

**Debate / Controversy**

## **La COVID-19 evidencia problemas de la realidad social del trabajo / *The COVID-19 shows problems of the social reality of work***

**Miguel Ángel García Calavia**

Departamento de Sociología y Antropología Social, Universitat de València, España / Spain

Miguel.a.garcia@uv.es

<https://orcid.org/0000-0002-9536-2762>

Recibido / Received: 06/05/2020

Aceptado / Accepted: 03/06/2020



### **RESUMEN**

La crisis sanitaria ha puesto otra vez de manifiesto problemas como la vulnerabilidad del empleo, es-caso reconocimiento de profesiones relacionadas con la salud y los cuidados de las personas, limitaciones en determinadas formas de organizar los trabajos y los servicios sanitarios. Aprovechando la información disponible se reflexiona sobre estos problemas preexistentes a la crisis sanitaria, pero que durante la misma se ha visualizado mucho más. En esta reflexión, se discuten algunas de las explicaciones que existen. Finalmente, se extraen (se derivan) tareas académicas para una etapa poscrisis.

**Palabras clave:** empleo; ocupaciones y estructura ocupacional; organización del trabajo; España.

### **ABSTRACT**

*The health crisis has once again revealed problems such as job vulnerability, poor recognition of professions related to health and personal care, limitations in certain ways of organizing work and health services. Taking advantage of the available information, we reflect on these pre-existing problems of the health crisis, which have been put into relief by the crisis. In this reflection, the explanations that exist are discussed. Finally, academic tasks are extracted/identified for a post crisis stage.*

**Keywords:** employment; occupations and occupational structure; organization of work; Spain.

\*Autor para correspondencia / Corresponding author: Miguel Ángel García Calavia. Miguel.a.garcia@uv.es.

Sugerencia de cita / Suggested citation: García Calavia, M. Á. (2020). La COVID-19 evidencia problemas de la realidad social del trabajo. *Revista Española de Sociología*, 29 (3), 727-736.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.46>)

## INTRODUCCIÓN

En el presente texto se reflexiona sobre distintos problemas de la realidad social del trabajo que la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto. En primer lugar, una vez más, sobre la extrema sensibilidad del empleo (o del empleo con determinado estatus contractual) a los cambios en la demanda productiva. En segundo lugar, sobre el escaso reconocimiento social de determinadas profesiones/ocupaciones cuya utilidad social la crisis ha visualizado: están relacionadas no solo con la sanidad, sino asimismo con la atención y nutrición de las personas. En tercer lugar, sobre condiciones e inconvenientes que entrañan determinadas formas de organizar los trabajos y los servicios sanitarios. Estas reflexiones se quieren llevar a cabo teniendo en cuenta, en primer lugar, el estado de nuestro saber respecto a los hechos mencionados; en segundo lugar, la información disponible. Los objetivos concretos son: primero, comprobar nuestra capacidad explicativa; segundo, derivar limitaciones y tareas; tercero, si es posible ofrecer modestas propuestas en alguno de esos aspectos.

La COVID-19 se desarrolla en sociedades configuradas singularmente, tanto de manera global como en cada uno de sus ámbitos particulares; entre otros, el laboral, que está institucionalizado y, por tanto, regulado de una determinada forma. Casi todas las estrategias adoptadas por los gobiernos para afrontar la crisis pasan por medidas de distanciamiento social que paralizan en gran medida la actividad laboral en todos aquellos sectores considerados no imprescindibles. En España, el gobierno decretó el estado de alarma el 14 de marzo durante quince días. Posteriormente, se ha prorrogado en el Parlamento en varias ocasiones con su correspondiente interrupción de las actividades productivas que, a su vez, se ha dejado sentir en el empleo. Al mismo tiempo, la permanencia de las actividades imprescindibles visualiza claramente la existencia de problemas que, en otras circunstancias, pudieran pasar más desapercibidos.

## VIEJOS Y REITERADOS PROBLEMAS CON RESPECTO AL EMPLEO. NUEVAS SOLUCIONES PARCIALES, AUNQUE COYUNTURALES

Uno de los rasgos que caracteriza el funcionamiento del mercado laboral en España es su extraordinaria sensibilidad a los cambios en la demanda productiva registrándose fluctuaciones muy acusadas en lo que se refiere al empleo entre lo que sucede en las fases expansivas y recesivas del ciclo: crece mucho en las primeras, pero se destruye igualmente mucho en las segundas (CES, 2012; Eurofound, 2015). Una parte del empleo de España es volátil, lo que se refleja en la intensidad de los flujos, pero asimismo en la configuración de su estructura (Torrejón, 2019).

