



Gabinete Técnico
CCOO Canarias

2022

Informe sobre la contratación indefinida en Canarias

-Evolución y representatividad 2010-2021-

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, ISTAC,..)

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 de Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



Contenido

Principales resultados del informe	3
Unos apuntes previos	5
Datos sobre la nueva contratación indefinida en Canarias	5
Características de la nueva contratación indefinida	8
La influencia de la Inspección Laboral	11
Conclusiones	14

Taxonomía OIT:

B.10 - condiciones de empleo
B.10.01 - contratos de trabajo
T.05.01.01 - contratación equitativa

Principales resultados del informe

- ✓ Hemos considerado oportuno el estudio de la contratación indefinida en Canarias porque:
 - Con la llegada de la nueva reforma laboral, entendemos que el peso de esta modalidad contractual crecerá exponencialmente. Se hace pertinente, entonces, tener una perspectiva de dónde estamos.
 - Pensamos que con este tipo de contratos mejora la situación laboral y personal de la población trabajadora, debido a:
 - Genera mayor estabilidad personal, lo que ayuda a una mejor proyección en las estrategias de vida.
 - Mejora el rendimiento laboral, puesto que es en la plantilla fija donde más se invierte en formación para el empleo.
 - Contribuye al desarrollo profesional, pues permite mejores carreras laborales, al otorgar mayor estabilidad en el tiempo.
 - Supone un mecanismo indirecto de protección social, al reducir los riesgos o la incertidumbre ante la pérdida de trabajo.
- ✓ A cierre de 2021, se realizaron un total de 76.473 nuevos contratos indefinidos para esta anualidad. Desde 2011 hasta 2018 ha habido una continua progresión de mejora de la nueva contratación indefinida, que se ve interrumpida en 2019, y frenada notablemente con la llegada de la pandemia.
- ✓ La contratación indefinida es menos frecuente en aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión social asociado, como lo es la población juvenil (sólo un 8,6% de sus contratos son indefinidos, cuando el resto de grupos de edades están por encima del 10%), y las mujeres (un 11,7% de sus contratos son indefinidos, respecto al 13,4% de los hombres).
- ✓ Parte de esta nueva contratación es resultado de la acción de la Inspección Laboral. De hecho, 2 de cada 10 nuevos contratos indefinidos que se formalizaron en 2021 son fruto de esta Inspección. Esto ha ido en constante mejora progresiva desde 2012, con un notable descenso debido al contexto pandémico. Se observa pues un aumento en la contratación indefinida en general en Canarias, una parte importante está vinculado con la acción inspectora. Esto denota la importancia de la administración pública en la mejora de la contratación indefinida realizada en el sector privado. Se hace necesario el refuerzo de



Comisiones Obreras Canarias
gabinetetecnico@canarias.ccoo.es

Secretaría de Participación Institucional

Gabinete Técnico

la actividad inspectora, así como el apoyo a los planes extraordinarios de la inspección que refuerzan el normal desempeño del organismo en Canarias.

Unos apuntes previos

El pasado 3 de febrero se convalidó en el Congreso de los Diputados el 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, es decir, la nueva Reforma Laboral.

Uno de los cambios sustanciales que trae consigo esta reforma y que afecta directamente al objeto de estudio de este informe es la cuestión de la limitación de la temporalidad. Los nuevos contratos que se formalicen parten de la presunción de relación laboral indefinida, salvo que se justifique explícitamente lo contrario.

Otra de las claves está en la eliminación de los contratos por obra y servicio, lo que nos hace suponer que tendrán que buscar acomodo en otras modalidades. Es de esperar que la contratación indefinida cobre un peso de especial relevancia en ellos, o que veamos un aumento considerable de las conversiones de contratos temporales a indefinidos.

Es por ello que hemos considerado oportuno observar la evolución de la contratación indefinida en Canarias, para ver sus principales características y tener una foto de la situación actual.

Lo que vamos a hacer, en primer lugar, es aportar información sobre los nuevos contratos indefinidos que se han realizado en Canarias. Y, en segundo lugar, ver cómo ha evolucionado la población trabajadora que tiene este tipo de contratos, viendo el perfil de la afiliación a la Seguridad Social en el archipiélago con esa modalidad contractual.

