

Pérdida de jornadas laborales equivalentes en tiempos de COVID-19

-2º Trimestre 2021-

Informe cerrado a 10 de agosto de 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 (Instituto Nacional de Estadística)

Puede ser utilizado citando atribución.



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



Conclusiones	2
Introducción	3
Jornadas laborales perdidas (parte asalariada)	5
¿Cómo lo hemos hecho?	5
¿De cuántas jornadas laborales perdidas hablamos?	5
Tabla 1. Evolución de las jornadas equivalentes (40h. semanales) en Canarias	5
Gráfica 1. Evolución del total de jornadas equivalentes en Canarias	6
¿A qué sectores afecta más?	6
Gráfica 2. Variación de las jornadas laborales trabajadas de los tres primeros trimestres del año 2020, respecto a los de 2019	7
¿Qué perfil laboral se ve más afectado?	8
Tabla 3. Evolución de las jornadas laborales equivalentes por ocupación laboral	9
Razones de la pérdida de jornadas laborales	10
Tabla 4. Razones por las que faltó al trabajo en la semana de referencia de la encuesta en Canarias en 2021.	11
Tabla 5. Número de personas por sus razones por las que faltó al trabajo la semana de referencia en Canarias	12
Gráfica 3. % de representatividad de cada razón por ausencia en el trabajo en Canarias	13

Conclusiones

Los principales puntos que hemos encontrado para este informe son:

- **En Canarias se han dejado de realizar un total de 204.482 jornadas laborales equivalentes** en lo que llevamos de año, respecto al mismo período de 2019, año de referencia por ser el previo a la crisis. Aunque hay una ligera recuperación en el segundo trimestre respecto al mismo dato del pasado año. Con jornadas laborales equivalentes nos referimos a jornadas de 40h semanales, sumando el número de horas que ha trabajado la población asalariada tanto en el empleo principal, como en el secundario en el caso de las personas pluriempleadas.
- **Las principales actividades afectadas son el comercio y la hostelería.** Sólo se realizaron 6 de cada 10 jornadas laborales de las que se hicieron en este sector en 2019.
- **Son las categorías laborales elementales, operadores/as y las relacionadas con la restauración las que mayor afección tienen.** El caso más grave está en las ocupaciones elementales, pues sólo 6 de cada 10 jornadas laborales realizadas en 2019 se hicieron también en 2021.
- **Las razones que justifican la ausencia mayoritariamente tienen que ver con encontrarse en situación de ERTE o paro parcial.** Estas justificaciones representan a 4 de cada 10 jornadas no trabajadas en lo que llevamos de año.
- **Se observa una mejora generalizada de los datos en 2021 respecto a 2020.** Mejora la productividad, y en las ausencias que se producen vuelven a cobrar importancia las razones que tenían que ver con cuestiones cotidianas del mercado laboral, como las bajas por enfermedad o la solicitud de vacaciones. Esto denota una mejora de la actividad económica, aunque aún insuficiente.

Introducción

La restricción de la movilidad es uno de los aspectos claves que la llegada de la pandemia y su consecuente Estado de Alarma han traído. En el ámbito laboral, una parte importante del empleo considerado como “básico”, así como parte del no básico, se ha podido seguir desarrollando con relativa normalidad. Especialmente a aquellos que pueden realizarse por vías telemáticas.

Sin embargo, otra parte del empleo se ha visto completamente interrumpido. Ya sea por una ausencia total o parcial de la demanda, o porque las condiciones que genera esta pandemia han hecho impracticable el normal desarrollo de la actividad laboral.

Esto tiene un impacto directo sobre la productividad de nuestra región. Entre otros indicadores, es útil conocer las horas de trabajo que se realizan para poder medir dicha productividad.

Este informe pretende realizar un análisis de cuál es la situación en lo que a jornadas laborales se refiere. O dicho de otra manera, qué parte de nuestra actividad productiva medida en tiempo de trabajo hemos perdido. Esto nos ocupará la primera parte de este trabajo, y será de carácter más numérico.

Y en la segunda parte intentaremos justificarlo, esto es, veremos las razones del porqué esas jornadas laborales se han dejado de trabajar. Una parte del informe más cualitativo, que ahondará en las justificaciones de las ausencias en la actividad laboral.

Todos estos apartados nos permiten ir más allá de los datos de ocupación y desempleo. Nos da la posibilidad de saber cuántas jornadas equivalentes se trabajaban en Canarias antes de la pandemia, entendiendo como equivalentes una **jornada semanal media de 40 horas semanales**, y cuántas de estas jornadas se han perdido. Así sabremos cuánto empleo potencial se quedó por el camino, o queda por recuperar.