A la hora de explicar este funcionamiento del mercado laboral, se invocan distintos factores. Uno de ellos tiene que ver con las características de la demanda laboral; concretamente, con la composición sectorial de la estructura productiva en España (predominio de sectores muy cíclicos, como construcción, turismo). Otro, la forma de regular el empleo en España mediante modalidades contractuales temporales (relacionada en cierta medida con la configuración de la estructura sectorial). Un tercero, la forma de estructurar la representatividad y el poder de los sindicatos en las empresas, sobre todo en las pequeñas (que son las que predominan en España) y que es muy baja e, incluso, inexistente. Un último factor es la existencia de importantes contingentes de personas con determinadas características capaces de suministrar mano de obra para cubrir un tipo de empleos.

Los primeros datos oficiales disponibles sobre los efectos de la interrupción de las actividades productivas en España proceden de la Seguridad Social. Se trata de cifras relativas a altas y bajas que publica mensualmente desagregadas por sectores. El 31 de marzo el número de afiliado/as a la Seguridad Social era de 18.445.436. Esto suponía que había 898.822 afiliados/as menos con respecto a la cifra registrada el 11 de marzo, una reducción de un 4,6 %; y 833.979 menos en relación a la cifra del 29 de febrero, una reducción de un 4,3 % en un mes.

El número de afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, esto es, de trabajadores asa-

lariados, era de 14.547.610 personas (sin incluir sistemas especiales agrarios y del hogar) a finales de marzo (Tabla 1). Esto suponía una reducción de 240.630 afiliados menos (1,63 % menos) a lo largo del mes. Las ramas de actividad productiva que habían registrado un decremento mayor han sido: hostelería, construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares, comercio, reparación de vehículos de motor y motocicletas, industria manufacturera. Estas cifras todavía se agudizarán más en algunas actividades, como la construcción o la industria manufacturera, porque mantuvieron su actividad hasta el 31 de marzo, en que se endureció la hibernación productiva. Una de las pocas ramas que ha registrado obviamente un aumento de cotizantes a la Seguridad Social en tiempos de pandemia ha sido la sanitaria y servicios sociales: 11.767 personas más, lo que representaba un incremento de 0,73 %; el número total era 1.613.622.

El número de desempleados registrados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, el día 31 de marzo, era de 3.548.312. Esta cifra suponía un aumento del paro registrado de 302.265 personas (un 9,3 % más). Por sectores económicos, el paro registrado reflejaba los siguientes aumentos:

6.520 personas en agricultura (4,26 %); 25.194 en industria (9,15 %); 59.551 en construcción (22,9 %); en servicios, 206.016 (8,9 %); el colectivo sin empleo anterior, 4.984 (1,9 %). El paro masculino se sitúa en 1.528.942 al aumentar 178.967 (13,26 %) y el femenino en 2.019.370 al aumentar en 123.298 (6,5 %). El desfase existente entre la caída del número de afiliados (898.822) y el número de nuevos desempleados registrados (302.265) se explica a partir de factores administrativos y del carácter súbito de la caída. No es obligatorio registrarse en una oficina de empleo salvo que se vaya a cobrar una prestación. La caída ha sido muy brusca y ha tenido lugar en un periodo de tiempo mínimo.

Para comprender el significado de estas cifras, resulta oportuno observar la evolución de la afiliación a la Seguridad Social y del paro registrado y compararlas con las de otros momentos de crisis. En lo que se refiere a los 898.822 empleos perdidos, esta cifra es equiparable a la de los empleos que se destruyeron entre principios de octubre de 2008 y finales de febrero de 2009, esto es, en el momento álgido de la primera fase de la recesión 2008-2014. En cuanto al paro, las cifras más próximas

**Tabla 1.** Afiliación Régimen General. Sectores de actividad que han experimentado más variación.

Sector de actividad	Marzo 2020	Variación mensual respecto al mes de febrero	
	Valores absolutos	Absoluta	%
Hostelería	1.182.451	-60.229	-4,85
Construcción	838.898	-39.818	-4,53
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.265.207	-39.568	-3,03
Comercio; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.404.802	-30.989	-1,27
Industria manufacturera	1.843.318	-18.405	-0,99
Educación	986.505	-15.255	-1,52
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	259.228	-14.141	-5,17
Transporte y almacenamiento	720.481	-10.569	-1,45
Actividades sanitarias y servicios sociales	1.613.922	11.767	0,73

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

se encuentran en enero de 2009, durante el que se registraron 198.838 parados.

