

España, país de bajos salarios

La precariedad salarial persiste



Marzo 2022

(Nº 35)

SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

- Resumen
- Introducción
- Lo habitual: poco más de 1.000 euros netos al mes y dificultades para llegar a fin de mes
- Las mujeres poseen salarios aún más bajos
- Un 26,4% inferior a la media de la eurozona
- Desde 2000, los terceros que menos han crecido de la zona euro
- Los costes laborales por hora son un 30 por ciento inferiores a la media de la eurozona
- Los bajos salarios alimentan los altos niveles de desigualdad y de pobreza
- Resumen de conclusiones

Resumen

El pasado febrero se aprobó la subida del salario mínimo interprofesional a 1.000 euros al mes, situándonos cada vez más cerca de alcanzar el 60% del salario medio del país para 2023, tal y como recomienda la Carta Social Europea. Se trata, sin duda, de una gran noticia que ayudará a dignificar esta renta laboral básica y mejorará la calidad de vida de las personas trabajadoras que actualmente deben soportar las consecuencias más adversas de la precariedad salarial.

No obstante, hay que tener en cuenta que este incremento, aunque necesario, puede no ser suficiente para que una persona viva dignamente, sobre todo ahora que el precio de la cesta de la compra no para de aumentar mes tras mes. Si el nivel de los salarios en el país es bajo, subir el SMI hasta el 60% del salario medio dará como resultado evidente un salario mínimo aún más bajo. Y esto es precisamente lo que ocurre en España.

En esta línea, en este documento se analiza la situación de los salarios en España desde distintas perspectivas. Por un lado, se observan los datos existentes en algunas de las principales estadísticas del tema, constatando la precariedad salarial que afecta a gran parte de la clase trabajadora, aún mayor en el caso de las mujeres. Por otro lado, se ofrece una visión comparativa entre el nivel de salarios existente en España y en los países de nuestro entorno. Una comparación de la que no España no sale bien parada y que, como consecuencia, la sitúa como uno de los países más desiguales y con mayor tasa de pobreza laboral de la Eurozona.

Por último, se extraen las principales conclusiones del análisis y se aportan una serie de recomendaciones de actuación al respecto, haciendo especial mención a la importancia de la negociación colectiva como vía para mejorar los salarios en España. Además, dada la complejidad del escenario actual, se torna imprescindible tomar en consideración medidas extraordinarias que protejan las rentas de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que no pueden volver a ser las principales perjudicadas de la preocupante situación económica en la que nos encontramos.

Introducción

El 22 de febrero el Consejo de Ministros aprobó la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) hasta 1.000 euros al mes¹, desarrollando el acuerdo alcanzado quince días antes por el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO. Se trata, sin duda, de un importante nuevo paso en el camino que debe llevar a la dignificación de esta renta laboral básica, situándola en 2023 en una cuantía equivalente al 60 por ciento del salario medio del país, tal y como recomienda la Carta Social Europea que España tiene suscrita. Esta medida beneficiará directamente a cerca de 2 millones de personas trabajadoras², e indirectamente a cientos de miles más.

No obstante, conviene dejar claro que la consecución de un salario mínimo cuya cuantía alcance el 60 por ciento del salario medio, aun siendo una buena noticia, **no significa que suponga una cuantía suficiente para vivir**. Si el nivel general de salarios del país es bajo, es evidente que el SMI, determinado como un porcentaje de ese salario medio, será necesariamente bajo en términos absolutos. Y **España es, sin duda, un país de bajos salarios**, como atestiguan todos los datos al respecto.

Además, la evolución de los salarios en los últimos años no ha hecho sino hundir más a nuestro país en ese contexto de bajas retribuciones, lo que también ha ido de la mano del **incremento de las desigualdades y de las situaciones de pobreza**.

Lo habitual: poco más de 1.000 euros netos al mes y dificultades para llegar a fin de mes

Para estimar el número de perceptores del salario mínimo interprofesional se suele desagregar entre quienes trabajan a tiempo completo y parcial, para no incluir a aquellas personas que cobran menos del SMI en términos absolutos, pero no porque su salario/hora sea inferior al legalmente estipulado, sino porque trabajan menos horas que la jornada equivalente a tiempo completo. No obstante, es muy relevante conocer también cuál es la situación de los **salarios medios totales en España**, es decir, **agregando todas las jornadas**, porque, en el fondo, **es lo que las personas trabajadoras ingresan cada mes como consecuencia de su trabajo para poder hacer frente a sus gastos**. Además, en nuestro país el 51% del empleo a tiempo parcial es involuntario, es decir, es elegido por las personas porque no encuentran uno a jornada completa.

En el ámbito nacional, la Encuesta de Estructura Salarial (últimos datos de 2019) estima cuál es el salario medio de España (24.396 euros anuales), pero también otras dos cifras muy ilustrativas.

- De un lado, el **salario mediano**, que es el que divide el conjunto de personas asalariadas en dos mitades iguales, señalando por tanto que el 50% cobra menos de

¹ Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.

