

BOLETÍN **IBEROAMERICANO SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES JÓVENES Y SU ACCESO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

N.º 8 - Junio 2022



CON EL APOYO DE:



BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

EDITORIAL PÁG. 3

CONTRIBUCIONES

HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE LAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN EL CONO SUR
/ [MARÍA GEMA QUINTERO LIMA](#) / PÁG. 4

EL DESEMPLEO FEMENINO EN PERÚ TRAS LA COVID-19: EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVA
/ [LUIS GORDO GONZÁLEZ](#) / PÁG. 8

EL SEGURO POR DESEMPLEO EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: GRAN OLVIDADO
SOCIAL EN DETRIMENTO DE LAS MUJERES JÓVENES
/ [STEFHANIE VÍQUEZ ROJAS](#) / PÁG. 11

EL MECANISMO RED ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: FORTALEZAS Y
DEBILIDADES / [SERGIO MARTÍN GUARDADO](#) / PÁG. 14

LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
DE EMPLEO Y DESEMPLEO: ¿UNA MATERIA OLVIDADA?
/ [CAMILA ABRIL VEGA](#) / PÁG. 18

ENTREVISTAS PÁG. 21

«LAS MUJERES, EN COMPARACIÓN CON LOS VARONES, SUFREN DE MANERA
DESPROPORCIONADA LA POBREZA, LA DISCRIMINACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN»
/ [DRA. MÓNICA GUADALUPE AYALA GUERRERO](#), DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO SALVADOREÑO DE SEGURO SOCIAL

AGENDA DE ACTUALIDAD PÁG. 24

PUBLICACIONES PÁG. 28



Estamos comprometidos y comprometidas con el acceso a la lectura
PUEDES DISFRUTAR DE ESTE NÚMERO ADAPTADO A LECTURA FÁCIL

EDITA

Organización Iberoamericana
de Seguridad Social (OISS)
www.oiss.org

DIRECCIÓN DEL BOLETÍN

Eva María Blázquez Agudo (UC3M),
Daniel Pérez del Prado (UC3M)

DIRECCIÓN

Daniel Pérez del Prado
y Eva María Blázquez Agudo

EQUIPO DE TRABAJO

María Gema Quintero Lima,
Luis Gordo González, Stephanie
Viquez Rojas, Sergio Martín
Guardado, Camila Abril Vega, Eva
María Blázquez Agudo y Daniel
Pérez del Prado

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Sara Bonmati García
www.muui.es

FOTOS

Todas las imágenes, excepto en
las que se indica lo contrario,
pertenecen a pixabay.com.
Imágenes de dominio público

CONTACTO

Secretaría General de la OISS
(Madrid) (+34) 915611747,
(+34) 915611955

DISCLAIMER

Los artículos incluidos en el
Boletín no reflejan necesariamente
la opinión de la OISS.

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES JÓVENES Y SU ACCESO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Del análisis de los datos y de los diversos estudios internacionales que se han hecho se deduce una conclusión general respecto del empleo de las mujeres del que Iberoamérica, lógicamente, no escapa: las mujeres sufren con carácter general mayores dificultades de acceso al empleo y mayores tasas de desempleo. El contexto turbulento que, con mayor o menor intensidad según la región, arrastra la economía mundial desde hace años no ayuda a superar estas dificultades.

A lo largo de estas páginas tendrá oportunidad de conocer los distintos tipos de mecanismos con que Iberoamérica está haciendo frente al problema del desempleo y en qué medida se adaptan a las especiales dificultades de acceso al trabajo que padecen las mujeres. A todo ello unimos una segunda variable, la de la juventud, que frecuentemente se convierte en una segunda barrera de acceso o reingreso en el mercado de trabajo. Si las mujeres cuentan con mayores dificultades que los hombres para acceder a un empleo, en el caso de las mujeres jóvenes tales impedimentos son incluso mayores.

Del análisis de los datos y de la evolución de los programas de empleo en los distintos niveles administrativos hemos deducido la aparición de un cierto «efecto eclipsamiento» de las mujeres como sujeto de especial atención. No es que las mujeres hayan dejado de padecer unas mayores dificultades de acceso al empleo, como lo demuestra el hecho de que en los períodos de recuperación la brecha entre mujeres y hombres vuelve a ampliarse, sino que la implosión del paro masculino y del paro juvenil en determinados períodos como la crisis financiera o durante la pandemia han ocultado parcialmente la complicada posición de la mujer en el mercado de trabajo.

De ahí que, mientras no seamos capaces de superar las barreras que impiden una adecuada y equitativa inserción laboral de las mujeres, se imponga la necesidad de recuperar, con análisis y herramientas distintas, la especial consideración que las mujeres requieren y que tradicionalmente se les ha garantizado. Dicho de otra forma, la necesidad de articular los sistemas de protección por desempleo, tanto en lo que hace a su vertiente protectora como en lo que respecta a la que tiene que ver con la búsqueda de un nuevo empleo, con perspectiva de género deviene un elemento capital en cualquiera de nuestras sociedades y al margen de la particular coyuntura económica de cada momento.

HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE LAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN EL CONO SUR



MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Con carácter general -referido al Cono Sur, pero en cualquier lugar del planeta- hablar de desempleo femenino exige un abordaje interseccional. Porque el desempleo de las mujeres ha de tener en cuenta su edad. Por su parte, el desempleo juvenil difiere del desempleo de otras categorías de edades. Además, el desempleo en ámbitos rurales no presenta los mismos contornos que el de áreas urbanas. Por último, las características sociales de la persona desempleada, tales como los niveles formativos, la monomarentalidad o la existencia de cargas familiares *amplo sensu*, también permiten afinar especificidades distintas en orden a abordar la protección de la situación de desempleo. En este sentido, la ausencia de capacitación formativa en ocasiones está incluso relacionada con la existencia de cargas familiares, lo que matiza las eventuales líneas de actuación.

Hablar de desempleo necesita acotar una definición amplia para referirlo a la pérdida de un empleo (formal o informal). En este sentido, el tipo de régimen formal o informal en el que se presta la actividad laboral es relevante. De la misma manera, el desempleo puede observarse desde una óptica doble: a) de desempleo inicial, ligado a la ausencia de empleo por dificultades de acceso al

mercado de trabajo y; b) de desempleo so-brevenido, por pérdida (total o parcial, defi-nitivo o temporal) de un empleo previo

En otro orden de cosas, los sistemas públi-cos de protección social han contado con varias herramientas de protección contra el desempleo. Por simplificar: 1) la organi-zación de seguros sociales obligatorios de desempleo; 2) la cobertura de situaciones de necesidad derivadas de la inexistencia persistente de rentas laborales mediante sistemas asistenciales de cuantía homogé-nea; 3) la permisibilidad del aseguramiento privado, como otro riesgo clásico del Dere-cho mercantil de los seguros. En estos tres esquemas, la protección puede adoptar una línea de actuación meramente sustitutiva de rentas (políticas pasivas) con o sin ac-ciones públicas de activación mediante la orientación y la promoción de formación para el empleo (políticas activa). En ocasio-nes, la activación de la persona desemplea-da se complementa con instrumentos de incentivación al empresariado para la con-tratación de ciertos colectivos.

Estas opciones normalmente se inscriben en las respectivas evoluciones históricas de los sistemas nacionales de protección social, así como de sus coyunturas económicas. Pero, al

CONTRIBUCIONES

HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE LAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN EL CONO SUR

mismo tiempo, no dejan de estar predeterminadas por condicionantes externos.

Con este primer elemento se pretende enmarcar la panoplia de esquemas presentes en el Cono Sur para abordar el desempleo de jóvenes desempleadas.

