

Análisis gráfico de las brechas de género en el mercado de trabajo

Lan-merkatuko genero-arrakalen azterketa grafikoa

Marzo 2022/2022ko martxoak

Índice

| | |
|--|----|
| 1.- Introducción. | 3 |
| 2.- Principales resultados | 4 |
| 3.- La desigualdad laboral determina la brecha salarial | 5 |
| 4.- La jornada parcial explica la brecha de género | 7 |
| 5.- Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad | 10 |
| 6.- Segregación ocupacional. Menos presencia en la industria | 14 |
| 7. Brecha en pensiones | 16 |
| 8. Planes de igualdad | 18 |
| 9. Efectos de la reforma laboral sobre las mujeres | 19 |
| 10.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad | 22 |

1 ■ Introducción

Los datos de la EPA del cuarto trimestre del 2021 no sólo confirman que la desigualdad laboral tiene rostro de mujer, también que esta brecha se puede cronificar sino se aplican de forma ágil los cambios aprobados. En ese sentido la subida del SMI, la extensión de los planes de igualdad y la reforma laboral son una oportunidad para cambiar la realidad desigual en la que viven hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El presente informe también tiene como objetivo presentar una radiografía de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Navarra. La situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, temporalidad, brecha salarial, persistencia del techo de cristal, déficits en conciliación y corresponsabilidad.

Así, la primera gran desigualdad en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la jornada parcial afecta de lleno a las mujeres, 8 de cada 10 contratos parciales son firmados por mujeres.

La combinación de varios factores ha provocado una situación en la que mujeres se incorporan al mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas y discontinuas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en Navarra. Sin embargo la trayectoria profesional de los hombres está protagonizado por una situación de ascenso profesional.

Urge tomar medidas, porque todas estas desigualdades que la mujer va arrastrando durante su vida laboral se traslada a una diferencia salarial evidente. Las trabajadoras cobran de media 6.836 euros menos que los hombres. El 40% de esta brecha se genera en los complementos salariales que reciben de forma desigual hombres y mujeres.

Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes, la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2021, la tasa de parcialidad fue para los hombres del 27,1% y para las mujeres del 6,2%.

Teniendo en cuenta el carácter prioritario de las políticas a favor de la igualdad, siendo conscientes así mismo de la gravedad de la situación ante la persistencia de las diferentes brechas existentes, es necesario hacer cumplir y desarrollar una legislación igualitaria que supone un avance notable.

2. Principales resultados

En el siguiente informe realizamos un análisis gráfico de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo, fundamentalmente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2021. Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida.

| | | |
|-------------------------------|--------------|--|
| <i>Brecha de actividad</i> | 8,6 | La tasa de actividad de las mujeres es 8,6 puntos inferior a la de los hombres. |
| <i>Brecha de temporalidad</i> | 7 | La tasa de temporalidad de las mujeres es 7 puntos mayor que la de los hombres. |
| <i>Brecha de parcialidad</i> | 80 | Con una tasa de parcialidad 20 puntos superior que los hombres, el 80% de las personas que tienen un contrato parcial son mujeres. |
| <i>Planes de igualdad</i> | 80 | Desde el año 2021 y lo que llevamos del 2022 ya han entrado en vigor 80 planes de igualdad. |
| <i>Brecha salarial</i> | 6.836 | Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 28%. Las mujeres cobran 6.836 euros menos. |
| <i>Complementos</i> | 40 | El 42% de la brecha salarial se genera en los complementos que reciben hombres y mujeres. |
| <i>Efectos positivos</i> | 10.3 | 10.300 mujeres cobraban menos del SMI en Navarra. La subida a 1.000€ afecta sobre todo a las trabajadoras. |

3 ■ La desigualdad laboral determina la brecha salarial

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su posterior trayectoria laboral, durante la cual las mujeres soportan igualmente factores de desigualdad. Finalmente hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” en el puesto de trabajo: es decir, una menor retribución salarial a las mujeres respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar.

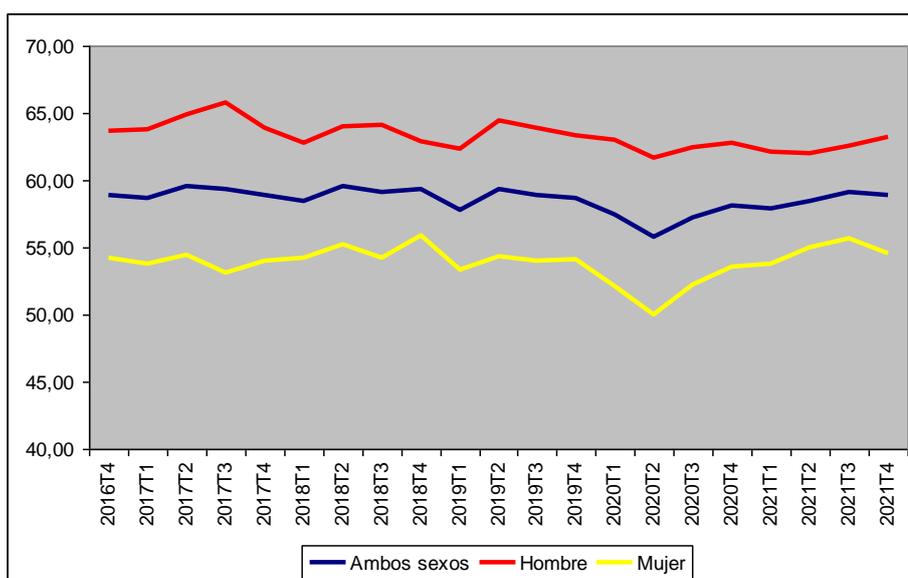
Las mujeres sufren la desigualdad laboral primero en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores sub-representados y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal” y “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones.

Como decimos, el primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de parcialidad y temporalidad más elevadas.

El mercado laboral continúa estando sesgado. Prueba de ello no son únicamente las diferencias entre las tasas de actividad y empleo, sino también las diferencias de inserción en el mercado laboral marcadas no solo por el tipo de contrato y de jornada sino también por la presencia desigual en los sectores de actividad y en las ocupaciones. Estos factores tienen repercusión en la diferencia salarial y en la persistencia de la brecha salarial.

- La tasa de actividad de las mujeres es del 54,59% frente al 63,24% de los hombres, con una brecha de género de 8,6 puntos. Pero además, la menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan las mujeres.

Tasa de actividad



- Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 28,2% frente al 21,2% de los hombres, con una brecha de género de 7 puntos. Como hemos visto en el caso de la tasa de actividad, también la temporalidad ha castigado especialmente a las mujeres durante la pandemia.

