

La dimensión de género de la (des)protección por desempleo The gender issue of unemployment benefits

BORJA SUÁREZ CORUJO

*PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

ADRIANA HURTADO JARANDILLA

*GRADUADA EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*

Resumen

El presente trabajo trata de identificar las razones que determinan que la insuficiente protección que reciben las mujeres desempleadas. Como principal explicación se apunta a la configuración del sistema de protección por desempleo con el fin de proteger trayectorias laborales típicamente masculinas. Junto a ello, se constata que el agotamiento del modelo ante el paro de larga duración y los recortes de los últimos años tienen un mayor impacto negativo en las mujeres.

Abstract

This article aims to identify the reasons that cause the lack of protection suffered by unemployed women. As a main explanation, it points at the shaping of unemployment benefits as it tends to give more generous protection to typically male labour trajectories. Besides it verifies that the exhaustion of benefits due to the rise of long-term unemployment and the cutbacks in recent years have a more relevant negative impact on women.

Palabras clave

desempleo; mujer; seguridad social; recortes; discriminación

Keywords

unemployment; women; social security; cutbacks; discrimination

Seguramente uno de los aspectos más olvidados en el análisis de la protección por desempleo a través de prestaciones económicas (políticas pasivas de empleo) es el relativo al género. Pese a que, como se comprobará a lo largo de este trabajo, el tratamiento que reciben las mujeres desempleadas es sensiblemente peor que el de los hombres, otras cuestiones como el salario o las pensiones reciben en general más atención. De ahí el interés de esta modesta investigación.

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Antes de abordar las razones que explican el peor tratamiento recibido por las mujeres en el ‘sistema’ de protección por desempleo, conviene hacer dos consideraciones desde una perspectiva general.

Puede sorprender, quizá, la persistencia de un problema de discriminación transversal que afecta a todas las sociedades, incluidas las más avanzadas del entorno europeo, a pesar de los esfuerzos y avances que se han producido. Cabe constatar, en este sentido, la centralidad de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres como valor sobre el que se

fundamenta la Unión Europea y como uno de los principios rectores que deben guiar toda la actividad desplegada por las instituciones que la conforman¹. Una previsión reforzada por el artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prescribe que “(1)a igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Dentro de este marco –que lógicamente se proyecta sobre el ordenamiento jurídico español– se vienen desarrollando desde hace años muy diversas iniciativas, más o menos ambiciosas, como el reciente *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*². Sin ánimo de entrar en su contenido, no está de más subrayar que contiene un amplio elenco de actuaciones dirigidas a paliar, entre otros graves problemas, una fuerte “disparidad entre sexos en el mundo laboral”³ reflejada en una insuficiente participación de la mujer en el mercado de trabajo y en marcadas diferencias en materia de retribuciones y protección social. Por eso, aunque en absoluto puede decirse que no se hayan producido avances en las últimas décadas⁴, lo cierto es que se constata que queda todavía un larguísimo camino que recorrer.

Por otro lado, resulta indudable que la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo (brecha salarial, sobrerrepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial, en puestos vinculados a los roles tradicionalmente femeninos –sector servicios– y en trabajo no remunerado –tareas domésticas y cuidados a familiares–)⁵ es uno de los factores que explican la peor posición que ocupan dentro de la Seguridad Social. Pero no debe pasarse por alto que es también la propia articulación jurídica del sistema la que penaliza a las mujeres a través de una acción protectora más limitada, también en materia de desempleo. De ahí que resulte imprescindible una actuación conjunta en los dos planos (el laboral y el específico de protección social), siendo eso sí conscientes de que el ritmo de corrección de las debilidades y desequilibrios es distinto.

2. EJES EXPLICATIVOS DE LA PEOR POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Dejando a un lado los problemas de discriminación existentes en el mercado de trabajo –cuyo análisis excede el objeto de este trabajo–, las principales razones que explican

¹ Véanse los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea, así como el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

² COMISIÓN EUROPEA, *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2016, disponible en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf. Como antecedente, véanse las acciones contempladas en la *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de septiembre de 2010, titulada “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”* [COM(2010) 491 final – no publicada en el Diario Oficial], disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0037&from=ES>

³ COMISIÓN EUROPEA, *Compromiso estratégico...*, *op. cit.*, p. 10.