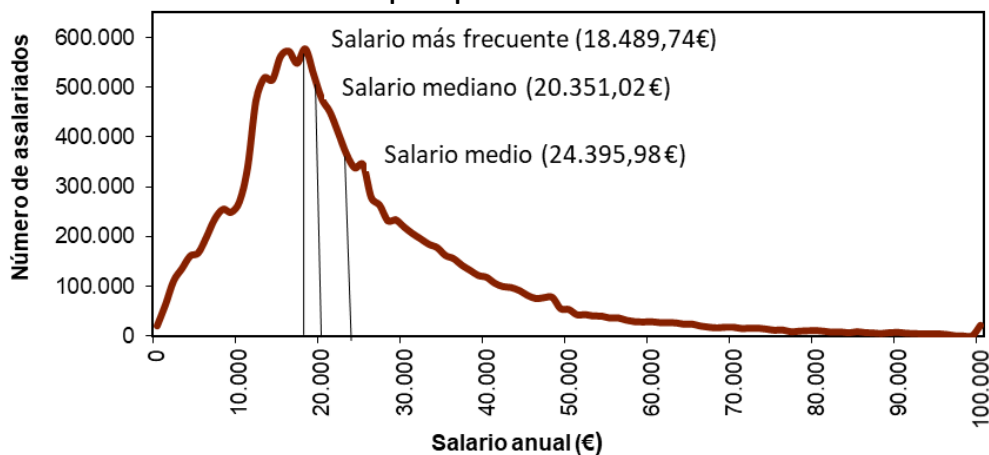
² Para más información sobre la subida del SMI ver el documento de Análisis y Contextos del SEC nº 34, [El salario mínimo en 2022: mil euros al mes. Un nuevo paso hacia su dignificación](#).

esa cifra y el otro 50% cobra más. Este salario en 2019 fue de 20.351 euros al año, lo que, suponiendo catorce pagas, serían 1.450 euros, que se quedarían en algo menos de 1.200 euros una vez descontadas las retenciones del IRPF y las cotizaciones sociales. Por tanto, **la mitad de la población asalariada cobra menos de esta cifra.**

- De otro lado, el **salario más frecuente** (o *moda*), que es el que percibe un mayor número de personas. Esta cifra fue en 2019 de 18.490 euros al año, lo que supone 1.320 al mes, que se reducen hasta **1.100 euros tras quitar retenciones y cotizaciones.**

G1 - Distribución de los salarios brutos anuales (2019)

En veces que supera la cuantía del SMI



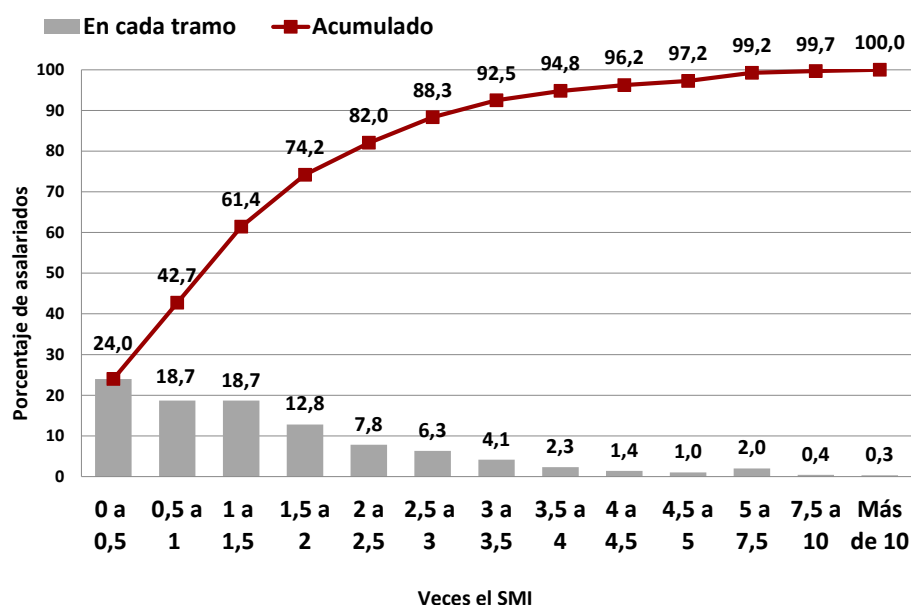
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2019. Nota de prensa. INE.

Otra fuente que ofrece información interesante a este respecto es la Agencia Tributaria, a partir de las declaraciones del IRPF y de las cotizaciones de la Seguridad Social³. En este caso el sueldo medio estimado se situaría para 2020 en 20.503 euros, concentrándose de manera muy acusada las personas asalariadas en los tramos inferiores de renta. Así, 7,9 millones (el 42,7%) declaran ingresos hasta el salario mínimo, e incorporando a quienes ingresaron hasta 2 veces el SMI se eleva hasta el 74,2%(casi tres de cada cuatro declarantes). La composición por tramos se puede ver el gráfico G2.

³ Se ofrece la información en la estadística [Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias](#). AEAT. Ministerio de Hacienda y Función Pública. La estadística integra todas las percepciones salariales de un mismo contribuyente, las agrupa, y las eleva al equivalente de un sueldo anual. Recoge información para todas las personas que han tenido remuneraciones del trabajo en cualquier momento del año y han tributado por ello, por escasa que haya sido esa percepción, por lo que el universo de personas *asalariadas* que recoge es mucho mayor que el estimado por las estadísticas específicas, como la EPA, que muestra una fotografía en un momento dado del año. En concreto, para 2020 la EPA estimó una media de 16.109.100 personas asalariadas, mientras que la AEAT recoge 18.484.800 declaraciones en esta partida, es decir, 2.375.700 más. Por ello es preciso interpretar bien esta información que, aunque no debe equipararse al concepto usual de “salario”, es útil para observar la estructura de los ingresos totales derivados de percepciones salariales en España.

G2 - Distribución de los salarios brutos anuales (2019)

En veces que supera la cuantía del SMI



Fuente: SEC UGT a partir de *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias*. AEAT.