Datos sobre la nueva contratación indefinida en Canarias

El año 2021 se cerró con un total de 76.473 nuevos contratos indefinidos. Lo cierto es que estamos hablando de años excepcionales para el mercado laboral canario, precisamente por el contexto en el que se está desarrollando la actividad económica, con algunas restricciones en pro de frenar el avance de la pandemia global.

Sin embargo, esto no ha sido un obstáculo para superar las cifras que ya se daban en 2015, cuando la anterior crisis económica se daba ya por terminada. Pero, por el otro lado, supone un retroceso en cuanto a la proyección ascendente que estaba teniendo la contratación indefinida desde 2013 hasta 2018.

Tabla 1. Evolución del total de nuevos contratos formalizados en Canarias por anualidades

Años	Temporales	Indefinidos	Total	% Ind.
2021	531.022	76.473	607.495	12,6%
2020	418.743	59.203	477.946	12,4%
2019	754.507	97.627	852.134	11,5%
2018	744.826	116.685	861.511	13,5%
2017	732.067	103.718	835.785	12,4%
2016	689.929	89.819	779.748	11,5%
2015	632.479	74.658	707.137	10,6%
2014	576.820	69.230	646.050	10,7%
2013	517.070	56.550	573.620	9,9%
2012	476.006	63.063	539.069	11,7%
2011	515.638	51.952	567.590	9,2%
2010	494.397	55.204	549.601	10,0%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del OBECAN.

Es pertinente que estas cifras las miremos en términos relativos. Esto es, que es diferente cuando el mercado laboral crece en su conjunto y, por consiguiente, también crecen los contratos indefinidos en la misma proporción que los temporales, que cuando el peso de los indefinidos crece en contraposición a los temporales. Esto es lo que hemos intentado plasmar en la Gráfica 1.

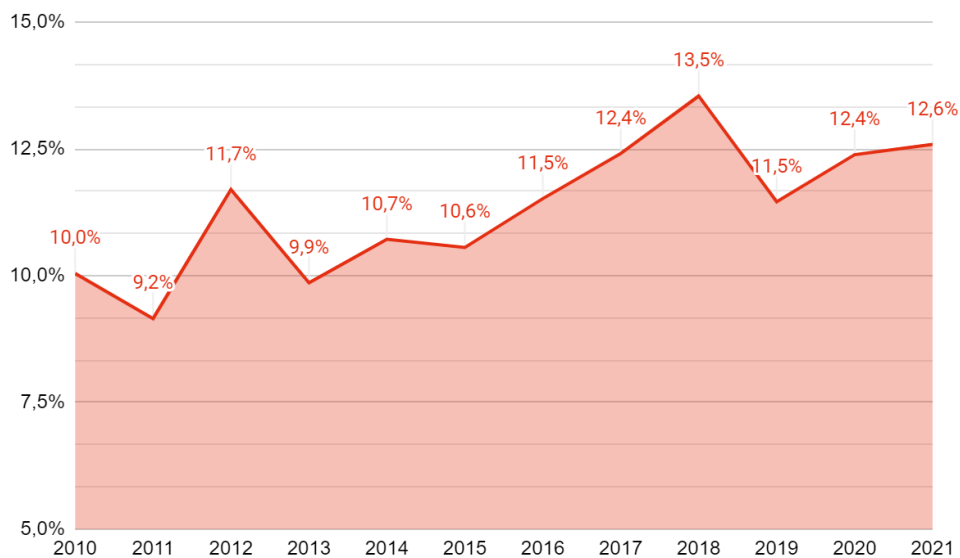
En ella podemos observar 3 cuestiones:

- a) En época de crisis de 2008 y principios de su recuperación, la contratación indefinida tiene un peso razonablemente bajo, salvo algún año excepcional. De los años más bajos. Esto nos apunta a que la recuperación económica se hizo a través de contrataciones más inestables.
- b) El periodo de recuperación más avanzado. En este contexto, la contratación indefinida va ganando peso progresivamente, hasta la llegada de la pandemia, que

frena este proceso. También son momentos en los que la Inspección Laboral tiene más incidencia en Canarias, hecho sobre el que entraremos *a posteriori* con más detalle.

