

Reproducido en www.relats.org

DOS REPORTAJES SOBRE EL AVANCE TECNOLÓGICO EN ESPAÑA Y EN EL MUNDO

Yolanda Díaz,

Ministra de Trabajo y Economía Social de España

I. EL AVANCE TECNOLÓGICO NO PUEDE SUPONER UN RETROCESO EN LAS CONDICIONES LABORALES AL SIGLO XIX

Publicado en Retina, julio 2020

¿La inteligencia artificial (IA), los algoritmos y las redes neuronales necesitan ser regulados en su relación con el trabajo?

Estamos inmersas en la transformación de los modelos productivos y en ese proceso la IA y los algoritmos tienen que estar al servicio de las personas trabajadoras, no al revés. Debemos observar, paralelamente, una responsabilidad de las Administraciones en esa regulación.

Los algoritmos, mal regulados o sin ningún control, pueden generar enormes problemas. Imaginemos, por ejemplo, un

algoritmo que envía un mensaje a los compañeros cuando alguien llega cinco minutos tarde.

Los algoritmos no son entes abstractos, hay procesos tras ellos que deben ser analizados y valorados, monitorizados. El control de la actividad laboral por parte del empresario, por ejemplo, es un derecho, pero no es ilimitado. Y la protección de los derechos fundamentales, la protección de los datos y la garantía de los derechos digitales deben primar siempre. Recuerdo un episodio de *The Good Fight* en el que un algoritmo penalizaba al mejor profesor del colegio, condenándole al despido. Dos enseñanzas básicas tenemos que extraer: no son sistemas infalibles y su funcionamiento debe ser fiscalizado.

¿Qué características básicas debería tener esta regulación en España?

Debe cumplir los derechos fundamentales, particularmente el derecho a la intimidad, y debe respetar la normativa sobre protección de datos, pero también introducir elementos éticos y de reflexión. Además, debemos desterrar la opacidad y nunca perder de vista el factor humano.

La tecnología permite tener un jefe 24/7. ¿Cómo se evitan estas situaciones?

La tecnología es una herramienta en manos de las personas, no el pasaporte a otra dimensión en la que los derechos y la protección de los trabajadores no se cumplen o desaparecen. Nuestros derechos deben caminar de la mano de los nuevos desarrollos tecnológicos. Antes se decía que los derechos de los trabajadores no se detenían en la puerta de las fábricas, ahora tampoco han de pararse en el teclado del ordenador.

“Con un jefe digital que te controla cada pocos segundos, no hay lugar para el ser humano”, cuenta Gabrielle Rejouis, reconocida profesora del Centro de Tecnología y Privacidad de la Universidad de Derecho de Georgetown. ¿Qué reflexión le plantea?

Con los derechos laborales como norte, tenemos que aprovechar las potencialidades de lo digital. No podemos permitir la desigualdad, ni en los algoritmos ni en los espacios de trabajo. Y la transformación digital, que es inevitable, debe ser un estímulo para mejorar. Más innovación, más calidad en el empleo y más valor añadido, desterrando la temporalidad y la precariedad de nuestro mercado laboral. No hay nada más viejo que los bajos salarios, la explotación o la precariedad. Hace unos meses leía un artículo de Daniel Innerarity en el que se preguntaba: “¿Qué podríamos hacer para humanizar este nuevo entorno laboral y que no suponga un retroceso y una degradación del mundo del trabajo?”. Esa es la gran pregunta. La clave es que las conquistas laborales y sociales avancen de la mano con las nuevas herramientas y tecnologías. Un avance y un cambio en el modelo laboral hacia el siglo XXI no pueden suponer un retroceso en las condiciones laborales al siglo XIX.

“Se decía que los derechos de los trabajadores no se detenían en la puerta de las fábricas, ahora tampoco han de pararse en el teclado del ordenador”.

La IA supone la desaparición de puestos de trabajo. ¿Cómo protegemos a los trabajadores con bajos conocimientos tecnológicos o con la imposibilidad de readaptarse por edad o formación?

La relación entre incremento de la tecnología y disminución del empleo no es tan automática como se señala. Aún

asistimos a este proceso. Los poderes públicos, en cualquier caso, están para asegurar el derecho al trabajo de las personas, el acceso a la formación y habilitar los dispositivos legales para hacerlo efectivo.

¿Coincide en que el gran desafío es que nadie se quede atrás y que todos los trabajadores tengan unas condiciones dignas de trabajo?

