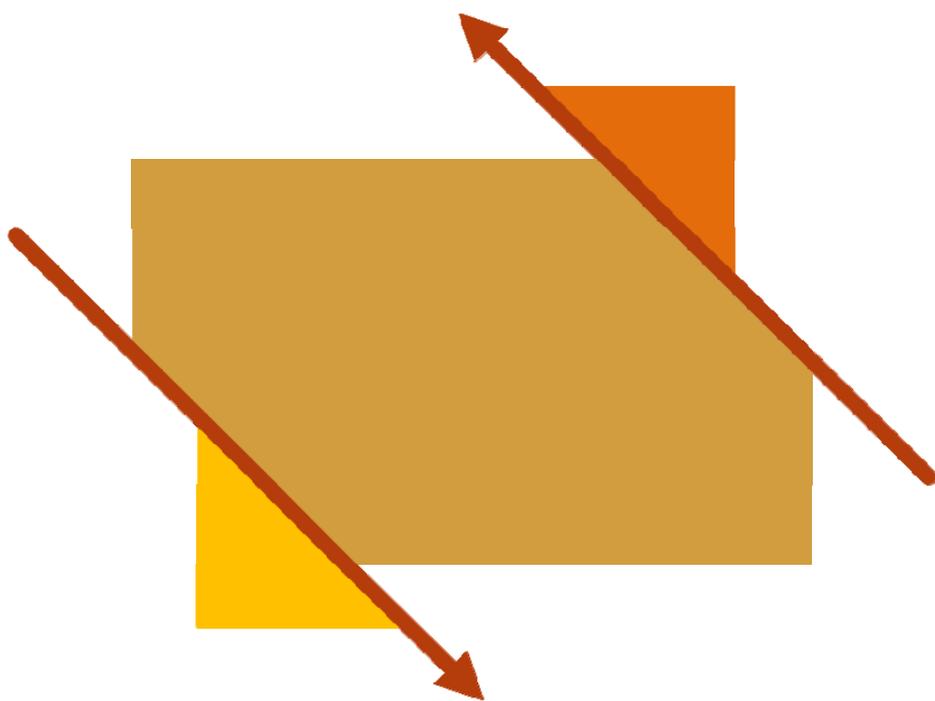


# Boletín del Observatorio de la Desigualdad en Aragón (OBDEAR)



**Nº1** (nueva época)

*Abril-Mayo 2022*

**PRESENTACIÓN**

**DESTACAMOS EN ARAGÓN**

**DESTACAMOS EN ESPAÑA**

**DESTACAMOS  
INTERNACIONAL**

**RECOMENDAMOS**

**Estudios**

**Jornadas, congresos y  
actividades académicas**

# Presentación

El Observatorio de la Desigualdad en Aragón se concibe así como un primer paso para que Aragón pueda dotarse de herramientas adecuadas para generar indicadores estables de desigualdad en diversos ámbitos, que faciliten un análisis informado y nutran el debate social sobre estas cuestiones.

La puesta en marcha del «Observatorio de la desigualdad en Aragón», tiene como fin proporcionar herramientas para enriquecer la reflexión sobre la desigualdad en el contexto de la sociedad aragonesa. El objetivo es dotar a ésta de la información que necesita para comprender cómo ha cambiado la crisis los escenarios de la desigualdad, qué horizontes tenemos por delante, y cómo podemos incidir en la situación para acomodar la realidad a parámetros democráticamente deseables a través de la acción pública.

En esta nueva etapa, en la reunión de Constitución de la Comisión Interdepartamental de 30 de marzo de 2021 se acordó nombrar a David Pac Salas como Director Técnico del Observatorio de la Desigualdad de Aragón. Hemos renovado el [equipo técnico](#). Continúan Alessandro Gentile y Ana Lucia Hernández. Y se han incorporado Eduardo Chavez Molina, Sandra Fachelli, Tatiana Iñiguez Berroque y Jaime Minguijón Pablo. Agradecer al anterior equipo, capitaneado por Pau Marí-Klose, la labor desarrollada durante este tiempo. También hemos renovado la [página web](#).