Tasa de temporalidad por sexo.

| Año | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Brecha de género |
|---------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| 2021T4 | 24,6 | 21,2 | 28,2 | 7,0 |
| 2021T3 | 25,4 | 19,0 | 31,6 | 12,6 |
| 2021T2 | 22,5 | 17,8 | 27,2 | 9,4 |
| 2021T1 | 22,7 | 18,6 | 27,0 | 8,4 |
| 2020T4 | 25,3 | 19,8 | 31,1 | 11,3 |
| 2020T3 | 27,1 | 21,5 | 33,2 | 11,7 |
| 2020T2 | 23,9 | 19,1 | 29,2 | 10,1 |
| 2020T1 | 25,4 | 22,1 | 29,0 | 6,9 |
| 2019T4 | 26,3 | 24,2 | 28,5 | 4,3 |
| 2019T3 | 24,9 | 23,3 | 26,6 | 3,3 |
| 2019T2 | 26,3 | 25,1 | 27,5 | 2,4 |
| 2019T1 | 25,2 | 23,0 | 27,4 | 4,4 |
| 2018T4 | 24,1 | 22,4 | 25,8 | 3,4 |
| 2018T3 | 23,1 | 21,8 | 24,5 | 2,7 |
| 2018T2 | 25,4 | 23,7 | 27,1 | 3,4 |
| 2018T1 | 23,5 | 20,5 | 26,7 | 6,2 |
| 2017T4 | 23,1 | 22,2 | 24,1 | 1,9 |
| 2017T3 | 23,4 | 21,8 | 25,2 | 3,4 |
| 2017T2 | 22,8 | 22,1 | 23,6 | 1,5 |
| 2017T1 | 22,6 | 19,2 | 26,3 | 7,1 |

4. La jornada parcial explica la brecha de género

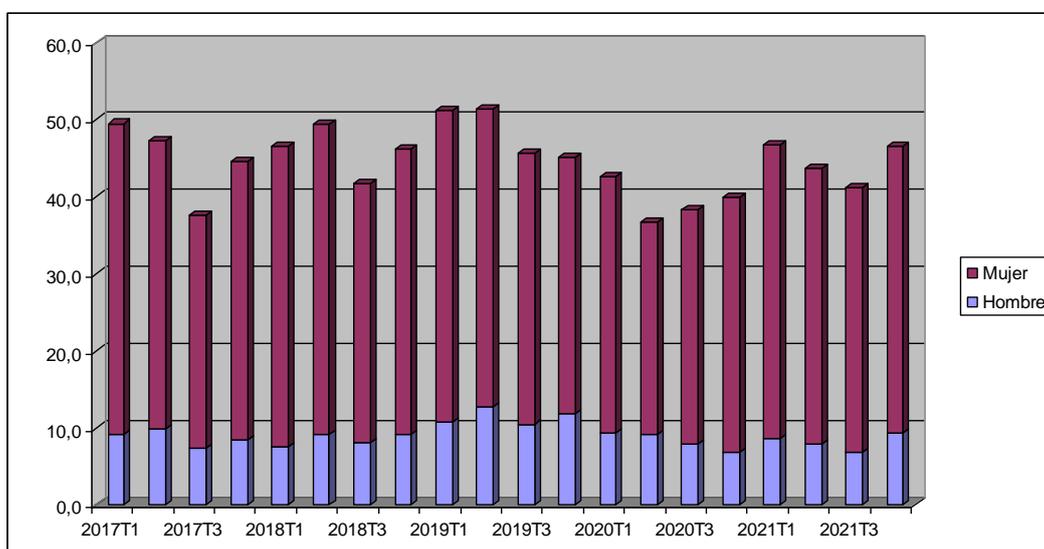
Entre los factores que a priori condicionan la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio está la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres. El 80% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Las altas tasas de parcialidad en la contratación son uno de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino. Una parcialidad que es mayoritariamente involuntaria y que, en opinión de CCOO, esconde una realidad injusta; es prioritario romper con el mito de que la jornada a tiempo parcial favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.

- El 27,1% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 6,2% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 20,9 puntos.
- De las 46.600 personas que trabajan a jornada parcial, 37.300 son mujeres. Es decir, 8 de cada 10 empleos parciales tienen rostro de mujer.
- Los empleos más precarios los siguen ocupando mayoritariamente las mujeres, y esta situación se perpetúa en el tiempo porque también siguen firmando los contratos más precarios.

Número de personas con contratos parciales por sexo. IV trimestre 2021.



Contratos parciales por sexo y años. Navarra. En miles

| Año | Hombre | Mujer | Total |
|--------|--------|-------------|-------|
| 2021T4 | 9,3 | 37,3 | 46,6 |
| 2021T3 | 6,9 | 34,3 | 41,2 |
| 2021T2 | 7,9 | 35,8 | 43,7 |
| 2021T1 | 8,6 | 38,1 | 46,7 |
| 2020T4 | 6,9 | 33,1 | 49,5 |
| 2020T3 | 7,9 | 30,4 | 47,2 |
| 2020T2 | 9,2 | 27,5 | 37,5 |
| 2020T1 | 9,4 | 33,2 | 44,6 |
| 2019T4 | 11,8 | 33,3 | 46,6 |
| 2019T3 | 10,5 | 35,1 | 49,4 |
| 2019T2 | 12,7 | 38,6 | 41,8 |
| 2019T1 | 10,8 | 40,4 | 46,2 |
| 2018T4 | 9,1 | 37,1 | 51,2 |
| 2018T3 | 8,0 | 33,7 | 51,3 |
| 2018T2 | 9,2 | 40,2 | 45,6 |
| 2018T1 | 7,5 | 39,1 | 45,1 |

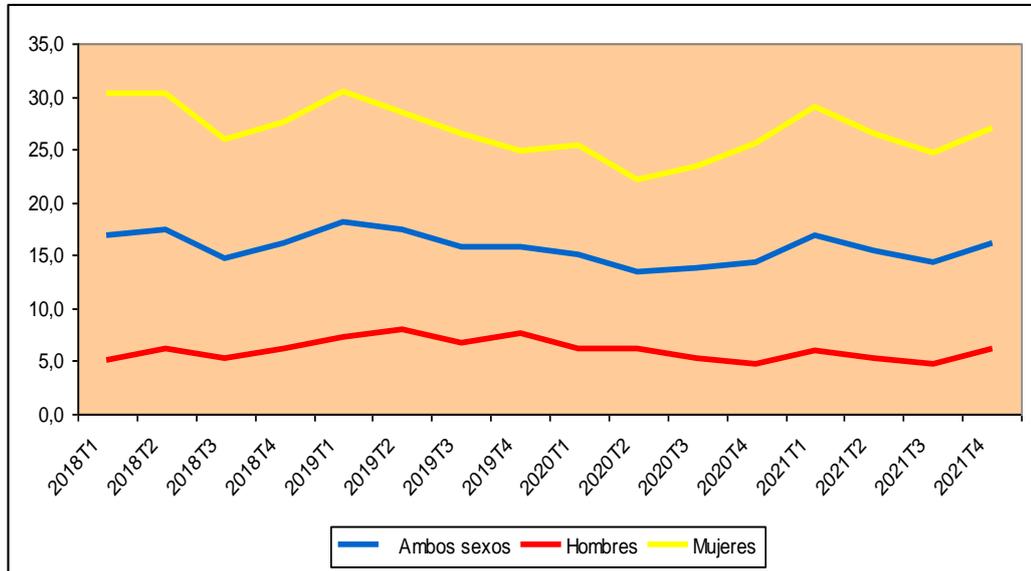
Fuente. EPA del INE

Tasa parcialidad por sexos.

