uso incorrecto de esta modalidad contractual.
  - La contratación eventual sufre cambios sustanciales. De un lado, aumentan las contrataciones de menos de una semana de duración. Probablemente explicado por las excepciones a la eventualidad previsible que contempla la última reforma laboral, y que permite contrataciones de menos de 90 días al año no consecutivos. De otro lado, se reducen los contratos eventuales de duración indeterminada, así como los de 3 meses o más. Puede explicarse por la parte de la eventualidad

previsible, que contempla la posibilidad de formalizar contratos de hasta seis meses de duración.

- Los contratos de obra y servicio desaparecen a partir del 30 de marzo (*a excepción del periodo transitorio hasta septiembre de 2022 y de los contratos establecidos en la reforma laboral para la consecución de la contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la UE*) con la llegada de la nueva reforma laboral. Este contrato había sido utilizado frecuentemente como recurso para multitud de contrataciones que, en la práctica, se ajustaban en mayor medida a otras modalidades. En los tres primeros meses del 2022 sí que se firman nuevos contratos de esta índole, para pasar a ser una cantidad prácticamente testimonial.
- ✓ Debido al aumento de la importancia de los contratos fijos discontinuos, se hace necesario que en las mesas negociadoras de los convenios colectivos, con especial énfasis en los sectoriales, se aborden los temas que la última reforma laboral dejó abiertos a este ámbito. Ocurre lo mismo con los contratos por circunstancias de la producción.
- ✓ Es esperable que la temporalidad aún decrezca más, especialmente en el sector público, tras los acuerdos realizados en materia de estabilización laboral.
- ✓ Estos cambios son el fruto de un amplio diálogo social toda vez que dinámico, demostrándose una vez más su utilidad a la hora de estabilizar el mercado laboral en beneficio de la clase trabajadora y la economía en general. El impacto de la Reforma Laboral es el vértice de un vasto prisma de medidas que se amparan en el marco de una política de bienestar social, como las subidas del Salario Mínimo Interprofesional, las cuales también ha contribuido a dinamizar nuestra economía. Por consiguiente, se hace necesario retomar el diálogo social una subida del propio SMI hasta alcanzar los 1.082 euros mensuales a 14 pagas.

## Introducción

---

Con el cierre del pasado año 2022 ya tenemos datos suficientes para poder observar las nuevas tendencias dentro de la nueva contratación laboral realizada a partir de la aprobación de la última reforma laboral.

El presente informe tiene por objeto analizar con algo más de precisión de lo que venimos haciendo en nuestros informes de coyuntura laboral<sup>1</sup> los datos sobre los nuevos contratos formalizados en Canarias.

De lo que se trata es de ver la tipología de nuevos contratos que se han realizado, para ver de qué forma ha incidido la nueva reforma laboral en los modelos de contratación.

Con esto no sabremos la cantidad de nuevas personas trabajadoras que hay, porque sabemos lo que se formaliza, pero no las bajas que acontecen a lo largo del año. Por lo que esta última parte no es objeto de estudio del presente informe.

Nos referiremos siempre a la anualidad de 2022. La comparación de los datos se realizará con los de 2021. Esto es debido a que, al cierre de este informe, no hemos conseguido información desglosada de años “ordinarios” como 2019, pues no contamos con las variables suficientes para cruzar datos.

La comparación con 2021 nos pareció acertada, a pesar de nuestras preferencias, debido a que seguimos en un año “extraordinario” que sigue condicionando el normal desarrollo de la actividad laboral, como la continuación de la pandemia, una guerra de mayor incidencia para nuestra economía y los problemas de suministro global que nos vienen afectando desde el inicio de la pandemia.

Intentaremos que la presentación de los resultados tenga en cuenta las tendencias que fija la nueva reforma laboral, no tanto los datos de las variaciones específicas que, entendemos, siempre serán favorables a 2022 por el mejor contexto económico.

---

<sup>1</sup> Remitimos a la web de CCOO Canarias donde están los diferentes informes que hemos realizado al respecto: <https://canarias.ccoo.es/Institucional/Actualidad>

Por último, comentar que, salvo referencia explícita, todas las tablas y gráficas aquí expuestas son de elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del OBECAN.