En este número destacamos:

1. Primeras Becas Salario en Aragón: 950 euros para ayudar a universitarios/as brillantes procedentes de familias humildes
2. Igualdad en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
3. El empleo de hogar y las mujeres inmigrantes
4. Plan de Retorno de Talento Joven a Aragón
5. La igualdad de género ha progresado considerablemente en España en los últimos 20 años
6. Ley Estatal de Servicios Sociales
7. La Clases sociales y riesgos de pobreza y aumento de la desigualdad en Latinoamérica, en tiempos de pandemia

# D ESTACAMOS EN ARAGÓN

## **Primeras Becas Salario en Aragón: 950 euros para ayudar a universitarios/as brillantes procedentes de familias humildes**

El Gobierno de Aragón ha concedido las primeras becas salario, que ayudarán con 950 euros al mes a universitarios que posean un expediente académico brillante y procedan de familias humildes. Este programa cuenta con un presupuesto de 1,7 millones de euros hasta 2026, y que aspira a consolidarse e ir creciendo en los próximos años hasta dar cobertura a 120 estudiantes. Estos 9.500 euros anuales, percibidos durante los 10 meses del curso universitario, durante los diez meses del curso universitario, las convierte en las becas para estudios universitarios mejor dotadas de toda España. El abono de las mismas se realiza en dos pagos parciales: uno de 2.850 euros antes de que acabe el año y otro de 6.650, ya en el próximo ejercicio.

El programa de becas-salario pretende contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades educativas universitarias, independientemente del entorno socioeconómico de procedencia. Mediante la concesión de 11 becas a jóvenes aragoneses y aragonesas, el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento del Gobierno de Aragón busca que estos/as jóvenes puedan desarrollar enteramente su capacidad y talento, dedicándose plenamente a sus estudios universitarios.

La concesión se ha realizado a siete chicas y cuatro chicos, con una nota de acceso a la universidad entre el 9,027 y el 9,755, que habían sido beneficiarios el curso anterior de una beca del Ministerio de Educación para estudios postobligatorios. Otro de los criterios era la renta familiar del / de la estudiante y que él o ella estuviera matriculado/a en un mínimo de 60 créditos en estudios universitarios, siendo el precio máximo por crédito máximo 80,40 euros. Por último, durante el disfrute de la beca, los/las estudiantes no podrán trabajar ni por cuenta ajena, ni por cuenta propia, salvo que la actividad laboral esté vinculada a grados con formación dual.

En cuanto a los estudios que cursan los/las beneficiarios/as: dos cursan Medicina, dos Matemáticas y el resto está matriculados/as en Lenguas Modernas, Magisterio en Educación Infantil, Periodismo, Estudios Ingleses, Física,

Estudios Clásicos y Marketing e Investigación de Mercados.



Estas becas-salario son compatibles las ayudas a la matrícula del Ministerio de Educación, o las becas de movilidad, como las Erasmus+, o las becas que convoca la DGA. El criterio para poder renovar la beca durante los siguientes cursos será aprobar la totalidad de los créditos matriculados, y cumplir con una nota media mínima, resultado de su rendimiento académico, la cual varía en función de las distintas ramas de conocimiento. Así, en Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, la nota media del expediente deberá de ser, como mínimo, 7,50; en Ciencias de la Salud, la nota deberá estar por encima del 6,50; y en Ciencias e Ingeniería y Arquitectura, se ha fijado en 5,50.

Las bases de las becas establecen que su duración para grados de 240 créditos será, como máximo, de cuatro cursos académicos contando la concesión inicial y las tres renovaciones en los cursos subsiguientes. En los títulos de una duración mayor (6 años académicos), la duración no será superior a la de los cursos en que se estructure.

Las becas salario suponen, por tanto, un paso más hacia la equidad educativa y la justicia social.

## Igualdad en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

El Departamento trabaja desde hace años en la visibilidad y empoderamiento de las mujeres que viven en el mundo rural aragonés. En esta tarea trabajamos en colaboración con el área de mujeres rurales del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; varios departamentos de la Universidad de Zaragoza; organizaciones agrarias y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

Recientemente se acaba de publicar la memoria de actividades en igualdad del año 2021. Se encuentra en la nueva [página web](#) de igualdad del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. En este [enlace](#) podéis consultar la memoria:

Las acciones principales que se han realizado hasta la fecha:

### 1. Promover planes de carrera dentro de las organizaciones

1.1. Colaboración con las cooperativas agroalimentarias de Aragón, así como con AMCAE (Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España) para el fomento de la incorporación de mujeres en las juntas rectoras de las cooperativas agrarias

1.2. Apoyo a la figura de la Titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Una persona del departamento forma parte de la Comisión del Ministerio de Agricultura para la revisión de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Esta figura visibiliza el papel de las mujeres en las explotaciones agrarias.