| Año | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Brecha de género |
|--------|-------------|---------|-------------|------------------|
| 2021T4 | 16,2 | 6,2 | 27,1 | 20,9 |
| 2021T3 | 14,4 | 4,7 | 24,7 | 20,0 |
| 2021T2 | 15,4 | 5,3 | 26,4 | 21,1 |
| 2021T1 | 16,8 | 5,9 | 29,1 | 23,2 |
| 2020T4 | 14,4 | 4,7 | 25,5 | 20,8 |
| 2020T3 | 13,7 | 5,3 | 23,4 | 18,1 |
| 2020T2 | 13,5 | 6,2 | 22,2 | 16,0 |
| 2020T1 | 15,0 | 6,1 | 25,4 | 19,3 |
| 2019T4 | 15,7 | 7,7 | 24,9 | 17,2 |
| 2019T3 | 15,7 | 6,7 | 26,4 | 19,7 |
| 2019T2 | 17,5 | 8,0 | 28,5 | 20,5 |
| 2019T1 | 18,1 | 7,2 | 30,4 | 23,2 |
| 2018T4 | 16,2 | 6,1 | 27,5 | 21,4 |
| 2018T3 | 14,7 | 5,2 | 26,0 | 20,8 |
| 2018T2 | 17,4 | 6,1 | 30,3 | 24,2 |
| 2018T1 | 16,9 | 5,1 | 30,2 | 25,1 |

Fuente. EPA del INE

Tasa Parcialidad por sexos Navarra



Teniendo en cuenta la diferente distribución entre el tipo de jornada parcial según sexos, es claro que la brecha de género se genera en el momento de la inserción laboral desigual que se produce. La trayectoria laboral de los hombres es ascendente, mientras que el de las mujeres es una carrera de obstáculos llena de interrupciones. En el caso de las mujeres además la mayoría de las jornadas parciales, responde a una parcialidad no deseada.

5 Brecha en salarios: menos remuneración, más vulnerabilidad

Teniendo en cuenta los datos respecto a la actividad, la temporalidad y la parcialidad, la brecha salarial pone de manifiesto las peores condiciones laborales soportadas por las mujeres, siendo uno de los factores influyentes en la misma los tres elementos apuntados anteriormente.

Obviamente, el peso del tiempo parcial femenino reduce el salario anual medio de las mujeres. No hay que olvidar que las mujeres concentran el 80% del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo.

La desigualdad en la remuneración laboral es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres ha sido considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababan justificando el salario inferior.

Suele ser recurrente que a los sindicatos nos pregunten por las causas de la brecha salarial. Pues bien, este informe viene a ubicar algunas de las causas de esa brecha salarial. Si las mujeres tienen más contratos parciales y temporales sin duda, y por término medio, cobrarán menos.

Pero también hay diversos factores que influyen en esa brecha salarial; la remuneración menor de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional y por lo tanto en el cobro de pluses son factores que explican esa enorme brecha salarial.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

El salario medio anual de las mujeres navarras en 2019 fue de 23.728,82 euros, mientras que el de los hombres fue de 30.564,90. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 6.836 euros.

- Navarra es la segunda comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Las mujeres cobran 6.836 euros menos que los hombres, sin embargo si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 8.791 euros y si el contrato es temporal paradójicamente las mujeres cobran 823 más. Por lo tanto la enorme brecha salarial existente se crea en los contratos indefinidos, donde el peso de los complementos salariales son más evidentes, entre otras cosas.

- Con datos de 2018 el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 28.209 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 20.066.

Brecha de género por año y tipo de contrato

| Año | Media | Indefinido | Temporal |
|------|-------|------------|----------|
| 2019 | 6.836 | 8.791 | -823,29 |
| 2018 | 6848 | 7580 | 3428 |
| 2017 | 7801 | 8622 | 4441 |
| 2016 | 8153 | 9537 | 2673 |
| 2015 | 8164 | 9716 | 1877 |
| 2014 | 8497 | 9753 | 2189 |
| 2013 | 8484 | 10184 | 1122 |
| 2012 | 8171 | 9415 | 2518 |
| 2011 | 7857 | 9436 | 1312 |
| 2010 | 7055 | 8543 | 1568 |
| 2009 | 7268 | 8851 | 608 |
| 2008 | 7423 | 8756 | 2313 |

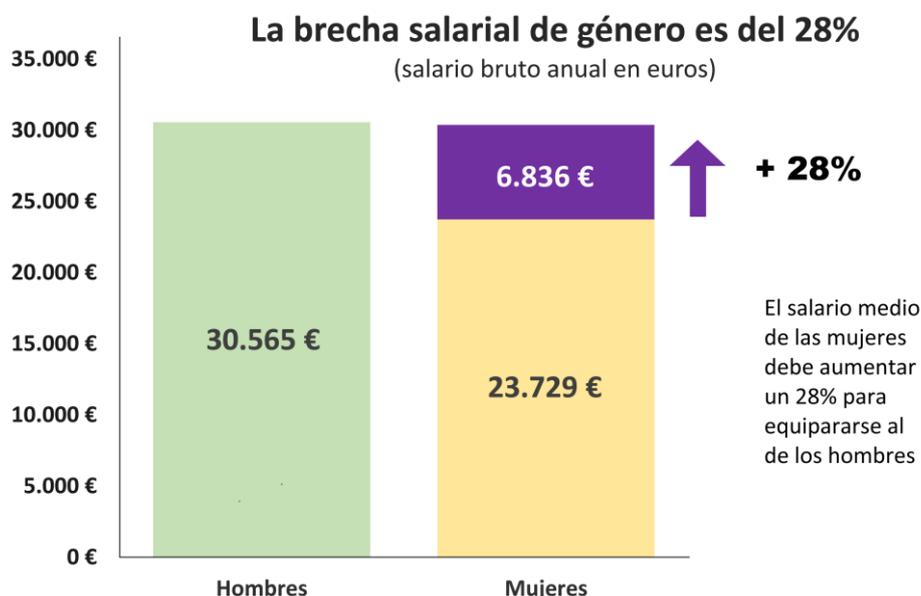
- Tal y como se ve en la tabla anterior y en el siguiente gráfico es en los contratos indefinidos donde más sube la brecha salarial entre mujeres y hombres, produciéndose así un efecto doblemente negativo; las mujeres son quienes más contratos temporales firman y a la vez cobran cada día menos respecto a los hombres, sobre todo cuando el contrato es indefinido.
- El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, aunque la diferencia varía de unas a otras siendo la estructura del empleo en cada comunidad uno de los factores explicativos de esta variabilidad.
- En el caso de Navarra el salario de una mujer debería aumentarse un 28% para igualarse al de un hombre.
- En la media estatal el salario de una mujer tendría que incrementarse un 24% para igualarse al de un hombre.
- La brecha salarial de género se había mantenido en niveles muy altos durante la última década de recesión y posterior recuperación económica (2008-2018). No ha sido hasta recientemente, cuando la brecha salarial ha flexionado a la baja en 2019, coincidiendo con las medidas para aumentar los salarios más bajos, con subidas importantes del SMI (el 1 de enero de 2019 subió un 22%, de 767 a 900 euros

mensuales) y del contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia

Salario medio anual por sexo y CCAA. 2019.

| | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia | % |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| Asturias | 24.866 | 21.299 | 28.482 | 7.183 | 33,7 |
| Navarra | 27.494 | 23.729 | 30.565 | 6.836 | 28,8 |
| País Vasco | 29.476 | 26.198 | 32.529 | 6.332 | 24,2 |
| Aragón | 23.565 | 20.360 | 26.405 | 6.044 | 29,7 |
| Cataluña | 25.968 | 22.988 | 28.965 | 5.977 | 26,0 |
| Madrid | 27.818 | 24.874 | 30.531 | 5.657 | 22,7 |
| Media | 24.396 | 21.682 | 26.934 | 5.252 | 24,2 |
| Castilla y León | 22.061 | 19.414 | 24.666 | 5.252 | 27,1 |
| Cantabria | 23.348 | 20.600 | 25.795 | 5.195 | 25,2 |
| C. Valenciana | 22.046 | 19.315 | 24.500 | 5.185 | 26,8 |
| Andalucía | 22.061 | 19.392 | 24.528 | 5.136 | 26,5 |
| La Rioja | 22.877 | 20.377 | 25.343 | 4.966 | 24,4 |
| Murcia | 22.124 | 19.431 | 24.289 | 4.858 | 25,0 |
| Galicia | 22.177 | 19.818 | 24.543 | 4.725 | 23,8 |
| Extremadura | 19.941 | 18.013 | 21.824 | 3.811 | 21,2 |
| Castilla La Mancha | 21.909 | 19.940 | 23.494 | 3.555 | 17,8 |
| Baleares | 23.325 | 21.631 | 24.915 | 3.283 | 15,2 |
| Canarias | 20.861 | 19.541 | 22.083 | 2.542 | 13,0 |

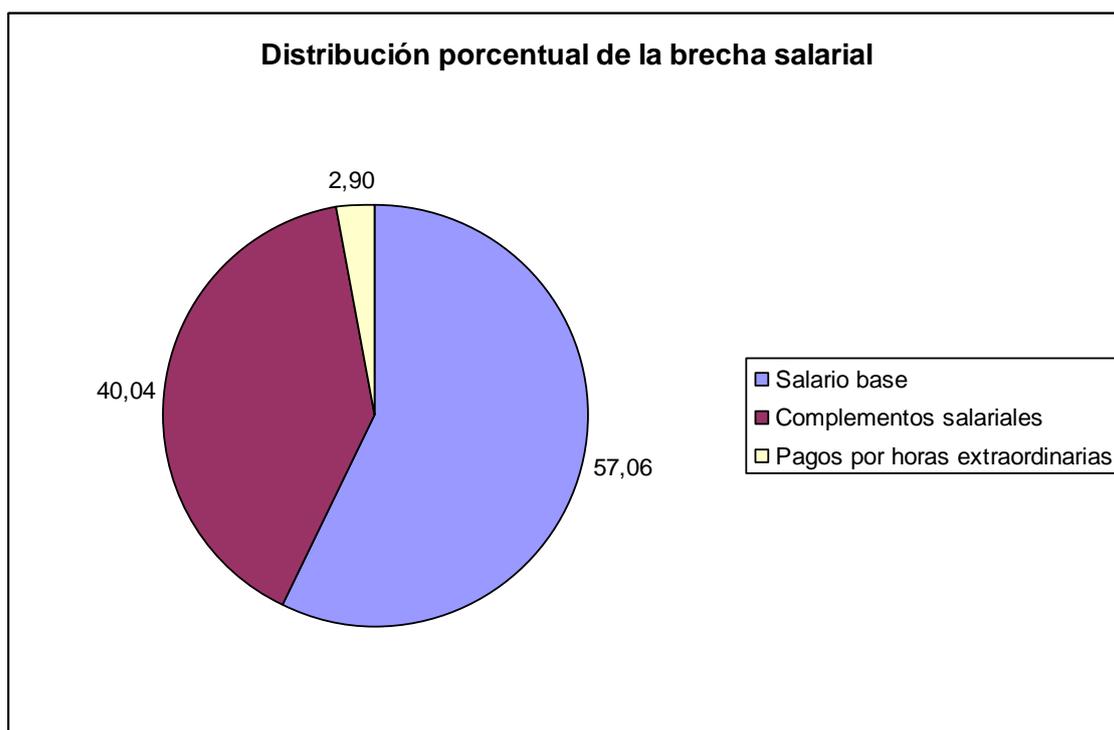
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019



La brecha en salarios se origina en diversos ámbitos. Como ya hemos comentado existe una brecha en el porcentaje de mujeres activas, en los niveles de parcialidad y en los porcentajes de temporalidad.

Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. **El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica el 57% de la brecha salarial de género. Sin embargo, casi el 40% de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor. Es decir que los complementos explican 4 de cada 10 euros de la brecha de género salarial.**

La Encuesta de Estructura Salarial ofrece datos de salario mensual desglosado entre los diferentes conceptos que lo componen. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias tienen un peso muy reducido en el salario y la brecha salarial.



En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; **mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.**