“Es necesario abrirle un espacio al pensamiento, al sosiego, y ahí, el algoritmo y la filosofía pueden ir de la mano”.

Con máquinas o sin ellas, las relaciones laborales son un ámbito en el que la parte débil es la persona trabajadora. Ahí deben estar el Estado y las leyes. Si la recuperación económica y social que afronta este país no puede dejar a nadie atrás, la transición digital tampoco. Si los cuidados y el trabajo estable y con derechos deben estar en el centro del cambio, la inclusión digital debe actuar efectivamente en la superación de la desigualdad. Porque allí donde hay desigualdad hay precariedad, brecha salarial e injusta valoración de los puestos de trabajo.

Porque la tecnología lo haga posible, en este caso dentro del espacio laboral, ¿debemos aceptarlo?

No. Las posibilidades de control de la actividad laboral han existido siempre, y siempre han existido límites.

¿El teletrabajo es un ejemplo de cómo la tecnología puede llevar al exceso la jornada laboral y la explotación del trabajador?

El teletrabajo ya era una prioridad para nuestro ministerio antes de la pandemia y la crisis sanitaria ha revelado su importancia decisiva. Por eso el anteproyecto de ley en el que trabaja el ministerio, armónico con la normativa europea y en

el marco del diálogo social, permitirá que esta modalidad de trabajo se desarrolle con garantías, habilitando mecanismos que aseguren la desconexión, la protección frente a los riesgos laborales, el cumplimiento de los horarios de trabajo y descanso, la justa retribución por el tiempo efectivamente trabajado y el derecho a la salud laboral.

¿Va a aumentar la inequidad? Por ejemplo, entre quien tenga un jefe robot (asociado a trabajos de plataformas, *riders*...) frente a quienes tengan uno físico, en principio unido a lo creativo.

No hay varios jefes sino uno solo. Detrás de una máquina hay una persona, y cuando esa persona es el empresario debe respetar los derechos fundamentales y laborales de las personas trabajadoras. No nos dejemos embelesar por la magia de las palabras: ¿Hay alguien que vea en un *rider* un emprendedor? ¿Llamar desconexión al despido le resta gravedad? ¿Valorar el rendimiento con emoticonos nos hace mejores?

Cree que vamos hacia un nuevo *taylorismo* del siglo XXI. ¿Le da miedo?

Hemos tenido sucesivos y continuos *taylorismos* a lo largo de la historia. El tipo de trabajo y de sociedad no dependen de las máquinas sino de las personas, así como de los gobernantes.

Una de las grandes víctimas de este jefe digital es la privacidad. ¿Cómo se va a proteger al trabajador de este problema?

El derecho a la intimidad es, en España, un derecho constitucional. Pero, además, es un derecho que está desarrollado en el ámbito de la privacidad informática, tanto

en el ámbito de la Unión Europea como en el derecho interno español. En una sociedad cada vez más expuesta debemos estar muy atentas para garantizar esa protección.

Es evidente que hay una deshumanización del empleo. ¿Qué reflexiones éticas se plantea?

La relación entre ciencia y ética ha dado lugar a innumerables debates a lo largo de la historia. La privacidad, el derecho al trabajo, la salud psicosocial son derechos de las personas a los que las máquinas deberán acomodarse, y no viceversa. Es muy tentador jugar con las distopías pero debemos dejar un espacio de privilegio para la reflexión. Yo soy más partidaria de hacer realidad utopías. Las cosas van muy rápido en esta sociedad en red pero cada vez veo más necesario abrirle un espacio al pensamiento, al sosiego. En ese lugar, el algoritmo y la filosofía pueden ir de la mano. Y aprendamos del desgarró que la pandemia ha supuesto: el trabajo ha vuelto a recobrar su rostro, en los ojos cómplices de las médicas o las enfermeras o en las manos de las cajeras de supermercado, que nos han socorrido y ayudado. Trabajo de humanos salvando a otros seres humanos.

Los algoritmos, como las máquinas, deberían librar al ser humano del trabajo rutinario y con poco valor añadido. ¿Se está cumpliendo esta máxima?