### Tipología y estabilidad de la nueva contratación

Tabla 1. Número de nuevos contratos firmados en Canarias, acumulado 2022.

Tipo de contrato	Indeterminados	Menos de una semana	Entre una semana y un mes	Entre un mes y tres meses	Entre tres meses y seis meses	Entre seis meses y un año	Más de un año	Total
<b>Indefinidos</b>								
<i>Conversión a Fijo</i>	7.413	0	0	0	0	0	0	7.413
<i>Discontinuo</i>								
<i>Conversión a Indefinido</i>	66.274	0	0	0	0	0	0	66.274
<b>Total Conversiones</b>	73.687	0	0	0	0	0	0	73.687
<i>Fijo Discontinuo</i>	39.593	0	0	0	0	0	0	39.593
<i>Indefinido</i>	208.775	0	0	0	0	0	0	208.775
<b>Total nuevos indefinidos</b>	248.368	0	0	0	0	0	0	248.368
<b>Temporales</b>								
<i>Eventual</i>	76	110.010	57.641	56.725	41.045	20.030	30	285.557
<i>Interinidad</i>	66.506	2.195	4.940	2.840	2.384	872	405	80.142
<i>Obra o Servicio</i>	30.305	2.760	373	451	862	3.753	84	38.588
<i>Otros contratos</i>	5.643	3.675	324	197	266	828	87	11.020
<i>Mejora Ocup.</i>	0	13	12	243	1.350	5.086	14	6.718
<i>Formación</i>	0	7	0	26	339	4.134	69	4.575
<i>Prácticas</i>	0	0	0	4	12	2.361	84	2.461
<i>Temporal</i>	91	9	2	21	68	1.561	278	2.030
<i>Jubilación</i>	70	3	0	0	0	17	413	503
<i>Investigación predoctoral en formación</i>	0	0	0	0	0	5	99	104
<i>Relevo</i>	0	2	5	18	28	37	216	306
<b>Total indefinidos</b>	322.055	0	0	0	0	0	0	322.055
<b>Total temporales</b>	102.691	118.674	63.297	60.525	46.354	38.684	1.779	432.004
<b>Total</b>	<b>424.746</b>	<b>118.674</b>	<b>63.297</b>	<b>60.525</b>	<b>46.354</b>	<b>38.684</b>	<b>1.779</b>	<b>754.059</b>

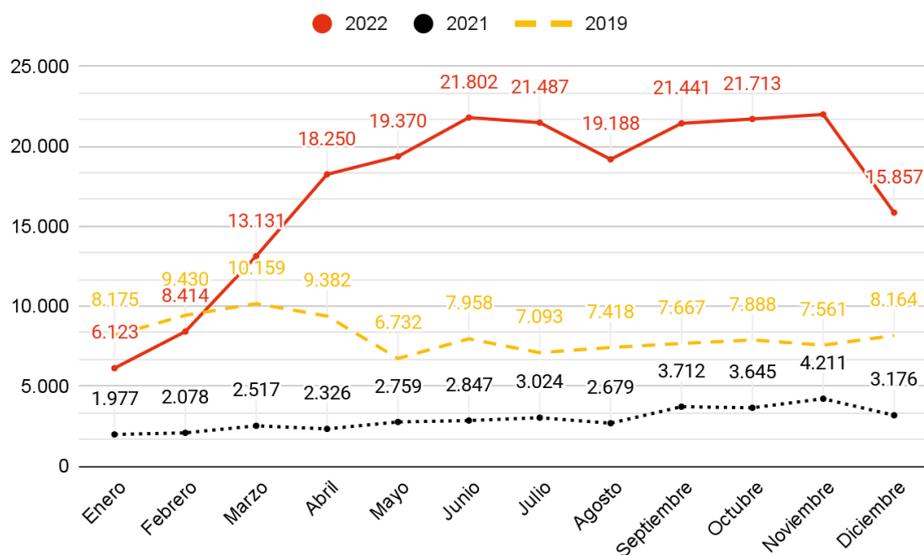
Tabla 2. Número de nuevos contratos firmados en Canarias, acumulado 2019.

