

**INFORME.**

**Análisis gráfico de  
la situación de las  
pensiones**

**TXOSTENA.**

**Pentsioen egoeren analisi  
grafikoa**



**comisiones obreras de Navarra  
nafarroako langile komisiok**

# Índice

<b>1. Principales resultados</b>	<b>3</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>3. Demografía: radiografía de las personas mayores en Navarra</b>	<b>5</b>
<b>4. Pensiones insuficientes para escapar de la pobreza</b>	<b>10</b>
<b>5. Brecha de género en los últimos años de vida laboral</b>	<b>14</b>
<b>6. Propuestas</b>	<b>18</b>

# 1 ■ Principales resultados

<i>Población mayor de 65</i>	<b>19,6</b>	La población mayor de 65 años se ha incrementado 2,6 puntos en tan solo diez años.
<i>Pensiones por debajo de 800 euros</i>	<b>42,3</b>	58.090 personas cobran menos de 800 euros de pensión.
<i>Pensiones mileuristas</i>	<b>53,2</b>	73.044 pensionistas, no llegan a mileurista.
<i>Brecha en pensiones</i>	<b>540</b>	Una mujer pensionista cobra 540 euros menos que un hombre, un 38%.
<i>Brecha parcialidad</i>	<b>24,4</b>	La brecha en parcialidad en las mujeres navarras de 50 a 64 años es la mayor del Estado.

# 2 ■ Introducción.

En los últimos años, el de las personas pensionistas ha sido un movimiento de protesta que ha sido capaz de movilizar a miles de personas en todo el país. Tras una salida de la crisis que ha ahondado aun más en las desigualdades sociales, las tentaciones liberales han provocado un ciclo de protesta en este tema.

Se ha percibido, por parte de un amplio sector de la sociedad, que había un intento de deteriorar el sistema público de pensiones, a través de la reforma de las mismas o a través de noticias alarmistas sobre el equilibrio y viabilidad de las pensiones.

A partir de ese ambiente social y ese contexto político, es preciso analizar la situación de envejecimiento y de las pensiones.

El proceso de envejecimiento se hace cada vez más evidente en Navarra, situándonos en la línea de los países europeos. En 2019, el 19,6% de la población tiene 65 años o más, mientras que la media europea estaba en un 19,4% (2017, último dato disponible, Eurostat). Además, merece la pena resaltar el mayor peso que existe en Navarra de la población de más edad. Destaca particularmente el grupo de personas de 80 y más años, que representan el 6,3% de la población, frente a la media europea que se sitúa en un 5,5%. Este es un rasgo también distintivo actual de la población española, donde las personas mayores son cada vez más longevas. En total, en Navarra hay 126.559 pensionistas.

Las pensiones han jugado un papel fundamental en nuestra sociedad. En primer lugar porque es el reflejo de una carrera de cotización, que la gente trabajadora ha ido aportando mes a mes. En segundo lugar porque en momentos socialmente delicados, han sido un sostén para muchas familias.

La pensión media en Navarra es de las más altas de España, pero aun y todo hay cifras y valores que nos deberían preocupar. Hoy hay más de 58.090 pensiones por debajo de 800 euros y el 53% no llega a ser mileurista.

En este sentido, la brecha de género también en las pensiones es una cuestión a corregir de forma urgente. Las mujeres tienen una carrera de cotización desigual, que se interrumpe y está llena de temporalidad y contratos parciales, y el resultado de ello es que cobran 540 menos de pensión que los hombres, un 38%. Desde 2008 la brecha en pensiones se ha incrementado un 25%

Por ello es positivo el acuerdo alcanzado en el marco del Pacto de Toledo, para que la revalorización de las pensiones se haga conforme al IPC "real" y sin supeditar esta subida a ningún otro parámetro. Esta medida sin duda permitiría a los pensionistas y sus familias mantener el poder adquisitivo, evitando el empobrecimiento al que les condenaba el índice de revalorización de las pensiones.

El sistema público de pensiones es posible, ahora y en las próximas tres generaciones. Hay medidas y propuestas que se pueden tomar para hacerlo viable. Por eso CCOO ha querido terminar este informe con un capítulo de propuestas.

# 3 ■ Demografía: radiografía de las personas mayores en Navarra

La situación demográfica de Navarra y las perspectivas para el futuro apuntan al cada vez mayor protagonismo de las personas mayores. El aumento de la esperanza de vida junto a las bajas tasas de natalidad y la ralentización de los procesos migratorios tienen como resultado un envejecimiento significativo de la población en términos generales.

- A 1 de enero de 2019, Navarra contabiliza un total de 128.379 personas mayores de 65 años, lo que viene a representar el 19,6% de la población. De ellos 56.614 son hombres y 71.765 son mujeres.
- Asturias, Castilla y León y Galicia son las comunidades con el porcentaje más alto de población mayor de 65 años, mientras que Ceuta, Melilla y Murcia son las comunidades con menos porcentaje.
- En tan sólo diez años, es decir desde el año 2009, el porcentaje de personas mayores ha subido 2,6 puntos, mientras que el de los menores de 35 años se ha reducido en 5 puntos pasando de representar el 41% en 2009 al 36% en 2019.
- En comparación con el resto de comunidades autónomas, Navarra se sitúa en el entorno de la media en cuanto a proporción de personas de más de 65 años sobre la población total.