- c) La llegada de la pandemia. Esto hace que, en un primer momento, las cifras retrocedan hasta los valores de 2016. A diferencia de la anterior crisis, el peso de la nueva contratación indefinida mejora, a pesar de que el trabajo de la Inspección se ve algo más limitado. Lo que nos apunta a que el escaso dinamismo económico que hay hace que menos personas entren al mercado laboral, pero las que entran lo hacen con mayor estabilidad que en otros contextos económicos de crisis.

Gráfica 1. Evolución del porcentaje de representatividad de la nueva contratación indefinida respecto del total de contratación por anualidades en Canarias.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del OBECAN.

Características de la nueva contratación indefinida

Tabla 2. Características principales de la nueva contratación realizada en total en la anualidad de 2021 en Canarias

Categorías	Temporales	Indefinidos	Total	% Indefinidos
Sexo				
Hombres	273.175	42.156	315.331	13,4%
Mujeres	257.847	34.317	292.164	11,7%
Grupos de edad				
Menor de 25	90.740	8.548	99.288	8,6%
Entre 25 y 45	301.197	44.995	346.192	13,0%
Más de 45	139.085	22.930	162.015	14,2%
Jornadas				
Completa	309.704	47.770	357.474	13,4%
Parcial	220.365	24.239	244.604	9,9%
Otros	953	4.464	5.417	82,4%
Tipología				
Nuevos	-	38.076	76.473	49,8%
<i>Fijos discontinuos</i>	-	3.125	76.473	4,1%
<i>Indefinidos</i>	-	34.951	76.473	45,7%
Conversiones	-	38.397	76.473	50,2%
<i>A fijo discontinuo</i>	-	1.334	76.473	1,7%
<i>A indefinidos</i>	-	37.063	76.473	48,5%
Islas				
El Hierro	2.294	278	2.572	10,8%
Fuerteventura	30.718	4.098	34.816	11,8%
Gran Canaria	222.725	30.884	253.609	12,2%
La Gomera	4.118	440	4.558	9,7%
La Palma	15.110	2.180	17.290	12,6%
Lanzarote	35.199	4.988	40.187	12,4%
Tenerife	220.858	33.605	254.463	13,2%
Total				
Total	531.022	76.473	607.495	12,6%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO a partir de datos del OBECAN

La Tabla 2 nos muestra las principales características de las personas trabajadoras que han firmado nuevos contratos en el 2021. Hemos decidido poner también información respecto a la contratación temporal para que se pueda comparar los resultados.

Lo primero que observamos es que el peso de la nueva contratación indefinida en las mujeres está en casi dos puntos porcentuales menos que el de los hombres. O, dicho de otra manera, la temporalidad de la nueva contratación en mujeres afecta más que en los hombres.

Por grupos de edad, la población más joven es en la que menos peso tiene la nueva contratación indefinida, con casi 6 puntos porcentuales de diferencia con la población mayor de 45 años.

En los contratos con jornadas completas es más común ver contratos indefinidos que en los parciales. Esto supone un doble problema, porque genera más desigualdad, ya que quienes más capacidad de inserción en sus empresas tienen (aquellas personas que entran con jornadas completas) son, a su vez, quienes más estabilidad tienen en sus contratos. Por el contrario, la parcialidad en los nuevos contratos realizados en el 2021 se relaciona también con mayor peso de la temporalidad.

Llama la atención que casi la mitad de las nuevas contrataciones indefinidas sea por conversiones de contratos temporales a indefinidos. Esto puede ser por una mejora de la actividad económica en las empresas, que requieren de mayor plantilla fija, o por un uso indebido de la contratación temporal, hecho sobre lo que entraremos más adelante en el presente informe.

En conclusión, tenemos que la contratación indefinida tiene menor peso en sectores con mayor riesgo de exclusión, esto es, población joven y mujeres. Esto redundará en su situación de riesgo de exclusión, reduciendo las probabilidades de salir de este contexto.