Tipo de contrato	Indeterminados	Menos de una semana	Entre una semana y un mes	Entre un mes y tres meses	Entre tres meses y seis meses	Entre seis meses y un año	Más de un año	Total
<b>Indefinidos</b>								
<i>Conversión a Fijo Discontinuo</i>	1.334	0	0	0	0	0	0	1.334
<i>Conversión a Indefinido</i>	37.063	0	0	0	0	0	0	37.063
<b>Total Conversiones</b>	38.397	0	0	0	0	0	0	38.397
<i>Fijo Discontinuo</i>	3.125	0	0	0	0	0	0	3.125
<i>Indefinido</i>	34.951	0	0	0	0	0	0	34.951
<b>Total nuevos indefinidos</b>	38.076	0	0	0	0	0	0	38.076
<b>Temporales</b>								
<i>Eventual</i>	209	78.147	45.104	48.360	92.520	37.879	26	302.245
<i>Interinidad</i>	40.402	2.077	5.257	3.426	1.736	496	132	53.526
<i>Obra o Servicio</i>	128.667	16.669	2.424	3.251	4.361	10.928	680	166.980
<i>Otros contratos</i>	443	9	1	6	12	454	22	947
<i>Mejora Ocup.</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Formación</i>	0	2	0	17	76	2.263	18	2.376
<i>Prácticas</i>	0	1	1	1	9	3.060	125	3.197
<i>Temporal</i>	0	5	1	3	12	1.043	3	1.067
<i>Jubilación</i>	54	4	1	0	1	12	300	372
<i>Investigación predoctoral en formación</i>	0	0	0	0	0	10	85	95
<i>Relevo</i>	0	0	1	7	18	41	150	217
<b>Total indefinidos</b>	76.473	0	0	0	0	0	0	76.473
<b>Total temporales</b>	169.775	96.914	52.790	55.071	98.745	56.186	1.541	531.022
<b>Total</b>	<b>322.721</b>	<b>96.914</b>	<b>52.789</b>	<b>55.064</b>	<b>98.727</b>	<b>56.145</b>	<b>1.391</b>	<b>683.751</b>

Vamos a tratar de desglosar la información sobre las modalidades contractuales más relevantes por cuantía en Canarias. Remitimos a la información descrita en las Tablas 1 y 2 para mayor desglose de los resultados.

## - Contratos indefinidos

Gráfica 1: Evolución de la nueva contratación indefinida en Canarias<sup>2</sup>.



Se trata de la gran transformación producida a raíz de la reforma laboral. Los meses de mayor contratación indefinida de 2021 no se aproximan siquiera a los de menor contratación indefinida de 2022.

Las variaciones son más notables desde la convalidación de la última reforma laboral en el Congreso de los Diputados en febrero del pasado año 2022.

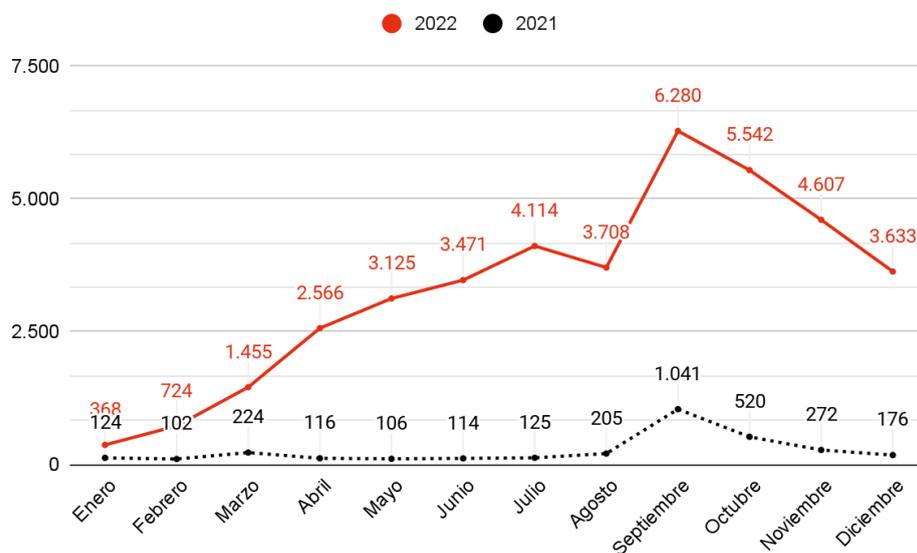
Esto puede ser debido, de un lado, a la influencia de las conversiones de contratos temporales de las empresas a contratos indefinidos o fijos discontinuos. Y, de otro lado, que el mayor dinamismo de nuestra economía induce a una mayor contratación que, tras la nueva reforma laboral, se presupone indefinida.