⁴ Tales acciones han permitido la consecución de ciertos logros como el aumento de la tasa de empleo femenina en la UE que alcanza un máximo nivel histórico en 2015 (con un 64,5%) [COMISIÓN EUROPEA, *Report on equality between women and men 2015*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2016, p. 10, disponible en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/160422_annual_report_en.pdf].

⁵ COMISIÓN EUROPEA, *Compromiso estratégico...*, *op. cit.*, pp. 7-9.

que la protección de las mujeres desempleadas sea menor que la que reciben los hombres pueden ser presentadas en tres ejes fundamentales.

2.1. El sesgo estructural del sistema como principal eje discriminatorio.

En primer lugar, cabe identificar un sesgo estructural del sistema que como tal deriva su propia configuración, y que supone un peor tratamiento de las trayectorias de cotización y de las actividades típicamente femeninas a efectos de acceso y disfrute de las prestaciones por desempleo.

Cabe comenzar por subrayar que el diseño del sistema de protección por desempleo está claramente presidido por una lógica contributiva que dificulta el disfrute de la prestación a aquellas personas con más dificultades para acceder al mercado de trabajo con estabilidad y niveles salariales aceptables. Más allá incluso de esta dependencia de la cotización, llama la atención que el peso de la contributividad condicione también la acción protectora del nivel asistencial (en verdad, un nivel ‘semicontributivo’)⁶ y de los apéndices ordinario (renta activa de inserción) y extraordinarios (Programa Prepara y Programa de Activación para el Empleo), produciéndose así el desamparo de un número importante de desempleados, mayoritariamente mujeres⁷.

Además, desde esta lógica fuertemente contributiva el sistema de protección por desempleo prima las carreras de cotización más ‘típicas’ que corresponden habitualmente a los hombres, pues la observancia de los requisitos derivados de dicho patrón contributivo se da con mayor facilidad en las carreras masculinizadas. Dicho de otra forma, concurren diversos condicionantes negativos para las mujeres en el acceso efectivo a este tipo de prestaciones que derivan de sus más irregulares trayectorias en el mercado de trabajo. Sin ánimo exhaustivo, estos condicionantes que reflejan un mayor riesgo de ‘atipicidad’ son los siguientes.

- Un factor determinante es, sin duda, la baja tasa de actividad femenina (53,6%)⁸, casi 12 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Aunque históricamente este indicador ha evolucionado al alza –en particular, durante los primeros años de crisis económica–, a partir de 2011 se aprecia una ralentización (hoy el nivel de actividad es el mismo que en ese año), seguramente relacionado con el mayor impacto que tiene en las mujeres el ‘efecto desánimo’⁹. Parece, así pues, volver a estabilizarse el desfase existente entre hombres y mujeres, una clara manifestación de dependencia económica.
- A pesar de ese nivel más bajo de actividad, el número de desempleadas es más alto que el de parados (masculinos): durante los años de crisis, y como consecuencia del estallido de la burbuja inmobiliaria, hubo más hombres

⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. “El sistema español de protección por desempleo: eficacia, equidad y nuevos enfoques”, en: AA.VV. *La protección por desempleo en España. XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2015, p. 201.

⁷ No por casualidad el 55,3% de los perceptores de subsidios asistenciales por reunir un período de cotización insuficiente para acceder a la prestación contributiva afectaba a mujeres [Fuente: SEPE, agosto de 2016.]

⁸ Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (tercer trimestre de 2016).

⁹ CES, *Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España*, CES, Madrid, pp. 40-41.

desempleados en términos absolutos, al contrario de lo que había sido la regla hasta ese momento. A partir del cuarto trimestre de 2015, vuelven a ser más numerosas las desempleadas. Ello explica que vuelva a abrirse brecha en la tasa de desempleo: 20,6% en el caso de las mujeres, tres puntos superior a la que corresponde a los hombres.

Este desequilibrio es aún más marcado si atendemos a los datos de paro registrado. Así, en noviembre de 2016, más del 56% de personas paradas eran mujeres (2,1 millones del total de 3,8 millones)¹⁰. Este dato –unido a que revela que la población ocupada femenina es inferior en 1,7 millones a la masculina– estaría poniendo de manifiesto una mayor inestabilidad laboral. En concreto, el hecho de que un 51,2% de las altas en prestación contributiva por despido individual correspondan a mujeres revelaría una vulnerabilidad de las trabajadoras frente al despido¹¹.