Por otro lado, la Tabla 3 nos ofrece información específica acerca de las ramas de actividad en donde se han formalizado los diferentes contratos. De las actividades que más nuevas contrataciones indefinidas generaron en 2021 (al menos 3.000 contratos en todo el año), destacamos el sector de las actividades profesionales, científicas y técnicas, pues 2 de cada 10 nuevos contratos que se firmaron fueron de carácter indefinido.

Tabla 3. Nueva contratación realizada en total en la anualidad de 2021 en Canarias por ramas de actividad

Ramas de actividad	Temporales	Indefinidos	Total	% Indefinidos
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.579	2.772	14.351	19,3%
Industrias extractivas	100	35	135	25,9%
Industria manufacturera	18.350	3.072	21.422	14,3%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	144	55	199	27,6%
Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5.271	622	5.893	10,6%
Construcción	42.942	7.980	50.922	15,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	76.256	13.831	90.087	15,4%
Transporte y almacenamiento	36.802	4.407	41.209	10,7%
Hostelería	120.627	16.772	137.399	12,2%
Información y comunicaciones	15.628	1.772	17.400	10,2%
Actividades financieras y de seguros	1.102	406	1.508	26,9%
Actividades inmobiliarias	1.765	647	2.412	26,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14.456	3.184	17.640	18,0%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	70.433	6.131	76.564	8,0%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	17.750	201	17.951	1,1%
Educación	21.072	2.653	23.725	11,2%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	40.569	5.367	45.936	11,7%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20.972	2.034	23.006	8,8%
Otros servicios	11.681	2.431	14.112	17,2%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3.521	2.031	5.552	36,6%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2	70	72	97,2%
Total	531.022	76.473	607.495	12,6%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO a partir de datos del ISTAC

Destacamos también la importancia de la construcción y el comercio, pues el peso de la contratación laboral indefinida representa más del 15% de la nueva contratación realizada en el 2021. Además, son sectores económicos de bastante importancia relativa para la economía de Canarias, especialmente el comercio.

Por último, la industria manufacturera también se presenta como una de las actividades con mayor estabilidad en el empleo, del total de las expuestas en la Tabla 3.

Por el lado contrario tenemos el transporte y el almacenamiento. Siendo una actividad relativamente importante para nuestra economía, fue una de las que menos contratación indefinida generó en el año 2021. Bien es cierto que fue una de las actividades más afectadas por las restricciones a la actividad económica que se realizaron por justificación de la pandemia.

Llama la atención también el porcentaje que presenta la actividad de las actividades sanitarias y los servicios sociales, pues tan sólo 1 de cada 10 nuevos contratos que se formalizaron el pasado año fueron indefinidos. Esto puede ser debido a las contrataciones extraordinarias que se han ido realizando a causa de la variación de la incidencia de la pandemia en Canarias, que hace que se incorpore plantilla con carácter temporal para atender a estos picos de demanda.

Por último, la actividad por excelencia de la economía de Canarias que es la hostelería, en donde la nueva contratación indefinida tan sólo representó el 12,2% de la nueva contratación. Ciertamente es que fue una de las principales actividades afectadas por las restricciones de movilidad tanto autonómicas como internacionales.

La influencia de la Inspección Laboral

Todas estas nuevas contrataciones y conversiones que hemos visto muchas veces son resultado de la acción inspectora. Esta acción se vio mermada por la pandemia, que disminuyó la capacidad de trabajo de la propia Inspección.