6. Segregación ocupacional. La mujer menos presente en la industria

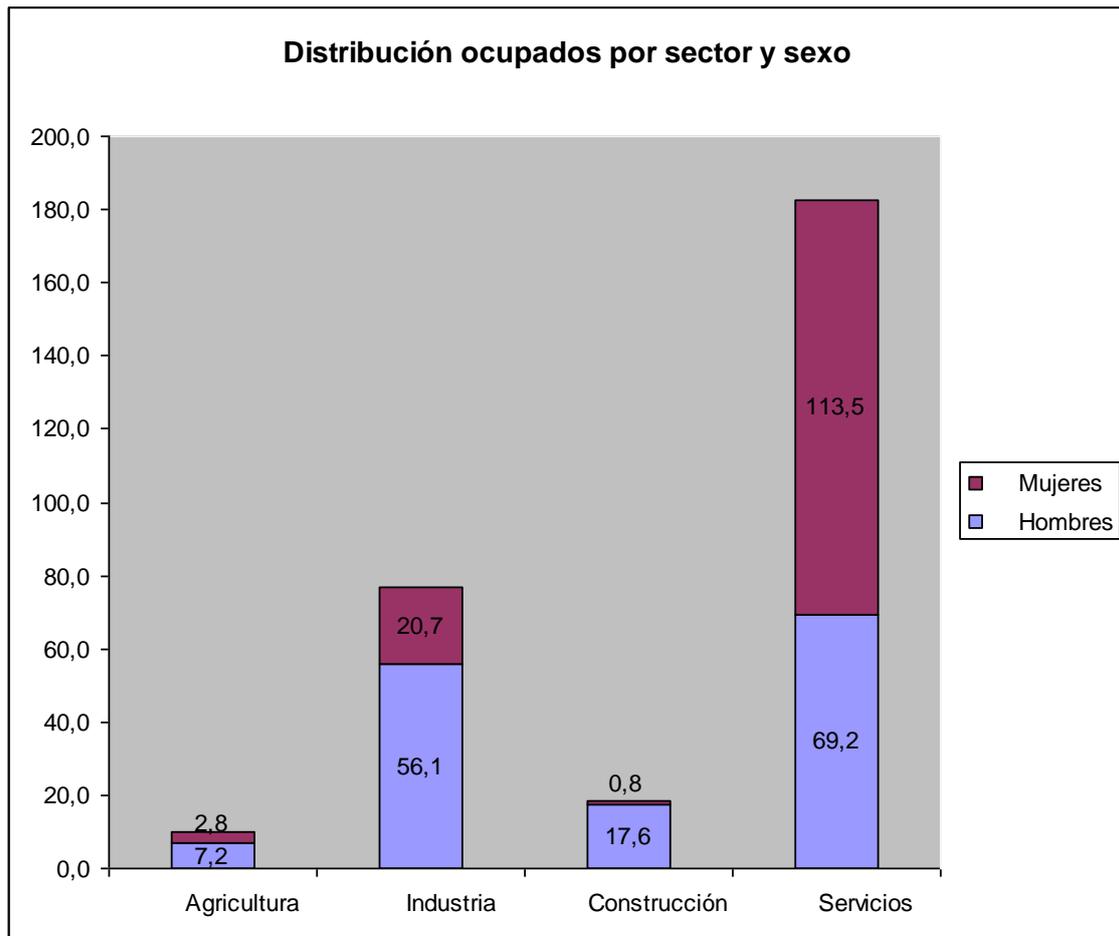
La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres. Esta discriminación se puede observar en las peores condiciones de empleo —contratación temporal, parcialidad, etc.— y peores condiciones de trabajo —jornadas partidas, mayor precisión, exigencia de atención y comprensión al público, menor remuneración y menor promoción, etc. Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados.

La incorporación de la mujer al sector industrial, donde existen los salarios más altos, vive un estancamiento considerable pese a los esfuerzos que se hacen, incluso en este último trimestre ha ido a peor.

- En la industria navarra el salario medio es de 30.965,65 euros y en el sector servicios es 25.904,72 de euros.
- Como se ve en la siguiente tabla, las mujeres de forma muy mayoritaria están ocupadas en el sector servicios. 113.500 mujeres trabajan en servicios frente a las 20.700 que lo hacen en la industria. Ello afecta a la brecha de género en salarios y consolida la segregación ocupacional.

Personas ocupadas por sexo. Servicios/Industria (miles)

| Trimestre | Industria | | Servicios | |
|-----------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 2019T1 | 54,0 | 20,6 | 74,1 | 108,4 |
| 2019T2 | 55,7 | 19,4 | 76,2 | 112,2 |
| 2019T3 | 57,5 | 20,2 | 78,2 | 108,0 |
| 2019T4 | 54,3 | 17,8 | 80,5 | 112,9 |
| 2020T1 | 56,9 | 19,8 | 76,2 | 107,1 |
| 2020T2 | 53,8 | 17,7 | 73,0 | 102,4 |
| 2020T3 | 58,0 | 20,3 | 70,2 | 105,7 |
| 2020T4 | 55,6 | 20,5 | 70,3 | 106,1 |
| 2021T1 | 58,3 | 18,3 | 65,6 | 110,0 |
| 2021T2 | 57,8 | 21,8 | 66,7 | 110,0 |
| 2021T3 | 57,2 | 25,1 | 66,8 | 109,9 |
| 2021T4 | 56,1 | 20,7 | 69,2 | 113,5 |



- El 82% de las mujeres están ocupadas en el sector servicios, el 15% en la industria, el 2,8% en la agricultura y el 0,8% en la construcción. Por lo tanto se da una subrepresentación de la mujer en el sector industrial que en general tiene mejores condiciones y mejores salarios, lo que dificulta la lucha contra la brecha de género en salarios. De hecho una mujer que trabaja en la industria cobra 1.700 euros más que una trabajadora del sector servicios, que es donde mayoritariamente se ocupan las mujeres.

7 ■ Brecha en pensiones

La desigualdad laboral a lo largo de la vida se plasma claramente en la brecha existente en las pensiones. Tanto el tipo de pensión como sus cuantías colocan a las mujeres mayores en una posición visiblemente peor que la de los hombres mayores. Antes de la crisis, ya se podía observar que las condiciones laborales que generarán derecho a las futuras pensiones siguen manteniendo la desigualdad.

Las políticas para abordar las consecuencias que la crisis económica y de cuidados tienen y tendrán en las condiciones de trabajo, renta y vida de las mujeres han de jugar un papel protagonista para evitar que la brecha existente se afiance, crezca y se perpetúe a lo largo de su vida.

En este sentido, resulta relevante analizar la calidad del empleo en la edad anterior a la jubilación, especialmente en el caso de las mujeres. Ya que en esa franja de edad tiene, en parte, su origen la alta brecha de género en pensiones porque se produce entre las mujeres una elevada parcialidad, que evidencia desigualdad, discriminación y aventura unas pensiones bajas.

Además no podemos olvidar que un insuficiente desarrollo de las políticas de atención a la dependencia en España impacta de una forma muy intensa en las trayectorias y carreras profesionales de las mujeres, que siguen siendo las de facto se siguen ocupando de los cuidados de las personas dependientes. La feminización de los cuidados influye en sus carreras salariales y aumenta la brecha salarial y de pensiones.

Este hecho hace que en la carrera de cotización la mujer salga especialmente perjudicada. Si la pensión media en Navarra para los hombres es de 1.530 euros, para la mujer la pensión media es de 963.

Así pues la brecha salarial y la brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, e incluso llega al momento de la jubilación. Todo ello provocan que los ingresos de una mujer sean 567 euros menos que el de los hombres, un 37%. En comparación con el año anterior la brecha de género ha aumentando en 20 euros.

