

INFORME.

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

TXOSTENA.

**Pentsioen egoerari buruzko
analisi grafikoa**

Índice

1. Principales resultados	3
2. Introducción	4
3. Demografía: radiografía de las personas mayores en Navarra	5
4. Pensiones insuficientes para escapar de la pobreza	8
5. Brecha de género en los últimos años de vida laboral	11
6. Propuestas	17

1 ■ Principales resultados

<i>Población mayor de 65</i>	19,53	La población mayor de 65 años se ha incrementado 2.4 puntos en tan solo diez años.
<i>Pensiones por debajo de 800 euros</i>	46,2	64.209 personas cobran menos de 800 euros de pensión.
<i>Pensiones mileuristas</i>	55,7	75.200 pensionistas, no llegan a mileurista.
<i>Brecha en pensiones</i>	542	Una mujer pensionista cobra 542 euros menos que un hombre, un 40%.
<i>Brecha parcialidad</i>	25,1	La brecha en la parcialidad en las mujeres navarras es la mayor del Estado.

2 ■ Introducción.

La situación de las personas mayores en Navarra sigue siendo grave. La crisis económica y las políticas públicas insolidarias, que los diferentes gobiernos han venido imponiendo, han deteriorado de manera importante los sistemas de protección social dirigidos a las personas de más edad.

El proceso de envejecimiento se hace cada vez más evidente en Navarra, situándonos en la línea de los países europeos. En 2018, el 19% 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 6,4% 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.

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 más de 64.000 personas cobran una pensión por debajo de 800 euros y el 57% 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 542 menos de pensión que los hombres, un 40%. Desde 2008 la brecha en pensiones se han 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.

Estos últimos meses además, las movilizaciones a favor de las pensiones públicas y dignas han sido masivas y continuadas, y se han llevado a cabo por todo el país. En Navarra, tanto en Pamplona como en Tudela han tenido un enorme éxito.

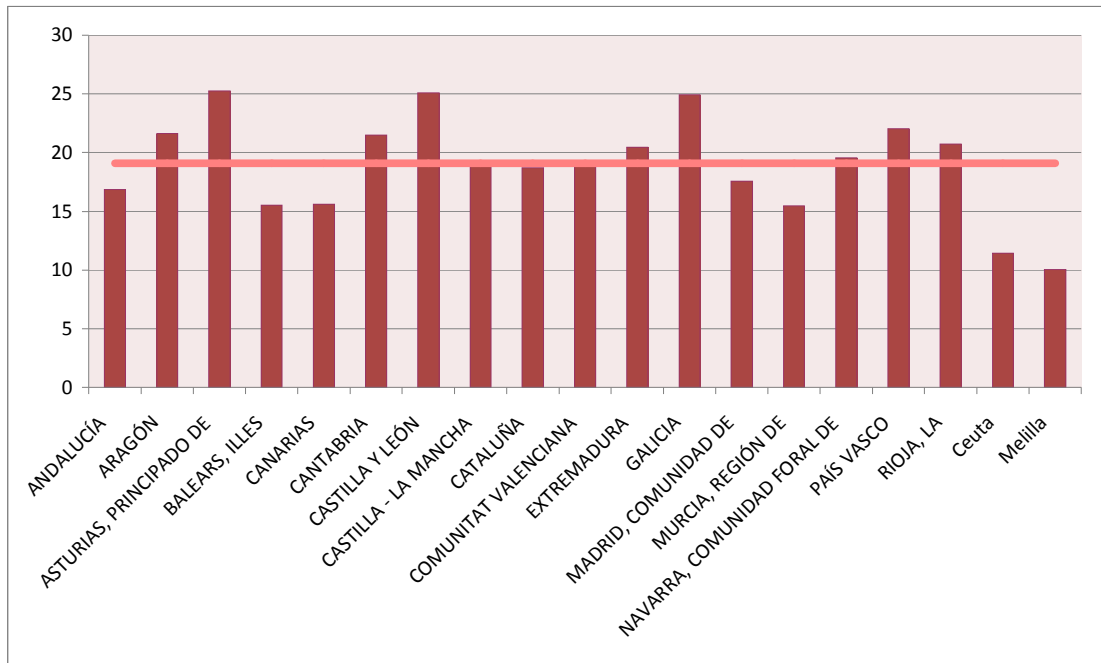
El sistema público de pensiones es posible, ahora y en las próximas tres generaciones. Hay medidas y propuestas que se pueden tomar para hacerlo viable. Por eso CCOO ha querido terminar este informe con un capítulo de propuestas.

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.

