



El Consejo General entrevista a...



Verónica Martínez Barbero

Directora General de Trabajo

"Mi reconocimiento y admiración por vuestro trabajo que ha ido más allá de cualquier compromiso profesional durante la pandemia"

¿Cómo afronta el Ministerio el mayor desplome de la economía del país desde la Guerra Civil a causa de esta pandemia?

Las características de nuestro país, un Estado Social y Democrático de Derecho miembro de la Unión Europea y de distintas organizaciones internacionales, actor en un mundo globalizado, y en el que se garantizan las libertades individuales, los derechos colectivos y todo un conjunto de valores constitucionales, convierten en imposible los términos de referencia

que esta pregunta apunta. Económica y socialmente no se pueden comparar una democracia con una dictadura, una crisis sanitaria con una posguerra, ni en las causas de la crisis ni en su traducción a las personas más vulnerables ni, mucho menos, en relación con los medios con los que contamos para salir de la misma.

En este sentido, y a diferencia de la crisis que vivió nuestro país entre los años 2008 y 2016, que sí resulta comparable en parámetros económicos y sociales, el Gobierno de España



está desplegando un conjunto de medidas de signo totalmente distinto a las que se acometieron. De la mano de la Unión Europea, todos los Estados del entorno comunitario estamos optando por la adopción de medidas expansivas desde el punto de vista económico, de apoyo a las empresas, en especial a las micropymes y pymes.

En la concreta perspectiva del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se trata de no dejar a nadie atrás y de amparar en especial a colectivos concretos a los que se ha olvidado tradicionalmente, para salvar el empleo a través de la protección de las empresas, sin olvidarnos de la necesaria garantía de un trabajo digno.

En este sentido, a las medidas más coyunturales y que responden al cortísimo plazo (fundamentalmente los ERTE, pero también el Plan MECUIDA, o diversos subsidios y prestaciones que benefician a colectivos concretos necesitados de protección), desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social hemos querido promover la aprobación de aquellas normas que resultan necesarias para evitar que el peso de la crisis recaiga sobre las mismas personas que sufrieron las peores consecuencias de la última: las más vulnerables.

Así, hemos aprobado la Ley de Trabajo a Distancia, el Reglamento de Planes de Igualdad, el Reglamento de Igualdad Retributiva, hemos reforzado la protección frente a la sílice cristalina y apremia abordar la reversión de la reforma laboral.

Las diferencias con lo que se hizo durante la anterior crisis no son sólo materiales, sino también formales. Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social entendemos que todas las medidas deben ser debatidas en la Mesa de Diálogo Social, puesto que las normas que derivan de la misma, acabe o no el proceso con

un acuerdo tripartito, siempre se benefician de un tamiz de realidad y equilibrio difícil de alcanzar sin esas horas, días y, en ocasiones, meses de debate e intercambio previos.

¿Qué va a pasar con los ERTE después de mayo?

Los ERTE, en cuanto instrumento de flexibilidad interna subvencionada que se ha generalizado desde marzo en nuestro país, van a seguir existiendo todo el tiempo que sea necesario para seguir protegiendo a las empresas y al empleo frente a esta crisis de origen pandémico.

Pero, además, no podemos ignorar el aprendizaje y la experiencia derivados, en cuanto a los ERTE, de esta crisis. Los expedientes de regulación temporal de empleo existen en nuestro ordenamiento desde hace casi 20 años, pero nunca habían alcanzado el nivel de “democratización” que han conseguido durante la pandemia. Antes del mes de marzo de 2020, eran un instrumento de flexibilidad interna casi reservado a grandes empresas, pertenecientes, en su inmensa mayoría, al sector industrial.

*"El mecanismo de los ERTE
ha demostrado su capacidad
de mantener puestos de
trabajo y tejido productivo"*

Las normas que se han aprobado desde aquel Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, muchas de ellas de la mano del Diálogo Social en lo que a ERTE se refiere, incorporan elementos que entendemos han sido clave para la generalización de su uso: mayor agilidad en su tramitación, simplificación de trámites, flexibilización de las causas y de la aplicación



en la práctica de las reducciones y suspensiones, escasa intervención previa y refuerzo de control a posteriori a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estas características han convertido a los ERTE en una auténtica alternativa de carácter prioritario frente a despidos o extinciones, y la intención del Ministerio de Trabajo y Economía Social es introducir estas mejoras y reformas en la legislación ordinaria, garantizando el uso de los ERTE como medida que haga más atractiva la contratación indefinida y facilite la capacidad de adaptación de empresas y personas trabajadoras a los diferentes contextos socio económicos.