Pensiones medias, por sexo y tipos. Enero 2022

| Tipo de pensión | Hombres | Mujeres | Todos los sexos | Brecha de género |
|----------------------------|-----------------|---------------|-----------------|------------------|
| Incapacidad permanente | 1.310,64 | 1.048,54 | 1.216,99 | 262,10 |
| Jubilación | 1.636,51 | 1.049,41 | 1.405,43 | 587,10 |
| Viudedad | 612,33 | 874,47 | 852,85 | -262,14 |
| Orfandad | 461,39 | 456,82 | 459,16 | 4,57 |
| Favor familiar | 658,00 | 687,04 | 681,50 | -29,04 |
| Todas las pensiones | 1.530,23 | 963,06 | 1.243,25 | 567,17 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INSS

Pensiones, por sexo y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje. Enero 2022

| CCAA | Pensión media | | Dif | |
|--------------------|-----------------|---------------|--------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Num | % |
| ASTURIAS | 1.626,70 | 931,50 | 695,2 | 42,7 |
| PAÍS VASCO | 1.670,97 | 1.040,10 | 630,9 | 37,8 |
| NAVARRA | 1.530,23 | 963,06 | 567,2 | 37,1 |
| CANTABRIA | 1.410,79 | 893,94 | 516,9 | 36,6 |
| CATALUÑA | 1.408,26 | 897,80 | 510,5 | 36,2 |
| ARAGÓN | 1.401,60 | 898,44 | 503,2 | 35,9 |
| GALICIA | 1.133,97 | 743,11 | 390,9 | 34,5 |
| CASTILLA Y LEÓN | 1.289,31 | 855,85 | 433,5 | 33,6 |
| LA RIOJA | 1.284,56 | 853,97 | 430,6 | 33,5 |
| Media | 1.312,14 | 873,56 | 438,6 | 33,4 |
| C. VALENCIANA | 1.209,41 | 807,33 | 402,1 | 33,2 |
| MADRID | 1.537,13 | 1.032,44 | 504,7 | 32,8 |
| MURCIA | 1.143,91 | 778,31 | 365,6 | 32,0 |
| ILLES BALEARS | 1.216,80 | 831,52 | 385,3 | 31,7 |
| ANDALUCÍA | 1.148,15 | 801,11 | 347,0 | 30,2 |
| CEUTA | 1.285,53 | 906,60 | 378,9 | 29,5 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 1.143,44 | 830,66 | 312,8 | 27,4 |
| MELILLA | 1.209,04 | 891,78 | 317,3 | 26,2 |
| CANARIAS | 1.132,90 | 845,29 | 287,6 | 25,4 |
| EXTREMADURA | 1.013,70 | 782,91 | 230,8 | 22,8 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo

Como venimos señalando, la brecha de género en las pensiones está estrechamente ligada al empleo y al salario, así como a la carrera de cotización que se realiza durante la vida laboral.

- Así pues la brecha salarial y la brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, e incluso llega al momento de la jubilación. Todo ello provocan que los ingresos de una mujer sean 547 euros menos que el de los hombres, un 37%.
- Este hecho hace que en la carrera de cotización la mujer salga especialmente perjudicada. Si la pensión media en Navarra para los hombres es de 1.457 euros, para la mujer la pensión media es de 910.

8. Planes de igualdad en las empresas

El 7 de marzo de 2019 entró en vigor el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que extendía la exigencia de implantación de los planes de igualdad a empresas, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro de convenios y planes de igualdad (REGCON).

La implantación de planes de igualdad será generalizada para las administraciones públicas y empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en 2022, pero también lo es, desde 2007 para las empresas que tienen en plantilla a más de 250 personas.

Implantación paulatina llegando a las empresas de 50 o más personas en 2022. Entre las novedades que ha introdujo el Gobierno en 2019 en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, respecto a los Planes de Igualdad, se ha establecido una implantación progresiva de la obligación de contar con un Plan de Igualdad y se establecía un horizonte temporal muy definido.

Así, a partir del 7 de marzo de 2022 las 433 empresas navarras de más de 50 trabajadores y trabajadoras deberán haber aprobado un Plan de Igualdad.

Desde el año 2021 y lo que llevamos del 2022 ya han entrado en vigor 80 planes de igualdad. Como se ve el porcentaje de empresas que ya han registrado planes de igualdad, tal y como indica la normativa, es pequeño. Sin embargo durante el año 2021 y 2022 ha existido un fuerte impulso.

Las empresas están cumpliendo con la igualdad de forma exigua, y muy por debajo de lo que exigiría un problema como el de la brecha salarial.

Por lo que exigimos que se refuerce la actuación de Inspección de Trabajo para que se cumpla la Ley. También pedimos que aumenten las sanciones a aquellas empresas que no tengan planes de igualdad o que estos no cumplan con la normativa vigente. Y exigimos, como no, al empresariado que tenga una actitud proactiva a favor de la igualdad en las empresas.

CCOO iniciará procesos de conciliación y mediación donde haya discrepancias o bloqueos en la negociación, y planteará esta cuestión en el marco de la negociación colectiva porque ha criticado que haya empresas que prefieran pagar la sanción y otras que se escuden en una negociación que realmente lleva varios años parada.

En CCOO llevamos muchos años asesorando y formando a nuestros delegados y delegadas para la negociación de estos planes. En este último año hemos impartido varias jornadas para difundir las novedades formativas en planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

9. Efectos de la reforma laboral sobre las mujeres

La reciente reforma laboral y el aumento del SMI inciden de forma directa en la calidad de vida de las mujeres, porque es a ellas a quienes más afectan estas dos modificaciones legislativas. De hecho ya se percibe cierta mejoría en los datos del paro y temporalidad para las mujeres.

La reforma laboral puede ser un hito relevante y beneficiar a las empleadas incluso, en algunos aspectos, en mayor medida que a los empleados. La reforma laboral no logrará el milagro de convertir el empleo precario en empleo decente de la noche a la mañana (hay muchas inercias en juego), pero supone un punto de inflexión imprescindible. En primer lugar porque el acuerdo alcanzado supone un cambio de tendencia muy importante respecto a toda la legislación laboral durante 4 décadas. Es una reforma con la que se ganan derechos y se sitúa en la dirección de reforzar la negociación colectiva.

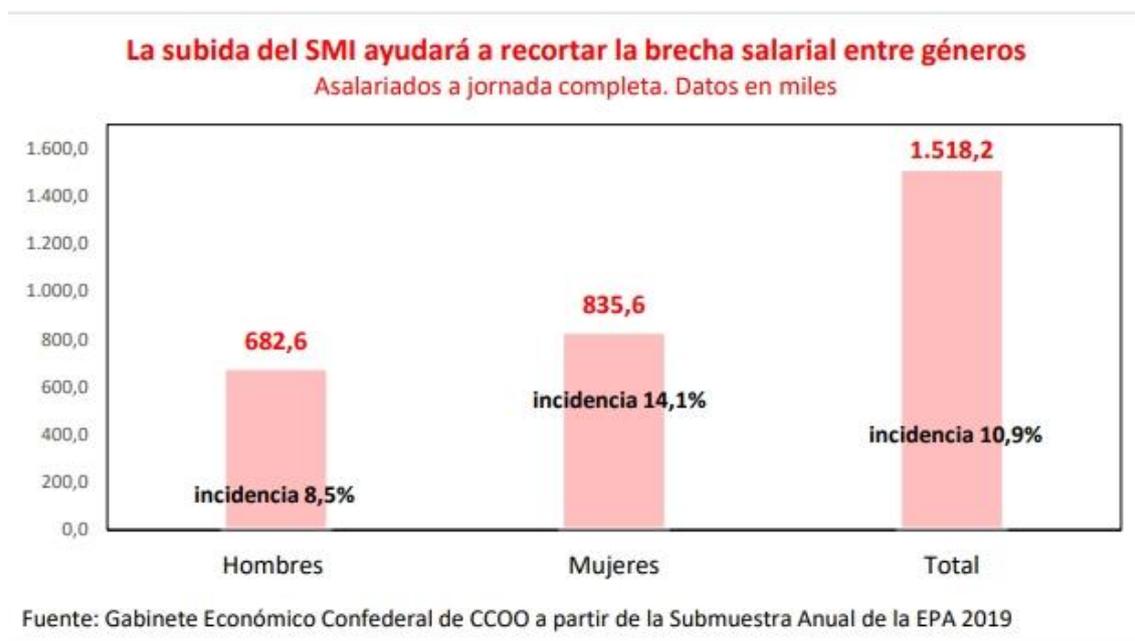
A nivel estatal, en 2019 se hicieron 8,2 millones de contratos de obra o servicio determinado que ya no podrán seguir haciéndose. 8 millones de contratos que pasarán a ser estables. El contrato de obra o servicio supuso el 35,9% de los contratos realizados. Solo durante noviembre de 2021 se hicieron 670.940 contratos de este tipo. Del total de mujeres contratadas, un 30% lo ha sido mediante un contrato de obra o servicios durante el último mes.