Las tecnologías incorporan nuevas formas de vivir y de trabajar, que requieren nuevas habilidades y destrezas. Por eso son importantes también la formación y la capacitación en lo digital. Lo digital ofrece posibilidades infinitas, pero esas posibilidades también nos exigen competencias, saber, dedicación, trabajo, si me lo permite, especialmente para las que no somos nativas digitales. Mi hija sí lo es y ella no habla de nuevas tecnologías. Es su día a día, el magma en el que

se desenvuelve su vida y su percepción de la realidad. Además, ¿por qué no pensar en clave liberadora? La que según los clásicos permitiría a la persona actuar según sus propios deseos. Este espacio contemplativo también puede ser el resultado de la tecnología.

¿Estos jefes robots son un recordatorio de que debemos renunciar al pleno empleo?

El problema no son las máquinas y las tecnologías sino el papel de las leyes para cumplir su función de garantes de los derechos laborales de las personas. Y en este contexto debería plantearse la cuestión del reparto del trabajo, mediante una nueva concepción del tiempo de trabajo respetuosa con la vida personal y familiar, que asegurara también el derecho a la limitación de la jornada por medio del derecho a la desconexión.

Si los empresarios tienen la tentación de llevar las redes neuronales, los algoritmos, al borde de lo ético, de los derechos humanos, ¿qué cree que ocurrirá?

Las series de televisión sobre distopías cercanas, como *Black Mirror* o *Years and Years*, nos presentan, cada día, vaticinios de lo posible. Nos pueden atemorizar en algunas ocasiones, o alertar sobre ciertas tendencias o futuros. Son relatos, en cualquier caso. No me atrevería a hacer predicciones de futuro, soy cauta. Pero tenemos leyes, convenios internacionales, tratados y tribunales que velan por los derechos fundamentales, que no se pueden vulnerar, desde dentro o desde fuera de la tecnología. Sería injusto que pensásemos solo en el revés tenebroso de los algoritmos y la inteligencia **artificial y no en lo que hay de humano en todo ello.**

II.LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD NO SIRVEN PARA SALIR DE ESTA CRISIS

Publicado en Ethic.es, julio 2020

El PIB retrocederá este año entre un 9% y un 15% y remontará solo parcialmente en 2020. La recuperación de los niveles pre-crisis llegará, en el mejor de los casos, a finales de 2022. ¿Cómo amortiguar los efectos de la pandemia sobre el empleo y sobre las cuentas públicas?

Lo primero que tengo que hacer es recordar que estamos viviendo una pandemia, una crisis económica y social mundial como no hemos conocido en un siglo. Yo recuerdo bien aquella reunión del G-20 y cómo se desplomaron millones y millones de empleos en Estados Unidos. El impacto y la conmoción que causó. Por tanto, quiero poner el marco de la gravedad y la incertidumbre de la crisis que estamos transitando. Y digo esto porque no tenemos experiencias. La crisis antecedente tenía una causa localizada, la crisis financiera. Ahora es mucho más complejo. Y todas las economías, en más o menos términos semejantes, se están resintiendo. La nuestra, absolutamente. También el Banco de España dice, sin embargo, que, por primera vez, frente a una caída del PIB que ya se ha producido –no hablo de expectativa–, la caída del empleo en términos de mercado de trabajo no ha sido igual. Esto es un elemento diferencial muy importante derivado de la acción pública que hemos despegado. Ya sabemos por la EPA del segundo trimestre que tres millones de trabajadores y trabajadoras, desde sus hogares, han salvado a cientos y cientos de empresas y

cientos y cientos de puestos de trabajo. El despliegue masivo de los expedientes, que están completamente rediseñados y casi son a la carta, ha sido una herramienta clave. Insisto en las cifras, pero es que son muy contundentes: los ERTES han permitido, nada más y nada menos, que 550.000 empresas estén vivas y salvar a 3.400.000 personas que siguen acogidos a ellos. Esto también lo dice el Banco de España. Por tanto, sí, hay desplome del PIB, y es normal: es la primera vez en la historia del mundo que se para la economía. También estamos viviendo momentos históricos en lo que se refiere al acuerdo europeo que se saldó la semana pasada y que señala un antes y un después; un antes que tiene que ver con enmendar las políticas vinculadas a la austeridad como salida a la crisis, que no han servido y han hecho que nuestro país, frente a otros países que salieron de la crisis financiera en 12 meses, en 18 meses, como mucho, haya tardado más de diez años.