## Número de personas de 65 años y más. Navarra

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2006	44.713	60.274	104.987
2007	45.126	60.594	105.720
2008	45.753	61.266	107.019
2009	46.635	62.198	108.833
2010	47.522	63.048	110.570
2011	48.787	64.330	113.117
2012	49.889	65.238	115.127
2013	50.819	66.095	116.914
2014	51.903	67.312	119.215
2015	53.026	68.210	121.236
2016	53.927	68.999	122.926
2017	54.731	69.782	124.513
2018	55.620	70.816	126.436

Fuente: observatorio de la realidad social

**Proporción de población de 65 y más años por comunidad autónoma, 2019.**

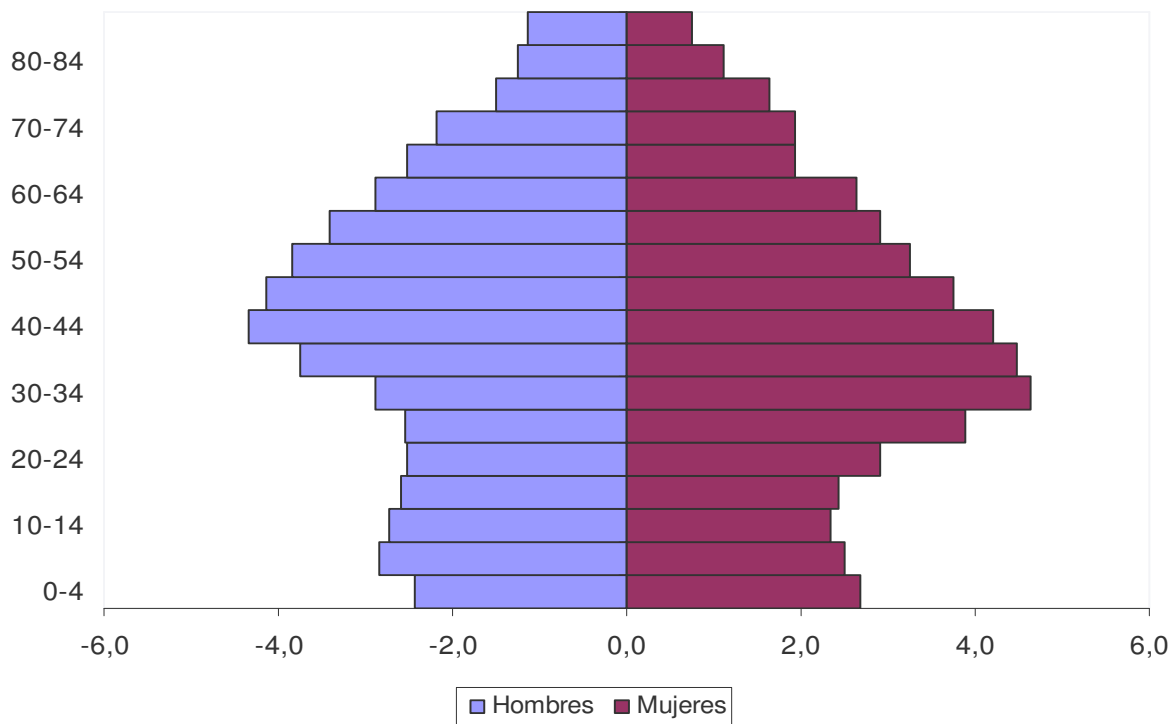
	Hombres	Mujeres	TOTAL
<b>MEDIA</b>	16,98%	21,46%	19,26%
<b>ANDALUCÍA</b>	15,12%	19,06%	17,12%
<b>ARAGÓN</b>	19,10%	24,15%	21,66%
<b>ASTURIAS</b>	22,47%	28,68%	25,72%
<b>BALEARS, ILLES</b>	13,86%	17,21%	15,54%
<b>CANARIAS</b>	14,27%	17,34%	15,82%
<b>CANTABRIA</b>	19,18%	24,35%	21,84%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	22,81%	27,86%	25,37%
<b>CASTILLA - LA MANCHA</b>	16,92%	21,12%	19,02%
<b>CATALUÑA</b>	16,41%	21,11%	18,80%
<b>C. VALENCIANA</b>	17,12%	21,35%	19,26%
<b>EXTREMADURA</b>	18,36%	23,04%	20,73%
<b>GALICIA</b>	22,31%	27,86%	25,19%
<b>MADRID</b>	15,39%	19,87%	17,73%
<b>MURCIA</b>	13,69%	17,56%	15,62%
<b>NAVARRA</b>	17,50%	21,72%	19,63%
<b>PAÍS VASCO</b>	19,50%	24,91%	22,28%
<b>RIOJA, LA</b>	18,83%	22,96%	20,93%
<b>Ceuta</b>	10,27%	13,19%	11,71%
<b>Melilla</b>	8,96%	11,61%	10,27%

Esta tabla muestra el nivel de envejecimiento de las distintas comunidades autónomas. Más del 25% de la población de Asturias, Castilla y León y Galicia tiene 65 o más años. En el extremo contrario se encuentran seguidas de Baleares (15,5), Murcia (15,6) y Canarias (15,8). Muy por debajo están Melilla (10,3) y Ceuta (11,7). El proceso de envejecimiento se da en todas las regiones, a excepción de Andalucía, que muestra una leve disminución del porcentaje de población mayor en el último año.

La situación demográfica de Navarra y las perspectivas para el futuro apuntan al cada vez mayor protagonismo de las personas mayores. El aumento de la esperanza de vida junto a las bajas tasas de natalidad y la ralentización de los procesos migratorios tienen como resultado un envejecimiento significativo de la población en términos generales. En sólo un año ha aumentado el porcentaje de población de más de 65 años de 19,4% a 19,6%. La principal conclusión por lo tanto es que la velocidad de envejecimiento se agudiza en Navarra, así como en el conjunto del país.

- La comparativa de los datos poblacionales de 2009 con respecto a 2019, refleja el adelgazamiento de las cohortes más jóvenes frente al cada vez mayor peso de los tramos de mayor edad.