Por otra parte, del conjunto de contratos por obra o servicios las mujeres suponen el 37,5% de este tipo de contratación. Dentro de los estudios terminados por sexo de las personas contratadas destaca el número de mujeres de las que no se dispone de información sobre sus estudios que multiplica 7 veces la información de los estudios de que no se dispone en el caso de los hombres. En cuanto al nivel de estudios se observa una mayor formación en las mujeres. Duplicando los hombres sin estudios y con estudios primarios a las mujeres.

Las mujeres contratadas con contratos de obra o servicio lo están en un 72% en el sector servicios y el 20% en la agricultura. Dentro de los sectores, este contrato afecta mayoritariamente a los hombres en construcción y en agricultura. Sin embargo, en el sector servicios este tipo de contrato se usa tanto para hombres como para mujeres. Las mujeres ocupadas bajo un contrato de obra o servicio lo están mayoritariamente en agricultura, hostería, administración y servicios auxiliares. Estando contratadas también en industria manufacturera, educación, actividades artísticas, actividades sanitarias y actividades de información y comunicación.

La subida del salario mínimo interprofesional a 1.000 euros brutos mensuales en 14 pagas beneficiará en torno a 1.809.000 personas asalariadas, de las

cuales 1.518.000 trabajan a tiempo completo y 290.000 trabajan a tiempo parcial. Estas estimaciones se realizan a partir de los salarios de la submuestra anual de la EPA de 2019. Aunque está disponible la submuestra de 2020 se ha preferido emplear la del último año sin pandemia en tanto que sus resultados, muy probablemente, reflejan mejor la situación laboral en 2022, una vez recuperado el empleo perdido durante la crisis.



El aumento del SMI ayudará a cerrar la brecha salarial entre géneros. Del total de beneficiarios de la subida a tiempo completo, el 55% son mujeres y el 45% hombres. La incidencia sobre el total de mujeres que trabajan a tiempo completo es del 14,1% y del 8,5% entre los hombres, siendo el 10,9% la incidencia global en ambos sexos. El perfil del principal beneficiario/a de la subida será una mujer entre 16 y 34 años con un contrato temporal que trabaja en la agricultura o el sector servicios.

En Navarra 18.500 trabajadores y trabajadoras tenían un salario inferior al SMI de 2022 en 2019 (últimos datos disponibles). De todos esos trabajadores 10.300 son mujeres, y 12.800 son personas que trabajan en el sector servicios.

Número total de trabajadores que cobraban un salario inferior al SMI de 2022 en 2019 por Comunidad Autónoma y sexo. Datos en miles

| CCAA | Hombres | Mujeres | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Andalucía | 316,6 | 280,4 | 597,0 |
| Aragón | 19,3 | 21,8 | 41,1 |
| Asturias | 10,0 | 18,0 | 27,9 |
| Baleares | 21,4 | 24,5 | 45,9 |
| Canarias | 63,8 | 67,5 | 131,3 |
| Cantabria | 7,3 | 12,0 | 19,3 |
| Castilla y León | 29,4 | 43,1 | 72,5 |
| Castilla-La Mancha | 53,7 | 47,4 | 101,1 |
| Cataluña | 126,7 | 174,3 | 301,0 |
| C. Valenciana | 92,3 | 102,8 | 195,1 |
| Extremadura | 46,5 | 31,3 | 77,9 |
| Galicia | 42,8 | 60,7 | 103,5 |
| Madrid | 136,5 | 177,0 | 313,5 |
| Murcia | 52,3 | 52,9 | 105,2 |
| Navarra | 8,2 | 10,3 | 18,5 |
| País Vasco | 15,5 | 27,2 | 42,6 |
| La Rioja | 5,1 | 7,4 | 12,4 |
| Ceuta | 0,4 | 0,6 | 1,1 |
| Melilla | 0,6 | 0,5 | 1,1 |
| Total | 1.048,3 | 1.159,6 | 2.207,9 |
| Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL de 2019 | | | |

Los datos sobre el paro vienen a demostrar que la reforma laboral está teniendo una influencia positiva en las mujeres y los sectores más precarios. De hecho los contratos indefinidos en febrero de este año han subido un 101% respecto a los contratos indefinidos del mes de febrero del 2021. Así pues los efectos de la reforma laboral se notan de forma contundente en los primeros meses de su aplicación.

10. CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales. Se precisa formar al personal docente para que sea capaz de formar en igualdad, acabar con el androcentrismo en la ciencia, sensibilizar al mundo editorial para conseguir contenidos inclusivos en los libros de texto e incluso campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género y una socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupacional del mercado laboral.

A nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia) y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.

En la actividad laboral es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en los convenios colectivos en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad. Pero además de los convenios dentro de la negociación colectiva en este momento las medidas y planes de igualdad tienen un papel primordial. **En las empresas tienen que negociarse, aplicarse y evaluarse planes de igualdad adecuados y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

Los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación. Mediante los mismos se pueden negociar medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La masculinización de los complementos salariales.

- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro el resto social las próximas décadas. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares, pero para ello habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.

Como se ha puesto de manifiesto en este informe las diferentes brechas de género siguen siendo patentes en Navarra, incluso la pandemia ha aumentado algunas de ellas. Se elijan los parámetros que se elijan la desigualdad es evidente, permanece en el tiempo y desgraciadamente se cronifica. Así como una de las características importantes de nuestro mercado laboral es la precariedad, no podemos dejar de subrayar que también la característica principal es la desigualdad.

Por lo tanto está claro que la brecha de género marca nuestro mercado laboral, es una de sus características más negativas.

Por eso, y ese es el objetivo del Gabinete de Estudios de CCOO Navarra, es necesario aplicar un enfoque de género que permita visibilizar las bolsas de desigualdad laboral que subsisten, los obstáculos que afectan a las mujeres, que pueden resumirse en menos empleo, más paro, presencia de segregaciones y discriminación salarial.