- Otra de las desventajas que sufren las mujeres tiene que ver con su mayor presencia en las actividades económicas sumergidas. Aquí se incluyen, como mejor ilustración, la prostitución y otras actividades ligadas al comercio del sexo¹². Pero también deben mencionarse por su indiscutible relevancia los trabajos familiares –definidos por el Estatuto de los Trabajadores a efectos de su exclusión del ámbito de aplicación de esta norma en el artículo 1.3, e)–, que son desempeñados dentro de una explotación familiar (habitual en la agricultura, pesca, comercio...) de la que generalmente no son titulares las mujeres que aportan su trabajo sin reconocimiento –o un reconocimiento limitado– de sus derechos¹³.
- Las condiciones de empleo y de trabajo también reflejan una mayor precariedad, vulnerabilidad, de las mujeres. El problema de la temporalidad –en muchos casos injustificada– les afecta más intensamente (27,2%, un punto más que los hombres) por mucho que la crisis económica y el drástico ajuste en términos de empleo provocara un estrechamiento de la diferencia entre sexos que ahora parece volver a abrirse. Mucho más evidente es el contraste en el trabajo a tiempo parcial: casi tres de cada cuatro personas con este tipo de contrato (73,6%) son mujeres, con lo que ello implica a efectos de remuneración y de consiguiente (infra)cotización¹⁴. No debe extrañar por ello que el número de beneficiarios con prestación contributiva por desempleo parcial –sea porque provengan de una relación laboral a tiempo parcial, sea porque se compatibilice la prestación con un empleo a tiempo parcial– corresponda en un 75% de los casos a mujeres y tan sólo un 25% a hombres¹⁵.

¹⁰ Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (www.empleo.gob.es).

¹¹ Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (www.empleo.gob.es). Datos correspondientes a agosto de 2016.

¹² Vid. QUESADA SEGURA, R. “Género y trabajo informal”, en: AA.VV. (dir. J.L. MONEREO PÉREZ y S. PERÁN QUESADA) *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida*, Comares, Granada, 2016, p. 181 ss.

¹³ De nuevo: QUESADA SEGURA, R. “Género y...”, *op. cit.*, pp. 170 ss.

¹⁴ Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (tercer trimestre de 2016).

¹⁵ LAGO PEÑA, M. “Análisis gráfico: Recorte en la protección por desempleo en España”, *Cuadernos de acción sindical*, octubre de 2015, Confederación Sindical de CCOO, p. 11.

- En esta línea cabe enmarcar también la significativa y persistente brecha salarial (diferencia en el salario promedio anual) entre hombres y mujeres, que supera en la actualidad el 23%. En la misma alarmante, se constata que un 55% de los trabajadores tienen un nivel de ingresos inferior a dos veces el salario mínimo interprofesional (casi un 19% no llega al umbral del SMI)¹⁶.
- Por último, cabe también mencionar en este punto que las mujeres se ven perjudicadas por un diseño normativo de la cobertura por desempleo que deliberadamente excluye una actividad laboral [artículo 251.1, d) TRLGSS], la desempeñada como empleadas de hogar¹⁷, que se caracteriza por su fuerte feminización: no sólo porque casi el 90% de quienes desarrollan estas tareas son mujeres, sino porque representan un significativo 7% de la población total femenina ocupada¹⁸

Mención aparte merece la falta de reconocimiento ('productivo') de las actividades de cuidados a dependientes (hijos y mayores) y de apoyo a la familia, en general, que protagonizan casi de forma exclusiva las mujeres. Esta invisibilidad de tareas que resultan imprescindibles para el desarrollo de la economía productiva genera un grave perjuicio, pues les expulsa del mercado laboral o limita su participación en éste; pero además el que se trate de actividades fuertemente feminizadas refuerza los roles de género y estereotipos de la sociedad que resulta muy difícil de combatir.

Datos ilustrativos de esta injusta realidad son la alta proporción de mujeres cuya inactividad responde a la atención de las labores del hogar (alrededor de un 90% del total de inactivos por esta causa¹⁹), a los cuidados de personas dependientes (95%) y a otras responsabilidades familiares o personales (93%). Y este protagonismo femenino en los cuidados se proyecta también sobre el mercado laboral. Así, entre la población ocupada, el porcentaje de mujeres que disfrutan de excedencias para el cuidado de hijos y familiares es abrumadoramente superior al de los hombres: 93,3% y 84,6% en 2015, respectivamente. En la misma línea, la proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial por razón de cuidado de personas dependientes o por otras responsabilidades familiares es también muy elevada (95,3% y 92,3%, respectivamente)²⁰.