<sup>2</sup> Es un caso de los que disponemos datos de 2019. Y, por la magnitud de los datos, hemos decidido ponerlos en comparación para ver reflejada con mayor nitidez la diferencia.

En junio ya se estabiliza hasta el último mes. Es de suponer que las empresas han ido adaptándose a la nueva realidad, lo que hace que las conversiones contractuales vayan perdiendo peso, dando lugar a la nueva normalidad en los modelos de contratación.

## - Contratos fijos discontinuos

Gráfica 2: Evolución de la nueva contratación fija discontinua en Canarias.



La última reforma laboral ha supuesto un notable impulso para esta modalidad contractual, además de una mejoría sustancial de las condiciones laborales del mismo<sup>3</sup>.

Hemos pasado de una presencia testimonial de este tipo de contratos, a representar a 2 de cada 10 nuevos contratos indefinidos que se firman en Canarias.

La importancia ha sido progresiva a lo largo de los meses, con especial énfasis a partir de la convalidación de la última reforma laboral.

Sin embargo, aunque haya aumentado bastante su importancia, sigue siendo un recurso contractual con menor relevancia que otras en Canarias, por lo que no debemos sobreestimar su impacto. Mucho menos cuando desde algunas voces se hacen eco de que

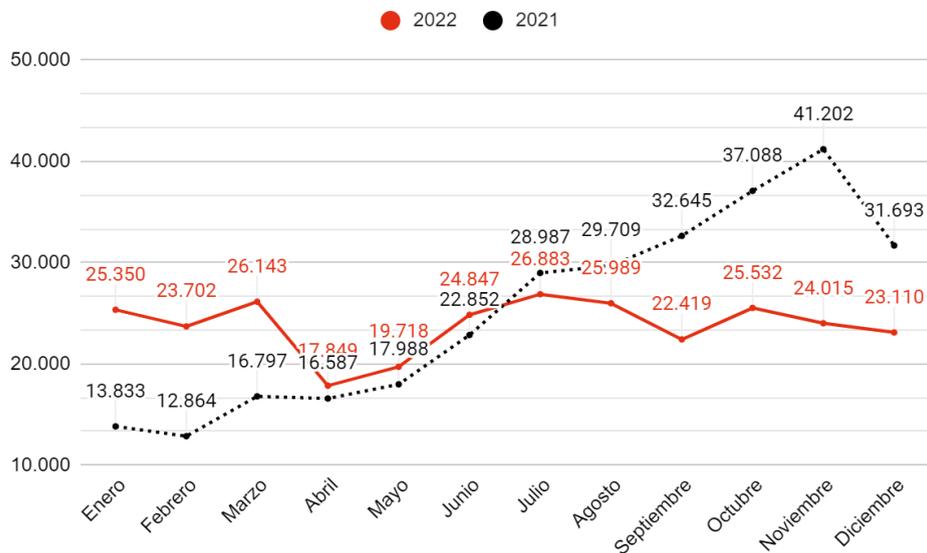
<sup>3</sup> Remitimos al informe del Gabinete Técnico de CCOO Canarias el pasado mes de abril para ampliar la información al respecto:  
<https://canarias.ccoo.es/003be2fa89daac0cebeb51716735c739000069.pdf>

suponen el sustituto natural del contrato temporal, pues en la práctica su incremento no ha ido en paralelo con la reducción de la temporalidad.

Por último, se observa una destacada influencia del mes de septiembre, probablemente acusada por las incorporaciones del personal de educación en el inicio de la actividad escolar.

## - Contratos eventuales

Gráfica 3: Evolución de la nueva contratación eventual en Canarias.