### 2. Favorecer la promoción y reconocimiento del talento/ Mostrar el ejemplo de casos de éxito e inspiradores para el sector

2.1. Celebración de jornadas, especialmente en torno a la conmemoración del día de las mujeres rurales el 15 de octubre. Cada año se centra en un tema distinto. Este año 2021 se ha centrado en la oportunidad que representa la nueva programación de la PAC para alcanzar la igualdad efectiva. El próximo año el tema será el papel de las mujeres en la lucha contra el cambio climático.

2.2. Elaboración de vídeos para dar a conocer mujeres que sirvan de referentes. Se cuelgan en el canal de YouTube del Gobierno de Aragón dándoles difusión en nuestra página web y en redes sociales.

2.3. Creación de una [página web](#) con datos estadísticos de los últimos 10 años, tanto de población, como mercado laboral agrario, solicitudes de PAC o actividades agroalimentarias desagregadas por sexos.

2.4. Exposición “Ellas son campo”, con fotos y textos que ponen en valor el papel de las mujeres en el medio rural aragonés. También incluye vídeos de mujeres inspiradoras. Esta exposición está circulando por las diferentes comarcas aragonesas durante todo el año y se seguirá prestando mientras tenga demanda. Ha recorrido ya 14 comarcas.

### 3. Reconocer y apoyar el emprendimiento

3.1. En la página web hay un apartado de recursos disponibles para apoyar a las mujeres que desean emprender.

### 4. Dar visibilidad y apoyo al Desarrollo Rural

4.1. Con fondos de la UE y el PDR se apoyan proyectos del medio rural, dando prioridad a proyectos liderados por mujeres.

### 5. Destacar la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito sectorial. Escuchar, analizar, interpretar y comunicarse de forma eficiente, reconocer las necesidades y facilitar las relaciones interpersonales.

5.1. Estudios de género en el medio rural. En colaboración con la Universidad de Zaragoza se han realizado una serie de análisis de la situación de las mujeres en las diferentes comarcas aragonesas que están ayudando a plantear medidas teniendo en cuenta las demandas y necesidades de las mujeres aragonesas.

5.2. Creación de una cuenta de correo electrónico: [mujeresrurales@aragon.es](mailto:mujeresrurales@aragon.es). Sirve como vía de comunicación con las personas u organizaciones que están trabajando en la materia para que informen de sus actividades y poder darles difusión en la página Web mencionada y también para que las mujeres rurales hagan llegar sus inquietudes, quejas o preguntas para poder tenerlas en cuenta. Este año 2021 se han contestado más de 100 consultas.

5.3. Colaboración con las entidades y organizaciones agrarias que trabajan en favor de la igualdad: especialmente ARAME, FADEMUR y CERES. Tenemos pendiente la creación de una mesa de trabajo estable.

### ***El empleo de hogar y las mujeres inmigrantes.***

El empleo de hogar y de los cuidados, es una modalidad del servicio de proximidad, que se caracteriza por prestar servicios a personas particulares, no a empresas. Dicha ocupación engloba tanto las tareas de mantenimiento de la infraestructura de la casa como los cuidados de los miembros de la familia empleadora: niños/as, personas mayores y/o enfermos dependientes. Es posible distinguir tres tipos de contratación en función del tiempo de presencia en el hogar empleador, las condiciones laborales y la intensidad del vínculo con los empleadores: interna, externa fija y externa por horas.

En España, el sector de los cuidados, en donde se inserta un porcentaje significativo de mujeres inmigrantes, se caracteriza principalmente por una aguda precariedad laboral. Ser mujer, inmigrante y trabajadora del hogar y de los cuidados, significa hoy en día precariedad laboral y desigualdad social. Los datos nos muestran que este sector se ha convertido en el principal nicho laboral para las mujeres inmigrantes en España. En 2017, la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística registró 565.000 personas ocupadas en el empleo doméstico y de cuidados, de las cuales el 90% eran mujeres, y casi el 65% de ellas eran extranjeras. Un sector caracterizado por bajos salarios, inestabilidad laboral y una mayor exigencia de tiempo disponible para desempeñar todas las tareas que suponen el cuidado y la atención personal.



La emergencia sanitaria del covid-19 ha agudizado esta precariedad laboral en un colectivo de por sí ya muy vulnerable, tanto por su condición de género y por su estatus de legalidad como inmigrantes, acarreando unas consecuencias fundamentales para el debate público. Los datos del Ministerio de Trabajo y

Economía Social indican que solamente en los meses de marzo y abril de 2020 dejaron de cotizar casi 18.000 empleadas del hogar, pasando de 393.865 empleadas en el mes de febrero a 375.868 en abril. Este descenso de afiliadas en las semanas con más intensidad de los contagios del covid-19 es significativo de la situación que vivieron estas mujeres, y que afectó particularmente a las inmigrantes, porque sin un contrato de trabajo no pudieron renovar sus tarjetas de residencia.