Así pues, son cifras que traducen unos efectos devastadores en los primeros días de crisis sanitaria. Se han dejado sentir en actividades de carácter cíclico en las que predominan profesiones con cualificaciones medias. Por otro lado, con unas condiciones laborales formalizadas bajo modalidades contractuales temporales que permiten un ajuste laboral más fácil y barato. Los datos confirman esta afirmación: entre los 836.603 cotizantes que han dejado de serlo en los últimos quince días de marzo en el régimen general (sin tener en cuenta los 62.219 correspondientes a otros sistemas especiales incluidos), el 73 % tenían contratos temporales (Tabla 2). El resto eran indefinidos o de otro tipo. Así pues, los efectos de la crisis se han dejado sentir, sobre todo, entre los trabajadores temporales.

**Tabla 2.** Variación de cotizantes a la Seguridad Social según tipo de contratación entre 29 de febrero y 31 de marzo de 2020.

	N.º	%*
Indefinidos	181.905	1,74
Temporales	613.250	14,47
Otros	41.448	2,53
<b>Total</b>	<b>836.603</b>	<b>5,44</b>

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.  
%\*: Porcentaje sobre el total de indefinidos, temporales y otros.

En este contexto, se vuelve a poner de manifiesto la importancia que tiene a la hora de explicar la configuración y funcionamiento del mercado laboral en España, por un lado, el tipo de demanda, y por otro, la forma de regulación contractual del empleo: cuanto más cíclica es la primera y más precaria la segunda, más fácil es que el empleo se destruya, sobre todo durante las crisis. Es lo que ya sucedió durante las dos anteriores crisis cuyos efectos se dejaron sentir especialmente según las características y tipos de empleo. No hay información disponible sobre la influencia que pudiera tener la discrecionalidad empresarial en ausencia de representación sindical en la rescisión del empleo, aunque se puede suponer que mucha. A este

respecto, se confirma que los puestos de trabajo con ciertas características que configuran un determinado sector del mercado laboral, el sector secundario, son más vulnerables; un supuesto de la perspectiva teórica de la segmentación laboral que han defendido distintos autores (Recio, 1997; Miguélez, 2004). En torno a ambos factores, composición demanda productiva e institucionalización del empleo, se ha debatido desde hace décadas con el fin de reconstruir un mercado laboral menos vulnerable y se han planteado propuestas, aunque con poco éxito hasta ahora.

A pesar de esta debacle que ha tenido lugar de manera tan repentina y rápida, sin embargo, el impacto queda por debajo de lo que podría haber comportado la paralización de la mayor parte de las actividades productivas desde el 14 de marzo. Esto ha sido posible porque el gobierno aprobó distintas medidas para proteger el empleo dado que se consideró que la situación era temporal, aunque unos días después de la declaración del estado de alarma. Por un lado, se han encarecido los despidos (y con ello, se han frenado). Por otro, se han facilitado medidas de ajuste temporal por la vía de la suspensión temporal del contrato de trabajo (los ERTE) y la reducción de la jornada con el complemento de la prestación por desempleo durante los tiempos que no se trabaja; además, mediante medidas de ordenación del tiempo de trabajo (permiso retribuido recuperable, una expresión eufemística, que hace referencia a que los trabajadores siguen recibiendo sus salarios completos durante un periodo de tiempo —el de la hibernación completa—, si bien luego han de realizar las horas no trabajadas antes de que acabe el año).