En todos los casos, se observe la información de la estadística que sea, se trata de cifras que reflejan la **enorme precariedad salarial de una parte muy importante de la población trabajadora**, que condiciona su calidad de vida y que se deriva de manera directa de un mercado laboral y de un modelo productivo que ha primado, hasta ahora, la competencia vía bajos costes laborales y una flexibilidad extrema en la utilización del trabajo. En este contexto es en el que deben analizarse situaciones como el elevado precio de la vivienda, tanto en alquiler como en propiedad⁴, o la incidencia de aumentos de precios de productos y servicios esenciales como la electricidad, que en el último año ha crecido un 46%⁵. Todo ello provoca que aumenten las situaciones de pobreza entre la clase trabajadora y que se extienda las dificultades para llegar a fin de mes⁶.

Las mujeres poseen salarios aún más bajos

En este panorama de precariedad salarial, las mujeres salen peor paradas. La brecha salarial sigue siendo un problema muy importante de nuestro mercado laboral y, por extensión, del conjunto de la sociedad. Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2019 (última disponible) muestran una **diferencia entre los salarios medios de las mujeres y de los hombres de 5.252 euros al año**, teniendo en cuenta las retribuciones totales y sin distinguir el tipo de jornada, lo que significa una cuantía equivalente al 19,5% del salario de los hombres.

⁴ Un 20,4% de la población destina más de un 40% de los ingresos a pagar el alquiler. Por su parte, el coste de acceso a una vivienda en propiedad para una persona joven en España ascendería al 51,2 % de su salario (dato extraído del *Observatorio de emancipación*, Consejo de la Juventud de España).

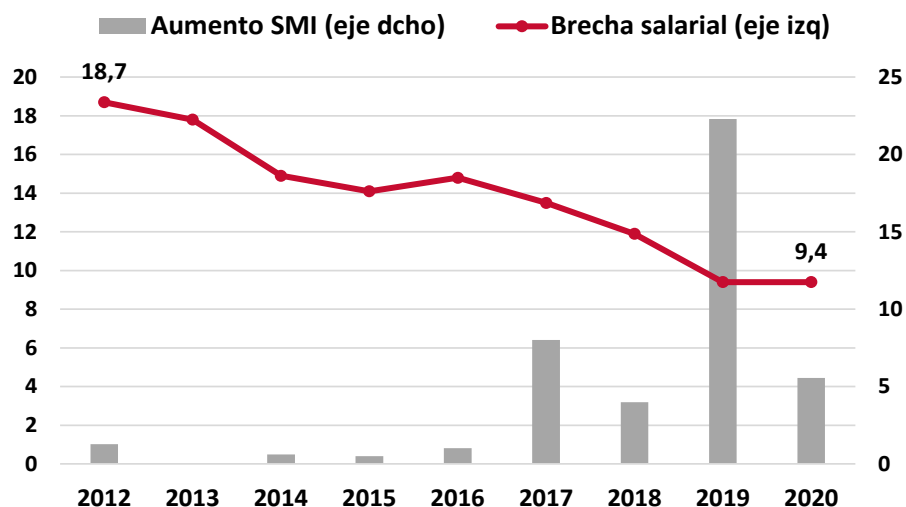
⁵ Aumento anual de la Clase 451 del IPC, *Electricidad*.

⁶ El 38,1% de las personas ocupadas llegan a fin de mes con algún grado de dificultad. Encuesta de Condiciones de Vida 2020 (INE).

Esta diferencia se debe en gran parte al hecho de que **las mujeres ocupan en mucha mayor medida empleos a jornada parcial**, con salarios en consonancia con el menor número de horas trabajadas. Debido a ello, la misma Encuesta del INE refleja que una de cada cuatro mujeres (25,7%) posee sueldos inferiores a la cuantía del SMI, frente a un 11% de los hombres, mostrando esa mayor incidencia del tiempo parcial entre las mujeres; algo que, como ya se ha mencionado, no obedece mayoritariamente a una preferencia por ese tipo de jornada reducida, sino porque no encuentran trabajos a jornada completa, computando por tanto como un tipo de *subempleo*.

No obstante, la medición más habitual de la denominada **brecha salarial de las mujeres** tiene en cuenta el **salario por hora**, con lo que se diluye en gran parte el efecto sobre la retribución total que tiene la diferencia de jornada realizada. Así tomada, y con datos de Eurostat⁷ de 2020, la brecha se situó en ese año en el 9,4%, igual que en 2019. En los últimos años se ha reducido de manera muy notable, **sobre todo como efecto del aumento del salario mínimo, que tiene una especial incidencia sobre las mujeres**. Desde el 18,7% alcanzado en 2012, se ha ido reduciendo casi de manera continua, pero especialmente en el período de mayor aumento del SMI, de 2016 a 2019, cuando este creció un 37,4% y la brecha se redujo en 5,4 puntos porcentuales (un 36% de caída).

G3 – Brecha salarial y aumentos del SMI



Brecha salarial: porcentaje que el salario/hora de las mujeres es inferior al de los hombres.

Aumento del SMI: incremento porcentual respecto del vigente en el año anterior.

Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat y MITES.

Pese a esta evidente mejora, la situación salarial de las mujeres sigue siendo, como se ha visto, notablemente peor que la de los hombres, determinada por el efecto conjunto de una injusta segregación de puestos de trabajo y de comportamientos directamente discriminatorios.