La profundidad e idiosincrasia de esta crisis es incuestionable. Sin embargo, la economía española está siendo una de las más castigadas, entre otras cosas, por la dependencia del turismo, el peso de las pymes o la elevada temporalidad laboral, realidades que ya existían antes de la pandemia. ¿Qué medidas estructurales, a medio y largo plazo, plantea el Gobierno para corregir estas vulnerabilidades?

Yo he denominado a esto «la anomalía española». Son jóvenes y son contratos patológicos de relaciones laborales absolutamente insostenibles, que es lo que nos ha caracterizado durante todo el bipartidismo y hasta muy recientemente. Somos los campeones de la temporalidad, de

la precariedad y de la rotación, y con unos señuelos en la estructura productiva en los que, efectivamente, hay dependencias estructurales en sectores que generan escaso valor añadido. Esto es un obstáculo. ¿Qué hemos de hacer? Seguir la senda que hemos iniciado con la pandemia. En primer lugar, lo que hemos hecho es sortear el marco legislativo español que teníamos. Hablo con claridad: lo que ha hecho el Ministerio de Trabajo es esquivar el Real Decreto 3/2012, conocido popularmente como reforma laboral. Si no llegamos a hacer esto, se habría aplicado motu proprio y con todo el peso de la ley, lo que habría supuesto despidos masivos, ninguna protección social, descuelgues salariales, modificaciones de todas las condiciones laborales... En fin, dramas humanos tremendos. No se puede salir de esta crisis con las normas que fundamentan la precariedad, la temporalidad y la devaluación salarial. Es lo que ha dicho Europa: no queremos austeridad. Y si hay una norma que ha colocado en la centralidad la austeridad, la precariedad y la devaluación salarial es el Real Decreto 3/2012. Hay que modernizar el marco legislativo español para redefinir las relaciones laborales siglo XXI y para proteger a los trabajadores y trabajadoras. Ya lo estamos haciendo. La reforma laboral incorpora el artículo 13 con [una definición pésima del teletrabajo](#), tan mala que la tuvimos que esquivar y legislar ex novo en el Real Decreto 8. Las normas de la austeridad no sirven para la salida a esta crisis. Y lo creo no dogmáticamente, sino científicamente.

Precisamente uno de los principales caballos de batalla internos, que ha enfrentado a PSOE y Unidas Podemos, ha sido la derogación, íntegra o parcial, de la reforma laboral. ¿Por qué el todo o la nada? ¿Dónde queda en ese caso el diálogo social, precisamente lo que permitió a

Gobierno, patronal y sindicatos acordar la subida del salario mínimo interprofesional a 950 euros?

Este ministerio ha hecho del diálogo social con mayúsculas su seña de identidad. En escasamente cinco meses hemos concitado cuatro grandes acuerdos sociales como nunca se habían conocido en la historia de la democracia española. Y va a continuar siendo así. Ahora bien, el diálogo social puede terminar con acuerdo o sin acuerdo. Hemos de permitir y acentuar la posibilidad de que los actores sociales puedan no solo debatir y discutir y crear normas, sino que puedan contrarrestarlas permanentemente. Cualquier cambio que se haga desde nuestro ministerio se va a hacer con diálogo social. A mí me gustaría que todo fuera con acuerdo, pero soy consciente que hay elementos en los que no va a haberlo. Pienso en el afuera. Tenemos una parte muy importante de los trabajadores y trabajadoras que son pobres. Tenemos a la mitad de la población trabajadora en relaciones laborales precarias. La mitad. A veces no somos conscientes de lo que decimos, pero los datos son de una dureza extraordinaria. Me parece que, en términos democráticos, la ciudadanía no entendería que nos alejáramos del cumplimiento del acuerdo de Gobierno. Si alguien piensa que el no cumplimiento del acuerdo perjudica a una de las partes, creo humildemente que se equivoca: perjudica al Gobierno en su conjunto, y muy singularmente al presidente.

Desde Bruselas se pone en cuestión que se dé marcha atrás a «reformas que han funcionado». Para que los 140.000 millones de euros del Fondo de Recuperación de la UE lleguen a España, se tendrán que presentar planes de reformas a la Comisión Europea. ¿Podría haber

injerencias sobre las decisiones del Gobierno si no cumplen con las recomendaciones europeas o, incluso, podría paralizarse la derogación de la reforma laboral?