Los datos de las tablas presentan ligeras variaciones en los resultados totales que, entendemos, no afecta a las conclusiones reales del informe. Tienen que ver con el propio



tratamiento de los datos. Por lo que es normal que nos encontremos que en los totales de la tabla resumen por actividad sea algo diferente a la de ocupación. Sin embargo, son cifras muy pequeñas que, como hemos dicho, no afectan al resultado.

Por otro lado, y salvo que se explicita lo contrario, los datos se refieren a la población asalariada en Canarias. No hemos considerado como horas trabajadas aquellas que hacen otros perfiles profesionales, como puede ser la población autónoma.

Se han omitido todas las referencias a las fuentes de datos, pues en todos los casos nos remitimos a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por último, comentar que hemos optado el tener como referencia el año 2019 por ser el año previo de la pandemia, aunque incorporando también información de 2020 para ver la evolución que están teniendo los datos.

Jornadas laborales perdidas (parte asalariada)

¿Cómo lo hemos hecho?

Para el diseño de esta parte mediremos las horas que efectivamente trabajó el individuo la semana de referencia en la que se le hizo la encuesta, excluyendo el tiempo para comer, e incluyendo horas extras.

Para ello, hemos tenido en cuenta tanto las horas que realiza sólo la población asalariada en su empleo principal, así como las que hicieron en otros empleos en el caso de las personas pluriempleadas. Una idea general del total de horas trabajadas que se realizaron.

A continuación, hemos sumado todas estas horas efectivamente trabajadas para posteriormente calcular a cuántas jornadas laborales corresponden equivalentemente. O dicho de otra manera, cuántas jornadas laborales suman el total de horas trabajadas. Partimos de la consideración de jornada laboral como 40h semanales.

Nos referimos, por lo tanto, a jornadas laborales equivalentes. Hay que tener en cuenta que hay personas que tienen jornadas de 40 horas, otras de 37, o 35 cuando tienen jornadas completas, o menos cuando se tiene jornadas parciales. Este hecho lo hemos omitido. Lo que queremos saber es cuántas potenciales jornadas completas de 40h se han trabajado en el archipiélago.

¿De cuántas jornadas laborales perdidas hablamos?

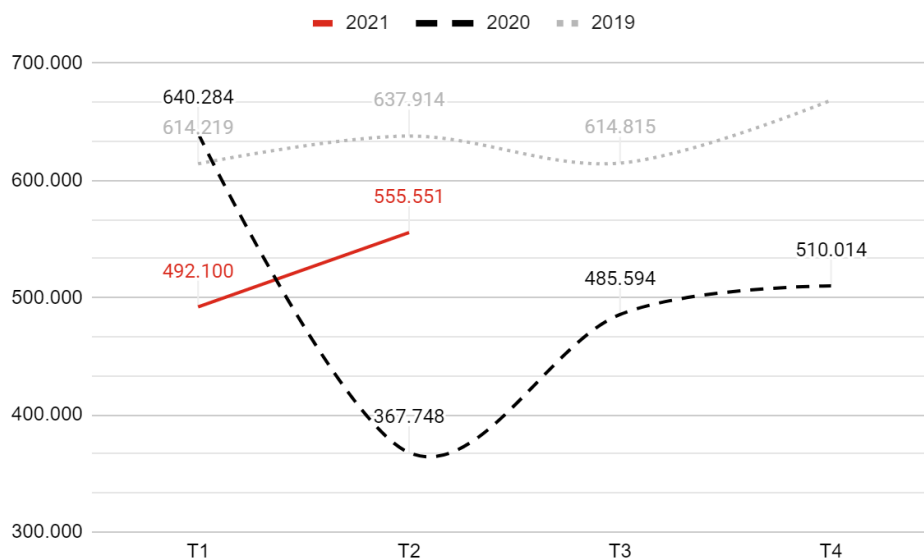
Tabla 1. Evolución de las jornadas equivalentes (40h. semanales) en Canarias

Años / Trimestres	T1	T2	T3	T4	Total (Hasta 2º T)
2021	492.100	555.551			1.047.652
2020	640.284	367.748	485.594	510.014	1.008.032
2019	614.219	637.914	614.815	668.456	1.252.134
% Var. 2021 - 2019	-19,9%	-12,9%			-16,3%
Var. 2021 - 2019	-122.119	-82.363			-204.482

En lo que llevamos de año, **se han realizado en Canarias un total de 1.047.652 jornadas equivalentes** semanales, lo que supone un descenso del 16,3% respecto a la misma acumulación de trimestres del pasado 2019.