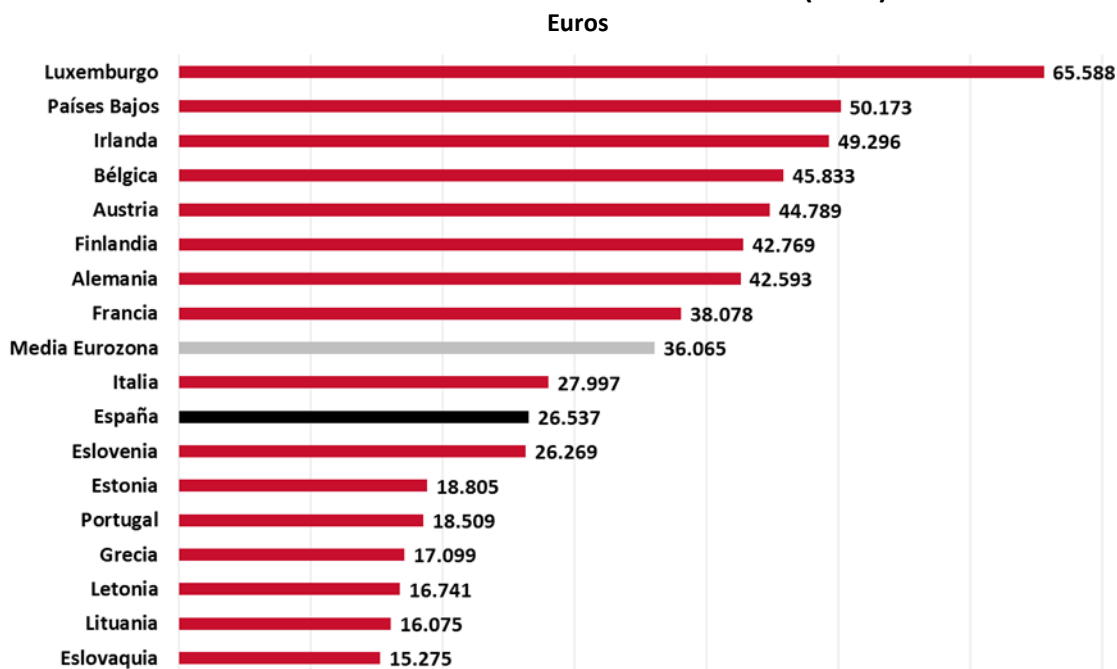
⁷ Eurostat calcula este indicador con la información de las unidades productivas de 10 y más personas trabajadoras, y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Los datos y más información metodológica se pueden encontrar en este enlace: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Un 26,4% inferior a la media de la eurozona

Pero los salarios en España no son bajos únicamente desde la perspectiva de su distribución personal, o de su capacidad de compra interna en nuestro país. También en términos relativos, puestos en contraste con los existentes en los principales países de su entorno internacional.

Desde esta óptica más global, con datos de la OCDE para 2020, el salario medio en España fue de 26.537 euros, 9.528 euros por debajo de la media de la Zona Euro⁸, que se sitúa en 36.065 euros. Esto supone que **el salario medio en España es un 26,4% menor que el de la Zona Euro**; y destacadamente inferior al de los principales países del entorno como Alemania (un 37,7%), Francia (30,3%) e Italia (5,2%).

G4 - Salario medio anual en la Eurozona (2020)



Fuente: SEC UGT a partir de OCDE.

Desde 2000, los terceros que menos han crecido de la zona euro

Analizando su evolución a precios constantes⁹ desde el año 2000 (dos últimas décadas), se observa que el salario medio en España se ha situado siempre por debajo de la media de la Eurozona, **agrandándose aún más la distancia entre ambos durante los últimos años**.

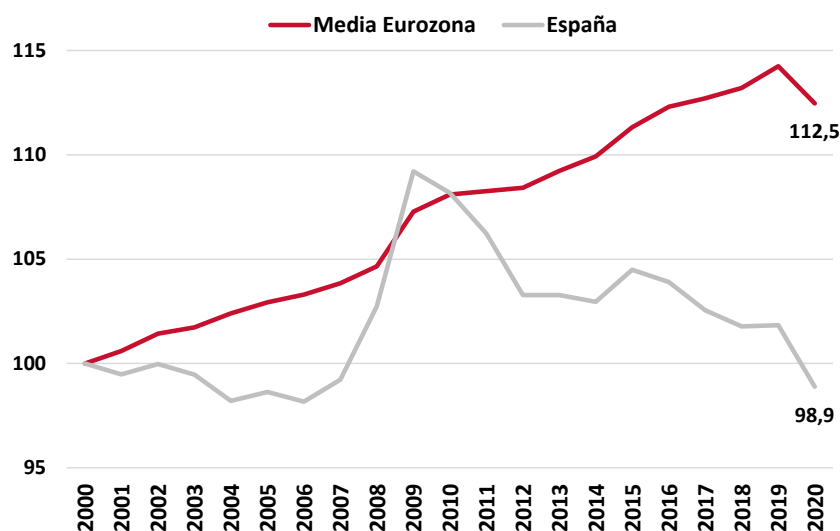
⁸ En la OCDE se integran todos los países de la Zona Euro excepto Chipre y Malta. La OCDE no ofrece información para la media salarial de la eurozona, por lo que se ha calculado ponderando el salario de cada país miembro con el peso de su población asalariada respecto de la total del área.

⁹ La cuantificación *a precios constantes* se refiere a la no tienen en cuenta el efecto de la inflación, obteniendo por tanto la variación real de la magnitud analizada en el tiempo.

De hecho, mientras en España el salario medio es inferior en **1,1 puntos porcentuales al valor que tenía veinte años atrás**, en la media de la eurozona ha aumentado en 12,5 puntos.