No. Esta es la grandeza del acuerdo y del Consejo de Europa de mayo: no hay injerencias ni hay vetos, y esto es muy importante. Quiero recordar el nefasto papel de la oposición del Partido Popular: es absolutamente incomprensible presentarse ante Europa con la vocación de ser rescatados, de retornar a los tiempos de la Troika o de imponer su programa ideológico –que es muy respetable; yo sé perfectamente que la reforma laboral es muy buena para una parte de la sociedad, pero no para la mayoría social–. Pero como podéis comprobar, el acuerdo que se ha firmado en Europa, en su apartado a.18 y a.19, dice con claridad cuáles son los niveles de reformas estructurales que hemos de abordar en todos los países. Y creo que aquí la UE da también un salto cualitativo, y dice que los elementos de centralidad son: uno, el crecimiento del empleo; dos, la transformación digital (esto es clave; hablar de transformación digital es hablar del cambio del modelo productivo); y tres, la transformación de la economía verde, junto con la igualdad de género. Ha quedado claro que las políticas de recortes no sirven para afrontar esta crisis. Ahora bien, el reto y la responsabilidad de ejecutar estas cantidades ingentes de dinero en proyectos que nos eleven a la digitalización y a la transformación verde de la economía es enorme.

La bautizada «ley rider», que pretende combatir los falsos autónomos en plataformas digitales como Glovo y Deliveroo, anunciaba su presentación para finales de agosto. ¿En qué estado de desarrollo se encuentra? ¿Podría avanzarnos el alcance y los plazos de esta regulación?

La ley está lista, gracias a un equipo magnífico, y es una ley urgente. Esas personas que, cuando la pandemia nos asolaba, transitaban en bicicletas por nuestras calles se han jugado la vida y nos han demostrado, como señala la propia Unión, que estaban desprotegidos. Hay diez sentencias de tribunales españoles que concluyen que esas personas no son emprendedores ni autónomos. Y dicen más: que son relaciones laborales ordinarias, es decir, son asalariados, y que no se puede disponer sobre la condición de ser trabajador o no; se estaría cometiendo un fraude. Me parece que el escenario ideológico está claro. Es cierto que hay un debate interno en el seno del Gobierno. Yo, desde luego, vuelvo a decirlo: los falsos autónomos están recogidos en el apartado 1.6 de nuestro acuerdo de Gobierno. Me parece que estas personas son la imagen de la vulnerabilidad. Y técnicamente –aquí ejerzo de abogada–, no hay ninguna autonomía en esos chicos y chicas que transitan nuestras calles.

La ley está lista desde hace bastante tiempo, pero no podemos dar plazos hasta que ese debate salga del Consejo de Ministros... En una parte del Gobierno, que es bien conocida, se empeñan en entender que deben continuar en estas condiciones. Yo, desde luego, voy a trabajar por el

respeto de las sentencias de los tribunales en mi país y por el respeto democrático al acuerdo de Gobierno.

La revolución tecnológica y la robotización ya venían alterando el mercado laboral, la COVID acelerará esta tendencia. En efecto, las máquinas no se contagian ni se ponen enfermas. ¿Cómo asegurar una transición justa hacia la digitalización, generando, a su vez, empleo de calidad para la era digital? Según datos de la OCDE, en 2020 habrá 900.000 puestos de trabajos digitales sin cubrir, de los que 85.000 lo estarán en España.

Este es uno de los grandes temas en los que pone el foco Europa. En primer lugar, creo que hay que abandonar los ludismos digitales. Digo esto porque existe una pesadumbre, una visión pesimista, de cierto miedo, en una parte de la sociedad hacia la tecnología, como si lo fuera a destruir todo. No es real. Es una enorme oportunidad. Siempre, todos los avances tecnológicos han servido para ayudarnos. La inteligencia artificial, en la medicina, por ejemplo, es clave. Puede ser generadora, como dices, de múltiples puestos de trabajo. Ahora bien, tiene muchos riesgos que hay que cuidar: el respeto a los derechos fundamentales, el respeto máximo a los derechos laborales, el no convertirnos en esclavos de la tecnología y entendernos en el proceso colectivo de diálogo con la robótica, con la tecnologización y con la digitalización. Y hay que desplegar todas las acciones públicas para que nadie quede atrás, descolgado del mercado laboral o empobrecido. La oportunidad de incremento de la productividad es máxima. También de mejora de la calidad de vida, porque debería permitirnos trabajar menos horas. También me gustaría que España jugase un rol en el proceso

tecnológico. Es decir, que tuviéramos ciertos elementos de soberanía y que no agudizáramos nuestra dependencia en el cuidado de los datos con Europa, Estados Unidos y China. Tenemos talento sobrado, jóvenes, mujeres y hombres fuera de nuestro país que podrían dar lo mejor de sí mismos en estos procesos. Pero para eso hay que apostar decididamente. Por tanto, frente a esos riesgos que existen, siempre me quedo con las enormes posibilidades que ofrece la tecnología.