Dentro de un sistema de protección social esencialmente contributivo, el desarrollo de este tipo de tareas 'invisibles' sitúa a muchas mujeres en una posición de evidente subordinación y vulnerabilidad con todas las implicaciones que ello tiene. Centrando la atención en los cuidados, cabe constatar desde una perspectiva general que existen algunas

¹⁶ Fuente: *Encuesta de Estructura Salarial 2014* (INE), noviembre de 2016.

¹⁷ La naturaleza laboral de la relación es indiscutible por mucho que se caracterice y regule como relación laboral de carácter especial. Véase el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Pese a que la Disposición Adicional 2ª de esta norma instaba al Gobierno a elaborar un acuerdo de la "... viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera", tal compromiso no se llegó a cumplir. Hoy este tipo de actividad da lugar a la inclusión en el Sistema especial para empleados de hogar dentro del Régimen General (artículos 250 ss. TRLGSS).

¹⁸ Según los datos de la EPA (INE) correspondientes al segundo trimestre de 2016, 630.300 personas realizaban esta actividad, de las cuales 561.500 eran mujeres que representaban el 6,7% del total de ocupadas.

¹⁹ Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (tercer trimestre de 2016).

²⁰ Fuente: Instituto de la Mujer a partir de datos EPA (INE).

prestaciones familiares de naturaleza contributiva que, de forma modesta, vienen a paliar las lagunas e insuficiencias de cotización (una parte del problema) a través del reconocimiento del tiempo dedicado a tareas de cuidado como periodo cotizado. Dejando a un lado el complemento por maternidad en las pensiones contributivas (artículo 60 TRLGSS), lo más destacable son las tímidas medidas de lo que la LGSS denomina “protección de la familia”²¹.

La más importante es la prestación familiar ‘contributiva’ prevista en el artículo 237 TRLGSS, en virtud del cual, que se reconoce “... la consideración de período de cotización efectiva” a “los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores [...] disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción” (apartado 1) y “de otros familiares, hasta el segundo frado de consanguinidad o afinidad” que cumplan ciertos requisitos de incapacidad y dependencia económica (apartado 2). En idéntica línea, el mismo precepto extiende esta fórmula de cobertura a los períodos de reducción de jornada para el cuidado de menores y de familiares al amparo del artículo 37.6 ET: las cotizaciones abonadas durante ese tiempo “se verán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido” durante un mayor o menor período según se trate de menores o de otros familiares (apartado 3). Y, por último, se contemplan igualmente beneficios por cuidado de hijos o menores que se articulan como periodos cotizados (hasta un máximo de 270 días por hijo) para dar protección a situaciones de interrupción de “... la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación”.

El problema, común a las tres previsiones mencionadas, es que el reconocimiento de los periodos de cotización ‘ficticia’ se aplica al grueso de las contingencias protegidas (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad; junto a riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal, en el supuesto de reducción de jornada y de beneficios por cuidados), excluyendo en los tres casos la protección por desempleo: por omisión, en los dos primeros casos (apartados 1 y 3 del artículo 237 TRLGSS); y de forma explícita en el último de ellos en el que se proclama que “(l)os periodos computables en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos se aplicarán a todas las prestaciones, excepto a las prestaciones y subsidios por desempleo...”²².

2.2. El agotamiento del sistema ante el paro de larga duración como segundo eje (indirecto).

Un segundo eje explicativo del peor tratamiento recibido por las mujeres en el sistema de protección por desempleo tiene que, de forma indirecta, con la incapacidad de dicho sistema para dar una respuesta adecuada a situaciones de paro masivo y enquistado, que se

²¹ GRAU PINEDA, C. – RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 40 ss.

²² Artículo 6.4 del *Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social*.

prolongan en el tiempo dificultando extraordinariamente la reinserción de las personas desempleadas afectadas. Este agotamiento del modelo pone de manifiesto la existencia de insuficiencias relacionados con la propia articulación jurídica de la acción protectora (problemas endógenos), al tiempo que se agrava como consecuencia de una orientación de la política económica que prima la reducción del déficit público sacrificando el empleo y su calidad²³. Lo que aquí interesa destacar es que las principales víctimas de esta creciente desprotección son, de nuevo, las mujeres.