### PIRAMIDE DE POBLACIÓN. Navarra 2019



El proceso de envejecimiento de la población navarra se evidencia tanto por el aumento del peso de la parte alta de la pirámide como por la disminución del peso en la parte baja. En los últimos diez años, la población mayor de 64 años se ha incrementado de forma notable, como hemos apuntado.

## Población de Navarra. Comparativa 2019-2009

	TOTAL	2019				2009	
		CIFRAS ABSOLUTAS		PORCENTAJE TOTAL		PORCENTAJE TOTAL	
		HOMBRES	MUJERES	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	653846	323463	330383	49,5	50,5	50,03	49,97
0-4	30488	15486	15002	2,4	2,3	2,74	2,59
5-9	35149	18075	17074	2,8	2,6	2,56	2,46
10-14	35474	18261	17213	2,8	2,6	2,37	2,28
15-19	34095	17389	16706	2,7	2,6	2,40	2,22
20-24	33377	16848	16529	2,6	2,5	2,84	2,67
25-29	32885	16760	16125	2,6	2,5	3,73	3,50
30-34	36658	18402	18256	2,8	2,8	4,62	4,18
35-39	46263	23292	22971	3,6	3,5	4,50	4,04
40-44	54975	28185	26790	4,3	4,1	4,22	3,89
45-49	52686	27043	25643	4,1	3,9	3,81	3,58
50-54	49699	25200	24499	3,9	3,7	3,31	3,17
55-59	44907	22629	22278	3,5	3,4	2,89	2,81
60-64	38811	19279	19532	2,9	3,0	2,64	2,70
65-69	33520	16459	17061	2,5	2,6	2,06	2,15
70-74	30675	14492	16183	2,2	2,5	1,80	2,06
75-79	22818	10431	12387	1,6	1,9	1,64	2,11
80-84	18529	7722	10807	1,2	1,7	1,12	1,75
85 y +	22837	7510	15327	1,1	2,3	0,78	1,78

La evolución global es evidente: decrecen las cohortes de edad por debajo de los 40 años mientras aumentan las superiores. Si bien, hay dos tramos que rompen con estas lógicas: el incremento en la cohorte de 5 a 15 años, que responde en buena medida a los crecimientos de la natalidad en los años de mayor presencia migrante; y la reducción de la cohorte de 75 a 79, que plasma la caída de la natalidad que se vivió en el país durante la postguerra entre 1939 y 1944. Es especialmente llamativa la reducción que se observa en el grupo de edad menor, entre los 0 y los 4 años.

El envejecimiento representa al mismo tiempo retos y oportunidades en distintos ámbitos, y pensar en envejecimiento activo nos obliga a abordarlo desde esta perspectiva.

Además de valorar la participación laboral de las personas mayores, la *Organización Mundial de la Salud* ha promovido un concepto de envejecimiento activo que hace hincapié en la preservación del envejecimiento saludable. Por un lado, es evidente que aumenta la necesidad de asistencia básica y de atención a la dependencia, para lo que se precisa tanto de recursos sólidos como de profesionales bien preparados y de entornos adaptados e inclusivos para las personas mayores. Pero, por otro lado, hay que reconocer todo lo que las personas mayores aportan a las sociedades. El reto de afrontar este cambio demográfico consiste en brindar la oportunidad no sólo de vidas más largas, sino más saludables, que puedan seguir aportando activamente a nuestras sociedades.

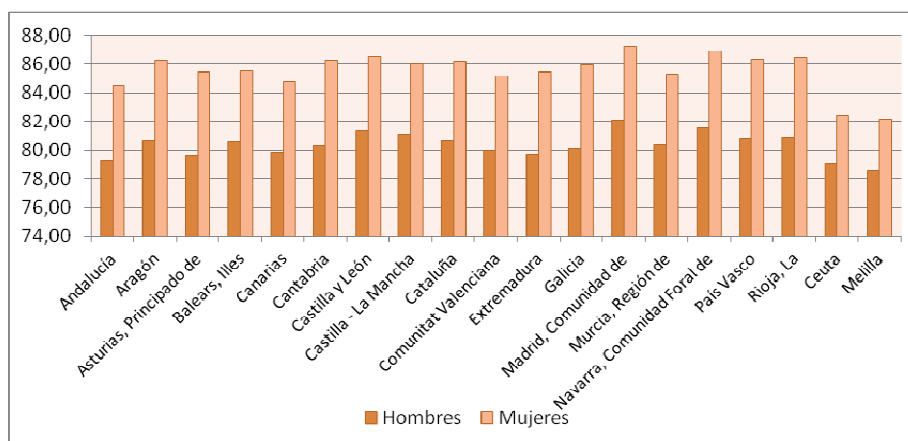


## Esperanza de vida por CCAA y género

	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>Andalucía</b>	79,25	84,46	-5,21
<b>Aragón</b>	80,70	86,24	-5,54
<b>Asturias</b>	79,63	85,49	-5,86
<b>Balears, Illes</b>	80,63	85,57	-4,94
<b>Canarias</b>	79,81	84,73	-4,92
<b>Cantabria</b>	80,30	86,26	-5,96
<b>Castilla y León</b>	81,37	86,55	-5,18
<b>Castilla - La Mancha</b>	81,08	86,02	-4,94
<b>Cataluña</b>	80,64	86,14	-5,50
<b>C. Valenciana</b>	79,98	85,17	-5,19
<b>Extremadura</b>	79,72	85,45	-5,73
<b>Galicia</b>	80,13	85,99	-5,86
<b>Madrid</b>	82,11	87,21	-5,10
<b>Murcia</b>	80,36	85,30	-4,94
<b>Navarra</b>	81,49	86,84	-5,35
<b>País Vasco</b>	80,83	86,31	-5,48
<b>Rioja, La</b>	80,87	86,43	-5,56
<b>Ceuta</b>	79,04	82,41	-3,37
<b>Melilla</b>	78,63	82,18	-3,55