G5 - Evolución del salario medio en España y la Zona Euro (2000-2020)

Año 2000 = 100. En euros constantes



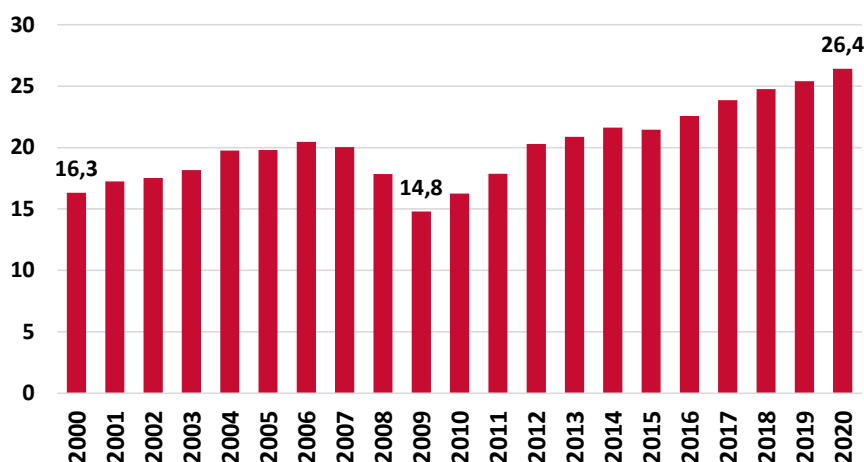
Fuente: SEC UGT a partir de OCDE.

Resulta interesante observar con más detalle el comportamiento que ha seguido el salario medio durante la Gran Recesión y en su posterior recuperación. En sus primeros años, 2008 y 2009, el salario medio de España aumentó más que el de la Zona Euro debido a que la **destrucción de empleo en España afectó de manera muy mayoritaria a los empleos temporales, con salarios más bajos**, lo que eleva la media salarial de las personas que permanecen ocupadas.

Con la mejora económica post-crisis, desde 2013 se produce en la Zona Euro una recuperación salarial que no se observa en España. El salario medio en nuestro país únicamente se eleva ligeramente en 2015, para **caer con mayor fuerza posteriormente, en plena fase de expansión económica**, que como suele ser habitual en nuestro país viene acompañada de la **creación de nuevo de empleo esencialmente precario** (sobre todo, temporal, pero también a tiempo parcial).

Así, a partir del año 2015 el salario medio en España y en la Zona Euro vuelven a evolucionar en dirección opuesta, agrandándose cada año más la distancia entre ambos. En 2020 (último año con datos disponibles), muy afectado por la pandemia, esta tendencia incluso se intensifica al caer el salario medio en España un 2,9%, **situándose así un 26,4% por debajo del salario medio en la Eurozona para 2020**.

G6 – Diferencia entre el salario medio en España y la Eurozona En porcentaje

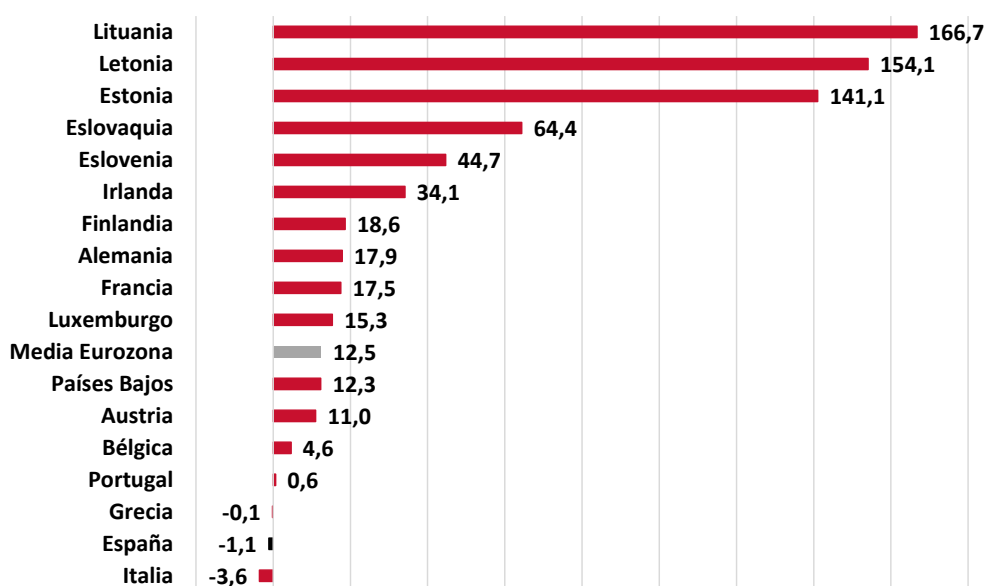


Fuente: SEC UGT a partir de OCDE.

En síntesis, **el salario medio en España se encuentra prácticamente estancado desde el año 2000, registrando incluso una caída acumulada de 1,1 puntos en todo el periodo, mientras el salario medio de la eurozona aumentó un 12,5%:**

- Del año 2000 al 2007, cuando la economía se encontraba en pleno proceso expansivo y de gestación de la burbuja inmobiliaria y financiera, el salario medio sólo registró incrementos reales testimoniales en algunos años que no impidieron que al final del periodo los salarios hubieran caído globalmente en 0,8 puntos.