Ya hemos visto que a pesar de que la tasa de actividad femenina es sensiblemente inferior a la masculina el número (absoluto) de desempleadas es mayor que el de trabajadores parados, algo que se refleja en una significativa diferencia de tres puntos porcentuales en la tasa de desempleo. Lo llamativo es que si las mujeres paradas representan un 50,8% de la población total sin empleo, la proporción de paradas se incrementa al 52,3% cuando tomamos como referencia el paro de larga duración (más de un año en desempleo)²⁴. Cabe observar que el desequilibrio en detrimento de las mujeres es aún más claro si tomamos como referencia las personas paradas en edades comprendidas entre los 30 y 50 años, pues en tal caso las mujeres representan el 56,4% del total²⁵. Además hay que hacer notar que la crisis económica que estalla en 2008 provocó una fuerte caída del porcentaje de desempleadas de larga duración: pasamos de tasas superiores al 60% antes de aquel año a porcentajes en el entorno del 45% desde 2010. El ajuste de empleo masculino ligado al sector inmobiliario, característico de la primera fase de la crisis, explica esta evolución que empieza a corregirse en 2013, momento en el que vuelve a crecer la proporción de mujeres que llevan más de un año sin encontrar un empleo.

Lo cierto es que este enquistamiento de las situaciones de desempleo que afecta de forma más intensa a las mujeres tiene efectos negativos graves. De un lado, se ven más expuestas al riesgo de agotar las distintas prestaciones y subsidios existentes; así lo revelan las altas en el nivel asistencial motivadas por el agotamiento de la prestación contributiva pertenecía a mujeres (53,4% son mujeres), el número de perceptores de la renta mínima de inserción (52%) y, en particular, el número de participantes en el Programa de Activación para el Empleo (64%). Por otro lado, más allá de la (des)protección económica ante el desempleo, es evidente que esta situación dificulta la reincorporación al mercado laboral ante la posible obsolescencia de las competencias y capacitaciones profesionales. En este sentido, la evolución descrita parece poner de manifiesto la falta de eficacia de las políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres, pese a encontrarse entre los colectivos prioritarios en el desarrollo de la Estrategia Española de Activación para el Empleo²⁶.

²³ Ampliamente sobre esta evolución: SUÁREZ CORUJO, B. “El colapso de la protección por desempleo en tiempos de crisis”, *Derecho de las relaciones laborales*, n° 7, 2016, pp. 655 ss.

²⁴ Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (segundo trimestre de 2016).

²⁵ Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (segundo trimestre de 2016).

²⁶ Artículos 2, d) y 4bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Sobre este particular: PERÁN QUESADA, S. “Género y políticas de empleo” [en: AA.VV. (dir. J.L. MONEREO PÉREZ) *Las políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), pp. 779 ss.].

2.3. Los recortes de 2012 y 2013 como tercer eje de discriminación.

El bienio 2012-2013 se caracterizó por la concentración de ‘reformas’ estructurales de calado en el ámbito sociolaboral. La protección por desempleo no es una excepción a pesar de que también en este periodo se impulsan medidas extraordinarias que extienden, siquiera modestamente, la acción protectora (Programa de Activación para el Empleo como mejor ilustración). En concreto, la suma de (pequeños) recortes normativos que afectan a los niveles contributivo y asistencial²⁷ van a conformar una reforma ‘invisible’ que responde a tres principios inspiradores²⁸: la reducción de la partida de gasto dedicada a la protección económica del desempleo, la apuesta por una salida del paro a cualquier precio y el reforzamiento del control y de las sanciones.

A la vista de esas directrices, cabría pensar que los recortes son neutros en términos de género. Bien al contrario, puede afirmarse que han afectado en mayor medida a las mujeres amplificando con ello las desigualdades ya existentes. Los aspectos más destacables son los siguientes.