Con la nueva reforma laboral, los contratos eventuales quedan limitados a dos causas justificadas: la eventualidad imprevisible, en la que se permite contratar a personas trabajadoras hasta un máximo de seis meses (ampliables por convenio colectivo); y la previsible, que permite hasta un máximo de 90 días por año no consecutivos, debiéndose comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras.

En el cómputo anual general hay relativa estabilidad por meses de este tipo de contratos, no como ocurrió en 2021, que seguía una senda de crecimiento progresivo. Exceptuando los meses inmediatamente posterior a la reforma laboral, suponemos que como periodo de adaptación de las empresas a la nueva realidad.

Esta estabilidad puede venir dada a una distribución más o menos aleatoria de las circunstancias imprevisibles que justificaría la realización de este contrato. O, dicho de otra manera, no ha ocurrido nada excepcional en ningún mes o trimestre que haga que el comportamiento se dispare en un lado o en el otro.

Observando la Tabla 1 y 2, que nos da información sobre la estabilidad temporal de estos contratos, ocurre en mayor medida lo esperable, esto es:

- **Aumentan las contrataciones eventuales de menos de una semana:** la nueva reforma laboral permite la elaboración de estos contratos de manera excepcional y justificada para situaciones previsibles en la que haya picos de trabajo que no puedan ser cubiertos por la composición actual de la plantilla. Es, por lo tanto, esperable que éstos cobren importancia, máxime en un contexto de incertidumbre como el actual.
- **Se reducen los contratos eventuales de duración indeterminada y de 3 meses o más:** la nueva reforma laboral es clara al respecto y limita temporalmente hasta 6 meses la duración de los contratos de este tipo. Por lo que es esperable que los contratos que se venían firmando con una duración mayor se vean reducidos notablemente. De hecho pasamos de 4.119 contratos eventuales de más de 6 meses de duración que se firmaron el pasado mes de marzo, a 752 en diciembre.

Por último, añadir que los contratos eventuales no pueden ser utilizados por las grandes empresas para necesidades permanentes y estructurales, tales como las vacaciones. Así lo recoge la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 2022, en la que se afirma:

*“(…) el contrato eventual obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla de la empresa al concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, ni las suspensiones del contrato que conforman un determinado nivel de absentismo perfectamente conocido por la empleadora que constituye una situación estructural, incompatible con las causas de temporalidad que autoriza el artículo 15 ET<sup>4</sup>.*

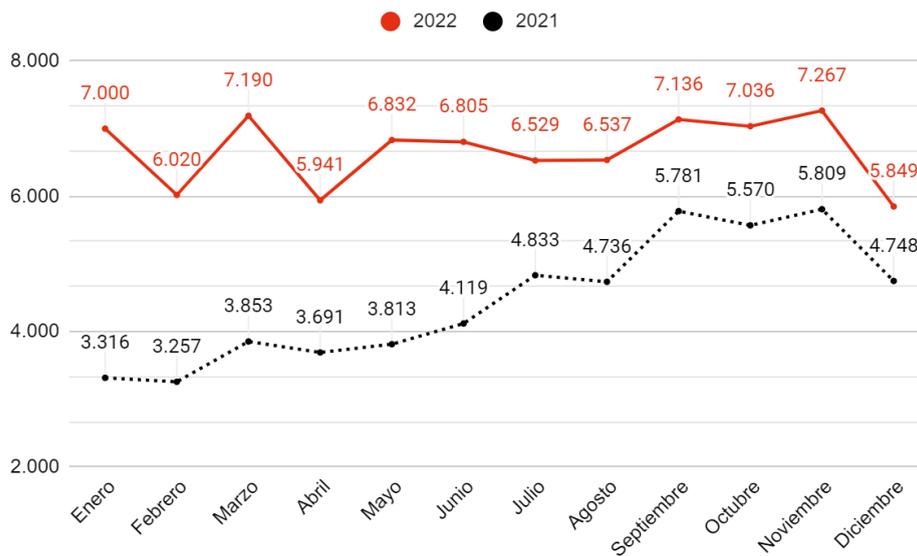
---

<sup>4</sup> Para conocer la sentencia completa:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4041208a4e2eddfa/20220606>

## - Contratos de interinidad

Gráfica 4: Evolución de la nueva contratación de interinidad en Canarias.