Al analizar los datos por comunidad autónoma observamos diferencias en las esperanzas de vida. No se puede obviar la incidencia del nivel socioeconómico que explica estas diferencias. Aquí influyen la calidad de vida y de trabajo, el acceso a la información sobre cuidado de la salud y el nivel adquisitivo y tiempo para cuidar la alimentación y estilo de vida saludable. Encabezan la lista Madrid, Navarra y Castilla y León, mientras que a la cola se encuentran Ceuta y Melilla, pero también Andalucía, Canarias y Extremadura. Así, Madrid tiene una esperanza de vida de 4,4 años más que Melilla y de 3 más que Andalucía.

## Esperanza de vida al nacer por comunidad autónoma y sexo, 2018.



Fuente: Indicadores de mortalidad, INE, 2019.

En todas las comunidades autónomas las mujeres presentan esperanzas de vida al nacer mayores que los hombres, como ilustra el gráfico 1.10. Las mayores diferencias se dan en Cantabria, Galicia y Asturias - con casi 6 años de brecha-, mientras que las expectativas se acercan en Ceuta, Melilla y Canarias, con brechas de 3,4, 3,6 y 4,9 respectivamente.

# 4 ■ Pensiones insuficientes para escapar de la pobreza

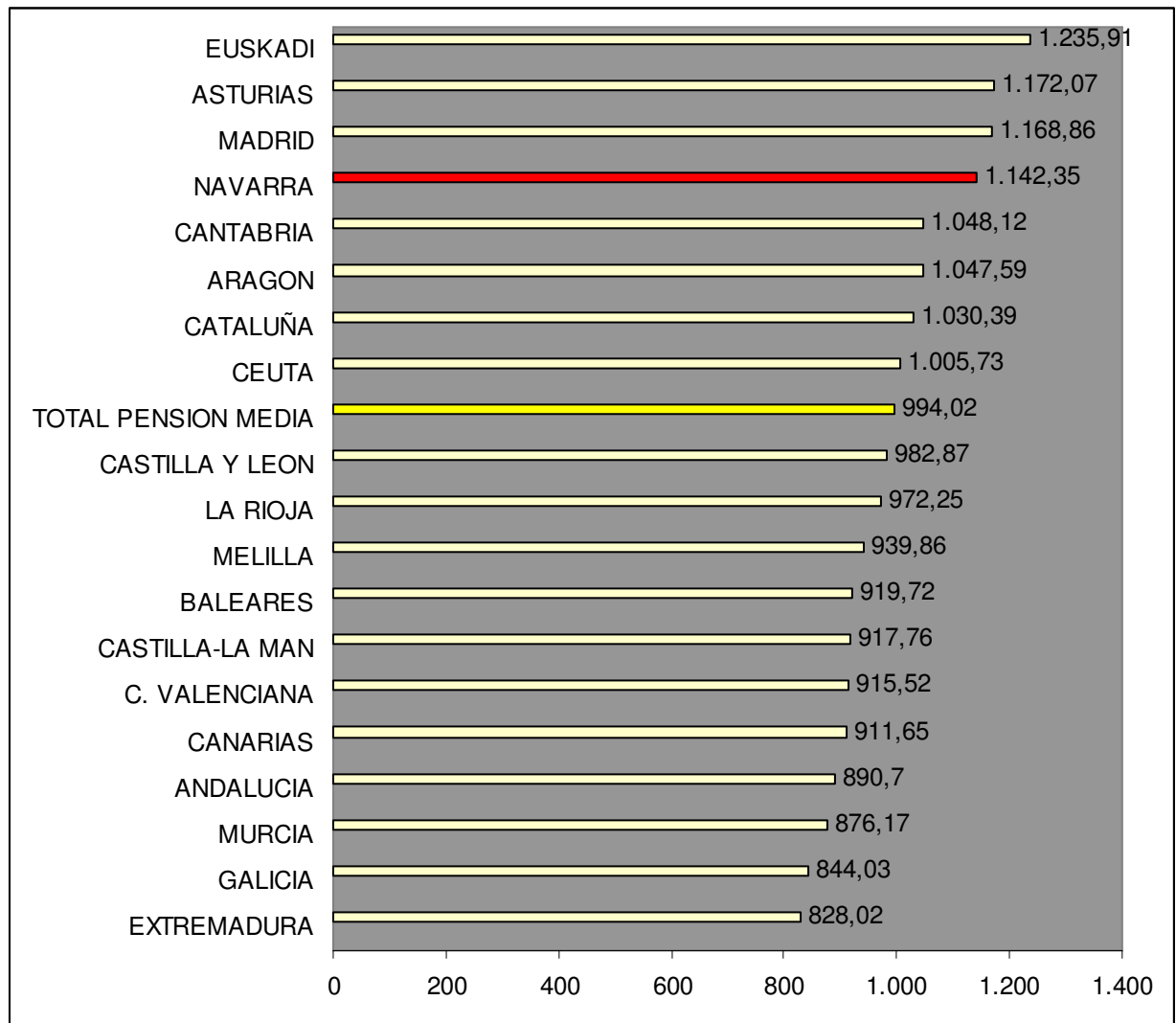
La realidad de las pensiones en Navarra refleja datos paradigmáticos. Por un lado, nuestra comunidad es la cuarta en cuanto a la cuantía de la pensión media más alta, pero por otro lado las pensiones más bajas son las que tienen un mayor protagonismo en la estructura del sistema.