Has mencionado la limitación del tiempo de trabajo. Precisamente tu partido abogaba en su programa electoral por la reducción de las jornadas laborales a 34 horas semanales, una medida que no se incluyó en el acuerdo de Gobierno. ¿Crees, en cualquier caso, que ese escenario puede darse en un futuro cercano?

Esto no es una posición ideológica. Está estudiado que aumenta la productividad y la calidad de vida, e incluso creo que es una buena herramienta para el reparto de trabajo. Ya tenemos bastantes convenios colectivos que aminoran las horas de trabajo y países que tienen una jornada laboral muy pequeña. Es decir, que nos quedamos muy alejados de otros países europeos. Es cierto que he de cumplir con el programa de Gobierno y esto el Partido Socialista no lo comparte o no lo quiso incluir, pero me parece que es una materia de máximo debate hoy, y no porque sea una herramienta de conciliación. Quiero subrayarlo. De la conciliación, de la corresponsabilidad y de los cuidados hay que hablar aparte. A veces se confunden la reducción de la jornada para los cuidados cuando se trata de reducir la jornada por razones productivas y de calidad de vida. Luego, hay una cultura

empresarial que pesa, que es la presencialidad y el estar muchas horas en los centros productivos, que son bastante ineficaces. Esto, claro, no representa a todas las empresas: hay algunas super modernas que están haciendo cosas chulísimas, y lo quiero poner en valor.

En otro reportaje comentabas que, de la misma manera que «los derechos de los trabajadores no se detenían en la puerta de las fábricas, ahora tampoco han de pararse en el teclado del ordenador». ¿Qué desafíos plantea el teletrabajo? ¿Cómo legislar esta nueva realidad sin desincentivar o ralentizar su implantación, como teme la CEOE?

El teletrabajo o el trabajo a distancia tiene enormes riesgos que también están estudiados: riesgos psicosociales, de aislamiento social, digitales, para las mujeres, en materia de salud laboral... Por tanto, debe de hacerse bien. El dispositivo que hemos desplegado en la pandemia no es teletrabajo en condiciones, no es lo adecuado. Hay que cumplir con una serie de normas. ¿Son controlables los riesgos? Sin lugar a dudas. La centralidad de la norma, que la hemos vinculado directamente al acuerdo europeo sobre teletrabajo del año 2002, es que sea voluntaria. Esta es la clave. También hay que analizar el puesto de trabajo, dónde se trabaja y en qué condiciones. Hay que pautar la jornada, el porcentaje de tiempo en el que, dependiendo del convenio colectivo o, en su defecto, de las 8 horas ordinarias, voy a tener que estar conectado, disponible y a disposición del empleador, y el otro porcentaje en que voy a tener flexibilidad. Hay empresas en nuestro país muy grandes que están teletrabajando y que lo están haciendo muy bien. Por tanto, vale la pena asumir este

reto. Pero esto no puede ser una herramienta para abaratar costes salariales ni para precarizar más las relaciones laborales. Y no es una herramienta de conciliación en absoluto. Las imágenes que veíamos durante la pandemia, en mis ruedas de prensa telemáticas, por ejemplo, de periodistas con sus hijos e hijas; o yo misma, con mi hija en este despacho... Eso no se puede hacer. Hay que preservar los derechos laborales. Los derechos de descanso (artículo 34) se van a aplicar exactamente igual. Los derechos de conciliación (37 y siguientes) también. Y un plus de protección en la disponibilidad del tiempo, la desconexión digital y la protección de datos.

Según estudios, la renta del hogar de la infancia influye, y mucho, en la renta que se tendrá en el futuro. Otro informe reciente de la ONU afirma que el 26% de la población se encuentra en riesgo de exclusión en nuestro país. ¿Cómo arreglar el averiado ascensor social en España?