No cabe duda de que lo más relevante son los recortes que afectan a la protección por desempleo de quienes trabajan a tiempo parcial que, como ya se ha apuntado, mayoritariamente (tres cuartas partes) son mujeres. Por un lado, hay que señalar el refuerzo de la contributividad de la acción protectora en búsqueda de una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y la cuantía de la prestación²⁹. Unido a otros problemas que no se corrigen –como la infraprotección de los trabajadores a tiempo parcial ‘vertical’ (quienes concentran en un número reducido de días las horas de trabajo)–, esta mayor exigencia repercute negativamente en la cuantía de la prestación contributiva. Además, los ajustes restrictivos también afectan a la cuantía del subsidio asistencial en caso de pérdida de trabajo a tiempo parcial. En particular, frente al reconocimiento de la cuantía ordinaria (80% del IPREM), desde 2012 se percibe un monto que es calculado de forma proporcional a las horas previamente trabajadas³⁰.

Otra de las modificaciones con un significativo impacto negativo en la cobertura por desempleo es el duro ajuste sufrido en 2012 por el subsidio para mayores de 55 años. Algunos aspectos en particular afectan en particular a las trabajadoras desempleadas³¹. Es el caso de la reconfiguración del requisito de carencia de rentas sustituyendo un criterio de dimensión individual por una más restrictiva vinculación a la unidad familia³², el cual es más

²⁷ Se trata, fundamentalmente, del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (artículos 17 ss.); *Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo* (Disposición Final 1ª) y *Real Decreto-ley, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social* (artículos 6 ss.).

²⁸ De nuevo: SUÁREZ CORUJO, B. “El colapso...”, *op. cit.*, p. 663.

²⁹ PÉREZ DEL PRADO, D. *La compatibilidad del trabajo con la protección por desempleo*, Tirant lo Blanc, Valencia, 2015, pp. 47 ss.

³⁰ Artículo 278.1 TRLGSS.

³¹ GALA DURÁN, C. “Análisis crítico de la protección por desempleo de los trabajadores de mayor edad como vía de transición hacia la jubilación”, en: AA.VV. *La protección por desempleo: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2015, p. 279

³² No basta con que el solicitante carezca de rentas superiores al 75% del SMI, sino que además se exige que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número

(...)

probable que perjudique a un mayor número de mujeres dada la más habitual subordinación económica de éstas en las parejas de esa edad. También cabe referirse a la reducción de la cotización de la entidad gestora por la contingencia de jubilación (rebaja de la base de cotización del 125% al 100% de la base mínima vigente), una medida que ha de perjudicar más a aquellas personas con trayectorias laborales más cortas, irregulares y con percepciones salariales más bajas.

Igualmente debe mencionarse que el endurecimiento de los requisitos formales de acceso (inscripción como demandante de empleo) y mantenimiento de la prestación (en salidas al extranjero) tiene una mayor incidencia en las mujeres en la medida en que el número de paradas registradas supera en casi medio millón el de hombres.

3. LA DESPROTECCIÓN DE LAS DESEMPLEADAS: PRESENTE Y (NEGRAS) PERSPECTIVAS

La confluencia de estos tres ejes ofrece como resultado un deterioro de la acción protectora que reciben las trabajadoras desempleadas. Es cierto que a primera vista podría pensarse que la posición relativa de las mujeres respecto de los hombres ha mejorado, dado que de los casi dos millones (1,92) de beneficiarios totales ligeramente algo más de la mitad son mujeres (50,4%)³³. De hecho, a lo largo de los últimos años las desempleadas beneficiarias de prestaciones/subsidios han pasado de representar en el nivel contributivo un 39% en 2010 al actual 50,4%, al tiempo que, de forma menos marcada pero también al alza, refuerzan su posición en el nivel asistencial subiendo del 46,8% al 50,2% en idéntico periodo.

Sin embargo, esta mejora relativa poco tiene que ver con un incremento de la protección. Más bien es el reflejo de la evolución de la crisis y su impacto sobre los trabajadores (masculinos). Así, la fortísima destrucción de empleo de la primera recesión (2008-2009) afectó de forma más intensa a los hombres (mayoritarios en el sector de la construcción), lo que explica el intenso crecimiento de este colectivo en el sistema de protección por desempleo. En la segunda parte de la crisis y en la poscrisis (recuperación con persistentes altas tasas de desempleo), los hombres consiguen salir del paro con mayor facilidad³⁴ lo que explica que ahora sólo el 44% de las personas paradas registradas sean hombres.

Por eso hay que denunciar el agravamiento de la precaria posición de las mujeres (también) en el sistema de protección por desempleo que se produce en paralelo a la evolución –menos favorable a las mujeres– del mercado de trabajo. Dos indicadores así lo ponen de manifiesto.

de miembros que la componen, no supere ese mismo 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (artículo 275.4 TRLGSS).