“

LO COMÚN ES LA AUSENCIA DE PREVISIONES REFERIDAS A LA EDAD Y AL GÉNERO (RESPECTO DE MUJERES JÓVENES), ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A LAS EVENTUALES DIFICULTADES DE ATESORAR COTIZACIONES SUFICIENTES PREVIAS

En primer lugar, los sistemas de protección social pueden contar con seguros de desempleo, que protejan inespecíficamente a las personas trabajadoras que hayan contribuido suficientemente y hayan perdido su empleo. Se han de señalar así, el seguro de cesantía en Chile (regulado por la Ley No. 19.728 de 2001 y reformado en varias ocasiones), el seguro de desempleo en Argentina (Leyes N°24.013, N° 25.191 y N°25.371), el seguro de desempleo de Brasil. En el caso de Uruguay el desempleo se cubre también mediante una forma de seguro público, pero en la que no hay una cotización separada de la contribución general (Leyes 15.180, 18.399 y 19.003, Decretos 095/013 y 162/009). En Paraguay el seguro de desempleo se encuentra en fase de tramitación parlamentaria, a cuyo proyecto de ley se dio entrada en las Cortes el 14 de octubre de 2021.

Estos seguros nacionales se configuran con requisitos de acceso e intensidad de cober-

tura variables. En todos, lo común es la ausencia de provisiones referidas a la edad y al género (respecto de mujeres jóvenes), especialmente en lo relativo a las eventuales dificultades de atesorar cotizaciones suficientes previas. No obstante, sí se suelen prever incrementos de prestación por cargas familiares.

La fórmula del seguro presupone una relación de aseguramiento a partir de un empleo formal, y de un esfuerzo contributivo significativo, de tal manera que las carreras de seguro atípicas, como las de las mujeres jóvenes, y más si tienen cargas familiares y poca formación, hacen peligrar la efectiva protección en caso de pérdida de empleo prematuramente.

No obstante, lo anterior, no sería incompatible con un modelo asegurativo establecer reglas específicas para personas jóvenes de cualquier sexo, para mujeres de cualquier edad, y también para mujeres jóvenes, a lo que aquí interesa.

En segundo lugar, desde la órbita asistencial, a veces enhebradas con las fallas contributivas, cabe observar la existencia de prestaciones no directamente ligadas al desempleo en sentido estricto, sino al subempleo o a situación de empleo precarizado del que se obtienen remuneraciones insuficientes o por debajo de determinados umbrales fijados en la norma.

Así, en Chile, el subsidio de ingreso mínimo garantizado o el Bono Trabajo a la Mujer complementan los ingresos derivados del trabajo (de cualquier persona, en un caso, y de las mujeres mayores de 25 años en el otro) cuando se obtienen ingresos por debajo de un umbral, y se pertenece a una de-

CONTRIBUCIONES

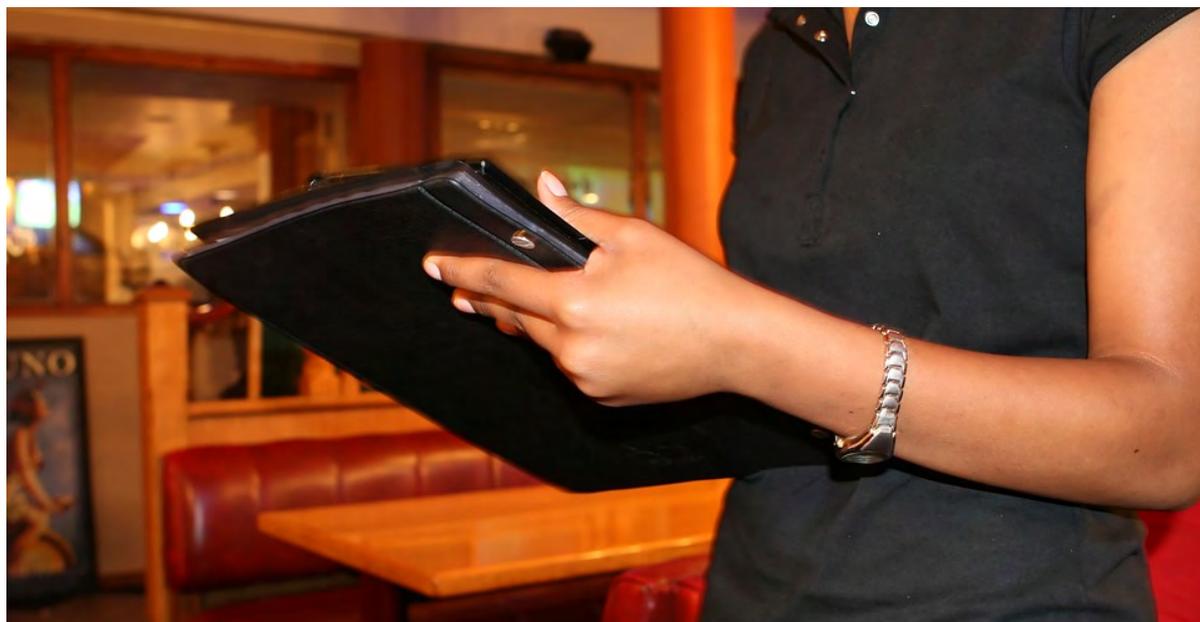
HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE LAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN EL CONO SUR

terminada horquilla de hogares pobres [pertenecer a un hogar del 90% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares (RSH) para el Subsidio de Ingreso mínimo, o al 40% de las familias más vulnerables de la población (según ese mismo Registro) en el caso del bono trabajo mujer].

También en Chile es destacable que para el caso de la juventud (18-24 años) se ha previsto un mecanismo específico, el Subsidio de Empleo Joven (SEJ), que trata de mejorar los ingresos de aquellas personas jóvenes que pertenezcan a un hogar que pueda ser catalogado de bajos ingresos. En este sentido, cuanto más sensible a la interseccionalidad (mujer joven) sea el mecanismo jurídico, mayor será su efecto protector. Como se pone de manifiesto en este SEJ, para el caso de madres jóvenes se amplía 11 meses el periodo de percepción, más allá de los 24 años previstos genéricamente. Este mecanismo consiste en una discriminación positiva con perspectiva de género.

Paralelamente, en orden a promocionar la empleabilidad de las personas jóvenes, en el Cono Sur cabe distinguir algunos programas de políticas públicas tales como el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (Jóvenes entre 18 y 24 años) desarrollado en Argentina, que pretende alcanzar objetivos tales como que las personas jóvenes desempleadas adquieran una titulación básica, experiencia profesional inicial, eventual asesoramiento y orientación, y reciban temporalmente ciertas sumas no remunerativas mensuales, condicionadas al cumplimiento de esos objetivos. No hay, sin embargo, especiales prevenciones referidas a las mujeres jóvenes.

En tercer lugar, a falta de mecanismos público de cobertura de las situaciones de desempleo, se puede imaginar que la efectiva protección a través de instrumentos privados de seguro mercantil (modelo vigente en Paraguay) es función del nivel económico de la persona trabajadora. Y, en su defecto,



CONTRIBUCIONES

HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN DE LAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN EL CONO SUR

habrán de ser las herramientas asistenciales genéricas las que proporcionen recursos económicos, no con causa en el desempleo específicamente y/o la situación en el mercado de trabajo, sino con causa en la situación de necesidad económica acreditada por debajo del umbral de pobreza, con o sin cargas familiares particulares. Los supuestos de feminización de la pobreza, y de pobreza juvenil, en consecuencia, han de ser cubiertos a través de los esquemas asistenciales.

En definitiva, la pandemia COVID, quizás en este ámbito con una mayor claridad, ha cuestionado esquemas de protección instalados en los distintos esquemas internos, para generar (a través de programas de

emergencia) modificaciones disruptivas en la protección del desempleo. En concreto, se han protegido colectivos no incluidos, se han relajado las exigencias contributivas y se ha hecho primar la suficiencia de la cobertura (con ampliación de la duración y cálculos más generosos de las cuantías), o se han creado prestaciones asistenciales ligadas a la pérdida del empleo. Todos estos mecanismos tendrían especial potencial para configurar una protección interseccionada del desempleo juvenil femenino.