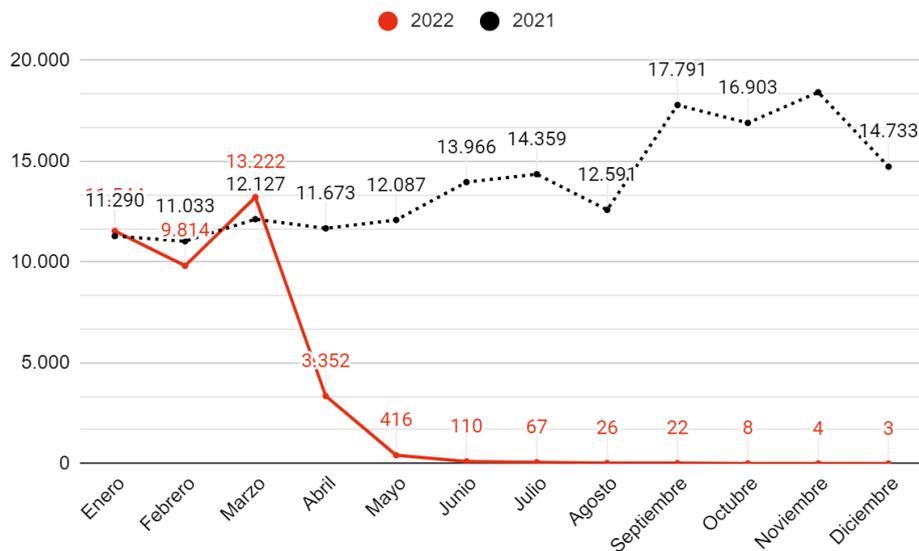
Los contratos de interinidad no sufren un drástico cambio de comportamiento a lo largo del año, a excepción del número total de firmas, que es esperable que sea mayor en 2022 por mayor actividad en el mercado laboral.

El único cambio que se aprecia es las variaciones de verano. Es esperable que muchas de las causas que antes se solventaban vía contrato de interinidad, actualmente tengan mejor cauce con los contratos eventuales que anteriormente vimos.

La duración que más se incrementa en esta modalidad contractual es la indeterminada. Es esperable que, con la aprobación de la futura Ley de Familias, al verse mejor fijadas las limitaciones temporales por cuestión de maternidad/paternidad, posiblemente redunde en un descenso de este tipo para darle más importancia a los de temporalidad determinada de la interinidad.

## - Contratos de obra o servicios

Gráfica 5: Evolución de la nueva contratación de obra o servicios en Canarias.



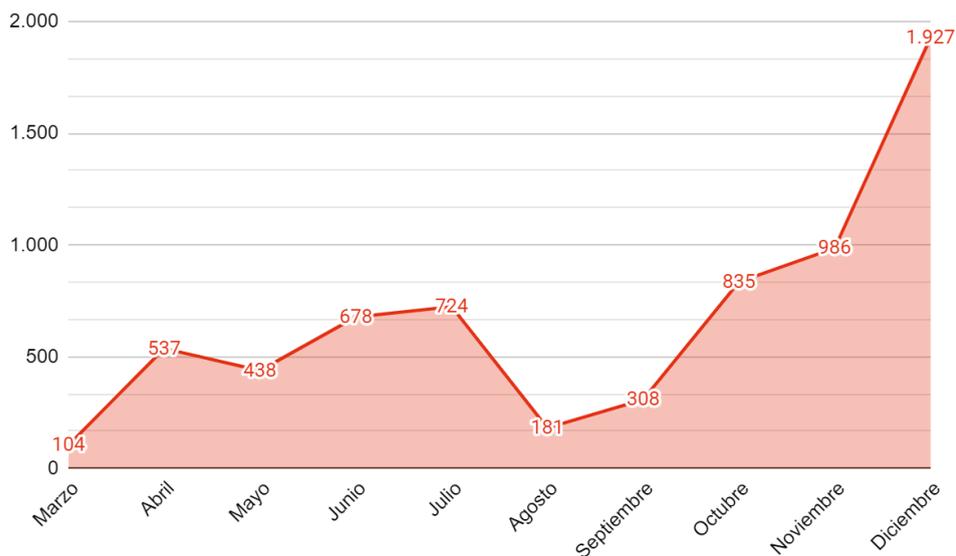
Una de las notables novedades de la última reforma laboral fue la eliminación de la modalidad contractual de obra o servicio, que servía de cauce para contrataciones fraudulentas con carácter genérico.