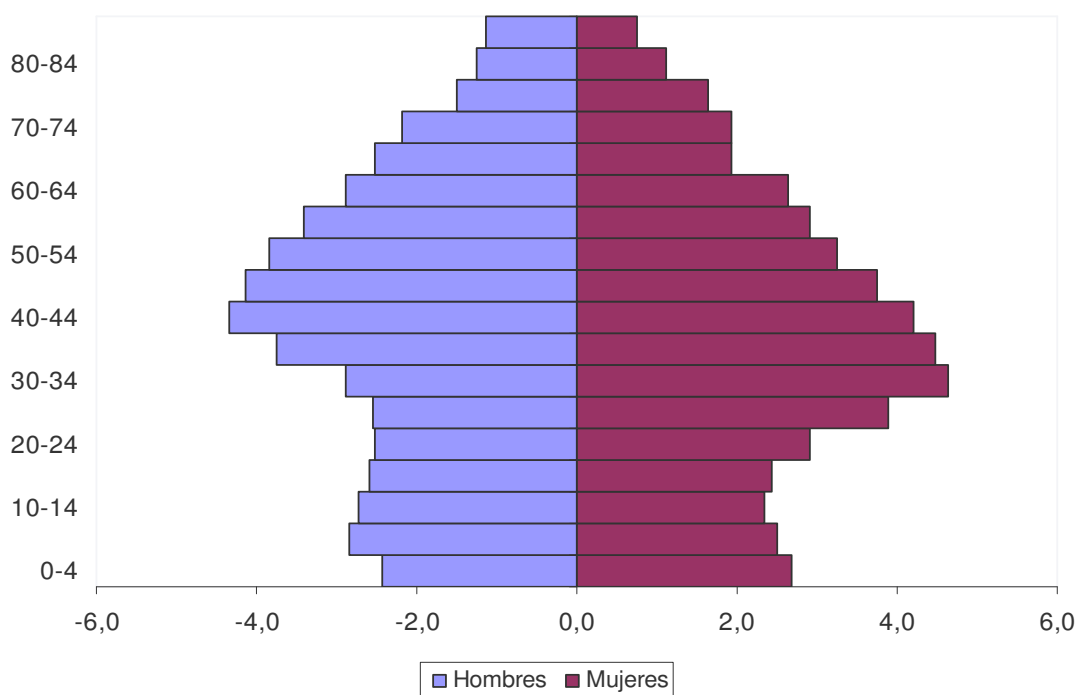
- Navarra contabiliza un total de 126.423 personas mayores de 65 años en 2018, lo que viene a representar el 19,53% de la población. De ellos 55.613 son hombres y 70.810 son mujeres.
- Asturias, Castilla y León y Galicia son las comunidades con el porcentaje más alto de población mayor de 65 años, mientras que Ceuta, Melilla y Murcia son las comunidades con menos porcentaje.
- En tan sólo diez años, es decir desde el año 2008, el porcentaje de personas mayores ha subido 2,3 puntos, mientras que el de los menores de 35 años se ha reducido en 5 puntos pasando de representar el 41,41% en 2008 al 36,4% en 2018.
- La comparativa de los datos poblacionales de 2008 con respecto a 2018, refleja el adelgazamiento de las cohortes más jóvenes frente al cada vez mayor peso de los tramos de mayor edad (ver gráfico en siguiente página).
- 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.

Proporción de población de 65 y más años por comunidad autónoma, 2018.



Fuente: Estadística del Padrón Continuo

PIRAMIDE DE POBLACIÓN. Navarra 2018



Población de Navarra. Comparativa 2018-2008

	TOTAL	2018				2008	
		CIFRAS ABSOLUTAS		PORCENTAJE TOTAL		PORCENTAJE TOTAL	
		HOMBRES	MUJERES	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	647.219	320.297	326.922	49,5	50,5	50,0	50,0
0-4	30.958	15.767	15.191	2,4	2,3	2,7	2,6
5-9	35.567	18.374	17.193	2,8	2,7	2,5	2,4
10-14	34.612	17.689	16.923	2,7	2,6	2,3	2,2
15-19	32.797	16.780	16.017	2,6	2,5	2,4	2,3
20-24	32.194	16.301	15.893	2,5	2,5	2,9	2,7
25-29	32.562	16.455	16.107	2,5	2,5	3,9	3,7
30-34	37.082	18.687	18.395	2,9	2,8	4,6	4,2
35-39	48.042	24.278	23.764	3,8	3,7	4,5	4,0
40-44	54.596	28.029	26.567	4,3	4,1	4,2	3,9
45-49	51.896	26.735	25.161	4,1	3,9	3,8	3,5
50-54	49.022	24.855	24.167	3,8	3,7	3,3	3,1
55-59	43.741	22.005	21.736	3,4	3,4	2,9	2,9
60-64	37.727	18.729	18.998	2,9	2,9	2,6	2,7
65-69	33.468	16.332	17.136	2,5	2,6	1,9	2,1
70-74	29.841	14.141	15.700	2,2	2,4	1,9	2,2
75-79	21.276	9.662	11.614	1,5	1,8	1,6	2,1
80-84	19.413	8.113	11.300	1,3	1,7	1,1	1,8
85 y más	22.425	7.365	15.060	1,1	2,3	0,7	1,7