G7 - Variación acumulada de los salarios medios de 2000 a 2020 en la Eurozona En puntos porcentuales



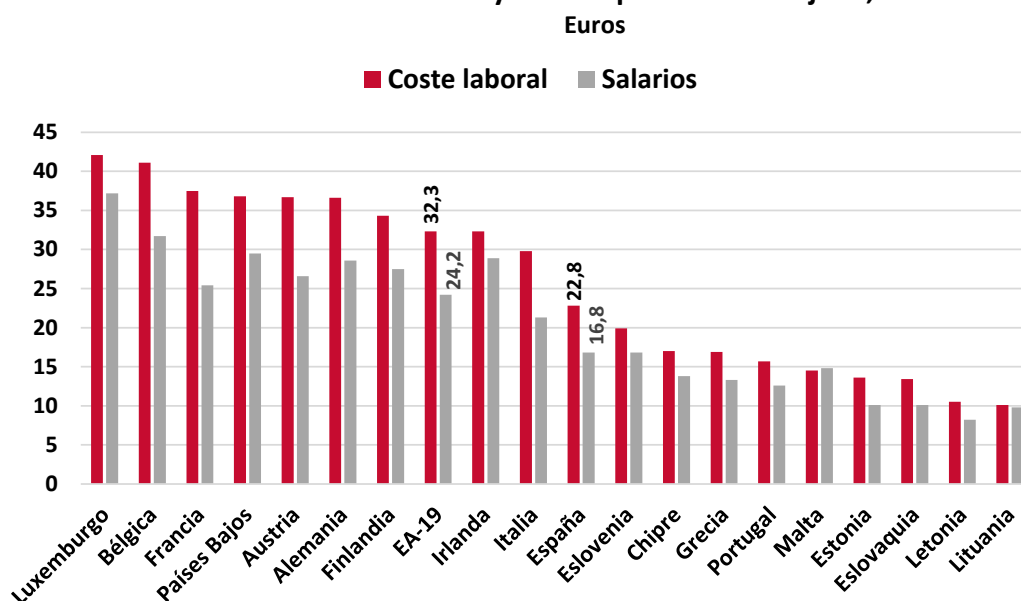
Fuente: SEC-UGT a partir de OCDE.

- A partir de 2007, y con excepción de las subidas de los dos primeros años de crisis y de 2015, la evolución del salario medio en España siguió también una tendencia claramente decreciente, a pesar de encontrarse de nuevo en una fase de expansión económica. En este periodo, la caída acumulada es de 0,3 puntos, encontrándose en tercera posición por la cola con respecto al resto de la Eurozona, sólo superado por otros dos países mediterráneos, Italia y Grecia.

Los costes laborales por hora son un 30 por ciento inferiores a la media de la eurozona

Los bajos salarios en España determinan también costes laborales comparativamente reducidos con relación a los principales países de la zona euro. **Por cada hora trabajada, los pagos de las empresas relacionados con el uso del factor trabajo son de 22,8 euros brutos, frente a 32,3 euros de media en la eurozona, es decir, casi un 30% menos (29,4%)¹⁰.** Ello se deriva de unos salarios por hora inferiores en aproximadamente el mismo porcentaje (30,6%). La diferencia de costes con relación a Alemania es de un 37,7%, y con Francia de un 39,2%.

G8 – Coste laboral y salarial por hora trabajada, 2020



Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

Es decir, que **el coste del trabajo continúa siendo una enorme ventaja competitiva en España respecto de nuestros socios con mayor nivel de desarrollo**, como consecuencia de unos salarios extraordinariamente bajos, incompatibles con un tejido productivo avanzado y con un empleo estable y de calidad.

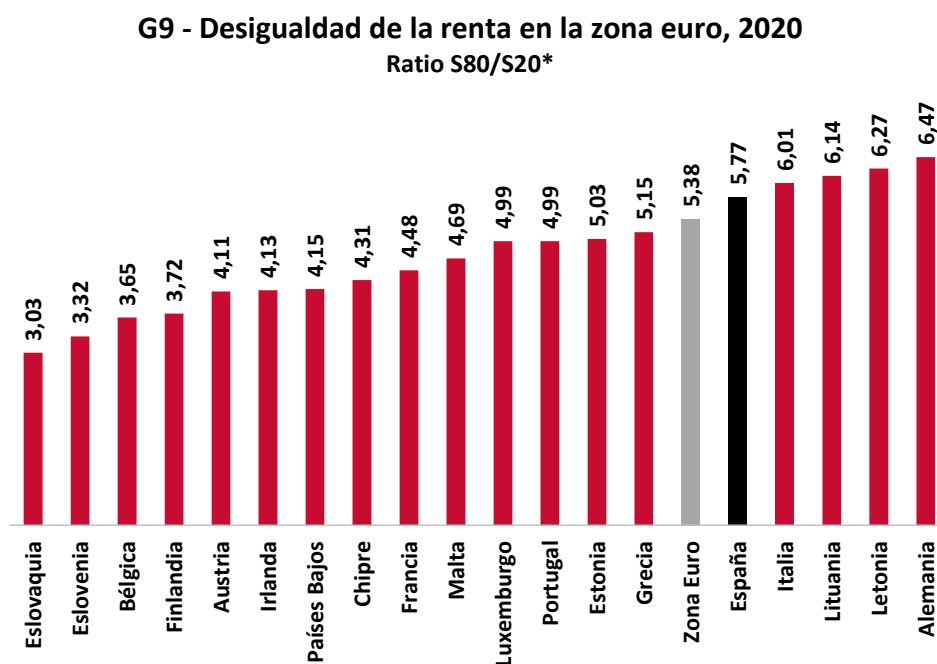
Si queremos efectivamente transformar nuestro modelo de crecimiento para generar mayor riqueza y de manera más eficiente, será preciso implementar cambios simultáneos en el

¹⁰ Datos de Eurostat para el conjunto de la economía excepto el sector primario, las administraciones públicas, la defensa y la Seguridad Social obligatoria.

sistema productivo, incentivando las actividades que aportan mayor valor añadido, en la normativa laboral (cuyo primer paso se ha dado con la aprobación de la reciente reforma laboral) y en los mecanismos de determinación de unos salarios que, en términos medios, deben aumentar para satisfacer de manera adecuada los requerimientos de empleo del futuro y para conseguir mejoras en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Los bajos salarios alimentan los altos niveles de desigualdad y de pobreza

Los bajos salarios son una de las causas fundamentales por la cual **la distribución de la renta en España es de las más desiguales de la Eurozona**. Así, la brecha registrada entre los ingresos del quintil más rico y el quintil más pobre es uno de las más amplias dentro de la Eurozona, con una ratio que asciende a 5,77 veces, solo superados por Italia, Lituania, Letonia y Alemania.