Se trata de medidas de flexibilidad interna que habían sido previamente consensuadas por los agentes sociales y que tienen un coste económico, pero que han evitado la destrucción de muchos cientos de miles de puestos de trabajo (por ahora), y han amortiguado coyunturalmente la crisis social. Según los datos disponibles a principios de abril en el Ministerio de Trabajo, había 620.000 personas trabajadoras con el empleo suspendido o la jornada reducida. Estas cifras eran considerablemente superiores ya que en esas fechas había muchos expedientes que todavía no estaban tramitados ni en el Ministerio de Trabajo ni en el de la Seguridad Social.

Aunque las medidas de carácter coyuntural han amortiguado y están amortiguando la destrucción de probablemente más de tres millones de empleos, no se ha podido evitar que cientos de miles de empleos que se extinguían no se renovaran. La razón estriba en su carácter temporal y en que, además, buena parte de ellos tiene un carácter (obra y servicio, circunstancias de la producción) y una duración que se pueden rescindir (casi) instantáneamente. En el 4.º trimestre de 2019, la tasa de contratación temporal era de un 26,1 %, de la que un 9,6 % correspondía a obra y servicio, y un 5,4 % a circunstancias de la producción. En cuanto a la duración de los contratos, casi un 30 % de los registrados tenían una duración inferior a siete días.

### DESCUBRIENDO LA UTILIDAD SOCIAL DE LAS PROFESIONES

Los datos expuestos evidencian la importancia social de las actividades sanitarias y de servicios sociales durante la crisis del coronavirus; esto es, de las actividades hospitalarias y de medicina general, asistencia en establecimientos residenciales o actividades de servicios sociales sin alojamiento. En el informe de afiliación a la Seguridad Social de marzo de 2020 se ha registrado un aumento de más de 11.000 personas, llegando el número de cotizantes en estas actividades a 1.613.922, lo

que contrasta claramente con la caída en la mayor parte del resto. Ahora bien, no hay datos sobre desagregación de estas cantidades por actividades para poder conocer más precisamente su participación.

Una aproximación a su participación se puede efectuar a partir de la distribución del personal sanitario y de los cuidados por profesiones asociadas a esas actividades según la Encuesta de Población Activa (EPA), en la que se identifican cuatro subgrupos ocupacionales (Tabla 3). El número total de ocupados en las cuatro profesiones en el 4.º trimestre de 2019 era 1.739.200<sup>1</sup>: el 77 %, mujeres, y el 23 %, hombres.

Los profesionales de salud, esto es, médicos y enfermeras, son los más numerosos; luego, los trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud, esto es, los auxiliares de enfermería, ya sea hospitalaria o de atención primaria; a continuación, los otros trabajadores de cuidados personales a domicilio, auxiliares y cuidadores de personas dependientes, enfermos y personas mayores, cuidadores de niños; por último, los técnicos de laboratorio y de otros servicios sanitarios. Todos estos colectivos han aumentado sus efectivos des-

1 El número total no coincide con el de cotizantes de la Seguridad Social. Se trata de dos fuentes distintas: la primera extrae los datos de una encuesta; la segunda, de un registro. En principio, se considera que la información proporcionada por la EPA se aproxima más a la realidad.

**Tabla 3.** Evolución del personal sanitario y de los cuidados por profesiones desde 2011.

	4.º trimestre 2011			4.º trimestre de 2014			4.º trimestre de 2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
21	627.300	204.600	422.800	616.500	192.900	423.700	780.800	238.700	542.000
33	123.700	51.000	72.700	113.100	37.800	75.300	133.300	42.000	91.400
56	369.400	57.800	311.500	379.500	55.700	323.800	474.400	76.400	398.000
57	393.800	26.100	367.700	307.500	18.300	289.100	350.700	29.800	320.900
<b>Total</b>	<b>1.514.200</b>	<b>481.800</b>	<b>1.417.900</b>	<b>1.416.600</b>	<b>467.500</b>	<b>1.371.600</b>	<b>1.739.200</b>	<b>386.900</b>	<b>1.352.300</b>

Fuente: EPA-INE.

21: Profesionales de la salud.

33: Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas.

56: Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud.

57: Otros trabajadores de los cuidados a las personas.

de el último trimestre de 2014, en el que se registraron las cifras más bajas desde 2011.