³³ Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (www.empleo.gob.es), octubre 2016.

³⁴ Desde 2015, el ritmo de reducción del desempleo es mayor para los hombres que para las mujeres, como demuestran los datos de la EPA (INE). Por ejemplo, en el segundo trimestre de 2016, el número de parados masculinos descendió respecto al anterior trimestre un -5,4%, mientras que el porcentaje para las mujeres fue del -3,7%; en el primer trimestre, la tasa de variación intertrimestral fue del -0,4% para los hombres, mientras que para las mujeres fue positiva (+0,9%).

Por un lado, se constata un fuerte deterioro de la cobertura. Ciertamente este debilitamiento de la acción protectora es común a ambos sexos, como demuestra la alarmante caída de la tasa de cobertura general en los últimos años, desde el 78,4% en 2010 al 54,1% en la actualidad³⁵. El problema para las mujeres es que su posición relativa es peor de forma constante, pues este indicador siempre es inferior para ellas respecto de los hombres desempleados en alrededor de 6 puntos³⁶. Así, el número de beneficiarias de prestaciones/subsidios por desempleo se ha reducido, desde 2012, un 29% en el nivel contributivo y un 24% en el asistencial³⁷.

Por otro lado, la calidad de la protección también se resiente. Se aprecia un claro sesgo desde esta perspectiva reflejado en que las mujeres son mayoritarias en los niveles de protección más precarios (PRAE, RAI, renta agraria y subsidios de trabajadores eventuales agrarios)³⁸. Pero, además, la imparable caída de la cuantía media de las prestaciones contributivas desde 2012 afecta de forma más intensa a las desempleadas en la medida en que es para ellas alrededor de un 20% inferior³⁹.

Como reflexión final, cabe advertir sobre las sombrías perspectivas para las mujeres en el sistema de protección social, en general, y de desempleo, en particular. La ‘salida’ de la crisis, el escenario de poscrisis en el que nos encontramos, pone de manifiesto de forma cada vez más clara que las (mal llamadas) reformas estructurales que se han llevado a cabo en los últimos años –fundamentalmente en 2012 y 2013– no sólo no han servido para corregir los problemas y debilidades más enquistadas del modelo de protección por desempleo y del mercado de trabajo sobre el que pivota. Sino que, más bien, han agravado muchas de estas insuficiencias con el consiguiente impacto negativo en bienestar social.

Una de las caras más dramáticas en este ámbito es la brecha de género. Todo parece indicar que la posición de las mujeres ha salido mal parada de los devastadores años de crisis. Pese a que en términos relativos el impacto especialmente negativo recayó sobre los hombres en el inicio, las diferencias entre sexos han ido poco a poco recomponiéndose. Hoy la situación de las mujeres respecto de los hombres resulta cada vez más parecida a la existente antes de la crisis, lo que implica para ellas una mayor vulnerabilidad de las mujeres ante el desempleo y unas proyecciones desoladoras en materia de igualdad y empleo.

³⁵ Fuente: SEPE (octubre 2016). Recuérdese que la tasa de cobertura se define como el cociente entre el número total de beneficiarios de prestaciones y la suma del número de parados registrados en SISPE con experiencia laboral y los beneficiarios del subsidio de eventuales agrario (www.empleo.gob.es).

³⁶ CCOO, “Análisis gráfico: Recorte en la protección por desempleo en España”, *Cuadernos de Acción Sindical*, octubre 2015, p. 10. En agosto de 2016 esa diferencia era incluso mayor: mientras que el 59,8% de los hombres parados percibían algún tipo de prestación, el porcentaje de las mujeres paradas receptoras de prestación era tan sólo del 51,4%.

³⁷ Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (www.empleo.gob.es).

³⁸ En agosto de 2016, el porcentaje de mujeres receptoras de estos programas era: 64,3% en el Programa de Activación para el Empleo; 51,9% en la Renta Activa de Inserción; 66,1% en subsidio de eventuales agrario y 53,3% en renta agraria. (Fuente: SEPE).

³⁹ En julio de 2015, el importe medio de la prestación contributiva de las mujeres ascendía a 703 euros, muy inferior a la prestación media masculina, 869 euros. *Vid.* CCOO, “Análisis gráfico: Recorte...”, *op. cit.*, p. 11.