Fuente: Padrón de habitantes.
 Instituto Nacional de Estadística

4 ■ Pensiones insuficientes para escapar de la pobreza

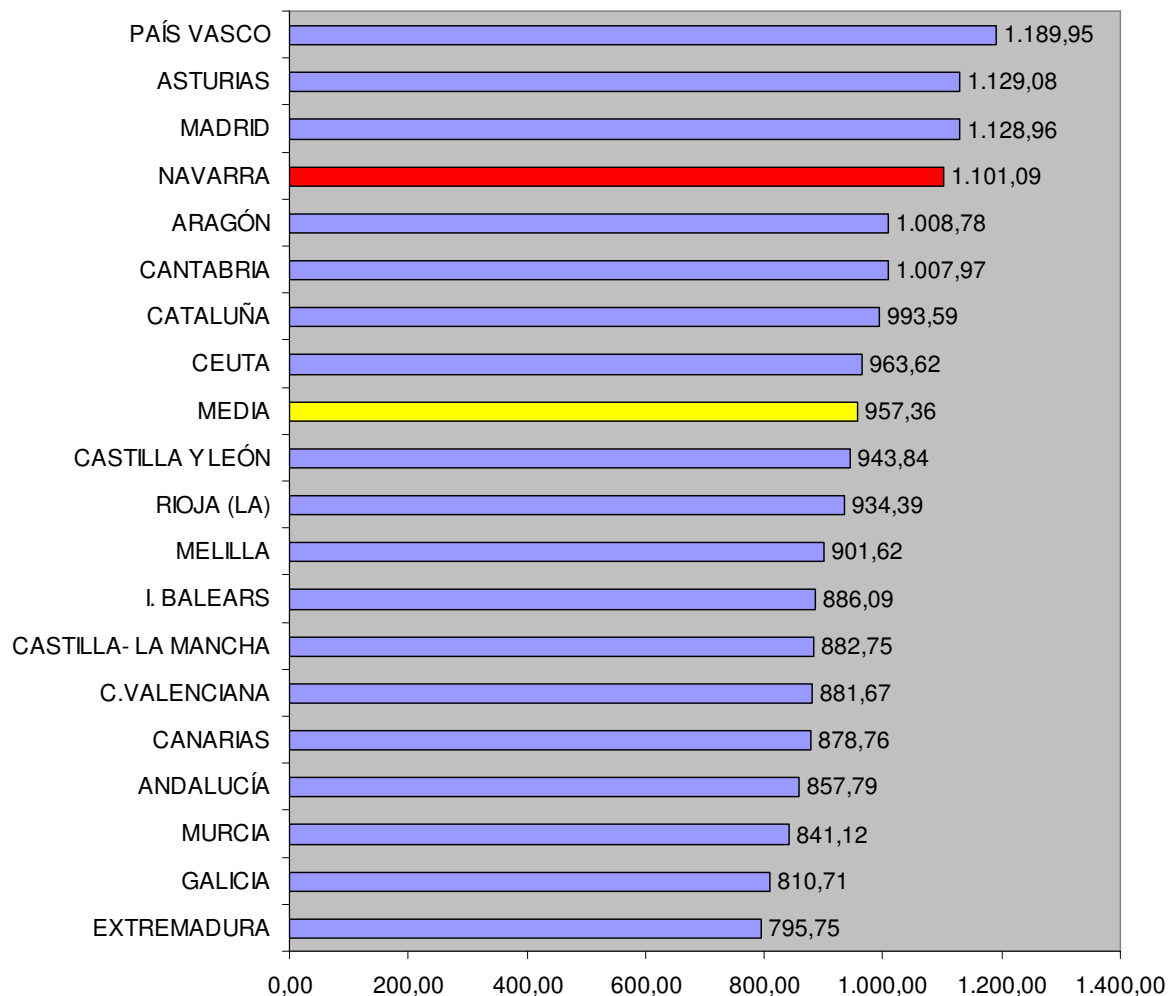
La realidad de las pensiones en Navarra refleja datos paradigmáticos. Por un lado, nuestra comunidad es la cuarta en cuanto a la cuantía de la pensión media más alta, pero por otro lado las pensiones más bajas son las que tienen un mayor protagonismo en la estructura del sistema.

- Navarra contabiliza a 1 de septiembre de 2018 un total de 135.309 pensiones contributivas, con una pensión media de 1.101,09 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 66% de las pensiones son por jubilación, el 21,9% de viudedad, el 8% de incapacidad permanente, el 3% de orfandad y el 0,3% de favor de familiares.
- Ser pensionista no significa escapar de la pobreza: el 46,2% del total de las pensiones contributivas de Navarra está por debajo de los 800 euros mensuales. Son un total de 64.209 pensiones, de las cuales, 13.872 (10%) ni tan siquiera llegan a los 400 euros mensuales.
- Asimismo, el 55,7% de las pensiones no llega a mileurista. Es decir, 75.200 pensiones contributivas son inferiores a los mil euros mensuales.

Pensiones en vigor a 1 de septiembre de 2018

Tipo	Número		Cuantía	
	Navarra	España	Navarra	España
Jubilación	90.130	5.950.766	1.250,77	1.103,47
Viudedad	29.636	2.360.059	740,46	676,21
Incapacidad	10.892	952.559	1.131,59	953,73
Orfandad	4.242	341.128	412,32	392,26
Favor de familiares	409	41.892	602,81	556,29
Total pensiones	135.309	9.646.404	1.101,09	957,36

Pensiones por Comunidades Autónomas (1 de septiembre de 2018)



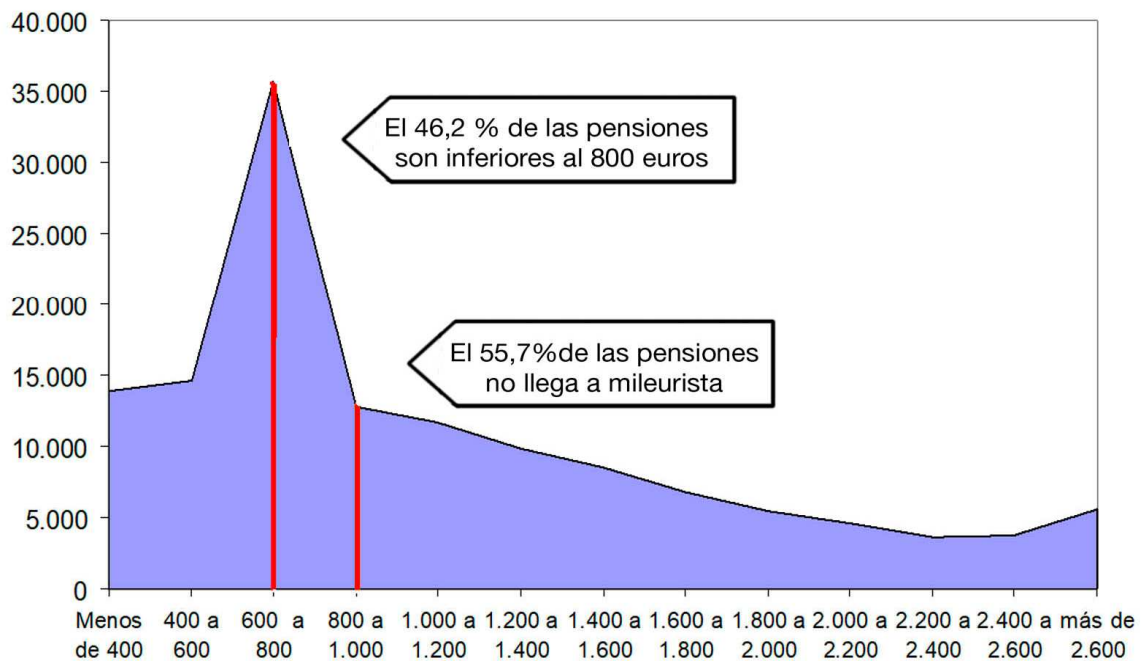
El 46,2% de las pensiones Contributivas navarras son inferiores a los 800 euros.

75.200 pensionistas, el 55,7%, de las pensiones no llega a mileurista.

Pensiones por tramo de cuantía

1 de septiembre 2018	Número	%	Acumulado
Menos de 400	13.872	10,1	10,1
400,01 a 600	14.648	10,7	20,8
600,01 a 800	35.689	26,0	46,8
800,01 a 1.000	12.848	9,4	56,2
1.000,01 a 1.200	11.660	8,5	64,7
1.200,01 a 1.400	9.822	7,2	71,8
1.400,01 a 1.600	8.558	6,2	78,1
1.600,01 a 1.800	6.866	5,0	83,1
1.800,01 a 2.000	5.472	4,0	87,1
2.000,01 a 2.200	4.645	3,4	90,5
2.200,01 a 2.400	3.638	2,7	93,1
2.400,01 a 2.600	3.799	2,8	95,9
Más de 2.600	5.577	4,1	100,0
TOTAL	137.094		

Distribución del número de pensiones por tramo de cuantía



5 Brecha de género en los últimos años de vida laboral

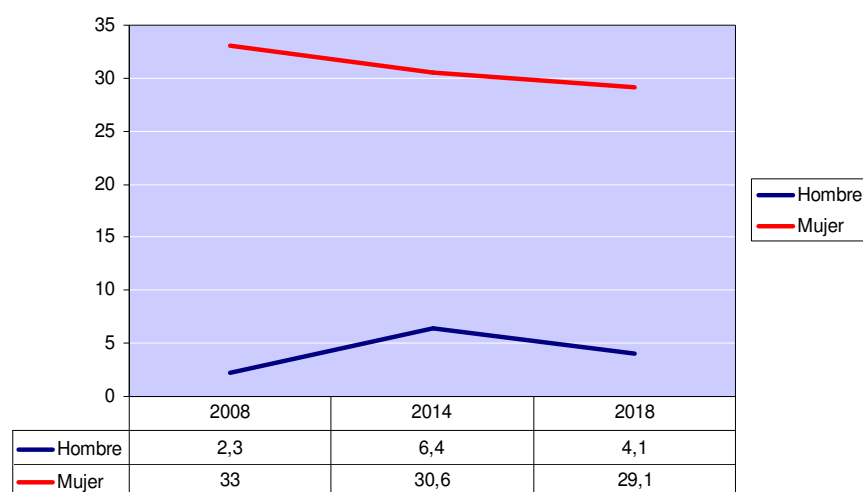
CCOO viene alertando de la precarización del mercado laboral. Se está dando una recuperación económica, que no una salida de la crisis, en base a la creación de empleo precario y temporal. Y esto tiene una incidencia directa en las pensiones. Evidentemente, unas cotizaciones precarias debilitan el sistema de protección social.

Respecto a la calidad en el empleo, es importante tener en cuenta la parcialidad en los años en los que es más importante cotizar adecuadamente. Y Navarra en este campo tiene una elevada parcialidad, que evidencia desigualdad, discriminación y aventura unas pensiones bajas.

En el segundo trimestre de 2018, la tasa de parcialidad fue para los hombres de 4,1% y para las mujeres del 29,5% en la franja de edad 50-64 años. La brecha en la edad anterior a la jubilación es, por lo tanto de 25.1, la mayor brecha de todo el Estado.

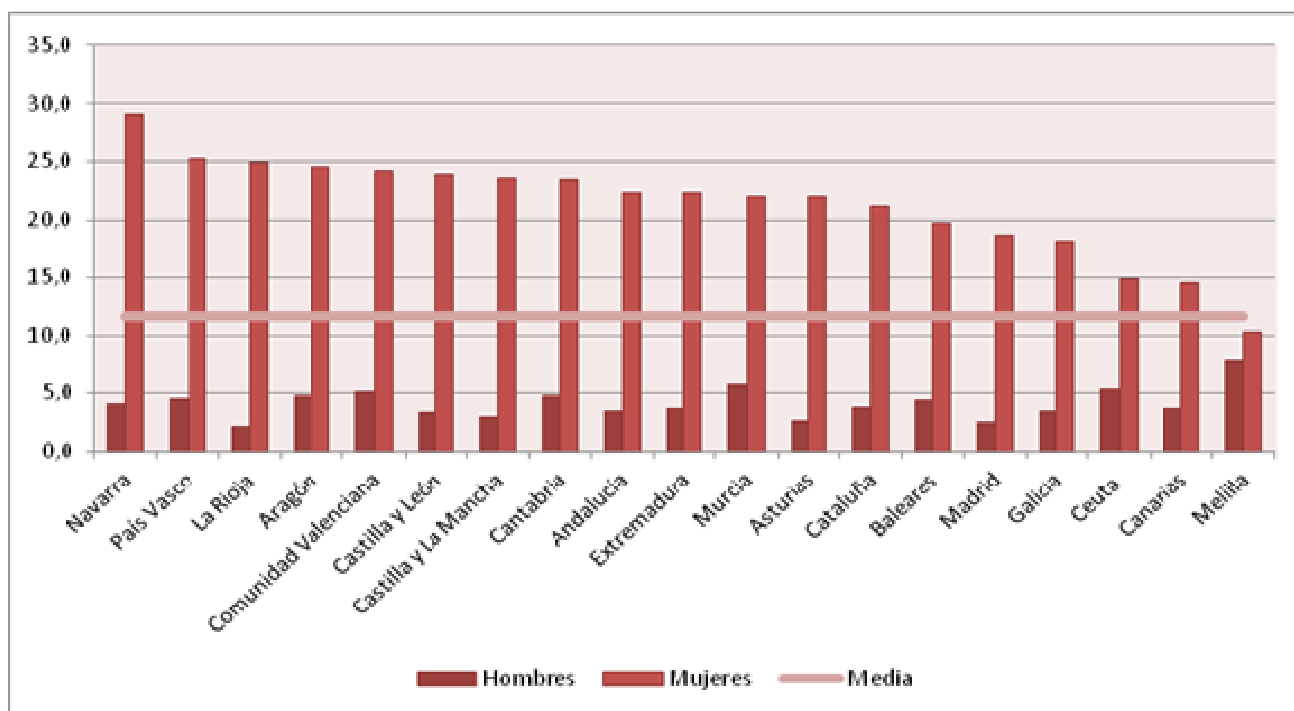
Año	Número de personas con contrato a jornada parcial (50-64 años) I trimestre 2018			
	Hombre	Mujer	Total	% tasa parcialidad
2008	885	7.028	7.913	13,3
2014	2.670	10.195	12.865	17,1
2018	2.120	10.713	12.833	15,3

Brecha de género en la tasa de parcialidad (50 a 64 años)



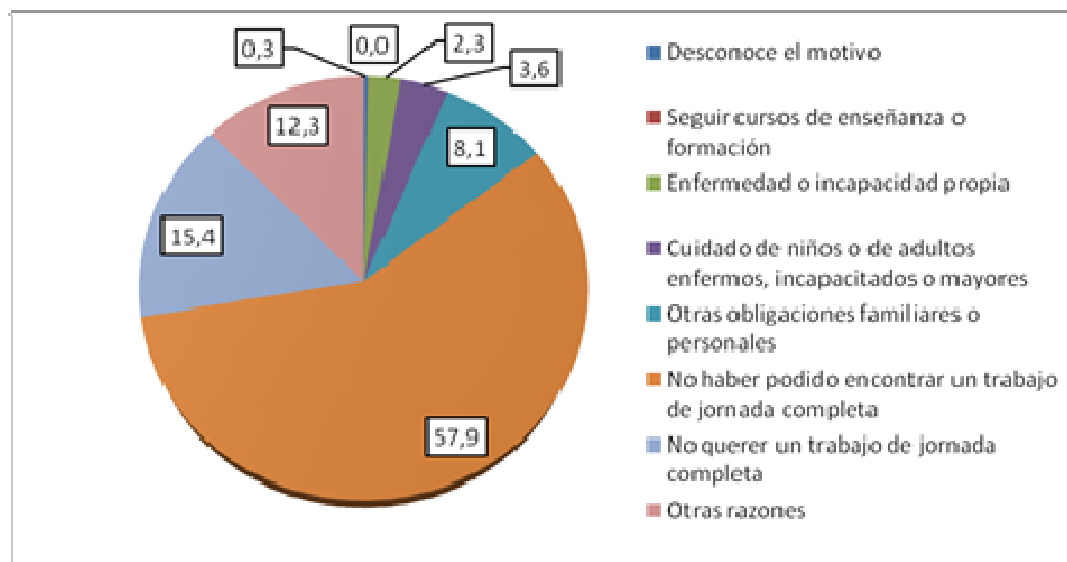
Brecha de género en contratos parciales en la edad 50 a 64, por Comunidades Autónomas

	Hombres	Mujeres	Media
Navarra	4,0	29,1	11,6
País Vasco	4,4	25,2	11,6
La Rioja	2,1	24,9	11,6
Aragón	4,7	24,5	11,6
C. Valenciana	5,1	24,1	11,6
Castilla y León	3,3	23,8	11,6
Castilla y La Mancha	2,9	23,5	11,6
Cantabria	4,7	23,5	11,6
Andalucía	3,5	22,4	11,6
Extremadura	3,7	22,3	11,6
Murcia	5,6	22,0	11,6
Asturias	2,6	22,0	11,6
Cataluña	3,8	21,1	11,6
Baleares	4,4	19,7	11,6
Madrid	2,5	18,6	11,6
Galicia	3,4	18,2	11,6
Ceuta	5,4	14,8	11,6
Canarias	3,7	14,5	11,6
Melilla	8,0	10,3	11,6



De las 10.713 mujeres de 50 a 64 años que tienen una jornada parcial, 6.202 la tienen por no haber podido encontrar otro trabajo a jornada completa, es decir que el 57,9 % sufre lo que se llama subempleo.

Motivos de la jornada parcial de las mujeres de 50 a 64 años. 2018 (1er Trimestre). Datos estatales.



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2018.

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.

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 1.371 euros, para la mujer la pensión media es de 828,65 es decir que las mujeres pensionistas cobran un 40% menos que los hombres.

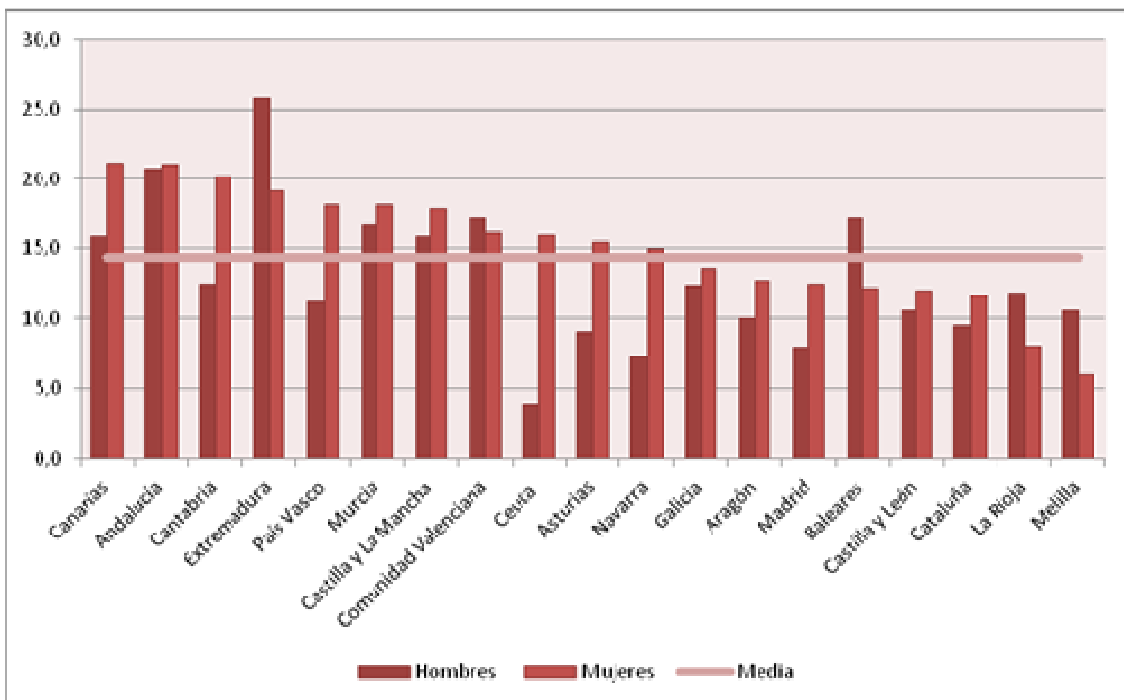
Otro elemento que configura la carrera de cotización de las mujeres es la temporalidad. Desde el punto de vista territorial, existen diferencias llamativas. En este sentido, las brechas de género más amplias se encuentran en Ceuta (donde las mujeres superan en 12,2 puntos porcentuales la tasa temporalidad de los hombres), Cantabria (7,7 puntos porcentuales), Navarra (7,6 puntos) y País Vasco (7 puntos).

Así pues la brecha salarial, la brecha en temporalidad 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 542 menos que el de los hombres.

Temporalidad por género. Navarra 1er Trimestre 2018.

	Hombre %	Mujer %	Dif
Ceuta	3,9	16,1	12,2
Cantabria	12,5	20,2	7,7
Navarra	7,3	14,9	7,6
País Vasco	11,2	18,2	7,0
Asturias	9,1	15,4	6,3
Canarias	15,9	21,2	5,2
Madrid	8	12,4	4,5
Aragón	10	12,8	2,7
Cataluña	9,5	11,6	2,1
Castilla y La Mancha	16	17,9	1,9
Castilla y León	10,6	12	1,5
Murcia	16,8	18,1	1,4
Galicia	12,4	13,5	1,1
Andalucía	20,7	21	0,3
C. Valenciana	17,3	16,3	-1,0
La Rioja	11,8	8	-3,8
Melilla	10,6	5,9	-4,6
Baleares	17,3	12,2	-5,1
Extremadura	25,8	19,1	-6,7

Tasas temporalidad de hombres y mujeres de 50 a 64 años por Comunidades Autónomas y media estatal, 2018 (1er Trimestre)



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2018.

Así pues la brecha salarial, la brecha en temporalidad 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 542 euros menos que el de los hombres, un 40%. Además desde el 2008, la brecha de género ha aumentado en 109 euros, un 25%.

Pensiones medias, por sexo y tipos. A 1 de septiembre de 2018

	Hombres	Mujeres	Todos los sexos	Brecha de género
	Pensión media	Pensión media	Pensión media	
Incapacidad permanente	1219,59	964,43	1131,59	255,16
Jubilación	1459,47	902,01	1250,65	557,46
Viudedad	568,37	754,43	740,46	-186,06
Orfandad	412,16	412,49	412,32	-0,33
Favor familiar	570,63	610,16	602,81	-39,53
Todas las pensiones	1371,28	828,65	1101,09	542,63

Fuente: INSS

Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje

	Hombres	Mujeres	Dif (€)	Dif %
Asturias	1.469	801	667	45,45
País Vasco	1.508	890	619	41,00
Cantabria	1.268	765	503	39,65
Navarra	1.371	828	543	39,61
Cataluña	1.264	775	488	38,65
Aragón	1.250	772	478	38,24
Castilla y León	1.144	732	412	35,99
Galicia	1.005	644	361	35,91
Madrid	1.387	895	492	35,45
La Rioja	1.139	735	403	35,42
C. Valenciana	1.081	699	383	35,38
Baleares	1.086	717	369	34,02
Murcia	1.018	673	345	33,89
Andalucía	1.027	698	330	32,10
Castilla y La Mancha	1.015	719	296	29,19
Canarias	1.019	736	283	27,78
Extremadura	901	681	221	24,48

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. Reforzar el sistema público de pensiones para garantizar su viabilidad y hacerlo más igualitario.

Nuestro sistema público de pensiones es el principal instrumento con el que cuenta el Estado de Bienestar y con el que se garantiza la principal fuente de rentas de 135.309 de pensionistas en Navarra. Sirve para garantizar el nivel de vida de las personas que reciben una pensión y como estabilizador macroeconómico para el conjunto de la sociedad, ayudando a generar y mantener empleo gracias al consumo que posibilitan las pensiones.

La seguridad económica de las personas mayores está determinada por la cobertura del sistema público de pensiones, un modelo que se basa principalmente en un derecho generado a través de cotizaciones durante los años de empleo previo, que determina igualmente la cuantía de las prestaciones económicas. Pese a su amplia cobertura y el aumento progresivo de las pensiones medias, este modelo no deja de ser desigual, dado que refleja las desigualdades previas en el mercado de trabajo, y da lugar a cuantías económicas considerablemente dispares, especialmente entre hombres y mujeres. Las disparidades en el mercado laboral actual permiten avanzar que las diferencias se mantendrían en el futuro. Desde CCOO proponemos:

- **Aumentar los ingresos por cotizaciones:** Seguir avanzando en la mejora de ingresos por cotizaciones y la utilización de impuestos como complemento a la financiación del sistema servirá para equilibrar el déficit actual (consecuencia del desempleo y la precariedad derivada de la crisis y la reforma laboral) y el futuro (por la llegada de las generaciones del baby-boom a la jubilación).

- **Mantener y mejorar la suficiencia de las prestaciones:** La reforma de las pensiones impuesta por el Gobierno del PP en 2013 busca resolver el déficit del sistema por la vía exclusiva de la reducción de pensiones, mediante dos instrumentos: reducir la cuantía inicial de la pensión en función de la evolución de la esperanza de vida (factor de sostenibilidad), y la utilización de una nueva fórmula de revalorización anual de pensiones que no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo (nuevo Índice de Revalorización de Pensiones). La Comisión Europea reconoce que el efecto de la reforma de las pensiones de 2013 supondrá que la tasa de reemplazo de las pensiones (relación entre pensión/último salario) perderá cerca de 30 puntos porcentuales entre 2013 y 2060 (pasando del 79% actual al 48,6%). CCOO calcula que su efecto para los actuales pensionistas, medido durante del periodo de esperanza de vida medio de 20 años de un pensionista, por jubilación, puede suponer una pérdida de poder adquisitivo de entre un 20% y un 30%.
- Recuperar e impulsar **los espacios de amplio consenso político y social construidos en torno al Pacto de Toledo**, cuestionados en la anterior legislatura, atendiendo a las exigencias derivadas de la condicionalidad que ha acompañado el rescate de la economía española a través del sistema financiero. El Pacto de Toledo debe continuar el proceso de revisión periódica de nuestro sistema de pensiones, para reforzarlo, garantizando su financiación suficiente, al tiempo que sigue atendiendo diversas prioridades: equidad, pensiones mínimas, etc, sin olvidar el impacto que sobre los sistemas de protección social y pensiones tienen las diferencias de retribución y desarrollo profesional entre hombres y mujeres; la mejora de cotizaciones y cobertura en colectivos específicos que hoy la tienen baja o inexistente (empleo doméstico, empleo agrario, producción artística, autónomos, etc).
- **No contributivas:** Debemos impulsar y desarrollar esta parte del sistema de pensiones, de forma suficiente y coherente con la evolución de las pensiones mínimas del sistema contributivo.

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.