- Navarra contabiliza a 1 de octubre de 2019 un total de 137.215 pensiones contributivas, con una pensión media de 1.142,15 euros mensuales. Con esta cifra, Navarra es la cuarta comunidad con la pensión media más alta, sólo superada por País Vasco, Madrid y Asturias.
- El 67,1% de las pensiones son por jubilación, el 21,6% de viudedad, el 7,8% de incapacidad permanente, el 3% de orfandad y el 0,30% de favor de familiares.
- Ser pensionista no significa escapar de la pobreza: el 42,3% del total de las pensiones contributivas de Navarra está por debajo de los 800 euros mensuales. Son un total de 58.090 pensiones, de las cuales, 11.707 (8,5%) ni tan siquiera llegan a los 400 euros mensuales.
- Asimismo, el 53% de las pensiones no llega a mileurista. Es decir, 73.044 pensiones contributivas son inferiores a los mil euros mensuales.
- Hay que tener en cuenta, además, que en el año 2018, 5.903 personas vieron complementadas su pensión de viudedad, el 99% de ellas mujeres.

## Pensiones en vigor a 1 de octubre de 2019

Tipo	Número		Cuantía	
	Navarra	España	Navarra	España
Jubilación	92.193	6.064.093	1.291,41	1.141,63
Viudedad	29.651	2.363.141	783,42	714,00
Incapacidad	10.762	958.551	1.153,89	978,08
Orfandad	4.204	340.228	425,41	405,18
Favor de familiares	405	42.788	623,77	578,56
<b>Total pensiones</b>	<b>137.215</b>	<b>9.760.299</b>	<b>1.142,35</b>	<b>994,02</b>

### Pensiones por Comunidades Autónomas (1 de octubre de 2019)



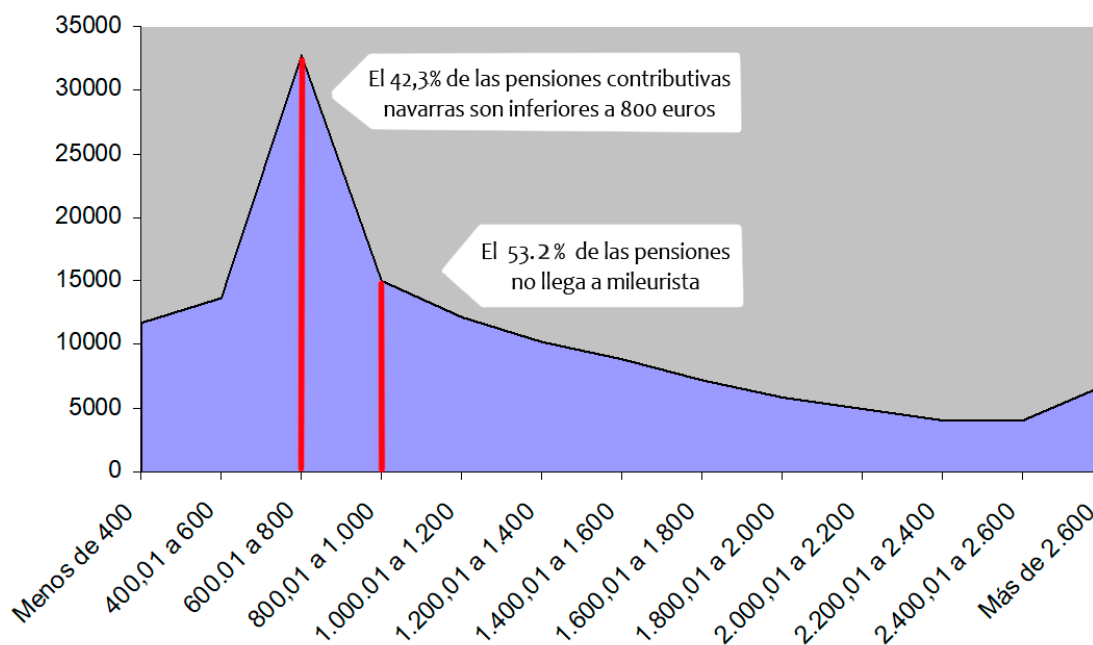
***El 42,3% de las pensiones contributivas navarras son inferiores a los 800 euros.***

***73.044, el 53,2% de las pensiones no llega a mileurista.***

### Pensiones por tramo de cuantía

1 de septiembre 2019	Número	%	Acumulado
Menos de 400	11707	8,53	8,53
400,01 a 600	13668	9,99	18,49
600,01 a 800	32715	23,86	42,33
800,01 a 1.000	14954	10,91	53,23
1.000,01 a 1.200	12203	8,89	62,12
1.200,01 a 1.400	10290	7,49	69,62
1.400,01 a 1.600	8855	6,44	76,08
1.600,01 a 1.800	7280	5,30	81,38
1.800,01 a 2.000	5892	4,30	85,68
2.000,01 a 2.200	4929	3,58	89,27
2.200,01 a 2.400	3993	2,91	92,18
2.400,01 a 2.600	4002	2,90	95,10
Más de 2.600	6727	4,88	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>137215</b>	<b>100</b>	

Distribución del número de pensiones por tramo de cuantía



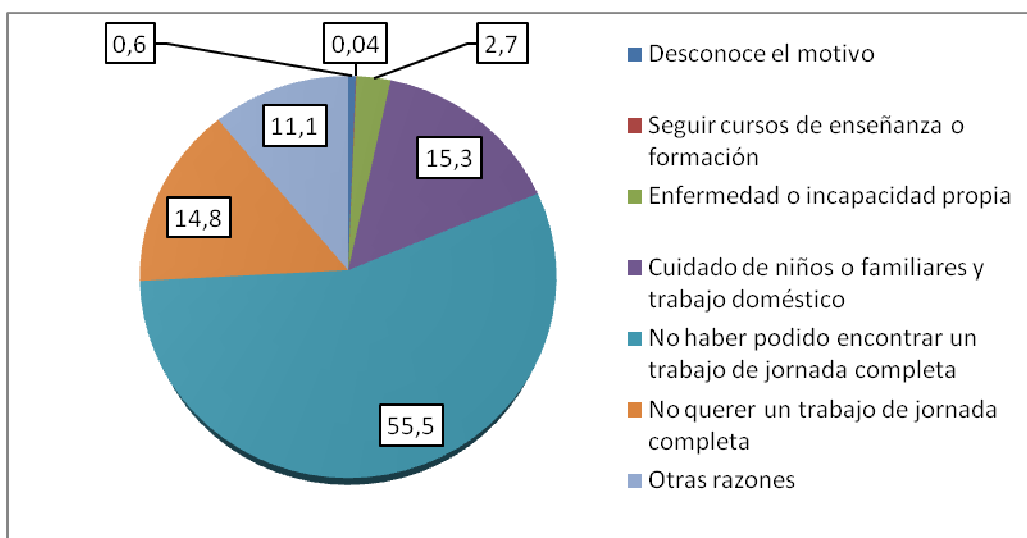
# 5 Brecha de género en los últimos años de vida laboral

Uno de los grandes retos que en el plano económico y social debemos afrontar con urgencia es la calidad de nuestro mercado laboral navarro, basado especialmente en una alta parcialidad, alta temporalidad y una brecha de género importante, y ello tendrá un efecto directo en las pensiones del futuro. Evidentemente, unas cotizaciones precarias debilitan el sistema de protección social.

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.

La parcialidad es una de las características de las condiciones de empleo que más afecta a las mujeres, siendo superior la tasa de parcialidad de estas respecto a la de los hombres en toda la Unión Europea. La media europea de la brecha de género se sitúa en torno al 25%, es decir, las mujeres de la Unión Europea trabajan un 25% más con contratos a tiempo parcial que los hombres. Esta gran diferencia entre hombres y mujeres se debe, en gran parte, al desigual reparto del trabajo reproductivo y de cuidados entre mujeres y hombres. En muchas ocasiones, se trata de una modalidad contractual involuntaria, como se aprecia en el gráfico de la siguiente página. Como consecuencia de esta situación, la persona ve afectado su salario y cotizaciones, quedando reflejada también en su pensión.

**Motivos de la jornada parcial de las mujeres de 50 a 64 años. 2019**  
(1er Trimestre). Datos estatales.



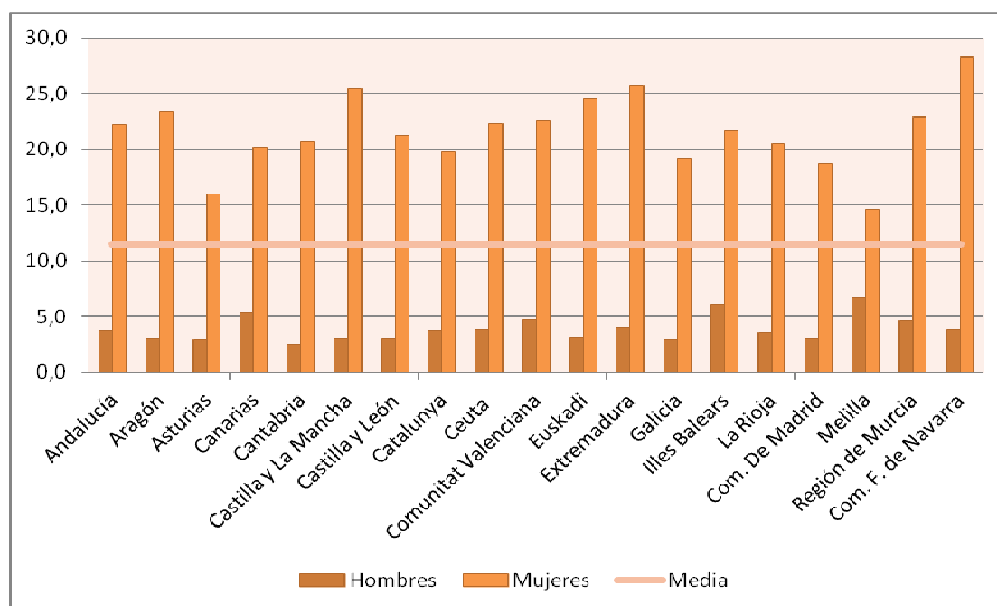
En el primer trimestre de 2019, Navarra fue la comunidad donde la tasa de parcialidad femenina es más alta, con un 28,2%.

### Brecha de género en contratos a jornada parcial por Comunidades Autónomas 50 a 64 años. 1º Trimestre 2019

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Navarra</b>	<b>3,9</b>	<b>28,2</b>	<b>24,4</b>
Castilla y La Mancha	3,1	25,5	22,4
Extremadura	4,0	25,7	21,7
Euskadi	3,2	24,5	21,4
Aragón	3,1	23,4	20,3
Ceuta	3,9	22,3	18,4
Andalucía	3,8	22,1	18,4
Cantabria	2,4	20,7	18,3
Región de Murcia	4,7	22,9	18,3
Castilla y León	3,1	21,2	18,1
C. Valenciana	4,7	22,6	17,9
La Rioja	3,6	20,5	16,9
Galicia	2,9	19,2	16,3
Cataluña	3,7	19,7	16,0
C. Madrid	3,1	18,7	15,6
Illes Balears	6,1	21,7	15,6
Canarias	5,4	20,1	14,8
Asturias	2,9	16,0	13,1
Melilla	6,7	14,6	7,9

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2019.