Son los profesionales que han estado y están en primera línea durante esta crisis. Las y los médicos, las y los enfermeros han sido y son los más visibles. Ahora bien, las y los cuidadores y auxiliares en distintos ámbitos, cuya gran mayoría son mujeres, desempeñan tareas básicas en nuestras sociedades. Proporcionan limpieza, comidas, atención de distinto tipo para los y las mayores dependientes, las y los enfermos, las y los incapacitados, las y los menores. A estos colectivos habría que añadir las y los profesionales de producción y venta de alimentos (vendedoras, reponedoras, cajeras), y de otro tipo (limpieza, transporte). Han tenido poco reconocimiento social a pesar de la utilidad social de su actividad, lo que se refleja en sus ganancias medias anuales, considerablemente inferiores a las ganancias medias del conjunto de ocupaciones, y sobre todo a las de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y de la enseñanza<sup>2</sup> (Tabla 4).

La Encuesta de Estructura Salarial del INE ofrece información sobre las ganancias medias anuales por subgrupos ocupacionales que incluyen las profesiones mencionadas sin que se desagregue singularmente, en algunos casos: técnicos y profesionales de la salud que están junto a otros técnicos y profesionales, como los de enseñanza; o

trabajadores del comercio, que están junto a los de restauración. Aun sí, constituyen indicadores significativos de las mismas. Así, las y los trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas ganaban un 65,66 % de las ganancias medias generales y un 49 % de las ganancias medias de las y los técnicos y profesionales científicos de la salud y la enseñanza en 2017; estos porcentajes se mantenían con variaciones mínimas si se comparaban las ganancias medias en cada uno de los sexos. Unos porcentajes similares se observan en las ganancias medias de las y los trabajadores de los servicios de restauración y comercio con respecto a las ganancias medias generales y las de los técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza: 64,2 y 47,98 %, respectivamente, en el año 2017. Más aún, las ganancias medias anuales de las mujeres están por debajo de las ganancias medias anuales de los hombres.

Si se examinan las ganancias medias anuales en el tiempo, se observa (Tabla 4) que se redujeron entre 2011 y 2014 en todos los subgrupos ocupacionales, especialmente en los de la salud. Ahora bien, han experimentado incrementos entre 2014 y 2017 en todos los subgrupos, sobre todo en el de los técnicos y profesionales científicos de la salud y de la enseñanza.

En este contexto, resultaba alarmante ya la (muy) fuerte desigualdad existente entre unas profesiones y otras. Una desigualdad que reproducía la que existía en general entre las ganancias medias anuales de los grupos ocupacionales que el

2 La encuesta de estructura salarial del INE no desagrega más esta categoría.

**Tabla 4.** Ganancias medias anuales de profesionales científicos y de la salud; trabajadores de servicios y cuidados, y trabajadores de restauración y comercio en 2011, 2014 y 2017.

	2011			2014			2017		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Ocupaciones	22.899	19.767	25.667	22.858	19.744	25.727	23.646	20.607	26.391
B	30.087	28.740	33.148	28.838	27.562	31.817	31.627	30.166	34.790
H	15.767	14.809	19.249	14.971	13.969	18.648	15.527	14.765	18.343
G	14.562	13.461	16.530	14.501	13.249	16.633	15.173	14.142	16.825

Fuente: encuesta anual de estructura salarial del INE.

B: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza.

H: Trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas.

G: Trabajadores de los servicios de restauración y comercio.

INE incluía en lo que denomina clase alta y las de los grupos incluidos en las clases medias y baja. Estos fuertes contrastes se observaban asimismo por sexos, e incluso resultaban más acusados entre las mujeres (García Calavia, 2020).

En la coyuntura de crisis actual, resulta todavía más alarmante cuando se ha puesto de manifiesto que la actividad de los profesionales de los cuidados es completamente necesaria en distintos ámbitos de la vida social, infancia, enfermedad, incapacidad, vejez, pero también de la venta de productos básicos. Por otro lado, unas profesiones difícilmente reemplazables por artefactos tecnológicos, mayoritariamente ejercidas por mujeres. Ahora bien, cuyas retribuciones quedan muy por debajo de las de otras profesiones.