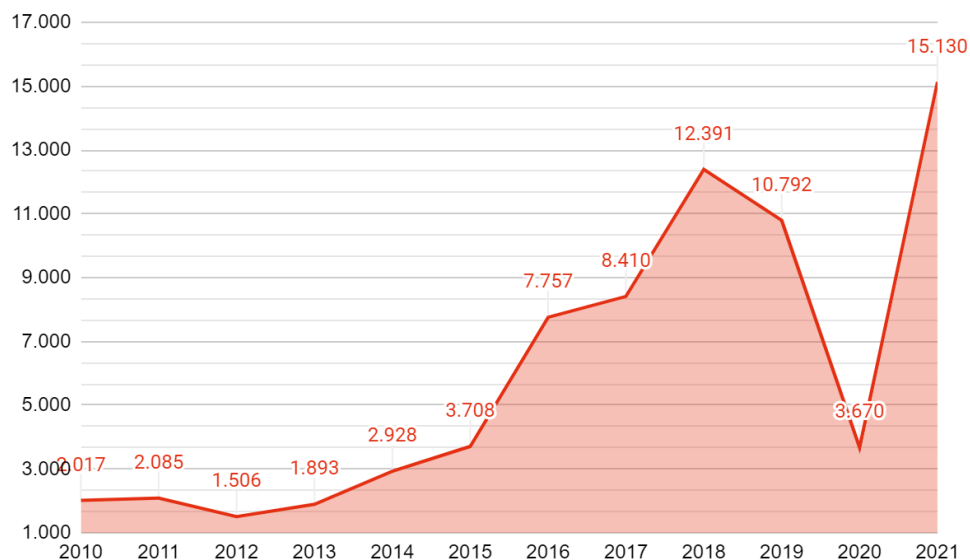
Anualmente, y especialmente en los últimos años, se viene realizando dos tipos de intervenciones anuales: la ordinaria y la extraordinaria. En esta segunda, hay planes específicos para Canarias y Baleares, donde se refuerza con personal de otras Comunidades Autónomas para realizar trabajo de campo en nuestro territorio. Además de

las acciones que directamente se hacen desde el Ministerio, a través de cartas que notifican que se ha detectado automáticamente errores en las contrataciones de la plantilla de las empresas. Ambas vías han contribuido a aumentar la eficacia de la Inspección laboral en Canarias, tal y como veremos a continuación.

La acción inspectora que trataremos aquí es la que detecta irregularidad en la contratación, ya sea porque la persona trabajadora tiene un contrato temporal fraudulento, o porque no existe relación contractual formal cuando debería de haberla.

El pasado 2021 se alcanzó una cifra récord, con un total de 15.130 contratos transformados en indefinidos. Para dar cuenta de la importancia de los planes extraordinarios, casi 7 de cada 10 de estas conversiones fueron realizadas por los denominados “planes de choque”, mientras que el resto fueron realizados por la acción ordinaria del organismo. Esto es, 9.988 de estas conversiones son fruto de la intervención extraordinaria de la Inspección Laboral en Canarias.

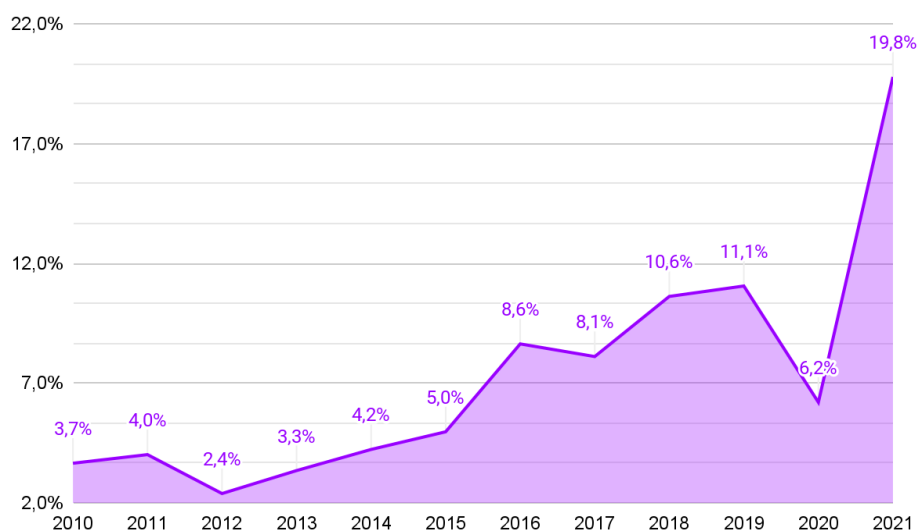
Gráfica 2. Evolución del número de conversiones a contratos indefinidos fruto de la acción de la Inspección Laboral en Canarias, total de cada año. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de las Estadísticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Tal y como se aprecia en la gráfica, llevamos una tendencia ascendente desde 2012, que se ha visto fuertemente afectada por el contexto de la pandemia, como se puede ver por el notable descenso habido en 2020. En 2021 se ha recuperado esta senda, convirtiéndose en el año que más conversiones se han registrado en la serie histórica de la última década.