### Tasas de parcialidad de mujeres y hombres de 50 a 64 años por CCAA y media estatal, 2019 (1º trimestre)



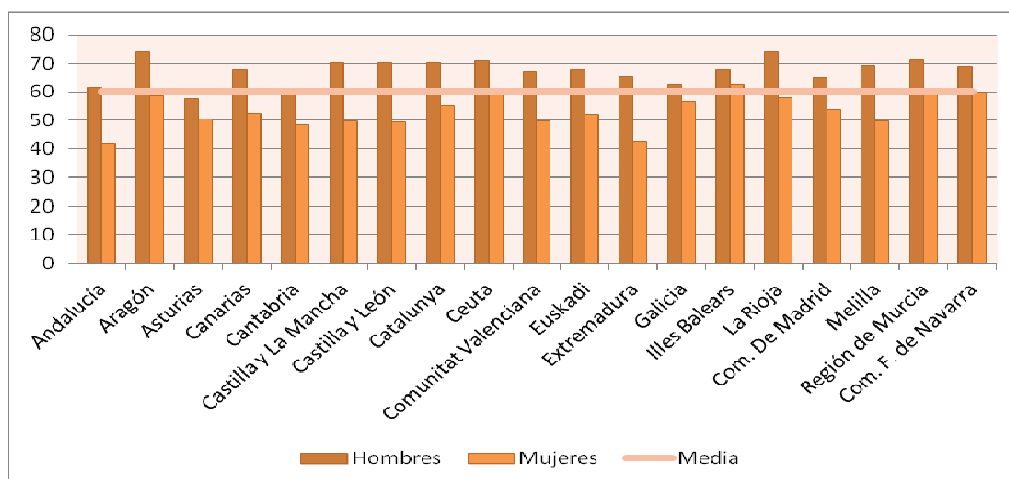
Como venimos señalando, la brecha de género en las pensiones está estrechamente ligada al empleo y al salario, así como a la carrera de cotización que se realiza durante la vida laboral.

Otro elemento que configura la carrera de cotización de las mujeres es la tasa de ocupación. Desde el punto de vista de género existen diferencias notables.

### Tasas de ocupación por género y CCAA. 1º trimestre 2019. 50 a 64 años

	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Andalucía	73,5	54,5	18,96
Aragón	78,9	64,0	14,88
Asturias	64,1	59,4	4,77
Illes Balears	77,1	64,6	12,46
Canarias	73,8	60,2	13,58
Cantabria	76,7	56,7	19,98
Castilla y León	77,7	62,5	15,19
Castilla La Mancha	79,0	59,4	19,63
Cataluña	79,0	66,4	12,54
C. Valenciana	78,5	62,2	16,31
Extremadura	75,8	58,7	17,10
Galicia	69,6	64,2	5,35
Madrid	81,3	66,5	14,86
Murcia	76,8	60,0	16,73
<b>Navarra</b>	<b>77,2</b>	<b>64,0</b>	<b>13,11</b>
Euskadi	74,7	64,8	9,86
La Rioja	75,8	70,2	5,57
Ceuta	75,4	65,8	9,62
Melilla	81,1	63,6	17,52
<b>Media</b>	<b>76,1</b>	<b>62,5</b>	<b>13,58</b>

### Tasas de ocupación de mujeres y hombres de 50 a 64 años por CCAA y media estatal, 2019 (1º trimestre)



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 540 euros menos que el de los hombres, un 38%. Además desde el 2008, la brecha de género ha aumentado en 109 euros, un 25%.

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 1.412,42 euros, para la mujer la pensión media es de 872,27 es decir que las mujeres pensionistas cobran un 38% menos que los hombres.

### Pensiones medias, por sexo y tipos. A 1 de octubre de 2019

	Hombres	Mujeres	Todos los sexos	Brecha de género
	Pensión media	Pensión media	Pensión media	
Incapacidad permanente	1.245,04	982,62	1153,89	262,42
Jubilación	1.503,80	945,37	1291,41	558,43
Viudedad	574,43	800,63	783,42	-226,20
Orfandad	427,78	422,99	425,41	4,79
Favor familiar	578,49	634,06	623,77	-55,57
<b>Todas las pensiones</b>	<b>1.412,42</b>	<b>872,27</b>	<b>1142,35</b>	<b>540,15</b>

Fuente: INSS

### Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje. Octubre 2019

	Hombre	Mujer	Dif (€)	Dif (%)
ASTURIAS	1509,33	844,17	665,16	44,07
PAÍS VASCO	1549,5	939,23	610,27	39,38
<b>NAVARRA</b>	<b>1412,42</b>	<b>872,27</b>	<b>540,15</b>	<b>38,24</b>
CANTABRIA	1304,06	806,12	497,94	38,18
CATALUÑA	1299,66	811,60	488,06	37,55
ARAGÓN	1288,55	811,31	477,24	37,04
GALICIA	1039,67	674,88	364,79	35,09
CASTILLA Y LEÓN	1182,14	770,12	412,02	34,85
<b>MEDIA</b>	<b>1211,17</b>	<b>791,68</b>	<b>419,49</b>	<b>34,64</b>
RIOJA (LA)	1177,05	771,86	405,19	34,42
C. VALENCIANA	1114,81	732,12	382,69	34,33
MADRID	1423,66	937,70	485,96	34,13
ILLES BALEARS	1118,74	749,65	369,09	32,99
MURCIA	1052,36	705,67	346,69	32,94
ANDALUCÍA	1059,48	730,25	329,23	31,07
CEUTA	1190,94	831,12	359,82	30,21
CASTILLA-LA MANCHA	1048,88	754,39	294,49	28,08
MELILLA	1092,09	800,31	291,78	26,72
CANARIAS	1050,03	770,43	279,60	26,63
EXTREMADURA	932,72	712,21	220,51	23,64

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



# 6 ■ Propuestas de CCOO

Las personas mayores estamos llamadas a tener un protagonismo mayor en el seno de las sociedades avanzadas. El proceso de envejecimiento de la población navarra anuncia un nuevo repunte en los últimos años, resultado, por un lado, del aumento de la esperanza de vida y por otro, de la caída de la natalidad y de la salida de la población joven, tanto extranjera como española. La población mayor tiene cada vez más peso en la estructura demográfica y vive cada vez más años, con lo que plantea importantes retos que deben ser afrontados de manera colectiva.