Durante los primeros meses de pandemia, las asociaciones de empleadas de hogar, como el caso de la *Asociación de Trabajadoras del Hogar de Zaragoza*, cobraron especial relevancia para dar visibilidad a lo que estaba ocurriendo, reivindicando un trato justo por parte de los empleadores y de las instituciones. Además, ante la poca eficacia de las medidas tomadas por la administración pública, consideradas como insuficientes y escasas, como el subsidio para empleadas de hogar implementado durante la pandemia, las asociaciones, junto con otras entidades de la sociedad civil, se organizaron para atender las necesidades de las empleadas, apoyando material y emocionalmente.

Desde 1988, el 30 de marzo se celebra el *Día Internacional del Empleo de Hogar y los Cuidados*, fecha idónea para reivindicar los derechos de este sector altamente precarizado. Este año 2022, el gobierno central ha iniciado los trámites para la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Este Convenio garantiza que los derechos de las empleadas de hogar disfruten de las mismas condiciones laborales aplicables al resto de las personas trabajadoras. Uno de los principales cambios que se prevé es el derecho a la protección por desempleo y condiciones de igualdad de trato en cuanto a descansos y vacaciones con el resto de los y las trabajadoras. Tras su ratificación, el principal reto para España será lograr que el trabajo decente sea una realidad para este sector, a través de la regulación del salario y las cotizaciones de estas empleadas

## Plan de Retorno de Talento Joven a Aragón

Con la crisis del 2008-2014, muchas personas jóvenes deciden emigrar en búsqueda de perspectivas laborales y profesionales más halagüeñas en el extranjero. A pesar de la recuperación económica, desde 2015, se mantiene el flujo de salida de nacionales españoles con menos de 35 años de edad, con una intensidad menor respecto al periodo anterior de inestabilidad. El debate político sobre este fenómeno se centra en dos aspectos: primero, evitar que la migración de jóvenes sea forzada por razones estructurales como la precariedad y la falta de oportunidades laborales y, la segunda, proporcionar condiciones favorables y dignas para el retorno voluntario de quien está realizando su actividad profesional en el extranjero y quiera fomentarla en España. Se trata, entonces, de diseñar políticas para retener y, sobre todo, para repatriar a los así denominados “cerebros en fuga”, eso es, a aquellos hombres y mujeres altamente cualificados que quisieran regresar a su país de origen.

El conjunto de la literatura existente en ciencias sociales y en economía defiende una postura de necesidad y urgencia con respecto a la repatriación del talento nacional emigrado, tanto como apuesta para el desarrollo económico, a través del capital acumulado de éstas personas en el periodo previo a la emigración y obtenido durante la estancia, y también como medida política para estabilizar el balance y la estructura demográfica. Con estos objetivos principales, el Consejo de Ministro del primer Gobierno presidido por Pedro Sánchez aprueba el Plan de Retorno a España en marzo de 2019, en el marco del cual se insertan los planes de retorno que cada Comunidad Autónoma plantea y ejecuta para su propia población joven emigrada.

En 2009, los jóvenes aragoneses (20-34 años) residentes en el extranjero son 4.162 y aumentan un 149% en nueve años, llegando a 7.751 en 2018. El Plan de Retorno de Talento Joven en Aragón se aprueba en octubre de 2018 (pero se articula de forma efectiva en el primer trimestre de 2019), queda adscrito a la Oficina de Retorno del Instituto Aragonés de la Juventud, que se encarga de las funciones de instrucción del procedimiento, coordinación y tramitación administrativa y técnica de las medidas incluidas en el plan, y es también responsable de las tareas de comprobación, validación y revisión de las solicitudes de ayudas al retorno, implicando a

todos los departamentos y organismos del Gobierno autonómico.

Este Plan se ampara en el artículo 20 de la Ley Orgánica 5/2007 de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, que establece: “Impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón”. Está dirigido a personas jóvenes de 18-35 años residentes en el extranjero y que han vivido en Aragón durante un período mínimo ininterrumpido de 12 meses durante los últimos 15 años (indicando la última fecha de salida de la región).

El Plan de Retorno de Talento Joven a Aragón se ejecuta de manera plurianual (2018-2022) y está orientado a proporcionar un entorno favorable para los solicitantes que quisieran regresar a su tierra. En concreto, esto se traduce en el establecimiento de: 1) un sistema de reconocimiento de la formación y la experiencia adquirida en las estancias en el exterior (a través de específicos procesos de homologación y convalidación de las credenciales formativas adquiridas); 2) unas medidas de acompañamiento al retornante más allá del momento de la vuelta para dar tiempo a su adaptación y normalización dentro del tejido social de destino, con una dotación de 3.000 Euros por beneficiario (incluyendo la cobertura de los gastos de viajes, de traslado de mobiliario y enseres y de alojamiento en régimen de alquiler para dos meses, cuando no se disponga de residencia habitual); 3) unos canales de comunicación bidireccional entre la administración autonómica y los jóvenes aragoneses que han tenido que emigrar y de quienes han vuelto, con la constitución de un Observatorio para el diagnóstico de cada situación particular y de un Foro en que ellos mismos puedan intercambiar experiencias, a la vez que comunicar a los representantes políticos sus demandas y expectativas; 4) unas herramientas de orientación, tutorización e intermediación laboral, con la redacción también de un Censo de empresas e instituciones (del sector público y privado) para la incorporación de estos jóvenes, por sectores de actividad (especialmente las empresas de la industria tecnológica, de las energías renovables, del sector I+D+i y de las entidades de formación superior) y con incentivos para quien contrata a jóvenes retornados (mínimo 2 años) que pueden

ser económicos (hasta 15.500 Euros) y/o institucionales (otorgamiento de un sello autonómico incorporable en su Memoria de Responsabilidad Social).

La pandemia no parece haber frustrado esta oportunidad de movilidad internacional de atracción y repatriación de personas altamente cualificadas (brain gain): el Instituto Aragonés de la Juventud informa que, después de tres años

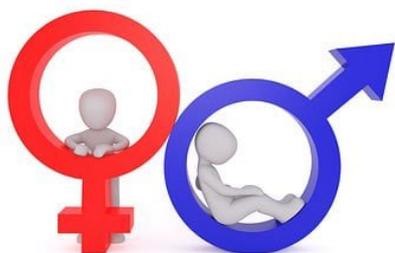
desde su lanzamiento, 559 jóvenes hombres y mujeres aragoneses ya han regresado como beneficiarios de este plan. Se esperan ahora los datos relativos al último año previsto para su ejecución (el 2022) con vista a poderlo mejorar y, posiblemente, renovar durante otros cuatro años, garantizando así más oportunidades de retorno al talento joven aragonés que vive todavía fuera de su tierra.

# D ESTACAMOS EN ESPAÑA

## La igualdad de género ha progresado considerablemente en España en los últimos 20 años

Investigadores de la Universidad de Sevilla y de la Pablo de Olavide han desarrollado un estudio en el que analizan el progreso hacia la igualdad de género de los países miembros de la Unión Europea a lo largo de las dos últimas décadas. Entre sus conclusiones destacan que la sociedad española ha progresado considerablemente en igualdad estructural de género, es decir, se ha reducido la distancia entre el acceso de hombres y mujeres a la educación, al trabajo y al poder de decisión.

Sin embargo, en la última década se observa una clara ralentización del progreso hacia la plena igualdad de género, lo que pone en riesgo futuros avances hacia la igualdad. Según sus datos, si se mantiene el actual ritmo de progreso de la igualdad de género, la sociedad española tardaría tres décadas (30 años) en alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres.



El catedrático de sociología de la Universidad de Sevilla, Eduardo Bericat, y la profesora titular de sociología de la Universidad Pablo de Olavide, Mercedes Camarero, han realizado este estudio a partir de una estimación anual, desde el año 2000 hasta 2020, del Índice Europeo de Igualdad de Género (IEIG). Este índice está compuesto por 18 indicadores de tres ámbitos diferentes: a) el acceso a la educación, b) la integración en el mercado de trabajo, y c) la participación en la toma de decisiones. El índice utiliza datos empíricos rigurosos procedentes de diversas instituciones europeas.

Según los datos recogidos por los investigadores,

la igualdad de género educativa está detenida desde 2011, lastrada por el hecho de que la segregación en la elección de estudios de hombres y mujeres no ha mejorado nada en las dos últimas décadas. La igualdad de género laboral está detenida desde 2013, marcada tanto por el escaso avance en participación en el mercado de trabajo como por las diferentes ocupaciones que desempeñan mujeres y hombres.