Para saber más

- M. Velásquez Pinto, «La protección ante el desempleo: medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19», Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/214), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.
- Montt, Guillermo; Ordóñez, Félix; Silva, Ignacio. 2020. Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°15 (Santiago, OIT). ISSN 2523-5001 (pdf web)

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/jovenes>

<https://www.bps.gub.uy/16873/subsidio-por-desempleo.html>

EL DESEMPLEO FEMENINO EN PERÚ TRAS LA COVID-19: EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVA



LUIS GORDO GONZÁLEZ

PROFESOR CONTRATADO DOCTOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

La protección de la pérdida del empleo ha sido tradicionalmente uno de los riesgos sociales que mayor atención ha merecido por parte de las organizaciones sindicales, pues usualmente aboca a las personas trabajadoras a situaciones de precariedad y pobreza de las que luego es difícil salir.

Los beneficios de articular una protección adecuada de esta contingencia han quedado especialmente contrastados en la pandemia derivada de la Covid-19. El abrupto parón mundial de la actividad productiva, provocado por los confinamientos masivos que se decretaron en numerosos Estados, que terminaron afectando incluso a los que no contemplaron tan drástica medida, ha puesto de relieve el papel crucial de los regímenes de protección en caso de desempleo para garantizar la seguridad de los ingresos de las personas trabajadoras y para sostener a medio y largo plazo la viabilidad de las empresas afectadas gravemente por los efectos de la citada pandemia.

Sin embargo, según el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 de la Organización Internacional del Trabajo, solo el 18,6% de las personas trabajadoras desempleadas de todo el mundo perciben realmente prestaciones de desempleo.

Existen, además, grandes disparidades regionales. Ese déficit es atribuible a la ausencia de regímenes de protección en caso de desempleo en muchos países, la exclusión legal de determinadas categorías de personas trabajadoras, las elevadas tasas de desempleo de larga duración y las restrictivas condiciones de atribución del derecho.

La situación es aún más precaria en el caso de las mujeres trabajadoras, ya de por sí víctimas de desigualdades estructurales en el acceso al mercado laboral. Donde diversos estudios han señalado que quizás el principal obstáculo para su plena incorporación al mercado laboral es que la mujer sufre carreras profesionales más cortas y peor remuneradas. Así, según el Instituto Nacional de Estadísticas del Perú, las mujeres siguen ganando menos que los hombres (74.8% del ingreso de ellos, las mujeres ganan en promedio un 30% menos que los hombres por trabajos del mismo valor). Asimismo, suelen tener mayores dificultades que los hombres para acceder a empleos de la economía formal (el 75% de las mujeres frente al 70% de los hombres en Perú, según datos de la OIT) y deben dedicar más tiempo al trabajo no remunerado en el hogar que sus compañeros varones,

CONTRIBUCIONES

EL DESEMPLEO FEMENINO EN PERÚ TRAS EL COVID-19: EVALUACIÓN Y PERSPECTIVA

suelen asumir entre dos y diez veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres, lo que obviamente les resta tiempo de descanso o de actividades remuneradas. Finalmente, también deben prestar sus servicios durante un mayor número de horas, aunque ello no se vea repercutido en sus ingresos (de media las mujeres trabajan cuatro horas más que los hombres a lo largo de vida). Todo ello, dificulta el acceso de las mujeres a las prestaciones por desempleo o, cuando lo tienen, dan lugar a una protección de una cuantía inferior.

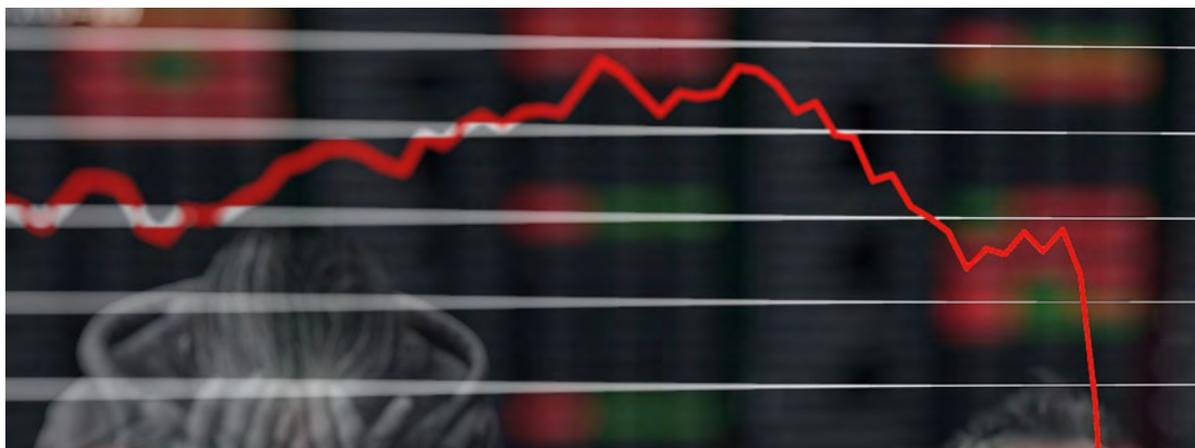


LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LATINOAMÉRICA TUVIERON UN 44% MÁS DE POSIBILIDADES QUE LOS HOMBRES DE PERDER SU PUESTO DE TRABAJO AL INICIO DE LA CRISIS

Con relación a la tasa de desempleo en Perú, los ingresos disminuyeron en dos tercios de los hogares y prácticamente la mitad de las personas trabajadoras dejaron de trabajar, mientras que el 16% per-

dió su empleo, provocando una subida del 10% en el índice de pobreza. No obstante, el impacto ha sido mayor en las trabajadoras que entre sus homólogos varones. Así, la población ocupada femenina disminuyó en -18,3% (-413.400 mujeres), en tanto que la población ocupada masculina en -12,8% (-349.000 personas), en comparación con similar trimestre (diciembre 2019 y enero-febrero 2020). Al respecto, un estudio del Banco Mundial advierte de que las mujeres trabajadoras de Latinoamérica tuvieron un 44% más de posibilidades que los hombres de perder su puesto de trabajo al inicio de la crisis. A medida que la situación evolucionó, las personas trabajadoras que habían perdido temporalmente su empleo comenzaron a volver a su trabajo, pero la diferencia entre hombres y mujeres persistió. La reducción de empleo es mucho más elevada (2,5 veces) entre las mujeres que entre los hombres.

En cualquier caso, durante la crisis desencadenada por la COVID-19, los gobiernos han sido capaces, quizás como nunca, de responder a las dificultades. Hicieron uso de herramientas de protección social como transferencias en efectivo, beneficios por



CONTRIBUCIONES

EL DESEMPLEO FEMENINO EN PERÚ TRAS EL COVID-19: EVALUACIÓN Y PERSPECTIVA

desempleo y subsidios salariales para apoyar y proteger a las personas afectadas, incluidas aquellas pobres y vulnerables. Es necesario que este esfuerzo se mantenga para que los escenarios más pesimistas, que los niveles de ocupación prepandemia no se recuperarán hasta finales de 2030 en Perú, no se conviertan en una realidad.

Sin embargo, como se ha señalado, la recuperación no está llegando por igual a hombres y mujeres. Quizás ello sea debido a que la crisis ha supuesto un aumento en las tareas de cuidado familiar y que la recuperación está siendo más lenta en

algunos sectores que principalmente emplean a mujeres. Por ello, es necesario que se produzca un fuerte incremento no solo de la protección por desempleo, para asegurar la protección de la mujer, sino que los Estados deben hacer un esfuerzo en profesionalizar los cuidados familiares y de personas dependientes, para favorecer la empleabilidad de las mujeres, lo que finalmente, al lograr acceder a trabajos regulares, les asegurará el acceso a las prestaciones por desempleo.

Para saber más

- Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022, OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_842103.pdf

- Situación de las mujeres con discapacidad durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en la ciudad de Lima – Perú:

<https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2021/09/estudio-mujeres-con-discapacidad-covid-19-lima-peru.pdf>

- Protección social y COVID-19 en Latinoamérica: Construir sobre lo logrado:

<https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/proteccion-social-y-covid-19-en-latinoamerica-construir-sobre-lo-logrado>

- The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean:

<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/The-Gendered-Impacts-of-COVID-19-on-Labor-Markets-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

- COVID19: Desempleo, Desigualdad y Precarización Perú 2020-2030:

https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/COVID19-Desempleo-Desigualdad-y-Precarizacion-Peru-2020-2030.pdf

EL SEGURO POR DESEMPLEO EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: GRAN OLVIDADO SOCIAL EN DETRIMENTO DE LAS MUJERES JÓVENES



STEFHANIE VÍQUEZ ROJAS

ABOGADA LABORALISTA, EXLETRADA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA

En América Latina son relativamente escasos los países que poseen un seguro de desempleo. Países como Argentina, Brasil, Chile son algunos de los pocos que cuentan con ese «privilegio» y que, a la vez, son de los más industrializados a nivel latinoamericano. La situación de Centroamérica y el Caribe dista mucho de ser alentadora en cuanto a vías de desarrollo, sobre todo a nivel de género.

La seguridad social encuentra su fundamento básico en el principio de solidaridad, como resguardo de la paz, la convivencia y el desarrollo mismo de los pueblos. Estamos ante un derecho de carácter prestacional y, por lo tanto, no es suficiente el simple reconocimiento de este para ser efectivo. No obstante, la búsqueda de mejores condiciones y soluciones ante el desempleo en la Región sigue siendo, hoy en día, uno de los grandes dilemas a los que se enfrentan los sistemas de seguridad social.

Existen insuficiencias significativas derivadas del funcionamiento de los mercados de trabajo y del gran predominio de la informalidad, así como una falta de integración con otros regímenes de protección como las indemnizaciones por despido (Velásquez M., 2010).

Las principales causas de la inexistencia de los seguros por desempleo en Centroamérica y el Caribe giran en torno a las características de los mercados de trabajo (entre la composición de empleo y desempleo) y la significativa importancia de las indemnizaciones por años de servicio ante el despido (Velásquez M., 2003). No hay que olvidar que en los países de la región la desigualdad y la pobreza son rasgos característicos desde las primeras etapas de la vida, y esto genera en las mujeres trabajadoras y jóvenes un gran nivel de dependencia, falta de autonomía y una elevada vulnerabilidad frente a las condiciones económicas y sociales de su entorno (Podésta A., 2019). Asimismo, según informe realizado por el Consejo de Institutos de Seguridad Social de Centroamérica y República Dominicana (CISSCAD) sobre «*Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos*», estamos ante países cuyo porcentaje de informalidad supera el 50% e incluso puede alcanzar hasta el 80%, con elevados porcentajes de población residente en zonas rurales en situaciones precarias, en su mayoría mujeres, excluyéndolas de la cobertura de los sistemas de seguridad social. Efectivamente, una mayor informalidad en los mer-

CONTRIBUCIONES

EL SEGURO POR DESEMPLEO EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: GRAN OLVIDADO SOCIAL EN DETRIMENTO DE LAS MUJERES JÓVENES

cados de trabajo es un obstáculo evidente para la implementación y funcionamiento del seguro por desempleo, ya que por su naturaleza contributiva solo puede incorporar a las personas trabajadoras del sector formal.

Aunado a lo anterior, la crisis del COVID-19 ha generado un paradigma completamente nuevo, el cual aún dista mucho de alcanzar los porcentajes previos a la crisis. Estas regiones, y principalmente el área costera, depende en esencia y a nivel económico del sector turismo. En el informe realizado por el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) sobre «*Impactos diferenciados en los ámbitos económico y social de la COVID-19 en la situación y condición de las mujeres de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)*», en el 2020 más del 50% de las personas trabajadoras del sector turismo son mujeres, y una cantidad verdaderamente significativa corresponde a jefas de hogar, con hijas o hijos menores, que han visto afectada su actividad laboral y sus ingresos. Según datos de UNICEF (Rubio M., Escaroz G. et al, 2020), únicamente tres países de la Región han implementado seguros por desempleo provisionales durante la pandemia, los cuales pudieron amortizar un poco la situación durante un tiempo determinado. Actualmente, dichos «seguros provisionales» no lograron consolidarse de manera permanente, sobre todo ante el riesgo de desempleo masivo y los permanentes déficit de los sistemas.

El gran predominante frente al seguro por desempleo lo encontramos en la protección a través de indemnizaciones por despido. En general, estas indemnizaciones proporcionan beneficios significativos, pero suelen ser restringidas en caso de despidos

injustificados, son canceladas por una sola vez al término de la relación laboral, y su monto depende del tiempo de antigüedad en el empleo y del salario previo percibido. Aunado a lo anterior, dichas indemnizaciones tienden a ser fuentes potenciales de conflictos entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras al convertirse en un coste, lo cual eleva la posibilidad de que los contratos temporales se constituyan en mecanismos para evitarlos.



EL GRAN PREDOMINANTE FRENTE AL SEGURO POR DESEMPLEO LO ENCONTRAMOS EN LA PROTECCIÓN A TRAVÉS DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

De igual manera, el desempleo entre las personas jóvenes (y en mayor medida mujeres) torna difícil acceder a una indemnización por cesantía, así como que la informalidad cubra los beneficios de las personas trabajadoras más pobres, ya que estas difícilmente cumplirán con las cuotas mínimas de cotizaciones previas. La juventud es un segmento de cuota laboral que incluye un alto porcentaje de personas que buscan trabajo por primera vez y, ante esas condiciones, su situación se vuelve aún más precaria. En ese sentido, la implementación de un seguro por desempleo que pueda involucrar un aporte estatal significativo generaría un efecto beneficio a largo plazo. Sin embargo, para ser realmente efectivo su diseño debe ser adecuado, tomando en consideración las características de los mercados de trabajo de la Región y los propios regímenes de protección existentes.

CONTRIBUCIONES

EL SEGURO POR DESEMPLEO EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE: GRAN OLVIDADO SOCIAL EN DETRIMENTO DE LAS MUJERES JÓVENES

Es importante recalcar que los seguros nunca deben plantearse como una solución al problema del desempleo. Constituyen una ayuda significativa que proporciona medios de subsistencia a todas las personas trabajadoras que pierden temporalmente el sustento diario y no logran encontrar un empleo adecuado. El derecho de las personas a un trabajo decente

y digno debe tomar en cuenta la cultura preventiva y generar políticas públicas que ayuden a su mantenimiento. Solo así se le dará prioridad al valor de la persona sobre cualquier medio, mercado o economía en crecimiento; ayudando a los miles de personas trabajadoras que cada día dejan en sus puestos de trabajo una parte de su ser, su vida, sus sueños e ilusiones.

Para saber más

● Podésta, A; Tromben, V; «*Las prestaciones familiares públicas en América Latina*», Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/97/Rev.1), Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, 2019

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44270-prestaciones-familiares-publicas-america-latina>

● Rubio, M; Escaroz, G; Machado, A; Palomo, N; Vargas, L; Cuervo, M; “Protección social y respuesta al Covid-19 en América Latina y el Caribe: III Edición: Seguridad Social y Mercado Laboral”, UNICEF-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020.

https://www.unicef.org/lac/media/16026/file/Nota_tecnica_3%3A_Proteccion_social_y_respuesta_al_COVID-19_en_America_Latina_y_el_Caribe_III_Edicion%3A_SEGURIDAD_SOCIAL_Y_MERCADO_LABORAL.pdf

● *Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos*. Washington, D.C.: OPS, CISSCAD; 2020.

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/51888>

● Velásquez, M; «*Seguros de desempleo, objetivos, características y situación en América Latina*», Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Unidad de Estudios Especiales, Santiago de Chile, 2003:

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5115-seguros-desempleo-objetivos-caracteristicas-situacion-america-latina>

● Velásquez, M; «*Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*», Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, 2010.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5465-seguros-desempleo-reformas-recientes-america-latina>

EL MECANISMO RED ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES



SERGIO MARTÍN GUARDADO

PROFESOR INVESTIGADOR EN FORMACIÓN DEL ÁREA DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

En España, la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha traído consigo la aprobación de un nuevo mecanismo de flexibilidad interna dispuesto en favor de las empresas con el fin de afrontar crisis cíclicas de demanda o sectoriales, cuando se pretenda hacer frente a las transformaciones del modelo productivo de un determinado sector o sectores [art. 47 bis Estatuto de los Trabajadores (ET)]. Téngase en cuenta que la técnica legislativa empleada, como veremos, es muy cuestionable porque a mi parecer se pretende solventar un tardío ejercicio de la potestad reglamentaria a través de una disposición con rango de ley y, aunque no sea oportuno detenernos ahora en ello, creo que de haberse introducido en la reforma laboral de diciembre del 2021 podría haberse generado una mayor situación de certeza y seguridad jurídica.

El mecanismo RED está amparado por la acción protectora de la Seguridad Social, en tanto que busca garantizar a futuro el mantenimiento del empleo y la supervivencia de las empresas. Así, el Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan me-

didadas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, introduce una serie de disposiciones adicionales y transitorias al respecto. Fundamentalmente, se crea un fondo sin personalidad jurídica adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social: el fondo RED de flexibilización y estabilización del empleo. Este fondo pretende financiar la aplicación del mecanismo RED, en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso aquellos costes que traigan causa de la formación (art. 47 bis.6 ET). Costes que, en definitiva, son derivados de la aplicación de las reducciones de jornada o suspensiones de contratos previstas en el mecanismo RED y los beneficios económicos dispuestos en relación con las cuotas de seguridad social empresariales y de las personas trabajadoras. Todo ello, con cargo al mencionado fondo que se constituirá con los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, o financiación de la UE destinada específicamente a estas finalidades.

Cada persona trabajadora sólo puede beneficiarse del mecanismo RED por razón

CONTRIBUCIONES

EL MECANISMO RED DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES

de una reducción de jornada o una suspensión de contrato. Esto es, no cabe combinar ambas vías de acceso a la aplicación del mecanismo RED. Sin embargo, desde el punto de vista de la protección social, la gran imprevisión normativa sugiere que hay que comenzar a dar respuestas a una serie de dudas que se plantean en relación con las reducciones de jornada o suspensiones del contrato de trabajo que vienen motivadas con ocasión de responder a necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



CADA PERSONA TRABAJADORA SÓLO PUEDE BENEFICIARSE DEL MECANISMO RED POR RAZÓN DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA O UNA SUSPENSIÓN DE CONTRATO

En este sentido, en uno y otro caso, tanto para la activación del mecanismo RED por la modalidad cíclica como por la sectorial (que además irá acompañada de un plan de recualificación), la empresa debe aportar una serie de informaciones que, entre otras, son el período de aplicación del mecanismo RED y, en concreto, el tipo de medida y la duración de las medidas de reducción o la vigencia máxima de la suspensión de determinados contratos de trabajo; identificando a las personas trabajadoras de la empresa que se van a incorporar al mecanismo RED y vengán afectadas por este Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) *ad hoc*.

Es importante que se exija a la empresa comunicar a la autoridad laboral qué personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales están afectados por la aplicación de las medidas de flexibilidad

interna y qué medida en concreto es la que se quiere adoptar, reducción de jornada o suspensión de contrato, así como su porcentaje o duración, respectivamente. Esto puede dotar tanto a la autoridad laboral como a la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social la averiguación de posibles causas de discriminación indirecta por razón de sexo y, especialmente, aquellas relacionadas con el ejercicio de derechos de conciliación.

No obstante, debe preocuparnos la incertidumbre acerca de en qué términos van a ser afectadas las personas trabajadoras de las empresas beneficiarias del mecanismo que vinieran disfrutando con anterioridad de reducciones de jornada o suspensiones del contrato de trabajo con ocasión de responder a necesidades familiares. Circunstancia que, especialmente, afecta a las mujeres, tal y como se refleja en una mayor temporalidad y parcialidad de aquellas en el mercado de trabajo. El legislador debería haber sido más claro a la hora de establecer un posible régimen de compatibilidad que no afecte a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



DEBE PREOCUPARNOS LA INCERTIDUMBRE ACERCA DE EN QUÉ TÉRMINOS VAN A SER AFECTADAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS DE DICHO MECANISMO

La Disposición Adicional 41ª del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social prevé que una vez activado el mecanismo, por decisión gubernamental, se

CONTRIBUCIONES

EL MECANISMO RED DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES



puede acceder a la prestación regulada en esta disposición cuando se reduzca en igual proporción el salario- Y, es satisfactorio para mujeres jóvenes que no se exija un periodo de cotización previo al sistema de Seguridad Social ni tampoco el consumo de cotizaciones previas para acceder en el futuro a la prestación por desempleo; lo que unido al diseño en este aspecto concreto del mecanismo RED puede impedir a priori que se generen lagunas de cotización que perjudiquen las carreras profesionales femeninas.

También es esencial, en estos mismos términos, que se posibilite realizar trabajos por cuenta ajena a tiempo parcial y percibir la prestación económica en cuestión. Si bien, se prevé expresamente la incompatibilidad con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad y la Renta Activa de Inserción (RAI), regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre; y, aunque nos parece lógica la limitación de las per-

sonas beneficiarias a un único mecanismo RED, por el contrario no hay certidumbre acerca de la compatibilidad con otras prestaciones económicas de la Seguridad Social derivadas del ejercicio de derechos propiamente derivados de la conciliación y/o corresponsabilidad para los cuidados: «asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo» en que se va a aplicar el mecanismo RED.

Aunque, en cualquier caso, si como prevé la Disposición Adicional 41ª Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la prestación se suspende cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la activación del mecanismo RED, entendemos que las prestaciones económicas derivadas de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sustituyen a la derivada del mecanismo. La cuestión de inseguridad radica entonces en saber si una vez extinguida, las personas trabajado-

CONTRIBUCIONES

EL MECANISMO RED DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES

ras que vienen disfrutando de estos permisos se incorporan o no a los beneficios del mecanismo, lo que la norma en cuestión no deja claro.

Definitivamente, el legislador debe apostar por seguir la lógica incorporada en la Disposición Adicional 25ª ET. Si en el caso de la modalidad sectorial del mecanismo RED, las empresas desarrollan acciones formativas durante la reducción de jornada o la suspensión de los contratos para cada

una de las personas afectadas, con el fin de promover su recualificación profesional, «en cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». Esto es, tratar de dotar de mayor certidumbre a la compatibilidad entre prestaciones del sistema y priorizando siempre el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Para saber más

- *Garrigues - Alertas laborales (17/03/2022)*. «Se regula el procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo»:

https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/regula-procedimiento-aplicable-mecanismo-red-flexibilidad-estabilizacion-empleo

- *Cinco días (21/03/2022)*. «El Mecanismo RED ya está en marcha: ventajas e inconvenientes»:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/21/legal/1647881389_419024.html

- Primera puesta en práctica del mecanismo RED: Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabiliza-

ción del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje (BOE de 1 de abril de 2022):

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/01/pdfs/BOE-A-2022-5143.pdf>

- *El mecanimos RED se pone en marcha*, por el profesor Faustino Cavas Martínez, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia:

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Mecanismo-RED-F.-Cavas.pdf>

LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO: ¿UNA MATERIA OLVIDADA?



CAMILA ABRIL VEGA

LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (ARGENTINA). MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

La desocupación es uno de los problemas más urgentes con los que cuenta la Argentina. Según el último Informe Técnico de Trabajo e Ingresos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC] (2022) las personas inactivas, es decir, aquellas sin trabajo ni en búsqueda activa, conforman el 53,1% de la población total; mientras que la Población Económicamente Activa (PEA), personas con y sin ocupación, un 46,9%. De la PEA, se observa que la tasa de desocupación alcanza el 7%. A simple vista, los números parecen alarmantes y lo son aún más, cuando se analizan desagregados por sexo. Las estadísticas confirman que la condición de ser joven y/o mujer sigue jugando un papel predominante en el acceso a oportunidades en el mercado de trabajo. A finales del año 2021, la tasa de desocupación para las mujeres de 14 años y más fue de 7,7% y de 6,4% para los varones. Además, se observa que el grupo etario femenino entre 14 y 29 años es el que mayor porcentaje de desocupación tiene, con 16,2% frente a 13,5% de los varones (INDEC, 2022).

Adicionalmente, en los datos del Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras

de la Economía Popular¹ [ReNaTEP] (2021) predominan las mujeres (57,3%) contrastando directamente con la masculinización del mercado laboral asalariado privado. Se observa también, que el 64,2% de los/as trabajadores/as de la economía popular tiene entre 18 y 35 años. Esto habla de una población marcadamente joven, confirmando que no sólo son los que más desempleo sufren, sino también informalidad y precarización.

Es entonces que, a los clásicos factores que condicionan el desempleo, como la informalidad y la empleabilidad, debemos sumarle el género y la edad. ¿Acaso las políticas públicas actuales enfocadas al desempleo cuentan con perspectiva de género?

En la actualidad, las principales políticas de protección contra el desempleo en Argentina son de tipo pasivas. Esto quiere decir,

¹ Formaliza y garantiza los derechos de trabajadores de la economía popular para que accedan a herramientas que les permitan potenciar su trabajo. Da acceso a programas de trabajo, seguridad social y capacitación; redes de comercialización y a herramientas crediticias y de inclusión financiera.

CONTRIBUCIONES

LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO: ¿UNA MATERIA OLVIDADA?

que son creadas con el objetivo de paliar las consecuencias de la pérdida de empleo, proporcionando subsidios temporales o asistencia a las personas desempleadas mediante programas de capacitación y reinsertación laboral. La prestación principal es el Seguro de Desempleo, añadida en 1991 en la Ley de Empleo 24.013. Por el momento, dicha sección no ha sufrido ninguna modificación, con lo cual podemos inferir que a juzgar por el año, no será una normativa muy inclusiva.

La Ley establece una prestación monetaria de dos a doce meses para personas que hayan sido legalmente despedidas sin justa causa o por fuerza mayor y que cuenten con una cantidad mínima de aportes a la Seguridad Social. Además, reconoce el período de goce de la prestación como antigüedad para la jubilación y da la posibilidad de cobrar todas las cuotas juntas para la creación de un emprendimiento. Pero, lo que ha quedado fuera de análisis, es la trayectoria laboral de las mujeres, y en especial, las jóvenes, es más precarizada, informal y peor remunerada, dejándolas desprotegidas por la falta de aportes previsionales.

El Seguro de Desempleo conlleva sus limitaciones. Para mencionar alguna de ellas, excluye a personas que participan en Programas de Empleo o que reciben cualquier otra prestación no contributiva; y a quienes trabajen para el régimen laboral de Servicio Doméstico, la Administración Pública, y del personal docente de instituciones privadas. Casualmente, regímenes de trabajo feminizados que no cuentan con un seguro protectorio de desempleo.

Por otro lado, las personas beneficiarias del Seguro de Desempleo gozan también, del pago de asignaciones familiares (Asignación

Familiar por Prenatal; la Asignación Familiar por Hija e Hijo; la Ayuda Escolar Anual, la Asignación Familiar por Nacimiento y Adopción, entre otras) y de cobertura médico asistencial. Es un punto muy beneficioso para quienes tienen hijos e hijas, especialmente para las mujeres encargadas de las tareas reproductivas, pues funcionan como elemento de protección de la familia en condiciones de vulnerabilidad social, además de fomentar la escolarización y el control de salud.



LAS BECAS EDUCATIVAS PROGRESAR QUE HAN PERMITIDO A JÓVENES DE ENTRE 18 Y 24 AÑOS PROSEGUIR CON SU FORMACIÓN

De igual modo, se ofrece la finalización de estudios primarios o secundarios, actividades de formación profesional y capacitación laboral y cursos de orientación laboral. Pero, el punto débil se encuentra en la exclusión de la prestación de desempleo con la participación en algunos programas específicos de empleo.

En relación a este punto, el Estado ha creado una serie de políticas muy interesantes, como las becas educativas «Progresar», que ha permitido a jóvenes de entre 18 y 24 años proseguir con su formación educativa y profesional, a través de una transferencia monetaria. O el «Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo», que brinda asistencia económica para la capacitación laboral, con el fin de desarrollar un emprendimiento propio. También, el Programa «Yo te Sumo», que busca promover que pequeñas y medianas empresas contraten jóvenes en situación de desempleo y con estudios secundarios completos, viéndose beneficiadas con una reducción en las contribuciones patronales, en la percepción de aportes y con

CONTRIBUCIONES

LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO: ¿UNA MATERIA OLVIDADA?

apoyo económico para el pago de los salarios por parte del Estado Nacional. Para el conjunto de mujeres, se ha creado el Programa «Nuevos oficios», buscando diversificar la oferta de formación e incorporar saberes y competencias «no tradicionales» para el género. Todas son políticas de apoyo y protección, pero lamentablemente muchas de ellas no pueden ser aprovechadas simultáneamente.

En la actualidad, los resultados del Seguro de Desempleo no son los esperados. Existe una importante deficiencia en el acceso al sistema de protección social para los y las trabajadoras, ya que las condiciones exigidas parecerían no tener en cuenta un contexto donde la informalidad es la que predica. La última Encuesta Permanente de Hogares (EPH) demuestra que sólo el 5% de la población trabajadora desocupada recibe dicha prestación. Por lo tanto, al haber inequidades en el acceso al Seguro por Desempleo, se vuelve necesario implementar un conjunto de políticas no contributivas que brinden cobertura a trabajadores/as no registrados/as, especialmente para las mujeres jóvenes, ubicadas dentro de los sectores más vulnerables en términos socioeconómicos. Dichos planes contribuyen a mejorar la empleabilidad pero sus programas

tampoco han redundado en el mejoramiento de la inserción al mercado laboral, ya que las tasas de desocupación e informalidad permanecen en niveles muy elevados.

El análisis de las políticas existentes demuestra que en materia laboral, la perspectiva de género todavía no logra materializarse. A pesar de los intentos de creación de políticas de empleo específicas, la desigualdad de género en el mercado de trabajo no cede. La autonomía económica de las mujeres es un condicionante fundamental para conseguir la equidad de género, es por ello que se ve la necesidad de incrementar políticas pensadas y diseñadas para mujeres desempleadas y en situación de pobreza. Como también, reforzar los programas dirigidos a la reinserción laboral, y a la capacitación de mujeres y diversidades en los campos técnicos y los oficios tradicionalmente masculinos. Me refiero a crear más políticas de tipo activas que persigan evitar y reducir el desempleo, modificar el nivel y la calidad de la oferta de trabajo y cambiar la naturaleza de la demanda laboral para mejorar la calidad de los puestos de trabajo generados.

Para saber más

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022). *Informes técnicos. Trabajo e ingresos*. Vol. 6, n° 54.
- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2021). *Diagnóstico y perspectivas de la economía popular*. Registro nacional de trabajadores y trabajadoras de la economía popular.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*.
- En <https://www.argentina.gob.ar/> (Becas «Progresar», Programa «Jóvenes con Más y Mejor Trabajo»; Programa «Nuevos oficios para mujeres»; Programa «Yo te Sumo»)

«LAS MUJERES, EN COMPARACIÓN CON LOS VARONES, SUFREN DE MANERA DESPROPORCIONADA LA POBREZA, LA DISCRIMINACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN»

ENTREVISTA A

DRA. MÓNICA GUADALUPE AYALA GUERRERO

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

Pregunta / El mundo viene sufriendo una sucesión de crisis económicas derivadas de muy diversas circunstancias: las turbulencias financieras, la pandemia, la guerra. ¿Cuál ha sido el papel de los sistemas de protección por desempleo en este contexto tan complejo?

Respuesta / Los sistemas de protección por desempleo en América Latina de manera general, han buscado proteger de forma temporal a los ciudadanos frente a la interrupción o pérdida de su poder adquisitivo causado por la falta del puesto de trabajo. Y para esto los países han buscado como soluciones políticas, figuras como las indemnizaciones, seguros de desempleo y asistencias por desempleo, por mencionar algunos.

En el caso de El Salvador, a la fecha no posee un seguro de desempleo público al que puedan acceder sus ciudadanos, en tal sentido no existe un sistema que actualmente se haya implementado de forma oficial en el país; sin embargo, el Gobierno del Presidente Nayib Bukele ha visto la necesidad de contar con un respaldo para aquellas poblaciones económicamente más vulnerables por el desempleo, las cuales en su mayoría se componen por mujeres, siendo dicha si-

tuación una manifestación evidente del fenómeno de la feminización de la pobreza.

Para ello y en el marco de las medidas económicas y sociales adoptadas para paliar los efectos adversos de la pandemia por COVID-19, se pueden mencionar tres ejemplos de cómo el Estado Salvadoreño ha protegido a los ciudadanos ante la pérdida del empleo:

En primer lugar, el Gobierno de El Salvador benefició a la población con la entrega de un subsidio de trescientos dólares (US\$300.00) y paquetes alimenticios para las poblaciones más vulnerables o con mayor índice de desempleo.

En segundo lugar, se implementaron acciones económicas tendientes a generar subsidios al gas licuado, energía eléctrica y bajar los costos de la canasta básica; acompañados de las inspecciones de la defensoría del consumidor y de otras instancias verificadoras de su cumplimiento. De la misma manera, se prohibió por un periodo de tiempo el cobro de cuotas de préstamos y compromisos bancarios y de alquileres privados o públicos.

En tercer lugar, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), agilizó el pago de las

ENTREVISTAS

«LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LOS VARONES, SUFREN DE MANERA DESPROPORCIONADA LA POBREZA, LA DISCRIMINACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN»

incapacidades por Covid-19, extendió los horarios de atención en todos sus centros y mejoró la respuesta en relación a los subsidios por fallecimiento y la respuesta de otras prestaciones a los sobrevivientes de los afiliados fallecidos a causa de la pandemia. Así mismo, el ISSS brinda un período de 6 meses de gracia para que personas sin empleo continúen conservando su derecho a la salud, contando desde el día que pierden su trabajo.



LAS MUJERES ACABAN DESEMPEÑANDO TRABAJOS INFORMALES, NO SEGUROS Y MAL PAGADOS Y SIGUEN SIENDO UNA PEQUEÑA MINORÍA EN PUESTOS DIRECTIVOS

P / ¿Cuáles son los principales retos que están afrontando las mujeres iberoamericanas en materia de empleo y en la lucha contra el desempleo?

R / Dentro de los principales retos podemos señalar la falta de empoderamiento económico de las mujeres y la discriminación por sexo; ya que las mujeres en comparación con los varones, están muy rezagadas en el acceso a la tierra, el crédito y el empleo decente; estas sufren de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación.

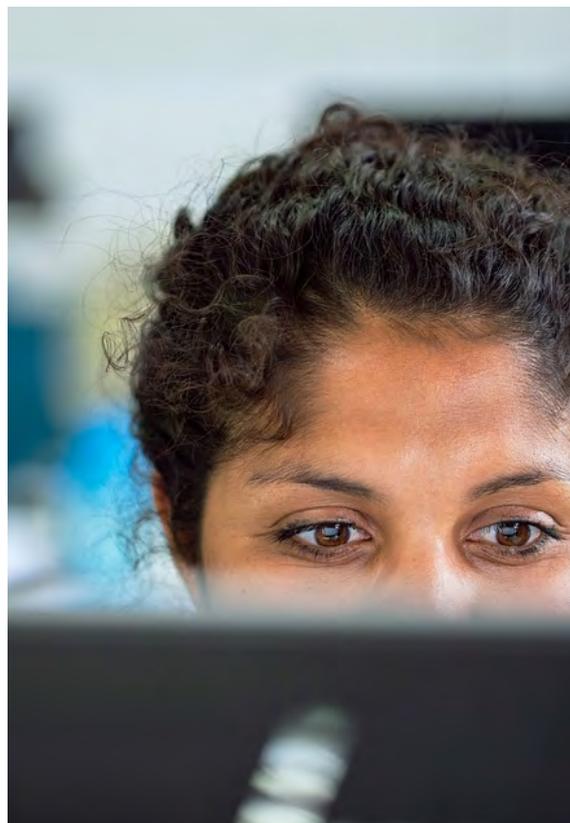
La discriminación de género se manifiesta en que las mujeres acaban desempeñando trabajos informales, no seguros y mal pagados y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos.

Por ello, es necesario derribar las múltiples barreras que les impiden aprovechar las

oportunidades económicas y la conciliación de su vida laboral y personal, para así fomentar su empoderamiento económico y contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo.

P / Y, desde el plano institucional, ¿cuáles son los principales retos que están afrontando los sistemas de protección por desempleo iberoamericanos en materia de empleo y en la lucha contra el desempleo de las mujeres?

R / Uno de los retos es la incorporación a las mujeres a las actividades remuneradas ya que en su mayoría son los hombres los «titulares del derecho» a la protección por desempleo mientras que las mujeres acceden



ENTREVISTAS

«LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LOS VARONES, SUFREN DE MANERA DESPROPORCIONADA LA POBREZA, LA DISCRIMINACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN»

en condición de sus «beneficiarias», es decir, a través del vínculo que los une y mientras que este se mantenga; estas por lo general no suelen acceder a derechos económicos sino prestacionales y cuando lo hacen, el acceso a aquellos se produce porque el hombre titular del derecho ha fallecido.



TODA ACCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL QUE IMPLEMENTA EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE NAYIB BUKELE TIENE COMO EJE TRANSVERSAL EL ENFOQUE DE GÉNERO

P / ¿En qué medida los sistemas de protección por desempleo iberoamericanos y, en particular, el de El Salvador, incorporan la perspectiva de género?

R / Toda acción económica y social que implementa el Gobierno del Presidente Nayib Bukele tiene como eje transversal el

enfoque de Género. Desde el despacho de la primera Dama Gabriela de Bukele se han implementado acciones tales como el acceso a una política nacional de cuidados, que permitirá a las personas cuidadoras que en su mayoría son mujeres, obtener ingresos y un nivel de especialización sobre las actividades realizadas, ya que por años se ha invisibilizado la necesidad de remunerar y reconocer dichas actividades.

La política mencionada integra también al sistema de salud y seguridad social, con inclusión de un nuevo sistema de afiliación y eliminando el condicionamiento del acceso a esquemas de protección social en salud al empleo formal a esquemas contributivos.





IV ENCUENTRO IBEROAMERICANO SOBRE «EQUIDAD DE GÉNERO Y SEGURIDAD SOCIAL»

● Secretaría General OISS

La OISS organizó en el IV Encuentro Iberoamericano sobre «*Equidad de Género y Seguridad Social*». En esta ocasión, se celebró en Sevilla el 28 de abril de 2022 y el tema elegido fue «*Género, justicia y procesos judiciales relativos a la Seguridad Social*».

El objetivo del encuentro fue el análisis de los procesos judiciales relativos a la seguridad social, cuyo número se ha incrementado con la pandemia en Iberoamérica, debido a que cada vez hay más desacuerdos en materia de acceso a servicios y prestaciones, cuantías de las prestaciones y el desarrollo de los derechos. Y realmente han sido las mujeres las que más afectadas se han visto en este contexto, sobre todo por efecto de la carencia de recursos para afrontar estos procedimientos.

En este contexto, es fundamental el intercambio de experiencias judiciales y la colaboración entre los Estados en el ámbito de la protección social desde la perspectiva de género y también sensibilizar al poder judicial de esta realidad.

Dicho evento fue inaugurado y clausurado por la Excm. Sra. D^a Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la OISS, quien también moderó el II Panel de experiencias «*Avances en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad social*».

Más información aquí:

[OISS – Organización Iberoamericana de la Seguridad Social](#)





PROTECCIÓN SOCIAL, CUIDADOS Y GÉNERO

● América Latina Genera

Desde el 5 de agosto de 2022 y durante siete jueves, en el marco del área de género del Programa de Naciones Unidas, Genera Igualdad, con el apoyo de ONU Mujeres y la OIT, presentan un curso gratuito y virtual que busca contribuir a reflexionar sobre la mejora de las instituciones relacionadas con las políticas sociales y los sistemas de protección social desde la perspectiva de género en el contexto de la pandemia de la COVID-19 en América Latina.

Este curso está dirigido a funcionarias y funcionarios públicos de los Ministerios e Instituciones encargadas de la protección social, la planificación y economía; de los Mecanismos Nacionales de Adelanto de las Mujeres, a los Sistemas de Integración Subregional, así como de las Agencias de las Naciones Unidas.

En concreto, sus finalidades son el desarrollo de capacidades para el análisis desde la perspectiva de género de las instituciones de protección social, desde dicho desarrollo recoger opciones de mejora y de propuestas de buenas prácticas, así como compartir experiencias en cómo se ha respondido en materia de protección social en la crisis provocada por la pandemia.

El curso se modula en dos partes: la primera de preparación y autoestudio a través de la lectura de materiales básicos y la búsqueda de información del país de procedencia de la persona asistente, que permita contribuir a la elaboración de un diagnóstico del fun-

cionamiento de protección social nacional; una segunda de contenido más teórico, que impartirán especialistas. En concreto, su contenido será: elementos básicos, introducción a los sistemas de protección desde una mirada de género, la dimensión contributiva de la protección social y la dimensión no contributiva, el sistema integral de cuidados y su financiación. Por último, se pondrán en evidencia las alternativas transformadoras de los sistemas.

Más información aquí:

[Protección Social, Cuidados y Género – America latina genera](#)





NOVEDADES LEGISLATIVAS

ARGENTINA

Decreto 660/2021, que crea el programa de recuperación económica para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares

En este Decreto se crea el «programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares», que gestionan coordinadamente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Su objetivo es fomentar la creación de nuevo empleo formal de trabajadoras y trabajadores de casas particulares y de mejorar sus condiciones de trabajo y acceso a derechos.

Para conseguir la creación de empleo formal, se entrega una suma dineraria fija a las trabajadoras y los trabajadores encuadradas y encuadrados en la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de las empleadoras adheridas y los empleadores adheridos al Programa citado.

Las condiciones son las siguientes: que durante los doce meses inmediatos anteriores a la entrada en vigencia del presente decreto hayan obtenido ingresos brutos de cualquier naturaleza, superior a 175.000 pesos mensuales de media; y que registren una nueva relación laboral, encuadrada en las categorías de personal para tareas específicas, de caseros y caseras, de asistencia y cuidado

de personas o de personal para tareas generales y que sea con dedicación igual o mayor de doce horas semanales de trabajo. La cuantía de la prestación dependerá de las rentas de los empleadores y de las empleadoras; y su duración será de seis meses.

En todo caso, solamente se podrá acceder a una ayuda por cada empleador o empleadora y cada empleado o empleada solamente podrán generar una. Queda prohibida la utilización de este Programa para la contratación de personal de casas particulares perteneciente al grupo familiar de la empleadora o del empleador. Asimismo, aquellas personas que hayan solicitado la baja de una relación laboral de personal de casas particulares a partir de la fecha de publicación del presente decreto no podrán acceder a este Programa. La empleadora o el empleador asumirá, al momento de la adhesión al Programa, el compromiso de mantener el puesto laboral por, al menos, cuatro meses posteriores a la finalización del beneficio.

CHILE

Ley 21360, por la que se reajusta el monto del ingreso mínimo mensual y de otras asignaciones

Esta Ley reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en contexto del Covid-19.

AGENDA DE ACTUALIDAD

En 2021, se ha llevado a cabo un primer incremento del ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Desde el 1 de enero de 2022 se ha vuelto a producir otro aumento. Además, también se acrecienta la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, cuya cuantía se establece según sus rentas.

Son los empleadores o empleadoras quienes deberán solicitar mensualmente al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de una plataforma, la concesión del beneficio a todos sus trabajadores y trabajadoras que pudieren tener derecho a acceder a él, verificándose los requisitos respectivos a través de la información declarada por dicho empleador o empleadora. Si tuviere dificultades que impidan realizar en tiempo y forma dicha postulación, tendrá la obligación de informar al o los sindicatos constituidos en la empresa y a sus trabajadores y trabajadoras en general, sobre los contenidos y requisitos de postulación al ingreso mínimo garantizado, a través de cartillas que al efecto emita la autoridad o informaciones que se publiquen en lugares visibles de la empresa, entre otros medios. El cumplimiento de esta obligación deberá ser informada electrónicamente a la respectiva Inspección del Trabajo. Asimismo, en la medida en que sea posible de acuerdo con las condiciones de empleo, el empleador o la empleadora deberá permitir el acceso a medios computacionales de la empresa para la postulación respectiva. Se sancionará a las empresas que incumplan estas obligaciones.

Asimismo, se anuncia la conformación de una mesa técnica, presidida por el Ministerio de Hacienda, encargada de elaborar un estudio de caracterización tanto de los trabajadores afectos o trabajadoras afectas al ingreso mínimo mensual, como a los o las

que perciban remuneraciones iguales o inferiores a la línea de la pobreza.

PORTUGAL

Decreto-Ley 105/2021, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto de los Profesionales en el Área de la Cultura

El Estatuto de los Profesionales del Área de la Cultura ha regulado un sistema de protección social para las personas profesionales del ámbito de la cultura, que está en vigor desde el 1 de julio de 2022.

Se han establecido reglas especiales de cotización adecuadas al tipo de actividad desarrollada y se ha ampliado la protección de aquellos que prestan sus servicios con contratos de corta duración.

Entre estas medidas destacan: subvención por suspensión de actividad cultural con carácter similar al subsidio por desempleo que se concede a quienes ejercen su actividad por cuenta ajena y cuyo contrato de trabajo sea de muy corta duración, por cuenta propia y a empresarios individuales que desarrollen su actividad en el ámbito de la cultura; un período de cotización de 180 días; estar al día en el pago de las cotizaciones; y no haber alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación; y se crea un seguro social voluntario.

INFORME MUNDIAL SOBRE LA PROTECCIÓN SOCIAL 2020-2022: LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ENCRUCIJADA EN BUSCA DE UN FUTURO MEJOR

OIT, 2022 (334 PÁG.)

[CONSULTA EL INFORME PULSANDO AQUÍ](#)



El informe ofrece una visión global de los avances producidos durante el último decenio en todo el mundo respecto de la extensión de la protección social y la creación de sistemas de protección social basados en los derechos, incluidos los pisos de protección social, y aborda los efectos de la pandemia de la COVID19.

El informe lanza cinco mensajes:

1. La pandemia ha puesto de manifiesto las profundas desigualdades y las importantes brechas en la cobertura, la integralidad y la adecuación de la protección social en todos los países.
2. La COVID-19 ha provocado una respuesta política sin precedentes en el ámbito de la protección social.
3. La recuperación socioeconómica sigue siendo incierta y destinar más recursos a la protección social seguirá siendo decisivo.

4. Los países se encuentran en una encrucijada en la trayectoria de sus sistemas de protección social.
5. Establecer la protección social universal y hacer realidad el derecho humano a la seguridad social para todos es la piedra angular de un enfoque centrado en las personas para alcanzar la justicia social.

Asimismo, trata de contribuir esencialmente al marco de seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



CON EL APOYO DE:



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