**LAS LIMITACIONES DEL CERO STOCKS Y DE LAS FORMAS ACTUALES DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y EL TRABAJO**

Desde los años ochenta, la organización de la producción y del trabajo ha incorporado nuevas formas que se han combinado con las tradicionales de la OCT (taylorismo-fordismo). Una de las que más impacto ha tenido es la de la “producción ligera” originada en la industria automovilística japonesa y que luego se ha extendido, primero, a una parte de la industria manufacturera de diversos países, después al comercio, y finalmente, a muchos de los servicios restantes, incluidos los de salud. A ello contribuyó la síntesis que Womack, Jones y Roos (1992) hicieron de la experiencia en un estudio comparado de la industria automovilística, *La máquina que cambió el mundo*, y que se convirtió en el libro de cabecera de gestores y empresarios.

Se trata de un modo de organización del trabajo que deja poca autonomía a los trabajadores que están sometidos a ritmos fuertes de trabajo. Además, se trabaja en equipo, se rota frecuentemente de tareas y se supervisa estrechamente la calidad del trabajo. Uno de los principios básicos en lo que se refiere a la organización de la producción que aspira a estar plenamente sincronizada, ha sido el “justo a tiempo”. Consiste básicamente en la disposición de los componentes y materiales

necesarios para producir la cantidad demandada en el momento preciso. Esto comporta la reducción de existencias —*zero stocks principle*— y plazos de entrega, de modo que las reservas de piezas y materiales en los almacenes de las empresas solo aseguran la producción en la línea de montaje durante unos pocos días, y los tiempos de entrega se acortan. Una de las razones es aumentar la rentabilidad de la inversión.

La aplicación de la “producción ligera” ha sido desigual tanto en lo que se refiere a países como a sectores o industrias a pesar de la amplia publicidad que le acompañó. Se ha aplicado, sobre todo, en la construcción, en la industria metalúrgica, química, artes gráficas o electrónica (Valeyre *et al.*, 2009: 17). En España, el porcentaje de trabajadores afectados por formas de organización del trabajo asimilables a las de la producción ligera era en 2005 un 24,9 %, un porcentaje un poco inferior al de la UE-27 que alcanzó 25,7 % (Tabla 5). Otras formas de organización del trabajo, como las que fomentaban el aprendizaje dentro de las propias organizaciones y entre organizaciones a través de redes de aprendizaje —*discretionary learning*— orientadas a promover la utilización de competencias intelectuales y que concedían más autonomía en el ejercicio de las tareas, afectaban a un porcentaje inferior de trabajadores. De todas maneras, hay que subrayar que el principio de “cero existencias” se ha aplicado más allá de la producción ligera; asimismo, bajo otras formas de organización del trabajo.

**Tabla 5.** Porcentaje trabajadores afectados por distintos modos de organización del trabajo en 2005.

	Creativas	Ligera	Taylorista	Tradicional o Simple
España	20,6	24,6	27,5	27,3
UE-27	38,4	25,7	19,5	16,4

Fuente: Valeyre *et al.* (2009: 22).

Una de las consecuencias de la producción ligera, pero también observables en otras formas de organizar la producción y el trabajo en las que la autonomía de los trabajadores para controlar los

ritmos de trabajo es baja, como la taylorista, es que aumenta la presión sobre los trabajadores de unas plantillas muy ajustadas desde hace décadas en las empresas, pero también en las administraciones públicas; un aumento de la presión sobre el conjunto de los trabajadores afectados y sobre cada uno de ellos individualmente. Entre otras razones, porque se suelen plantear objetivos para satisfacer a corto plazo, incluso, en los servicios públicos. Un ejemplo oportuno en las circunstancias actuales son los sanitarios, en los que la lógica que inspira la organización laboral actual para contener el gasto y aumentar la eficiencia de los servicios ha traído consigo unos ritmos y una carga de trabajo mayores (Pastor, 2008). Además, en las empresas o en las administraciones en las que se aplica “cero existencias”, la presión se acrecienta más porque los retrasos en la entrega de un componente, un producto o de una información paraliza la producción de un bien o servicio de cualquier tipo. Tras las presiones derivadas de estas formas de organizar el trabajo, suele surgir la fatiga y el estrés.