El mecanismo de los ERTE ha demostrado su capacidad de mantener puestos de trabajo y tejido productivo incluso o a pesar de la variable de incertidumbre vinculada a la situación de crisis sanitaria. Es por tanto lógico pensar que su introducción más allá de la situación de urgencia puede facilitar la transición de un mercado con una fuerte segmentación a un mercado con mayor y mejores dosis de estabilidad tanto en empresas como en puestos de trabajo.

¿Qué medidas prepara el ministerio para afrontar una tasa de desempleo del 16,1%?

La crisis ha exacerbado los desafíos preexistentes. Reducir las desigualdades es una prioridad, ya que es clave una recuperación inclusiva que, además, puede ayudar a contener los desafíos fiscales.

Los ERTE están cumpliendo un doble objetivo de proteger a las personas trabajadoras y de preservar el tejido productivo para que la salida de la crisis sea lo más rápida posible en cuanto la evolución de la pandemia lo permita. En el marco del Diálogo Social estamos trabajando en la reforma de las Políticas Activas de

Empleo y del Sistema de Garantía Juvenil. Se trata de dotar a los servicios públicos de empleo de las herramientas necesarias para acompañar a las personas en el camino hacia el empleo de la manera más eficaz posible, dotando al Servicio Público de Empleo Estatal de medios y tecnología para que pueda hacer prospección, intermediar y fomentar la formación y el emprendimiento de las personas en situación de desempleo. Detectar los nichos laborales y adecuar la formación de las personas trabajadoras es clave para el futuro. Los programas de recualificación y formación son esenciales para favorecer la transición sectorial de las personas que pierdan su empleo.

También pretendemos que las políticas y ayudas hagan foco en aquellos colectivos más vulnerables, que es en estos en donde demuestran realmente su eficacia.

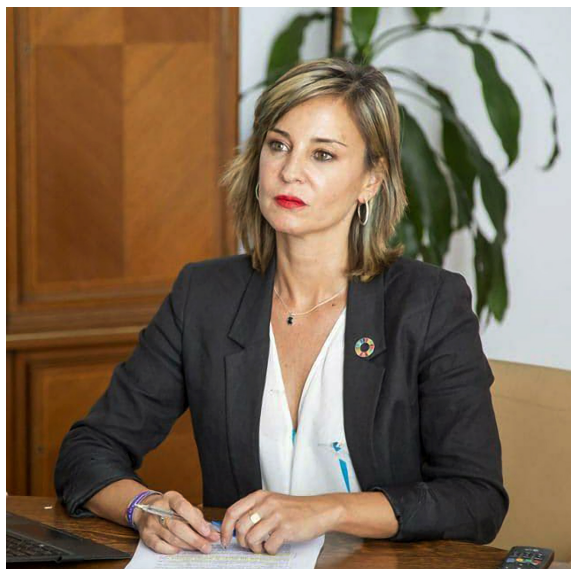
"Nuestro país se ha situado a la vanguardia en materia de normativa contra la brecha salarial, al aprobar el Reglamento de Igualdad Retributiva"

¿Qué valoración hace del acuerdo alcanzado entre empresas y sindicatos que supone la culminación a una solución negociada en el conflicto laboral que afectaba al puerto vasco en el que usted ha sido mediadora?

El conflicto del puerto de Bilbao tenía unas raíces profundas, que dificultaban encontrar espacios de diálogo normalizado. Cuando llegó a la mesa de la Dirección General de Trabajo, lo hizo como un desencuentro enquistado; tras diversas jornadas fallidas de negociación bipar-

tita, más de 50 días de huelga habían dado al traste con cualquier posibilidad de conversación pacífica entre las partes. La primera reunión, que fue anterior a la fijación de la Hoja de Ruta, fue clarificadora a dichos efectos. Era necesario que ambas partes volvieran a confiar ya no en la mesa, sino, al menos, en la capacidad de los instrumentos de la palabra para solucionar los conflictos.