Esto quiere decir que se han dejado de trabajar en Canarias un total de 204.482 jornadas laborales para lo que llevamos de este presente año. Esto supone una breve mejoría respecto a los datos observados en el 2020, bien es cierto que el segundo trimestre de este pasado año fue el de mayor paralización de la actividad económica. Quizás se vea mejor con la información mostrada en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Evolución del total de jornadas equivalentes en Canarias



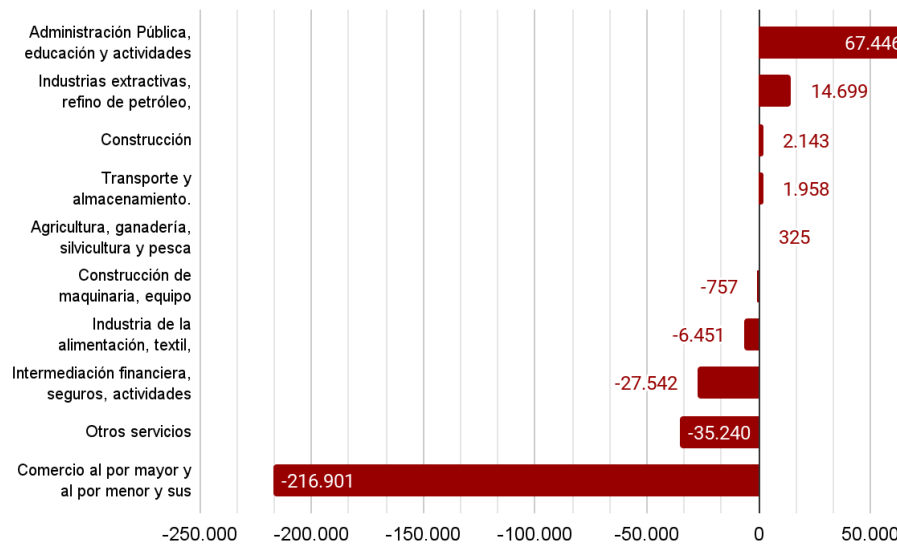
Este año ha empezado realmente mal en estos términos, pero la mejora del segundo trimestre deja un espacio para la esperanza en la recuperación de la actividad económica.

¿A qué sectores afecta más?

La ausencia de jornadas laborales no afecta a todos los sectores por igual. Tal y como era de esperar, comercio y hostelería absorben el mayor número de horas no trabajadas. Suma un total de 216.901 jornadas laborales no trabajadas en la suma total de lo que llevamos del presente año en relación con el mismo período del 2019.

Le sigue la categoría de “otros servicios” (CNAE del 90 al 93, 94, 96, 97 y 99), que abarcan actividades de carácter cultural, lúdico, servicio doméstico, etc. En este tipo de trabajos se han dejado de trabajar un total de 35.240 jornadas laborales.

Gráfica 2. Variación de las jornadas laborales trabajadas de los tres primeros trimestres del año 2020, respecto a los de 2019



Por el lado contrario tenemos a la Administración pública, que aumenta el número de jornadas laborales realizadas en 67.446. Probablemente sea a causa de los refuerzos extraordinarios que se han tenido que realizar, especialmente en servicios como la sanidad pública, para poder hacer frente a este contexto. Un notable incremento que denota la importancia que está teniendo el sector público en el sostenimiento de la actividad, en contraposición de las dificultades que está teniendo el sector privado.

Le sigue, aunque de lejos, el perfil de las industrias no manufactureras. Hacen referencia al suministro de energía eléctrica y agua, la gestión de residuos o la industria farmacéutica. Entendemos que, tras el parón de la actividad económica, se han tenido que reforzar los esfuerzos para el suministro energético o la gestión de residuos.

¿Qué perfil laboral se ve más afectado?

Los tres grupos laborales que mayor perjuicio han sufrido son los/as trabajadores/as de servicios de restauración y comercio, con una pérdida de más de 136.000 jornadas laborales equivalentes, los/as operarios/as, con más de 31.000 y las ocupaciones elementales, con más de 92.000.

El desarrollo de la actividad en estas ocupaciones depende especialmente de la movilidad geográfica, de la presencia física. Por lo tanto, salvo que se le considere servicio básico, por lo general serán los perfiles de mayor afección dada sus dificultades de teletrabajar.