Desde CCOO planteamos una intervención integral, que tenga en cuenta todos los factores y necesidades que como personas mayores nos afectan: la seguridad económica a través de un sistema público de pensiones garantista, la autonomía personal y la atención a las situaciones de dependencia, y el derecho a la salud y a una calidad de vida digna.

La crisis económica y las recetas neoliberales que los distintos gobiernos han venido aplicando han supuesto un retroceso importante en los sistemas dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. Los recortes en pensiones, dependencia, sanidad, en el estado del bienestar en general, han deteriorado de manera significativa los servicios y prestaciones que veníamos percibiendo. **Desde CCOO exigimos que la revalorización de las pensiones esté alejado de las decisiones arbitrarias de quién gobierna en cada momento.**

## 1. Pensiones

- La derogación de la reforma de las pensiones de Ley 23/2013, de 23 de diciembre.
- Un compromiso político que implique recuperar la centralidad del Pacto de Toledo como expresión de un consenso básico en la defensa del mantenimiento y mejora del Sistema Público de Pensiones.
- El consenso político y social, a través del Diálogo Social, como el vivido entre 1995 y 2011, son la mejor garantía para nuestro Sistema de Pensiones.
- Corregir el actual desequilibrio de las cuentas de la Seguridad Social sin merma de los derechos de pensionistas pasa, entre otras cuestiones, por una ampliación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social para incrementar los recursos del Sistema y la generalización del principio de cotización por los ingresos reales para todas las personas afiliadas a la Seguridad Social.
- Garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, recuperando, como primera medida, la revalorización de nuestras pensiones en función del IPC.

## 2. Salud

- Reforzar la financiación pública del Sistema Nacional de Salud y el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea revirtiendo la política reciente de recortes. Equiparación del presupuesto medio por habitante al de la UE. El rigor en el gasto es necesario, pero partiendo de presupuestos suficientes.

- Mantener y ampliar los servicios de atención primaria. especialmente en las zonas rurales o más despobladas.
- Reducción progresiva hasta la eliminación de la derivación a hospitales y servicios sanitarios privados, destinando los recursos a la mejora de la red pública.
- Revisión completa del sistema de copago farmacéutico valorando la posibilidad de cobertura completa desde la financiación pública para alcanzar la gratuidad. En cualquier caso, garantizar la gratuidad, al menos, para las personas con menores recursos, afectando a la mayoría de la población pensionista.

### 3. Dependencia

- El Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia debe proteger de manera efectiva a las personas que se encuentran en dicha situación.
- España necesita un aumento del gasto público para la atención de las personas dependientes, dado el envejecimiento poblacional.
- Paradójicamente, durante la crisis los presupuestos para la atención a la Dependencia, con el Gobierno del PP, sufrieron recortes sustanciales, que se mantienen hoy. Sus políticas deterioraron gravemente el Estado del Bienestar, incluyendo el sistema para la atención a las personas en situación de dependencia y a sus familias.
- Derogar el Real Decreto 2012 que ha recortado los derechos efectivos y la financiación de la Administración General del Estado a las CCAA.
- Garantizar el reconocimiento y acceso a las prestaciones en los plazos temporales establecidos en la Ley.
- Impulsar, dentro de las prestaciones de atención a la dependencia, el carácter prioritario de los servicios frente a las prestaciones económicas en cumplimiento del artículo 14 de la Ley 39/2006, así como asegurar la excepcionalidad de la prestación económica para las personas cuidadoras no profesionales.
- Trasladar el conocimiento de las reclamaciones ante la Administración del Orden Jurisdiccional Contencioso Administrativo a la Jurisdicción Social, en los términos previstos en su disposición final 7, de la ley 3612011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Exigir que las administraciones públicas doten medios suficientes de inspección para supervisar la cantidad y calidad del servicio que se presta por las empresas adjudicatarias de los contratos.

### **2. Plan específico para atajar la parcialidad en el tramo de edad 50-64 años y para acortar la brecha de género también en este tema.**

- Las pensiones son un reflejo de la carrera de cotización de los trabajadores y trabajadoras. Por eso en CCOO nos preocupa esa alta parcialidad, precisamente en la edad anterior a la jubilación. Hay que poner en marcha planes específicos para atajar esa parcialidad y la brecha de género que existe en este fenómeno.
- Dado que el salario y el tiempo de cotización son los factores que más influyen en el nivel de protección que se alcanza dentro del sistema es necesario introducir medidas que permitan incidir sobre las brechas de género, tales como el reconocimiento de los periodos cotizados de las mujeres dedicadas al cuidado, la flexibilización de los requisitos de

cotización exigidos para acceder a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social de las trabajadoras a tiempo parcial o el reconocimiento de complementos en las pensiones más bajas, como el complemento por maternidad, que es relevante pero que están todavía muy alejados de los complementos a mínimos. Medidas todas ellas para luchar contra la brecha de género de las pensiones, cuyo origen principal se sitúa en el trabajo -en las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las condiciones laborales-, así como en el desigual reparto de los cuidados.