Los cuatro primeros meses del 2022 fueron los únicos en donde se realizó una cuantía razonablemente importante de este tipo de contratos, respondiendo así al periodo de adaptación de la propia reforma laboral.

De éstos, el descenso menor, tal y como se aprecia en las Tablas 1 y 2, se da en los períodos de duración del contrato de 6 meses a un año. Suponemos que es un intento de prolongar más el vínculo contractual pero con carácter temporal por parte del empresariado, a sabiendas de la desaparición de esta modalidad.

## - Contratos de mejora de la ocupación

Gráfica 6: Evolución de la nueva contratación de mejora de la ocupabilidad en Canarias.



Esta modalidad contractual es heredera de la última reforma laboral. Se trata de un tipo de contrato temporal que pueden formalizar las entidades de la administración pública, así como sin ánimo de lucro, siempre que estos contratos estén vinculados a un programa de activación para el empleo.

Su duración máxima es de 12 meses, a excepción de aquellos contratos formalizados en 2022 y que tuvieron como referencia programas de políticas activas de empleo anteriores a la entrada en vigor de la última reforma laboral, que podrán omitir el requisito de temporalidad máximo. En cualquier caso, para Canarias sólo se firmaron 14 con duración mayor a 1 año.

La mayor parte de los contratos de este tipo, tal y como se aprecia en la Tabla 1, se formalizaron para un período temporal de entre 6 meses y un año. Representan a 8 de cada 10 contratos de mejora de la ocupabilidad.

Se observa una importancia creciente para el cierre del pasado año, lo que puede anticipar una mayor frecuencia para el presente año, o simplemente sea reflejo de los cierres de estos programas para el último trimestre del 2022.

## Las actividades económicas y sus respectivas nuevas contrataciones

---

Lo que pretendemos con este apartado es observar los cambios existentes en las diferentes modalidades contractuales en función de las actividades económicas. O, dicho de otra manera, si el comportamiento en el tipo de nueva contratación tras la última reforma laboral es diferente por actividades económicas.

Remitimos a las Tablas 3 y 4 para ampliar la información al respecto, pues aquí nos limitaremos a exponer las principales conclusiones para tres tipologías de contratos: los fijos discontinuos, los indefinidos y los eventuales:

### a) Fijos discontinuos:

- i) La hostelería es el sector donde más aumentan este tipo de contratos. Nos suscita dudas la adecuación de esta modalidad contractual en esta actividad, máxime en un contexto geográfico de mayor estabilidad turística a lo largo del año.
- ii) La agricultura y la administración pública son actividades que no presentan cambios importantes. Esto puede deberse a que ya son sectores que acostumbraban a utilizar esta modalidad contractual. Lo que ha hecho la reforma laboral ha sido consolidar este uso.
- iii) La industria manufacturera y el transporte son dos sectores que se suman a esta modalidad contractual.

### b) Indefinidos:

- i) La construcción y la hostelería son los sectores donde más aumenta la contratación indefinida. Esto puede deberse a la excesiva contratación temporal que tenían antes de la reforma laboral, lo que ha hecho que se tengan que ajustar a la nueva realidad, haciendo que sus cifras de contratación indefinida se disparen. Se espera una mayor normalización de los datos para el presente año.

- ii) Los sectores que menos cambios sufren en su contratación son sectores con menores niveles de contratación en el mercado laboral de Canarias. Por ejemplo, el sector de las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.
  - iii) Las actividades sanitarias y de servicios sociales es un sector que cobra también importancia para esta modalidad contractual.
- c) **Eventuales:**
- i) El sector de la información y las comunicaciones, así como las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, son las actividades donde más aumenta este tipo de contratos. Se podría afirmar que son los sectores donde más justificado estaría la eventualidad imprevisible.
  - ii) La industria manufacturera junto al transporte son de los sectores donde más baja la contratación eventual. Parece ser, tal y como vimos antes, que la eventualidad en estos sectores ha sido encauzada por la modalidad contractual de fijos discontinuos.
  - iii) El comercio es otro de los sectores que aparece entre los que menos ha usado los contratos eventuales en el 2022, así como de los que más ha usado la contratación indefinida.