Por el contrario, los perfiles laborales técnicos consiguen mantenerse en cifras similares, incluso aumentando el número de jornadas desempeñadas. El incremento de la parte de personal técnico y profesionales científicos e intelectuales puede deberse, fundamentalmente, al incremento del personal sanitario y en la educación. Y también por el desempeño de otras categorías ocupacionales, como la arquitectura o la ingeniería, que podían desarrollarse sin necesidad de presencia física en su puesto de trabajo.

Lo que se observa es que el teletrabajo ha creado una desigualdad en las posibilidades del desarrollo de las jornadas laborales, trayendo consigo una desigual afectación por el parón de la actividad económica. Esto es importante a la hora de establecer políticas de compensación de ingresos, como el complemento a los ERTE.

Por otro lado, la parte cualificada del sector primario también sale bien parada. Es el mayor aumento relativo que se produce, aunque en términos numéricos no tenga una especial incidencia en el conjunto de la productividad laboral en Canarias.

Tabla 3. Evolución de las jornadas laborales equivalentes por ocupación laboral

Ocupación	2021	2020 (Hasta 2ºT)	2019 (Hasta 2º T)	% Var. 2021 - 2019	Var. 2021 - 2019
Ocupaciones militares	12.624	9.051	9.842	28,3%	2.782
Directores y gerentes	27.183	19.082	20.734	31,1%	6.449
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	193.356	166.439	171.149	13,0%	22.207
Técnicos y Profesionales de apoyo	107.661	99.024	91.592	17,5%	16.069
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	136.063	120.271	127.907	6,4%	8.156
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	254.988	269.853	391.421	-34,9%	-136.434
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13.946	13.614	11.992	16,3%	1.954
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	108.268	94.279	110.024	-1,6%	-1.755
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	49.333	53.161	80.884	-39,0%	-31.552
Ocupaciones elementales	143.761	163.261	236.580	-39,2%	-92.819
Total	1.047.183	1.008.033	1.252.126	-16,4%	-204.942

Hasta aquí la información numérica. A continuación, procedemos a analizar las razones que se aluden ante esta pérdida significativa de jornadas laborales habida en Canarias.

Razones de la pérdida de jornadas laborales

La EPA nos da la posibilidad de saber, en líneas generales, las razones por las que el/la trabajador/a no acudió a su puesto de trabajo en la semana de referencia. Hemos acumulado esas razones en menos categorías, dado que muchas de las razones expuestas contaban con un número reducido de personas que, a efectos de nuestros resultados, son irrelevantes.

Las cifras expresadas en la Tabla 4, no se corresponden con los datos de efectivos en ERTE ofrecidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Esto se debe a varios motivos. Por un lado, las categorías aquí expuestas no tienen porqué coincidir con las propias del derecho laboral. Por otro lado, en este contexto excepcional, las definiciones clásicas de conceptos como “desempleo” o “inactividad” del INE, no se ajustan del todo a la realidad actual provocada por la pandemia. Así tenemos a personas que la EPA declara como inactivas pero realmente están en ERTE, sólo que tienen alguna circunstancia concreta que hace que la EPA las considere como inactivas. Ejemplo de ello es el vínculo laboral que tiene el individuo con la empresa, cuya fortaleza o debilidad dependerá de la probabilidad percibida por la persona entrevistada de reincorporarse a la empresa. Por lo que hay muchas personas que, por esta clasificación, quedan fuera del análisis de la tabla. Y, por último, por errores de estimación. Los problemas con la muestra y con la propia realización de la Encuesta en tiempos de pandemia, hace que las estimaciones en datos tan concretos como los presentados en dicha tabla sean más imprecisos. No entraremos en más detalle porque, entendemos, esto no afecta a los resultados que se pretende analizar en este informe.

En conclusión, en tiempos excepcionales, los medios tradicionales de medición del mercado laboral presentan lógicas limitaciones que hay que tener en cuenta. En cualquier caso, a efecto de las conclusiones de este informe, hay que atender más bien a la tendencia y al peso relativo que tiene cada apartado para que esta situación no afecte.

Entrando en materia, lo que primero llama la atención de la tabla es el descenso grande de personas que afirman que no pudieron asistir al trabajo la semana de referencia de un

trimestre a otro en el presente año. Las cifras pasan de 99.913 a 76.640 individuos, es decir, un descenso de algo más del 23%. Esto denota una mejora de la reactivación económica, que hace que progresivamente haya menos ausencias en el puesto de trabajo.

Tabla 4. Razones por las que faltó al trabajo en la semana de referencia de la encuesta en Canarias en 2021.