Solamente sigue creciendo el proceso de igualación de mujeres y hombres en poder decisorio. Así, los investigadores aprecian unas altas cotas de igualdad en el ámbito político-administrativo. Aunque, al mismo tiempo, alertan de un evidente retraso en la asunción por parte de las mujeres de responsabilidades gerenciales en las empresas privadas.

### Logro de la igualdad de género

En 2020, España alcanzó una puntuación de 69,6 en el Índice Europeo de Igualdad de Género (IEIG), en una escala que oscila entre "0" (máxima desigualdad) y "100" (plena igualdad). Esta puntuación demuestra que la sociedad española está todavía bastante lejos de obtener la plena igualdad entre hombres y mujeres, según los autores del estudio, que recuerdan que España está solo ligeramente por encima de la media de la Unión Europea (66,3).

España ocupa el séptimo puesto en el ranking de igualdad de género de la Unión Europea. Suecia y Francia, con una puntuación de 76,0 y 74,0, respectivamente, ocupan los dos primeros puestos. Las puntuaciones mínimas del Índice Europeo de Igualdad de Género corresponden a Malta (51,7) y Chipre (51,8).

### Más información en:

Bericat, E. y Camarero, M. (2022): *El Progreso de la igualdad de género en España y Europa durante las dos últimas décadas*. Disponible en:

[https://www.researchgate.net/publication/359068770\\_EL\\_PROGRESO\\_DE\\_LA\\_IGUALDAD\\_DE\\_GENERO\\_EN\\_ESPANA\\_Y\\_EUROPA\\_DURANTE\\_LAS\\_DOS\\_ULTIMAS\\_DECADAS](https://www.researchgate.net/publication/359068770_EL_PROGRESO_DE_LA_IGUALDAD_DE_GENERO_EN_ESPANA_Y_EUROPA_DURANTE_LAS_DOS_ULTIMAS_DECADAS)

## Ley Estatal de Servicios Sociales

A principios de este año 2022 (del 11 de enero al 10 de febrero), el Gobierno de la Nación abrió un periodo de consultas con carácter previo a la elaboración del anteproyecto de ley Estatal de Servicios Sociales.

Los Servicios Sociales son competencia de las CCAA (148.1.20ª de la Constitución Española) por lo que las diferentes Autonomías la fueron recogiendo en sus respectivos estatutos de Autonomía y han ido aprobando sus propias leyes de servicios sociales. A partir de ahí se ha desarrollado una variopinta y diversa regulación, como desarrollo reglamentario de esas 17 leyes, lo que ha dado lugar a una oferta cada vez más diferenciada de servicios a la ciudadanía, dependiendo de su lugar de residencia; diversidad que solo algunas medidas importantes (como el Plan Concertado para el desarrollo de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales), ha conseguido contrastar.

Al ser los Servicios Sociales uno de los pilares de la política social, pero no el único, distintas regulaciones de la Administración estatal han incidido de forma directa e indirecta en su campo de actuación, como en la protección a la infancia, la discapacidad, la violencia de género o, últimamente, el ingreso mínimo. El ámbito fronterizo de las temáticas que abordaban estas regulaciones ha provocado que en algunos casos haya tenido que intervenir el Tribunal Constitucional para validar la acción del Estado.

Como se indica en el documento elaborado por el Ministerio Derechos Sociales y Agenda 2030 para la consulta previa, "El Estado -junto a los demás Poderes Públicos- tiene el mandato de promover la igualdad sustancial del individuo y de los grupos en que se integra (art.

9.2 de la C.E.), reafirmando la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento (art. 1.1 C.E.). Asimismo, el art. 139. 1 CE establece que todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado y el art. 149.1.1 CE consagra su competencia exclusiva para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales". Y es en estas disposiciones donde se fundamenta la acción del Estado a la hora de garantizar los derechos sociales.



Ese, pues, es el objetivo fundamental que persigue la norma, lo que se plasmaría a través de la garantía de un contenido mínimo común de derechos en cualquier parte del territorio del Estado español. De igual manera, se trata de avanzar hacia unos servicios sociales universales, consagrando el derecho subjetivo de la ciudadanía a contar con esa cobertura y protección, y facilitar la cooperación entre los distintos niveles de gobierno.

Todavía queda mucho camino por andar, pero hay que valorar muy positivamente esta iniciativa, que responde a una demanda reiterada de los profesionales ([Consejo General del Trabajo Social](#)), además de formar parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ("C22.R2 Modernizar los servicios sociales públicos y dotarlos de un nuevo marco).