Es uno de los problemas que tiene el modelo actual. El ascensor social ya no funciona, ha quebrado, y el contrato social se ha roto. Y la palanca fundamental que era, para una persona como yo, hija de trabajadores, poder acceder a la universidad, hoy es muy complicado. Restringir el acceso a los elementos compensatorios de igualación social, sustancialmente la educación y la universidad, genera una desigualdad profunda. Si no funciona el ascensor social, es que hay enormes bolsas no solo de desigualdad, sino de pobreza. Y no es tolerable. Tenemos que hacer un desempeño inteligente, con inversiones públicas racionales en todos los elementos compensatorios de la educación para

que una persona que procede de una familia humilde tenga las mismas oportunidades que una persona con recursos económicos más elevados. Nunca va a ser igual, porque los recursos culturales que te otorga tu posición de clase te dan un punto de partida diferente. Pero el sistema educativo ha de propiciar que una persona que viva en un pueblecito galego tenga las mismas oportunidades que una persona en el centro de Madrid. Hoy no es así, ni siquiera digitalmente, y esto es hablar de democracia. Parte de la cultura hoy está por las redes: si privamos a una parte de la población de acceso a esos recursos, generamos sociedades desiguales, empobrecidas, y cuestionamos la democracia. El esfuerzo ha de ser máximo.

La crisis del coronavirus ha evidenciado aún más las carencias de nuestro modelo de cuidado ¿Cómo debe transformarse para garantizar la universalidad y calidad de los cuidados y el reconocimiento social y económico de los y, sobre todo, las que cuidan? ¿Qué medidas plantea el Gobierno para luchar contra los empleos informales en cuidados e impulsar la profesionalización del sector?

Respecto a los cuidados, España tiene un debate pendiente: qué hacemos con ellos y cuántos recursos les dedicamos. Los cuidados deben estar en el centro de cualquier acción pública, y los modelos están diseñados. El plan Me Cuida que hemos hecho es extraordinario. Incluso permite una reducción de la jornada al cien por cien, lo nunca visto en nuestro país. Lo que ha hecho el Ministerio de Trabajo, en la parte que le competía, era preservar a la trabajadora para que no pudiera ser despedida si decidía reducir la jornada un

20, un 30, un 40% o, sencillamente, decía que no iba a trabajar. Ahora bien, lo normal sería que fuera complementado con un recurso público para que esa persona siga teniendo cotización a la seguridad social y, desde luego, un salario. Es un debate de primera magnitud. Uno de los males de la sociedad española tiene que ver con una cultura política nefasta, representada en aquella demoledora frase que dijo Solchaga de «no hay mejor política industrial que aquella que no existe». Y la segunda es la cultura de la temporalidad y de la precariedad, que impregna todo y en todos los niveles. ¿Qué me decía Fátima Báñez en la oposición? «Señora Díaz, elija usted: o el paro o la precariedad». Cuando una dirigente pública que estuvo aquí, en este ministerio, me dijo esto tantas veces –porque no fue una sola, a la hemeroteca me remito– es que considera que ese valor social es correcto pedagógicamente. Primero hay que desplegar una cultura que destituya todo este proceso paulatino de más de 35 años. No es pequeña cosa: los valores sociales son muy perennes. Y obviamente hay que cambiar el marco legislativo. Con la reforma laboral del PP el empresario puede hacer lo que quiera: cambiar la jornada, el salario, los turnos, las condiciones, desplazar geográficamente... No tiene que negociar nada. Realmente lo que tenemos es una herramienta masiva para precarizar sectores que estructuralmente están trazados por esa cultura de la precariedad.

De hecho, los cuidados abarcan un gran abanico de actividades, más allá de la atención a los niños, mayores y dependientes o al trabajo doméstico. También incluyen a los temporeros que cultivan y recogen la fruta y que han hecho posible que los alimentos llegaran a nuestros platos durante el confinamiento. ¿Cómo dar respuesta a la precariedad y malas condiciones laborales a las que se enfrentan estos sectores?

Me he quedado perpleja en relación a la campaña que está desplegando en estos momentos la propia Inspección de Trabajo en el mundo de la agricultura, agradeciendo a los temporeros su trabajo, que dos patronales agrarias me amenacen sin cortarse. Incluso cuestionan que se practiquen inspecciones de trabajo en esta materia. Me parece gravísimo. Las relaciones laborales tienen que ser justas e igualitarias. Los convenios colectivos han de aplicarse y, desde luego, lo que no se pueda hacer es, como a veces sucede, abusar de personas migrantes que tenemos en nuestro país en situación de necesidad.