Razones por las que faltó al trabajo	T1	T2	% Total	% Var. Trimestral
Vacaciones o días de permiso	16.695	17.415	19,3%	4,3%
Permiso por nacimiento de un hijo o excedencia	1.722	2.335	2,3%	35,6%
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado	27.564	27.036	30,9%	-1,9%
Paro parcial por razones técnicas o económicas	10.038	2.191	6,9%	-78,2%
Se encuentra en expediente de regulación de empleo	42.854	25.727	38,8%	-40,0%
Otras razones	1.040	1.936	1,7%	86,2%
Total	99.913	76.640	100,0%	-23,3%

Lo que destaca especialmente es la población que afirma no haber asistido al trabajo por encontrarse en expediente de regulación de empleo. Representan 4 de cada 10 ausencias que se producen en Canarias, aunque han descendido de manera notable de un trimestre a otro. Hay que recordar que estas cifras no se relacionan necesariamente con las oficiales sobre los registros oficiales de ERTE, tal y como explicamos en la introducción de este apartado.

Para comprobar cuán atípicos son estos valores, los hemos puesto en comparación con los resultados de 2020 y 2019 (ver Tabla 5), al menos para los casos del primer y segundo trimestre, pues son los disponibles en 2021 a fecha de cierre de este informe.

Lo primero que destacamos son los valores totales. Con un primer vistazo se puede observar que los datos totales de 2020 y 2021 son extraordinariamente diferentes a los de 2019, duplicando sus valores.

La referencia más atípica la tenemos en el segundo trimestre del pasado 2020, cuando más de 250 mil personas asalariadas afirmaron en Canarias no haber podido asistir a su puesto

de trabajo. Esta cifra ha mejorado notablemente para el segundo trimestre del presente año, claro que estamos comparando un trimestre caracterizado casi en su totalidad por un confinamiento más amplio de la población a nivel estatal que lo que fue en el segundo trimestre del presente año, con medidas de restricción de la movilidad mucho más laxas.

Tanto en 2020 como en 2021 la razón de mayor peso a la que alude la población asalariada para justificar su ausencia en el puesto de trabajo es la situación de expediente de regulación de empleo.

Tabla 5. Número de personas que faltaron al trabajo durante la semana de referencia en Canarias según sus razones

Razones por las que faltó al trabajo	2021	2020	2019
Vacaciones o días de permiso	34.110	23.503	26.133
Permiso por nacimiento de un hijo o excedencia	4.057	8.701	4.539
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado	54.600	48.800	48.308
Paro parcial por razones técnicas o económicas	12.229	60.969	0
Se encuentra en expediente de regulación de empleo	68.581	173.114	0
Otras razones	2.976	9.474	0
Total	176.553	324.561	78.980

Por lo tanto, las ausencias en el puesto de trabajo están fuertemente condicionadas a la situación contractual con la empresa. Los ERTE han ayudado, por consiguiente, a mantener el vínculo con la empresa a un número importante de personas, a pesar de no estar trabajando actualmente. La productividad decae, pero no así el número de personas con contrato laboral.

En la gráfica 3 vemos esa diferencia en términos relativos, lo que nos permite observar mejor el peso de estas razones en cada uno de los años. En 2019 las ausencias en el puesto de trabajo se deben a situaciones de baja laboral por enfermedad o ausencias por períodos vacacionales, incluso la importancia (en menor medida) de situaciones de baja o excedencia por nacimiento de hijos. Pero especialmente el primer punto, las bajas laborales por enfermedad, que en 2019 representaron a 6 de cada 10 ausencias, mientras que esta cifra será la mitad en 2021.

El segundo aspecto que nos gustaría destacar es el peso diferencial de las personas en situación de ERTE en 2020 y 2021. En 2020, 5 de cada 10 ausencias en el trabajo en los dos primeros trimestres del año se debieron a los ERTE, esta cifra baja a 3 de cada 10 para el 2021.

Si a esto le unimos el crecimiento de la importancia relativa de las ausencias por enfermedad o por encontrarse de vacaciones, nos devuelve que 2021 retorna a una mejora de la actividad económica, donde en las razones de las faltas al puesto de trabajo vuelve a cobrar importancia las mismas justificaciones que antes de la pandemia.

Especialmente relevante es la diferencia en el peso de las ausencias por vacaciones o días de permiso. Ante una parada de la actividad en 2020, esto se tuvo que ir aplazando hasta la segunda parte del año, mientras que en 2021 ya empieza a desarrollarse con relativa normalidad. Es más, supera las cifras absolutas que teníamos en 2019, lo que puede significar que en muchas empresas se aplazó la solicitud de vacaciones en 2020 hasta el inicio del presente año.

Gráfica 3. % de representatividad de cada razón por ausencia en el trabajo en Canarias