## ***La Clases sociales y riesgos de pobreza y aumento de la desigualdad en Latinoamérica, en tiempos de pandemia***

Estos tiempos de pandemia y (auto) enclaustramientos y distancias obligados o precautorias, nos permiten en algunos casos, observar las condiciones diversas que genera los efectos del COVID-19 en la estructura social, ya que sus implicancias son diversas de acuerdo a la posición de clase de diversas poblaciones.

Las dificultades se expresan en los datos recientes, Latinoamérica ha aumentado sus indicadores de pobreza y desocupación y en el mismo período, aumentado sus valores de desigualdad social, expresado en medidas resúmenes de ingresos, además de las proyecciones negativas de sus PBI, registrando caídas históricas en casi todos los países de la región.

Bajo esa matriz que parece perdurable, se explican las singularidades de Latinoamérica y el Caribe, donde la mayor peligrosidad de la pandemia recae en aquellos segmentos sociales que muestran mayores debilidades ocupacionales y peores condiciones de vida. Aunque la muerte por el COVID afecta principalmente a la población adulta, los niveles de contagio son mayores en las poblaciones más jóvenes, y allí incide principalmente en personas, hombres y mujeres del continente, que deben trabajar en condiciones precarias, poco seguras, pauperizadas, en muchos casos dependiendo del movimiento de personas, y que además viven en casas más pequeñas, en muchos casos hacinadas y hacinados, y en hábitat más insalubres.

El origen de esas condiciones heterogéneas, que tiene su base en la capacidad productiva de las unidades económicas, propias de la formación e historia del capitalismo latinoamericano, tiene efectos importantes según las relaciones laborales. En el sector de "alta productividad" o "formal", se ve beneficiado de relativamente mejores salarios y condiciones de trabajo y de salud, mejor protección y proyección de progreso dentro de la empresa, lo cual se sostiene co unidades

económicas de mayor productividad. Allí es posible encontrar a grandes, medianos incluso pequeños empresarios junto a trabajadoras y trabajadores con mejor capacidad para hacer frente a la pandemia y las medidas de aislamiento social: ya sea resguardando salarios, beneficios, o mejores condiciones de hábitat que le permiten resguardarse mejor ante la pandemia.

Por el contrario, en el sector de "baja productividad" o sector "informal", las relaciones laborales no están guiadas por las exigencias de productividad o un interés para retener trabajadores cualificados o experimentados, sino por factores de oferta y estrategias de supervivencia. Las relaciones laborales son a menudo integradas en el parentesco o las relaciones personales informales, y los salarios, beneficios laborales y seguridad en el empleo tienden a ser significativamente más bajos que en el sector formal. Las actividades laborales en muchos casos implican fungibilidades extensas de la fuerza de trabajo, lo cual ya genera condiciones de mayor prevalencia ante enfermedades, y en este caso de una pandemia.

La distinción entre las relaciones de trabajo formales e informales es particularmente relevante entre los trabajadores asalariados manuales, pero también se aplica a los trabajadores no manuales de rutina, y más específicamente a los empleados del comercio, donde la heterogeneidad de las unidades productivas y las condiciones de trabajo ha sido ampliamente documentada en anteriores los estudios sobre el sector informal en América Latina.

Una segunda característica de los mercados de trabajo latinoamericanos es la expansión del trabajo por cuenta propia. Este rasgo también ha sido vinculado a la heterogeneidad estructural, ya sea que el trabajo por cuenta propia representa en muchos casos una actividad de refugio para los trabajadores que no encuentran cabida en

el sector formal o por la necesidad de la independencia laboral ante condiciones disciplinarias degradantes. No obstante, las actividades y condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia son muy diversas, por lo que sería equivocado clasificarlos a todos por igual.

Es en esta última clase en la que existe una mayor heterogeneidad ocupacional, ya que integra desde trabajadores calificados y semicalificados (no profesionales) que ofrecen sus servicios de manera independiente, hasta los ya mencionados trabajadores informales, que suelen desempeñarse en ocupaciones de baja calificación, bajo condiciones laborales muy precarias, y fundamentalmente en los servicios personales y el comercio.

La necesidad del ingreso no los puede mantener en situaciones de aislamiento, y aunque se generen políticas públicas de transferencias producto de la ausencia de recursos, las mismas son reducidas en relación a los ingresos generados en situaciones laborales, aunque sea precarias, para un

segmento importante de cuenta propias marginales. Por otro lado, muchas de esas actividades se realizan en la calle, por lo cual, la necesidad de la reproducción económica asume nuevos peligros, la transmisión del virus y su propagación a sus redes de proximidad.