Tabla 3. Número de nuevos contratos firmados en Canarias, acumulado 2022. Sólo se exponen los principales por cuestión de espacio.

Actividad	Conversión a Fijo discontinuo	Conversión en Indefinido	Fijo discontinuo	Indefinido	Eventual	Interinidad	Obra y Servicios
Sector primario	354	1.229	2.468	3.907	4.810	736	2.109
Industria extractiva	0	28	2	69	25	2	9
Industria manufacturera	185	2.347	791	5.753	8.023	1.550	944
Suministro de energía eléctrica	2	44	27	149	126	58	10
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	0	568	30	678	1.944	1.210	60
Construcción	101	6.635	780	26.318	5.590	554	6.161
Comercio	237	13.517	2.125	34.722	44.510	10.842	1.251
Transporte y almacenamiento	579	3.545	3.261	10.022	16.846	4.349	931
Hostelería	4.363	19.197	16.225	69.227	101.270	25.983	3.163
Información y comunicaciones	54	827	396	3.112	10.268	234	8.425
Act. financieras y de seguros	0	135	2	548	854	344	5
Act. inmobiliarias	6	390	43	1.329	867	147	56
Act. profesionales, científicas y técnicas	119	1.895	1.007	5.944	7.188	958	1.111
Act. administrativas y serv. aux.	497	5.452	4.976	15.221	35.688	12.295	4.349
Admin. pública y defensa; S.S. obligatoria	2	1.779	97	4.586	7.402	7.373	3.951
Educación	400	1.161	3.429	4.574	7.088	3.835	1.826
Act. sanitarias y de servicios sociales	262	3.459	703	3.552	11.994	7.207	1.159
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	107	1.780	2.664	7.479	15.386	1.006	1.967
Otros servicios	139	2.157	551	6.582	5.248	1.310	628
Act. de los hogares	1	133	16	4.903	421	148	472
Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	1	0	100	9	1	1

Tabla 4. Número de nuevos contratos firmados en Canarias, acumulado 2019. Sólo se exponen los principales por cuestión de espacio.

Actividad	Conversión a Fijo discontinuo	Conversión en Indefinido	Fijo discontinuo	Indefinido	Eventual	Interinidad	Obra y Servicios
Sector primario	284	943	729	816	4.076	484	6.977
Industria extractiva	0	24	0	11	32	2	66
Industria manufacturera	7	1.820	29	1.216	11.761	1.050	5.383
Suministro de energía eléctrica	0	19	0	36	79	30	28
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	0	400	1	221	2.841	1.849	508
Construcción	6	5.090	34	2.850	6.131	353	36.227
Comercio	57	7.863	87	5.824	61.223	7.743	6.695
Transporte y almacenamiento	94	2.020	264	2.029	27.522	2.264	6.664
Hostelería	553	7.220	476	8.523	100.628	8.186	11.539
Información y comunicaciones	27	425	18	1.302	3.438	133	11.962
Act. financieras y de seguros	0	126	0	280	770	240	45
Act. inmobiliarias	0	256	0	391	1.368	78	306
Act. profesionales, científicas y técnicas	360	987	770	1.437	5.303	934	6.166
Act. administrativas y serv. aux.	110	3.323	316	2.382	36.530	10.449	22.879
Admin. pública y defensa; S.S. obligatoria	0	1.539	61	1.642	7.888	7.790	12.375
Educación	136	873	535	1.109	5.378	3.496	11.163
Act. sanitarias y de servicios sociales	12	1.675	157	482	11.881	6.900	7.620
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	26	712	262	1.034	7.626	743	12.429
Otros servicios	14	1.298	106	1.013	6.543	899	3.956
Act. de los hogares	0	96	0	1.935	501	157	2.857
Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	2	0	68	0	0	2

\*\*\*\*\*

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias (CSF), a 10 de enero de 2023