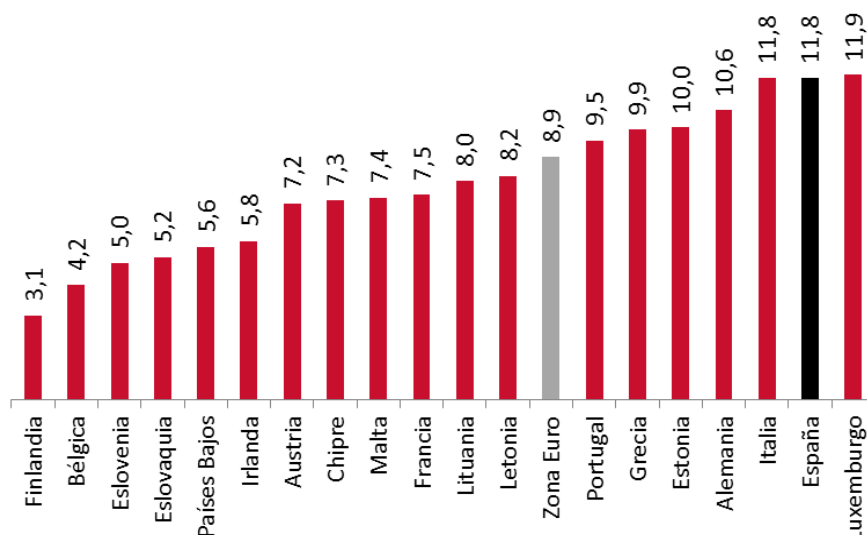
* Relación entre la renta disponible que posee el 20% con ingresos más altos y el 20% con los más bajos
Fuente: SEC UGT a partir de EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Eurostat.

Estos resultados guardan relación directa con un sistema de prestaciones e impuestos con escaso poder redistributivo, pero sobre todo con **un mercado laboral que funciona como generador de precariedad y desigualdad en sí mismo**. Así, el hecho de tener un empleo remunerado no garantiza a una persona escapar de una situación de vulnerabilidad, puesto que hasta **un 11,8% de los trabajadores y trabajadoras (2020) en España se encuentran en riesgo de pobreza¹¹**, el **segundo peor dato de la Eurozona**. Además, no se trata de un fenómeno puntual, puesto que España registra ininterrumpidamente uno de los 5 peores

¹¹ Calculado como el porcentaje de personas trabajadoras con un nivel de ingresos por debajo del 60% de la mediana del país.

ratios en los últimos 10 años, por lo que la **pobreza laboral** es una lacra crónica que se expresa con **indiferencia del ciclo económico**.

G10 – Trabajadores en riesgo de pobreza, 2020
Porcentajes



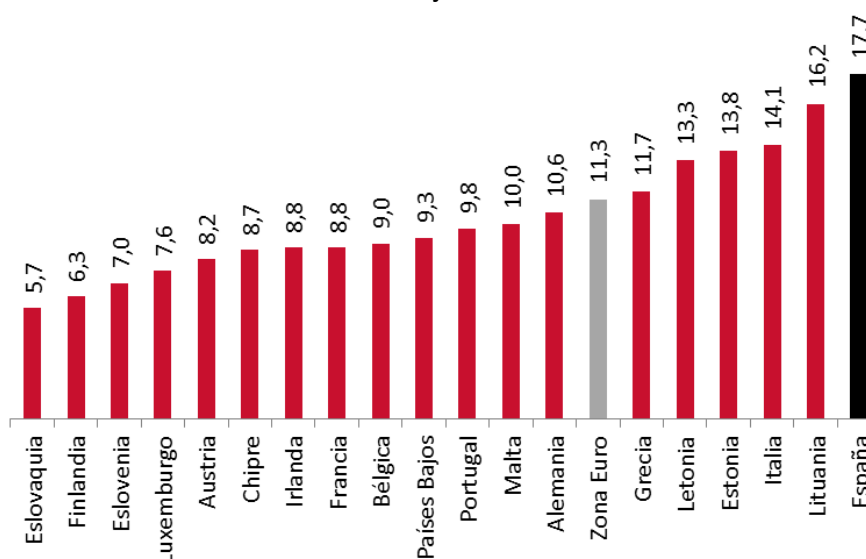
Para Italia, datos de 2019.

Fuente: SEC UGT a partir de EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Eurostat.

En sintonía con lo expuesto, **España presenta la tasa de pobreza persistente más alta de toda la Eurozona (17,7%)**, hasta 6,4 puntos porcentuales por encima de la media europea. Esto significa que un porcentaje importante de la población se encuentra inmersa en un **círculo vicioso de pobreza**, un problema que acaba lastrando el desarrollo profesional y personal de muchas personas.