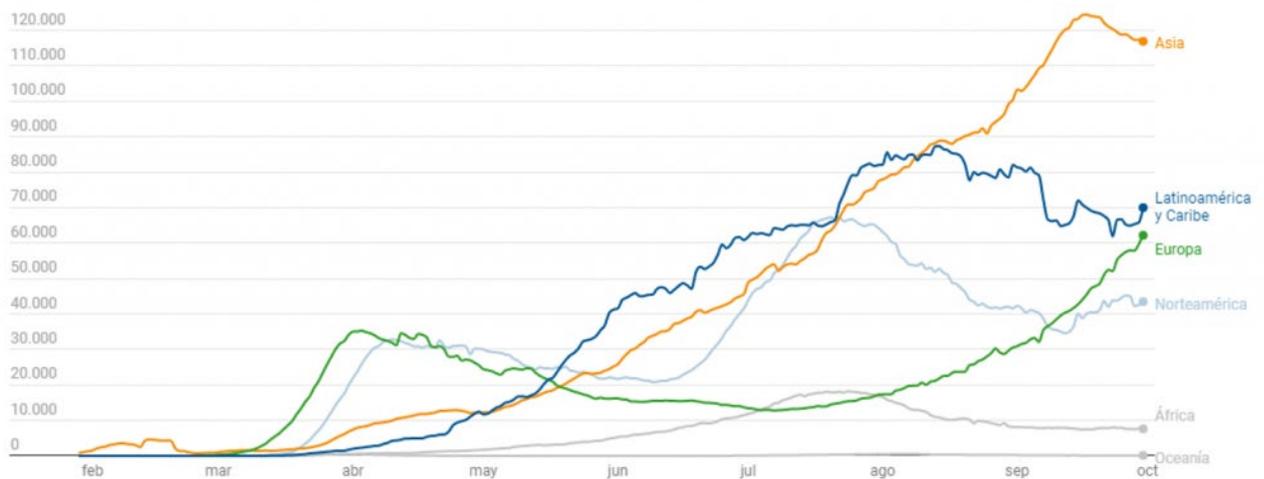
Latinoamérica vive un proceso singular, luego de la tendencia positiva de la disminución de la pobreza en la mayoría de los países de la región, las mejores condiciones de vida de la población adulta, y su continua disminución de la desigualdad social, hoy vive con zozobra como el Covid lo destruye, en corto plazo.

El artículo se puede acceder aquí

Cita del artículo: Solís, P., Chávez Molina, E., & Cobos, D. (2019). Class Structure, Labor Market Heterogeneity, and Living Conditions in Latin America. *Latin American Research Review*, 54(4), 854–876. DOI: <http://doi.org/10.25222/larr.442>

### La evolución de los nuevos casos de coronavirus en cada región

Media semanal de nuevos casos diarios de COVID-19 en cada región del mundo



Fuente: Universidad de Johns Hopkins · Creado con Datawrapper

---

**Estudios e informes destacados**


---

**El mapa de la pobreza severa en España. El paisaje del abandono, 2º informe.**

**Madrid, EAPN España.  
2021**

Este [informe](#) señala que los últimos datos disponibles indican que el 9,5 % de la población, es decir, unos 4,5 millones de personas, vivían en pobreza severa en el año 2020. Esta cifra es tres décimas superior a la del año anterior, lo que, unido al aumento de población, supone un incremento de unas 178.000 nuevas personas en pobreza severa. En este sentido, recoge 1) las tasas de incidencia de esta problemática; 2) las condiciones de bienestar, participación y privación material de la población; 3) la composición y características de la población en pobreza severa; 4) las características de la protección social.

**Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España**

**Madrid, Fundación FOESSA  
2022**

El [informe](#) valora las consecuencias de la **crisis de la COVID-19** sobre la estructura social, las condiciones de vida de las familias y la inclusión social. Son abundantes los estudios que han tratado de evaluar el impacto de la pandemia sobre la actividad económica y el empleo y, sobre todo, los que han puesto el foco en su impacto sociosanitario.

---

**Jornadas, congresos y actividades académicas recomendadas**


---

**Jornada “La desigualdad social en Aragón”**

Zaragoza, 27 de abril de 2022

[Enlace](#)

**XIV Congreso Español de Sociología**

**“Desigualdades, fronteras y resiliencia. Sociología para crisis globales”**

Murcia, 29 de junio al 2 de julio de 2022

[Enlace](#)

---