Junto a los problemas de salud que puede ocasionar estas formas de organizar la producción y el trabajo, también se puede originar problemas en la producción o en la prestación del servicio cuando el sistema (o la “máquina”) se gripa y/o cuando falta algún componente o no tiene la calidad requerida. De hecho, en los primeros años, la “producción ligera” también se etiquetó como “producción frágil” (Beger, 1997). La pandemia del coronavirus y la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la fragilidad de la mayor parte de las formas de organizar la producción y la vulnerabilidad de los trabajadores que están bajo las mismas. La falta de mascarillas, guantes, respiradores, la insuficiencia de camas en las UCI, personal de servicios (aunque se haya contratado rápidamente estos días) y la escasez de material básico, están relacionadas con estas nuevas formas de organizar la producción en las que además se aplica el “cero existencias”. Subyaciendo a buena parte de estas carencias, formas de prestar servicios y modos de organización del trabajo que traducen una concepción de la sanidad que ha de ser eficaz pero antes rentable.

## POSIBLES TAREAS Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

La crisis sanitaria evidencia con crudeza ciertos problemas de la realidad social del trabajo en España. Casi un millón de personas han causado baja en la Seguridad Social y algunos cientos de miles de ellas ya se han integrado en las listas del paro. Todavía hay que esperar unos meses para observar el desenlace de los ERTE (que no dejan de ser medidas coyunturales) para conocer el alcance de la destrucción de empleo. Se trata de un problema viejo que continúa afectando especialmente a colectivos que tienen un estatus contractual precario en empresas frecuentemente muy pequeñas de sectores productivos como la hostelería y la construcción. A pesar de que la gravedad del problema es reconocida, sin embargo existen divergencias en la comunidad científica sobre el hecho que tiene mayor capacidad explicativa de este funcionamiento del mercado laboral. A este respecto, todavía sería necesario investigar la evolución del empleo según la representatividad y poder de las organizaciones sindicales en las empresas y en las administraciones públicas. La gestión de las medidas de flexibilidad interna adoptadas con motivo de la crisis pudiera ser una oportunidad.

Por otro lado, las propuestas de mejoras de las intervenciones públicas deben considerar no solo la mejora del nivel educativo de la oferta, su capacitación, como se ha hecho hasta ahora, sino también otras posibilidades. En primer lugar, impulsar la actividad de sectores de mayor productividad y valor añadido en los que pueda encajar una oferta de trabajo con mejores competencias. No deja de sorprender que los porcentajes de trabajadores empleados en la industria, pero asimismo en actividades sanitarias o de servicios sociales, son inferiores a los de la UE-15, mientras que los de trabajadores empleados en hostelería, restauración y comercio son superiores, sin que esto suponga menoscabo de su importancia. En segundo lugar, reforzar la representatividad y el poder sindical en las empresas, sobre todo en las muy pequeñas. En tercer lugar, simplificar las modalidades contractuales temporales y garantizar que su utilización empresarial respeta el objeto de la modalidad, para lo cual es



necesario mejorar la representatividad sindical de los trabajadores en las empresas pequeñas.

Asimismo, la crisis sanitaria ha puesto todavía más de manifiesto la importancia de determinadas profesiones relacionadas con el cuidado y la alimentación de la gente a lo largo de la vida. Paradójicamente, sus actividades no han estado suficientemente satisfechas por la organización social existente en las décadas pasadas en ausencia de un reconocimiento y una remuneración adecuada. Su cobertura ha sido llevada a cabo en el ámbito de la familia, mayoritariamente por mujeres. Estas insuficiencias no dejan de ser paradójicas en tiempos de paro estructural y en los que se invoca escasez de trabajo asalariado.

De ahí que una tarea para la fase poscrisis sería mejorar nuestro conocimiento de la estructura ocupacional que deriva de la clasificación nacional de ocupaciones (CNO). Uno de sus principales objetivos: detectar las distorsiones que puede producir la actual consideración de competencias, su nivel y especialización, en su construcción. A partir de aquí, se podría proponer a los agentes sociales una reevaluación de las profesiones teniendo en cuenta su utilidad social y plantear un reconocimiento salarial que se corresponda con la misma.

Por último, la crisis sanitaria ha evidenciado las limitaciones de la forma de organizar los servicios sanitarios, y con ello, de las formas más genéricas asimilables a la misma. En el cortoplacismo dominante, encaja poco la previsión tan necesaria en los servicios públicos que afectan a la vida de las personas.

Se puede abrir así otra línea de investigación poco practicada en las últimas décadas en el ámbito de la sociología del trabajo en la que profundizar la investigación de numerosos aspectos relacionados con los cambios en la organización del trabajo, así como sobre sus efectos en las cargas de trabajo, en la salud de los trabajadores o en la calidad de los productos o servicios prestados.