Cuando la falta de empatía es tan evidente es como si se hablasen idiomas distintos. El resultado de la intervención de la Dirección General de Trabajo fue la recuperación de un lenguaje común; las partes han superado las diferencias que las situaban ante el precipicio de la nada. Ahora les queda la difícil tarea de superar el ruido que las rodea, por diversas razones que trascienden al conflicto concreto, para construir un convenio colectivo. En esto deben encontrarse, nadie puede hacerlo por ellas, es el papel primordial de concertación entre sindicatos y empresas.



¿El papel qué han tenido los Graduados Sociales durante la pandemia es una de las claves para qué tanto PYMES como autónomos no se hayan quedado descolgados?

Es así y así lo hemos reconocido desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social en las ocasiones en las que hemos tenido la oportunidad de hacerlo.

Es indiscutible que somos colaboradoras necesarias, en el mejor sentido de la palabra, en lo que se refiere a la aplicación de las medidas laborales.

Tengo que admitir que me siento unida a este colectivo por vínculos profundos, tanto profesionales como personales, y tengo la más alta consideración sobre muchas de las personas que lo integran, que se cuentan entre mis amistades más íntimas.

Sin embargo, entiendo que ello no resta un ápice de objetividad a mi reconocimiento y admiración por vuestro trabajo, que ha ido más allá de cualquier compromiso profesional exigible durante esta pandemia, y que creo que da buena prueba del concepto de justicia social que se defiende por las graduadas y graduados sociales.

El próximo día 22 de febrero es/fue el día mundial de la igualdad salarial, ¿cree que estamos cerca de alcanzar dicha meta?

Por desgracia, no creo que estemos cerca de la igualdad salarial, ni en España ni en Europa, ni mucho menos a nivel mundial.

No es menos cierto que nuestro país se ha situado a la vanguardia en materia de normativa contra la brecha salarial, al aprobar el Reglamento de Igualdad Retributiva, que incorpora por primera vez a un ordenamiento europeo -y, por ende, en el entorno global- los instrumentos de la transparencia.



Se trata de una norma muy alabada desde las instituciones europeas, ya que las normas contenidas en este real decreto nos van a permitir, cuanto menos, ser conscientes de la brecha salarial existente en nuestras empresas. En la mayoría de las ocasiones esta identificación es lo fundamental, porque la discriminación que está tras la brecha salarial suele ser indirecta, esto es, no exactamente consciente, sino derivada de estereotipos existentes en el ámbito laboral que se traducen en una minusvaloración de las habilidades demostradas, así como de los puestos o funciones desarrolladas tradicionalmente por mujeres.

En este proceso jugarán un papel fundamental, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, las Herramientas de Registro Retributivo y Valoración de Puestos de Trabajo públicas y gratuitas, en las que estamos trabajando con el Ministerio de Igualdad y las organizaciones sindicales y patronales más representativas, y que estarán disponibles en unas semanas.

"Me parece de una enorme trascendencia que las graduadas y graduados se reconozcan como líderes en el camino hacia la igualdad"

¿Qué papel considera que pueden hacer los Graduados Sociales para la consecución de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales?

El papel de las Graduadas y Graduados Sociales es fundamental en este ámbito, por su trato diario con las pequeñas y medianas empresas, con las micropymes, estando el colecti-

vo destinado a explicar la propia brecha salarial, en ocasiones negada y, en otras, simplemente no entendida.

Así mismo, y en lo que se refiere al desarrollo de los Planes de Igualdad o de Protocolos contra el acoso en las empresas, este es un colectivo con una dilatada experiencia, quizás el que más empeño ha puesto antes del desarrollo reglamentario en la aplicación práctica de una norma que no resultaba de fácil interpretación.

La experiencia de las graduadas y graduados, grandes especialistas en esta materia, va a resultar crucial para que la aplicación efectiva de las dos nuevas normas (Reglamento de Planes de Igualdad y Reglamento de Igualdad Retributiva), no se entienda como una carga burocrática, ni se transforme en tal, y para que estos reglamentos sean identificados como instrumentos necesarios para la mejora global de nuestras relaciones laborales, que no puede seguir dejando atrás a la mitad de la población trabajadora.

Me parece de una enorme trascendencia que las graduadas y graduados se reconozcan como líderes en el camino hacia la igualdad, porque de este modo nuestra lucha contra la discriminación, nuestra sociedad entera, se beneficiarán de vuestro compromiso personal y profesional, y quizás con ello podremos convertir la igualdad efectiva en una causa común y, en definitiva, en un objetivo alcanzable.