En definitiva, todos estos datos sirven para poner de relieve que la consecución de salarios decentes, que permitan un estándar de vida adecuado y un grado de bienestar creciente, participando del avance en el grado de desarrollo país, no pasan sólo por lograr un salario mínimo que guarde una proporción razonable respecto del salario medio del país, sino también porque **el conjunto de la estructura salarial sea adecuada, garantizando retribuciones suficientes y justas para todas las personas trabajadoras**, además de mantener un nivel de precios coherente con esas retribuciones de la mayoría de la población.

G11 – Tasa de pobreza persistente*, 2020
Porcentajes



* Porcentaje de la población en riesgo de pobreza en el año en curso y en al menos 2 de los 3 años anteriores.

Para Italia, Alemania e Irlanda, datos de 2019.

Fuente: SEC UGT a partir de EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Eurostat.

Resumen de conclusiones

- **La subida del SMI hasta 1.000 euros al mes es, sin duda, una buena noticia que mejorará la calidad de vida de una gran parte de la población trabajadora, especialmente en el caso de las mujeres,** que son las que actualmente sufren con mayor gravedad los efectos de la precariedad salarial. Por ello, hay que continuar avanzando en la senda de crecimiento recomendada por la Carta Social Europea para que el SMI alcance el 60% del salario medio del país para 2023.
- No obstante, hay que tener en cuenta que **alcanzar el 60% del salario medio puede no ser suficiente para vivir dignamente si el salario medio en cuestión es bajo. Y, como se ha explicado en este documento, esto es precisamente lo que le ocurre a España,** donde la mayoría de la población cobra poco más de 1.000 euros netos al mes; una cifra aún menor en el caso de las mujeres.
- **España es, por tanto, un país de bajos salarios.** Un hecho que se pone en evidencia si comparamos nuestro salario medio con el resto de países de nuestro entorno: **inferior un 26,4% al salario medio de la Eurozona, un 37,7% al de Alemania, un 30,3% de Francia o un 5,2% al de Italia.** Cuestión que sólo ha empeorado en el tiempo: desde el año 2000, mientras que en la Eurozona se ha elevado en 12,5 puntos el nivel salarial medio, **en España ha retrocedido 1,1 puntos porcentuales.**
- Se constata así el impacto que han tenido las **políticas neoliberales aplicadas tras la Gran Recesión sobre los salarios de los trabajadores y trabajadoras,** que aún no se han recuperado a pesar de haber atravesado de 2014 a 2019 una nueva etapa expansiva. **Las**

políticas de austeridad cumplieron su objetivo de generar una intensa devaluación salarial en favor de la recuperación de los beneficios de las empresas, **abaratando el coste de trabajo** como vía sobre la cual ganar competitividad y consolidando un tejido productivo asentado sobre el empleo precario de baja calidad. En ello, además, hay que remarcar el papel jugado por las **sucesivas reformas laborales**, desequilibrando la relación de fuerzas existente en favor de las empresas y precarizando cada vez más las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

- Dada la gravedad del contexto actual, **proteger las rentas salariales se torna una cuestión vital para asegurar que la clase trabajadora no sigue perdiendo poder adquisitivo en el tiempo, y con ello, sustentar una demanda agregada imprescindible para consolidar la recuperación económica e incentivar el necesario cambio de modelo productivo.** Para ello, **hay que continuar aumentando el SMI según la senda ya indicada, pero también implementar medidas extraordinarias** que protejan la capacidad adquisitiva de todas las personas asalariadas, y especialmente la de aquellas situadas en la parte baja de la distribución:
 - **Los incrementos salariales pactados en convenio deben tener en cuenta las previsiones de inflación** que, tal y como establecen los principales organismos internacionales, va a seguir elevada a lo largo del año. La negociación colectiva debe hacerse eco de este hecho y actuar en consonancia, **impidiendo que los salarios continúen perdiendo poder de compra.**
 - Dada la incierta situación actual, **las cláusulas de revisión salarial deben volver a situarse como un elemento clave en la negociación de los salarios de convenio**, evitando que las personas trabajadoras pierdan poder adquisitivo en el caso de que el IPC se incremente más de lo previsto en la firma del convenio.
 - Para todo ello, **sería positivo acordar un nuevo AENC**, que introduzca **criterios compartidos** por los agentes sociales en la negociación salarial, adaptando las subidas a las necesidades de las personas trabajadoras y teniendo en cuenta la realidad productiva de las empresas en cada ámbito.
 - **La situación internacional requiere llevar a cabo una serie de actuaciones que, de manera global y solidaria, den respuesta a la gravedad del momento histórico en el que nos encontramos**, encaminadas a racionalizar las lógicas de funcionamiento de los mercados energéticos, a extender las redes de protección social y a obtener recursos puntuales de aquellas personas o empresas que están obteniendo beneficios extraordinarios con la situación actual o que ya poseen de por sí riqueza y activos muy elevados .
- Por último, estos cambios deben venir acompañados de **transformaciones simultáneas en las dos esferas sobre las que se asientan las relaciones laborales**: por un lado, **la regulación laboral**, sobre la que ya se está actuando a través de la reciente reforma laboral, y que debe continuar desarrollándose; y, por otro lado, **el sistema productivo**, que actualmente promueve estos trabajos con salarios precarios.

Incentivar su transición hacia un modelo en el que predominen actividades de mayor valor añadido es imprescindible para poder ganar competitividad más allá de la precariedad salarial y alcanzar, con ello, un patrón de crecimiento económico asentado en el trabajo estable y de calidad. El papel del ***Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*** y de los fondos europeos ***Next Generation*** en esta tarea se antoja crucial, por lo que la **evaluación continua de sus hitos** debe ser una prioridad.

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

51.41%

UGT