Todavía, hay más problemas que la crisis sanitaria puede evidenciar, aunque no hay suficiente información; y que pueden dar lugar a reflexiones e investigaciones futuras. Por un lado, el papel social del trabajo, y dentro del mismo, de los servicios públicos. Previsiblemente, a medida que vayamos saliendo del desconfinamiento, se manifestará su

papel estructurante en la vida social y en lo que respecta a los servicios públicos, su importancia para atender las contingencias individuales y sociales. Por otro, el teletrabajo, que ha constituido durante las últimas semanas una modalidad de trabajo que ha permitido hacer compatible el distanciamiento social con el mantenimiento de muchas actividades productivas del sector servicios y, por tanto, de parte del empleo.

En 2019, entre un 4,8 (según INE) y un 7 % (según OIT) utilizaba el teletrabajo en España, porcentajes por debajo de los de otros países del centro o norte de Europa, como Bélgica o Finlandia. Todo apunta a que el recurso a esta modalidad de trabajo ha crecido en las últimas semanas, aunque todavía es difícil de precisar el incremento. Esto ha dado lugar a toda una serie de preguntas y especulaciones sobre su futuro que, sin embargo, consideramos que resulta prematuro poderlas contestar. Indudablemente, su difusión aumentará (de hecho, ha aumentado). Sin embargo, es difícil asegurar su uso generalizado, incluso en el sector servicios, donde se ha extendido. Hay reservas de los empresarios con respecto al grado de supervisión que pudieran ejercer sobre la actividad de sus empleados. Además, puede resultar extenuante reunirse digitalmente. También, hay reservas de los trabajadores porque se difumina el tiempo de trabajo y el tiempo fuera del trabajo; asimismo, porque priva a las personas del contacto social tan necesario que ofrece el trabajo (y que muchas personas han echado a faltar estos días) y porque deja más fácilmente a las personas al albur de las decisiones empresariales al encontrarse aisladas.

Todavía es, pues, pronto para vaticinar un futuro donde todos utilicen el teletrabajo que, incluso, en el mejor de los casos requerirá una negociación entre los agentes sociales y su regulación. Sin embargo, la utilización del teletrabajo durante la crisis constituye otra oportunidad para la investigación actual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beger, R. (1997). Sechs Jahre nach "The Machine That Changed the World": Wo steht die Automobilindustrie heute? En W. Meinig (ed.), *Auto-*

- Motive 97* (pp. 67-102). Bamberg: Universität Bamberg.
- CES (2012). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España en 2011*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Eurofound (2015). *Upgrading or polarization? Long-term and global shifts in the employment structure: European Job Monitor 2015*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- García Calavia, M. A. (2020). Estructura ocupacional y desigualdad social en España. *Sistema*, 259, 37-57.
- Miguélez, F. (2004). Los veinte últimos años de las relaciones laborales. *Mientras tanto*, 93, 43-56.
- Pastor, I. (2008). La reforma del sector sanitario en Cataluña en los últimos veinte años. El caso de los servicios sanitarios hospitalarios de la Generalitat de Catalunya. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1, 55-75.
- Recio, A. (1997). Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral. Madrid: Fuhem Icaria.
- Torrejón, S. (2019). Los cambios en la estructura del empleo en España a lo largo del ciclo económico: patrones de cambio y factores explicativos (1995-2014). *Papers*, 104/4, 605-633.
- Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illésy, M., Makó, C. (2009). *Working conditions in the European Union: Work Organization*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Womack, P., Jones, D., Roos, D. (1992). *La máquina que cambió el mundo*. Madrid: McGraw-Hill.

#### NOTA BIOGRÁFICA

**Miguel Ángel García Calavia** es profesor de Sociología de la Universitat de València. Sus áreas de interés docente e investigador sociológico son trabajo y relaciones laborales. Sus líneas de investigación recientes: estructura ocupacional y desigualdad social, empresas sociales de inserción laboral, negociación colectiva. Ha publicado artículos sobre estos y otros temas recientemente en revistas nacionales e internacionales; entre otras, *Revista Española de Sociología*, *Sistema*, *European Journal Industrial of Relations*.