El peso de estas conversiones sobre el total de la nueva contratación indefinida realizada cada año va variando, como podemos observar en la Gráfica 3.

Gráfica 3. Porcentaje de nueva contratación indefinida por conversiones realizadas fruto de la Inspección Laboral en Canarias, por el total de cada año. Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de las Estadísticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Observamos un comportamiento similar que la Gráfica 2, una creciente importancia de los contratos indefinidos convertidos por acción de la Inspección Laboral en Canarias conforme pasan los años.

Esto quiere decir que, si bien aumenta la contratación indefinida en general en Canarias, una parte importante de ese aumento está vinculado con la acción inspectora. Esto denota la importancia de la administración pública en la mejora de la contratación indefinida realizada en el sector privado.

Para poner esto en cifras, en 2018 y 2019 1 de cada 10 nuevos contratos indefinidos que se formalizaron en Canarias se hicieron por conversión planteada por la Inspección Laboral. En 2021 esta cifra sube a 2 de cada 10 nuevos contratos indefinidos.

Una parte relativamente importante, que denota la importancia que tiene para nuestro mercado laboral la acción que diariamente se realiza desde la Inspección, que ayuda a mejorar nuestra capacidad competitiva, a la par que consigue mejorar las condiciones laborales de un número razonablemente importante de personas trabajadoras.

Conclusiones

Con la llegada de la nueva reforma laboral esperamos que la contratación indefinida tenga un crecimiento sustancialmente relevante tanto en términos absolutos como relativos.

Veníamos en la senda ya de crecimiento de este tipo de modalidad contractual. Esto se debe, por un lado, a la mejora de la actividad económica tras la recuperación de la crisis de 2008 y, de otra, por los resultados de la acción de la Inspección Laboral.

La llegada de la pandemia y las decisiones que han afectado directa e indirectamente a la actividad económica han supuesto un freno en esta materia. Aunque se espera que con la mejora de la situación pandémica, la llegada de la nueva reforma laboral y las demás medidas resultado del diálogo social ayuden a que la economía de Canarias vaya por mejor camino y, con ello, la mejora también de las condiciones laborales.

Entendemos que la contratación indefinida es relevante por varios motivos:

- a) Genera mayor estabilidad personal, lo que ayuda a una mejor proyección en las estrategias de vida.
- b) Mejora el rendimiento laboral, puesto que es en la plantilla fija donde más se invierte en formación para el empleo.
- c) Contribuye al desarrollo profesional, pues permite mejores carreras laborales, al otorgar mayor estabilidad en el tiempo.

- d) Supone un mecanismo indirecto de protección social, al reducir los riesgos o la incertidumbre ante la pérdida de trabajo.

Nos parece oportuno que, en el contexto actual, se haga una exhaustiva revisión de los incentivos para la contratación indefinida¹ y su impacto en la realidad de nuestro mercado laboral. En cualquier caso, esto ya es un acuerdo que está en la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo² como parte del Objetivo Estratégico 1 “O.E.1: Transformar el Servicio Canario de Empleo hacia un enfoque centrado en las personas y en las empresas”, cuyo Objetivo Específico 3 versa sobre la “mejora de las oportunidades de empleo, incentivos a la contratación y programas especiales de empleo público”. Concretamente hablamos del bloque de la Línea de Actuación 1, sobre la mejora “del diseño de los programas de incentivos a la contratación”.

Queda por analizar la situación de la duración de los contratos indefinidos. Entendemos que será objeto de revisión futura con mayor frecuencia, pues la duración de la contratación temporal irá perdiendo peso de importancia respecto de lo otro.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias (CSF) a 26 de julio de 2022.

¹ Para ver un cuadro resumen de las Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral, pinchar en el siguiente enlace:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/bonificaciones-ayudas/bonificaciones-contratos.html>

² Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la "Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024, promovida por el Servicio Canario de Empleo. Para ver su contenido:

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2021/083/013.html>