Además de los datos concretos aportados en el presente estudio, las mujeres y los hombres registran una ocupación desigual en determinados sectores económicos y ramas de actividad. Asimismo, mantienen una presencia desigual en las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo. Esta desigual concentración y distribución por sexos en sectores y categorías laborales se denomina, respectivamente, segregación horizontal o sectorial y segregación vertical u ocupacional.

El perfil ocupacional de hombres y mujeres es diferente. Las mujeres se localizan en mayor medida en ocupaciones técnicas y administrativas, en servicios y en trabajos no cualificados. Los hombres se distribuyen más homogéneamente, destacando el peso de los oficios y trabajos cualificados de la industria y construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria.

Sin embargo, hay instrumentos para corregir esa situación. Y en ello es clave la aplicación de la reforma laboral, y el posterior balance de sus efectos concretos.

ACCIONES ANTE LAS BRECHAS EXISTENTES

Políticas de igualdad eficaces y planes de igualdad para eliminar las brechas de género.

Mayor control por parte de Inspección de Trabajo y endurecimiento de sanciones a las empresas que incumplan la normativa en la implantación y/o registro de planes de igualdad.

Reclamamos a la Administración:

- ✓ Políticas activas más eficaces para combatir el paro elevado y de larga duración que sufrimos las mujeres.
- ✓ Incrementar las actuaciones para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas para eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres en mercado de trabajo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidad involuntaria, creciente temporalidad, reparto desigual de las tareas de cuidados...)
- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad que también afecta a las administraciones y empresas públicas.

Reclamamos a empresaras:

- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad así como un cambio de actitud y mayor implicación para que faciliten la negociación de planes de igualdad con la representación de sus trabajadores y trabajadoras con diagnósticos adaptados a la realidad de cada empresa y con actuaciones que vayan dirigidas a la eliminación real de esas desigualdades, evitando que sean meras declaraciones de intenciones.
- ✓ Cumplir con el principio de transparencia salarial y llevar actualizado el registro medio de salarios, para identificar y poder combatir las brechas de género en los salarios
- ✓ Compromiso con el principio de igual salario para trabajo de igual valor, haciendo una revisión de tareas, puestos y categorías profesionales con perspectiva de género

Incorporar en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las

mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La incorporación de medidas y planes de igualdad en los convenios sectoriales tiene mucha importancia ya que es la referencia para muchas trabajadoras y trabajadores de empresas pequeñas que no están obligadas a implantar planes de igualdad.

Medidas para garantizar una educación inclusiva, igualitaria y pública. Medidas contra la segregación y ocupacional

Incluir en todos los niveles educativos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Incluir referentes exitosos de mujeres que se han optado por carreras científicas, técnicas. Propiciar elecciones personales y profesionales libres de sexismo.

Garantizar en todos los centros educativos públicos, equipos de orientación académica, profesional y vital con formación en género, con capacidad para poner en marcha programas de orientación dirigidos a combatir la segregación en elección de estudios y profesionales.

Incrementar la oferta de formación profesional inicial vinculada a sectores no tradicionales.

Aumentar los presupuestos dedicados a formación para el empleo y garantizar programas formativos que se adecúen a necesidades de cualificación de las mujeres tanto ocupadas como desempleadas.

Llevar a cabo actuaciones para dotar de mayor reconocimiento y valoración social y económica de los trabajos desarrollados por mujeres (sectores y ocupaciones feminizadas) especialmente los vinculados al cuidado y asistencia de personas, resaltando la contribución al bienestar social.

Medidas horizontales de apoyo: intensificar la inversión en infraestructuras sociales, en escuelas infantiles, en atención a las personas dependientes, o en planes integrales de apoyo a la familia, que además inciden en la creación de empleo.

Planes de promoción profesional de las mujeres: establecer actuaciones para promover cambios de categoría, actividad; eliminar diferencias retributivas; favorecer cambios de jornada, de tiempo parcial a jornada completa (o viceversa).

Diseñar **medidas específicas que aumenten la presencia mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas** para reducir la segregación ocupacional por género. Esto requiere mejorar los servicios de orientación en la

formación a lo largo de la vida, incentivar la participación de mujeres en acciones formativas masculinizadas, servicios de apoyo a las tareas de cuidado doméstico y eliminar progresivamente los elementos sexistas de los recursos formativos.

Promover que la **proporción de mujeres participantes en las iniciativas de empleo y formación** sea al menos igual a la proporción de mujeres en el sector/territorio o grupo al que se dirige la medida.

Actuar sobre los **riesgos para la salud laboral de las mujeres**, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al **acoso por razón de género**.

Establecer **medidas integrales contra la violencia machista**, prestar una **especial atención a la situación de las mujeres migrantes-** emigrantes e inmigrantes-, incluyendo en el plan de empleo medidas específicas para mujeres emigrantes y retornadas.

Incluir **informes de impacto** de género para cada medida contemplada en el plan de empleo

Impulsar campañas de sensibilización y difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y los efectos positivos que tienen para las empresas.

Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida por el trabajador o la trabajadora. La actual regulación de este contrato que afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, está provocando una brecha de desigualdad laboral creciente.

Impulsar la **figura de Agente en Igualdad** para el asesoramiento en la creación e implantación de los planes de igualdad y su obligado cumplimiento.

Incentivar la **implantación de planes para la promoción profesional de las mujeres**. Establecer actuaciones para la promoción profesional de las mujeres, para promover cambios de categoría, de actividad, eliminar diferencias retributivas, favorecer cambios de jornada.

Incentivar actuaciones para que en todas las categorías profesionales de la empresa se equilibren los salarios de acuerdo al principio de igual salario para trabajo de igual valor.

Dar visibilidad al trabajo de la mujer, tanto al que se desarrolla en la empresa, como fuera de ella, ya que esta invisibilidad de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo.

Impulsar la composición paritaria de los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Navarra, de toma de decisiones.

Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, ya que hay una brecha importante entre las desigualdades y desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.

Apostar por el desarrollo de **empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres** en ese ámbito.

Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto

Racionalizar los horarios, para hacer un mejor uso del tiempo. Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos ligados a la escolarización de menores y su seguimiento académico, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.

Impulsar campañas para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo.

Fomentar el conocimiento, acceso y utilización, en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de **eliminar la brecha tecnológica existente en Navarra.**

La adopción de diferentes regulaciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo en las empresas de Navarra. A este respecto, se propone la creación de un observatorio contra la discriminación y el acoso laboral.

Priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial

Impulsar actuaciones para evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.

Acabar con la segregación vertical, que incide en la presencia de mujeres en puestos y categorías inferiores de menor responsabilidad y salario

Calidad en el empleo de la juventud y de las mujeres:

Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical.

Entre los requisitos a incluir, destacar:

- Potenciar que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como desempleada en el SPE.
 - Que tanto el contrato de relevo como el contrato adicional de la persona menos de 30 años sea a jornada completa y por tiempo indefinido, o de duración determinada siempre que conste el compromiso de conversión en indefinido a su finalización o en un momento anterior.
 - Que las empresas comuniquen a la RLT, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
 - Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.
-
- **Incrementar la ayuda** si el contrato de relevo se realiza con:
 - Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentada.
 - Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentado.