

Pensions Públiques, Vida Digna!

Una campanya de CCOO de Catalunya





Pensions Públiques, Vida Digna!

Una campanya de CCOO de Catalunya

Introducció

Les recomanacions de la Comissió Parlamentària del Pacte de Toledo el passat octubre, van posar fi a la manca d'entesa sobre el futur de les pensions i van passar pàgina a la unilateralitat imposada amb la reforma del 2013. Tanmateix en el moment de traslladar aquestes recomanacions al marc del diàleg social s'han fet paleses pressions per no eliminar la reforma del Partit Popular. Una nova reforma que no eradiqui el Factor de Sostenibilitat, que trenca la solidaritat entre generacions que caracteritza tot sistema de repartiment, o que amplii el període de còmput del càlcul de les noves pensions, no és acceptable. **El punt de partida de la negociació no hauria de ser en cap cas la reforma unilateral de 2013, sinó la de 2011, que acabarà d'implantar-se l'any 2027 i els efectes de la qual han de ser estudiats en detall tal i com estava previst**

La solidaritat que és la clau de volta per a la suficiència i sostenibilitat del Sistema de Pensions es construeix des de la negociació i l'acord. Aquest s'articula des del consens democràtic mitjançant la Comissió Parlamentària del Pacte de Toledo, i des de la mesa del Diàleg Social. Si elements externs al sistema, o els interessos de les patronals defugen un acord solidari, hi haurà mobilització al carrer. **El context forçat per la pandèmia ha posat en evidència on rauen els veritables dèficits del sistema, que no son l'esperança de vida de les persones, sinó la qualitat de l'ocupació, l'eficiència en la gestió i la redistribució de les càrregues per garantir una societat cohesionada i un teixit productiu robust. Ha de contribuir qui més té.** Els diners han d'anar de qui en té més a qui en té menys: Més encara quan cada nova crisi no ha fet sinó aprofundir la desigualtat!

La redistribució entre generacions, entre diferents nivell d'ingressos, és el fonament d'un sistema de repartiment, arrelat en l'economia real, que ha mostrat la seva fortalesa davant altres sistemes que es basen en la capitalització i que, com hem vist en les darreres crisis, comporten riscos evidents que no poden assumir les persones treballadores. **Un sistema just, que redistribueixi els recursos de manera coherent i solidària, que es fonamenti en la solidaritat i l'ocupació de qualitat, és la millor garantia per la suficiència i sostenibilitat de les pensions.** Traslladar aquest missatge mobilitzant les nostres bases i obrint el debat públic és l'objectiu de la Campanya 'Pensions Públiques, Vida Digna.' que presentem avui i que traslladarem a assemblees en centres de treball, entitats i a nivell local. **El sistema de pensions és la peça essencial de l'estat del benestar.** És la que més recursos consumeix, però també la que

més redueix la desigualtat i la més rellevant per garantir el benestar de les persones treballadores.

Ens hi va el futur en defensar-ho!

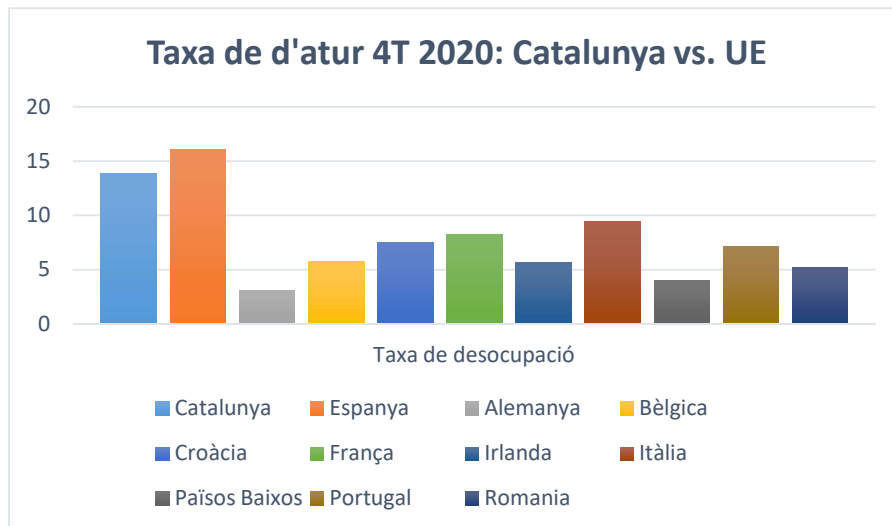


Plena ocupació per tenir pensions dignes

El sistema de pensions ha de fer front a un repte que no és exclusivament de caire demogràfic. Té a veure amb la quantitat i la qualitat del treball, que han minvat:

- Amb carreres de cotització més intermitents (atur, estacionalitat, rotació)
- Amb carreres de cotització més curtes (conciliació, dificultat inserció joves i +55)
- Amb rendes salarials més baixes (parcialitat, precarietat i pobresa laboral)

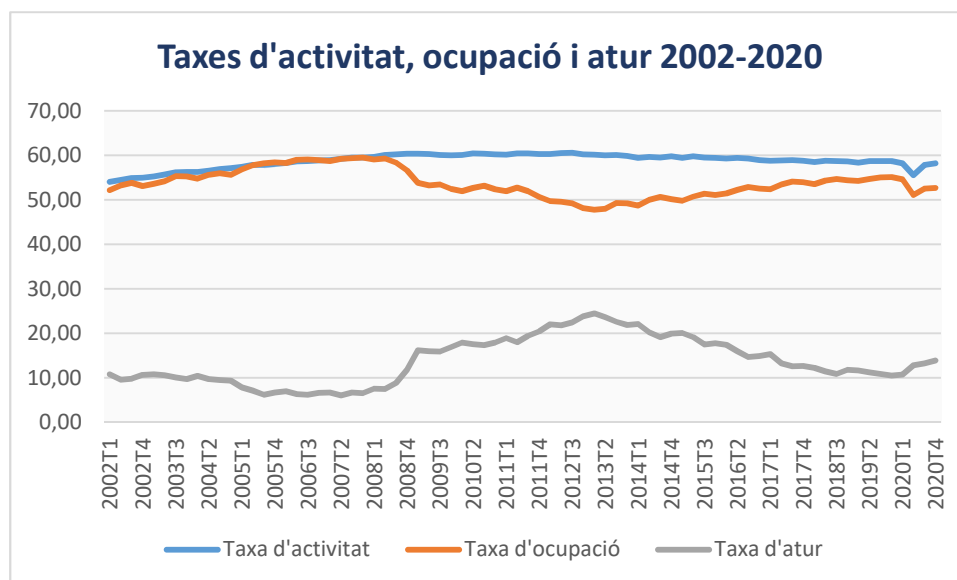
Les pensions depenen de les cotitzacions que paguem i per tant depenen en primer lloc de que garantim que tothom que vulgui treballar ho pugui fer. La comparació amb la UE mostra com la nostra taxa d'atur supera en més de 5 punts la mitjana europea (8,3%)



I ve de lluny. Si mirem enrere, al llarg dels darrers 40 anys:

- 8 anys hem tingut un atur per sobre del 20%
- 21 anys hem tingut un atur per sobre del 15%
- Tan sols 7 anys l'atur ha estat per sota del 10%

Avui (pel març 2021) tenim a Catalunya 505.900 persones aturades + 166.000 persones que estan en situació d'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO). La recuperació de la Gran Recessió no va alterar un **model productiu que es basa en bona mesura en sectors intensius en mà d'obra i utilitza la força de treball com principal variable d'ajust** en moments de crisi amb l'acomiadament dels i les més precàries.



La utilització dels ERTO ha facilitat que per primer cop a la nostra història recent es contragués més l'economia que no el mercat de treball. Això suposa un avenç

important. Tanmateix **la pèrdua de drets que han comportat les dues darreres Reformes Laborals han forçat un mercat de treball afeblit**, especialment en clau de gènere, però també per altres col·lectius com els i les joves, les persones immigrants, les persones de baixa qualificació o les de més de 45 anys que en algun moment han quedat excloses del mercat de treball. Eradicar-les, començant per la del 2012, és el primer pas per millorar la qualitat i l'estabilitat de l'ocupació i amb ella la robustesa del sistema de pensions.

LA SOSTENIBILITAT DE LES PENSIONS PASSA EN PRIMER LLOC PER GARANTIR EL DRET AL TREBALL I A UNA CARRERA DE COTITZACIÓ QUE GARANTEIXI UNA PENSIÓ DIGNA

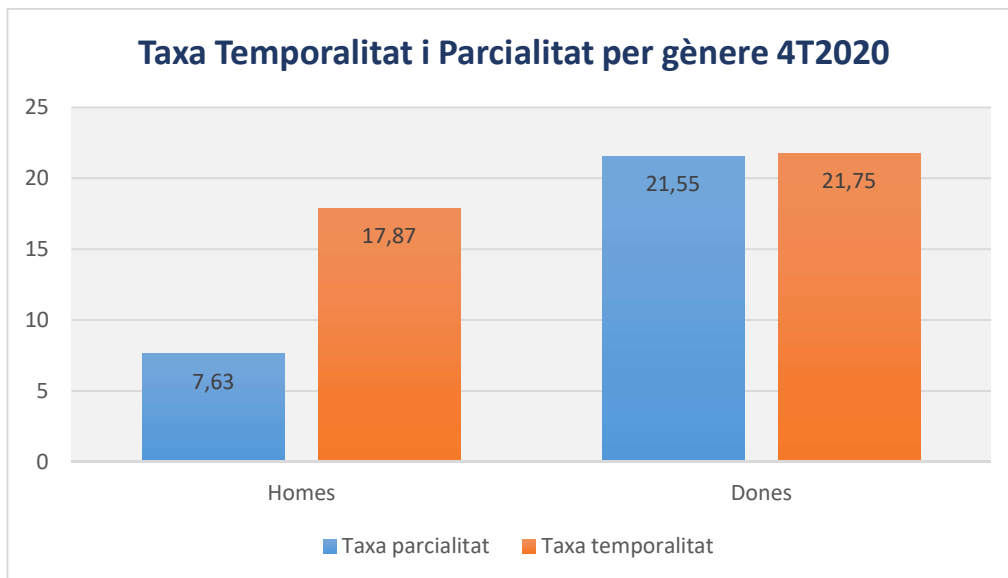
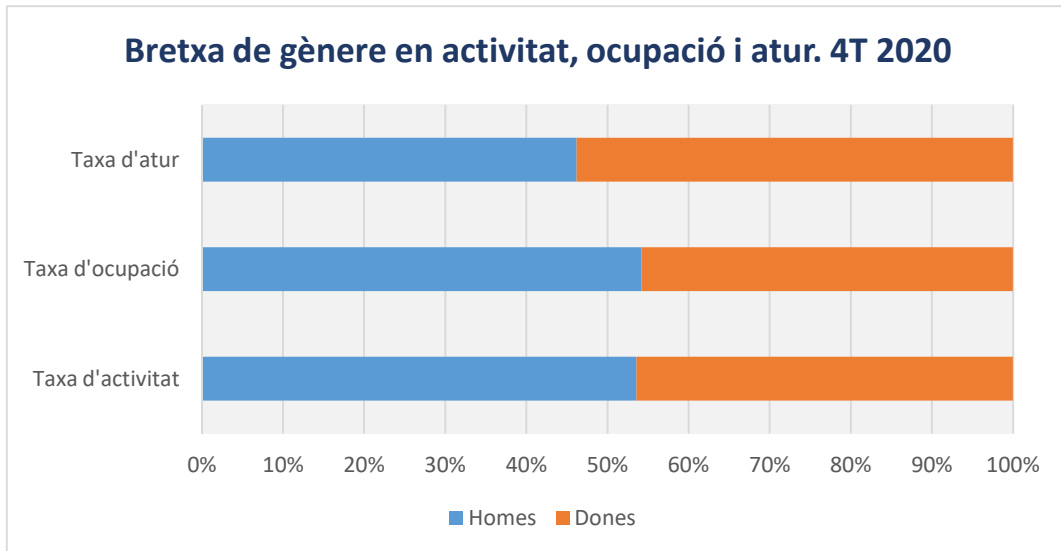


Igualtat salarial per tenir pensions dignes

La bretxa salarial de gènere suposa prop d'un 23%, això és, que **més d'un 10% de les cotitzacions es perden en clau de desigualtat**. El problema rau en bona part en:

- Una taxa d'activitat i d'ocupació molt per sota de la masculina
- La poca valoració dels sectors feminitzats i els baixos salaris
- La temporalitat i parcialitat amb més incidència en les dones
- La manca d'equitat en la promoció professional, la conciliació...

Tot plegat comporta que la bretxa salarial es traslladi i amplii amb la bretxa de les pensions, especialment en el cas de les dones vídues que gairebé no han cotitzat.



L'ocupació femenina es més precària, com s'ha fet evident amb la crisi de la pandèmia. La taxa d'atur de les dones va pujar el 2020 en 4 punts, mentre que la masculina tan sols ho va fer en un 2,88%. Després del primer sotrac, el tercer trimestre la taxa d'ocupació dels homes es va recuperar en un 2,5%, mentre que la de les dones tan sols ho va fer en un 1,3%. **La concentració en sectors sovint presencials (cures...) i amb poc reconeixement per part de les empreses, comporten salaris més baixos, condicions pitjors i més exposició als períodes de recessió** o contracció de l'ocupació. La rotació és també més elevada en el cas de les dones, amb una acumulació de 2,26 contractes, enfront de 2,19 en el cas dels homes l'any 2020. Aquest fet conjuntament amb els desequilibris existents en la conciliació comporta carreres més intermitents i per tant de menys qualitat, encara més si hi sumem el factor salarial.

Així la bretxa de gènere es trasllada a les pensions:



- Perquè les dones acumulen més discriminacions laborals
- Perquè tot i que els treballs de reproducció i de cura sostenen la societat els buits de cotització per maternitat i cura no estan degudament compensats
- Perquè les pensions de viduïtat comporten situacions d'extrema precarietat amb rendes que estan molt per sota del llindar de la pobresa.

LES PENSIONS SON SOSTENIBLES SI HI HA MÉS EQUITAT I MENYS DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE GÈNERE. SUPERAR LA DESIGUALTAT I EQUIPARAR ELS SALARIS NO TAN SOLS ÉS JUST, SINÓ QUE DONA ROBUSTESA AL SISTEMA I BENEFICIA A HOMES I DONES!



Treball de qualitat per tenir pensions dignes



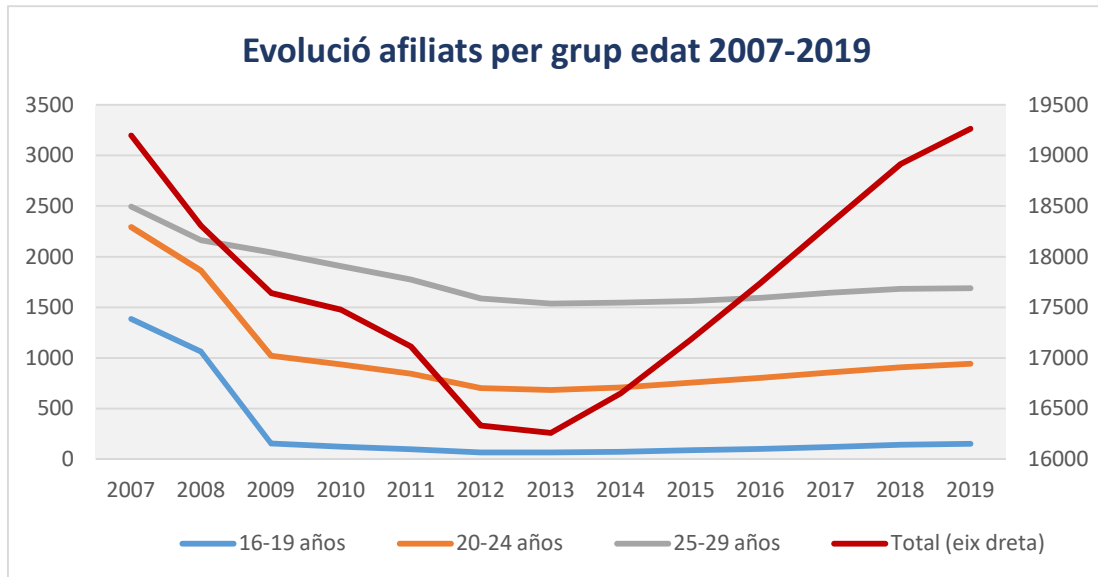
TREBALL DE QUALITAT, PENSIONS DIGNES!
PENSIONS PÚBLIQUES PER UNA VIDA DIGNA!

Malauradament la poca qualitat de l'ocupació no és tan sols la senya d'identitat de l'ocupació femenina, sinó també de les persones immigrants i de manera generalitzada de les persones joves. Aquestes el darrer trimestre de 2020 s'enfrontaven a:

- Una taxa d'atur (38,1%) que triplicava la general en el cas dels joves de 16 a 24 anys, i la doblava àmpliament en el cas dels joves de 16 a 29 anys (26,7%)
- Una taxa de temporalitat del 46% en el cas dels joves de 16 a 29 anys, per una del 19,8% en el grup de 16 i més anys.
- Una taxa de parcialitat (27,2%) que gairebé doblava la dels 16 i més anys (14,2%)

La forta precarietat de l'ocupació juvenil amb contractes curts, beques, i pràctiques no remunerades, es fa palesa en el nombre de contractes signats el 2020. Tot i suposar el 15% de la població ocupada, les persones joves de 16 a 29 anys van signar a Catalunya el 40,9% del total de contractes.

Al marge de la qualitat, l'evolució els darrers anys ha estat d'una forta reducció del nombre d'afiliats a la Seguretat Social, condemnat als **joves** a ser **el públic més exposat a la pobresa**, i alhora substraient al sistema de pensions un volum d'ingressos important. Així si l'any 2007 havia 1.385.346 persones cotitzants de 16 a 19 anys, i 2.290.842 de 20 a 24 anys, l'any 2019, tot i la 'recuperació' eren respectivament 150.554 i 941.173.



En 12 anys s'han perdut per tant prop de 2,6 milions de persones joves cotitzants. Però a més hem de tenir en compte que l'any 2018 el salari brut anual mitjà dels joves era gairebé la meitat del mitjà total (13.021 respecte 25.552€). En termes acumulats i nominals, això és, sense comptar l'efecte de la inflació, les persones de fins a 24 anys, han patit els darrers 10 anys una pèrdua salarial del 2,6%, mentre la mitjana ha tingut un increment d'un 9,3%. Si **en termes reals** les persones treballadores van perdre un 5% del seu poder adquisitiu, les persones joves en van perdre més d'un 15%.

Si pel que fa les polítiques familiars la relació entre el nivell de prestació i la renda mitjana és la més baixa de la Unió Europea, la inversió en educació (un 30% inferior a la mitjana) no garanteix la igualtat d'oportunitats ni incideix en la manca de mobilitat educativa entre generacions. Aquest context es trasllada a la taxa d'Abandonament Escolar Prematur que l'any 2019 va ser del 19%, 8,8 punts per sobre de l'europea. **Si les persones joves son el col·lectiu que més s'ha empobrit en les dues darreres crisi, l'accés al treball, precari i inestable, comporta la impossibilitat d'emancipar-se i d'encetar amb un mínim de garanties un projecte personal, familiar o professional.** Avui tan sols 1 de cada 5 joves de menys de 29 anys pot instal·lar-se pel seu compte.

La marginació sociolaboral de les persones joves influeix negativament en la seva autonomia, en la qualitat de les cotitzacions que pot vessar al sistema, en el desaprofitement d'una major productivitat de les empreses a causa de no posar en valor les competències i coneixements que aporten, i també en la confiança que tenen en un sistema de pensions, dels que molts i moltes joves es veuen marginades.

EN UN SISTEMA DE REPARTIMENT SI LA GENT JOVE ÉS PRECÀRIA, LA GENT GRAN ÉS POBRA. LA QUALITAT DE L'CUPACIÓ I DELS SALARIS DE LES PERSONES JOVES SON UNA QÜESTIÓ DE JUSTÍCIA, DE SOLIDARITAT I D'INTEL·LIGÈNCIA COL·LECTIVA!



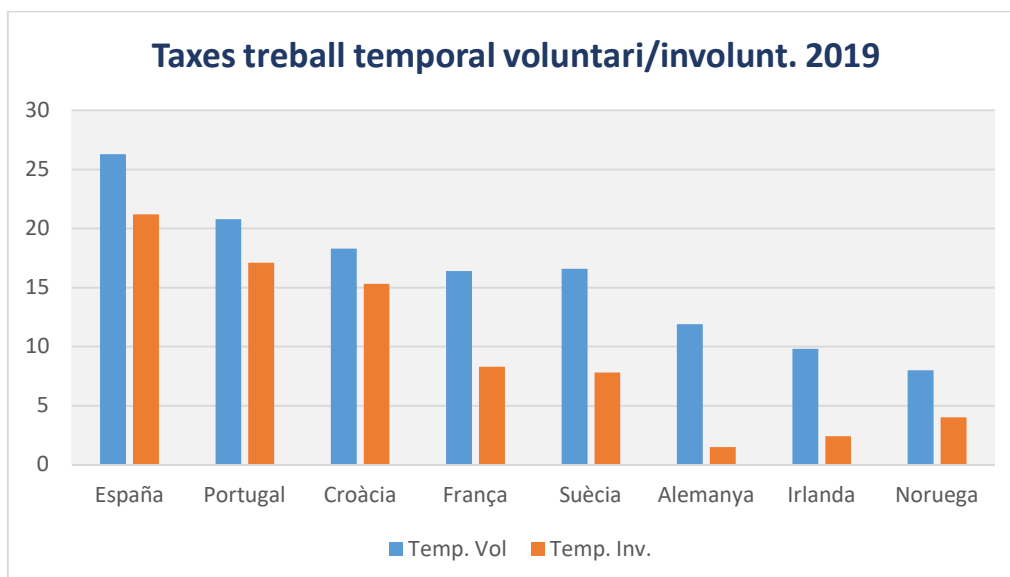
Drets laborals per tenir pensions dignes



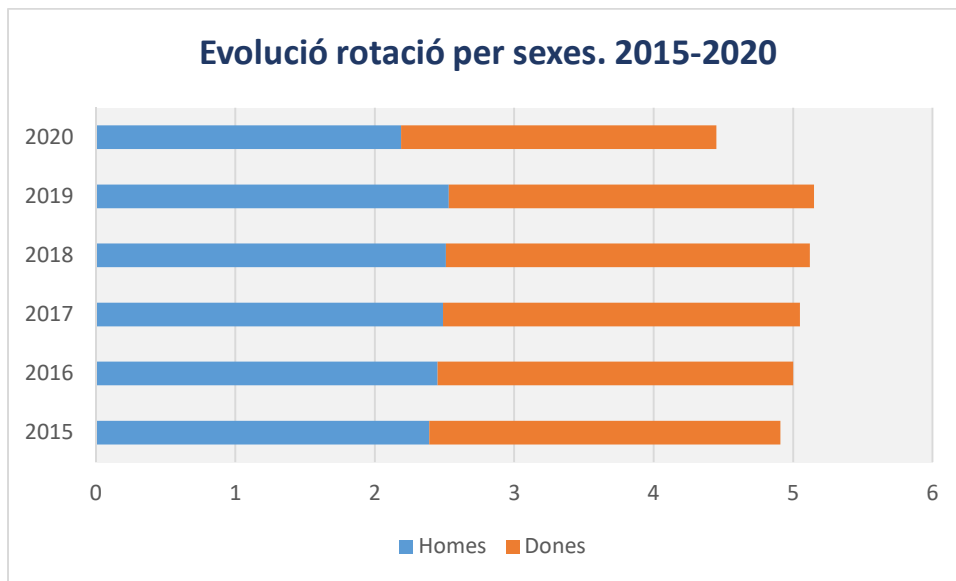
TREBALL DE QUALITAT, PENSIONS DIGNES!
PENSIONS PÚBLIQUES PER UNA VIDA DIGNA!

Les reformes laborals han facilitat un model on la manca de drets de les persones treballadores comporten cada vegada **més abusos i més discrecionalitat** per part dels empresaris. Així el nostre mercat de treball destaca en negatiu:

- Per les taxes més elevades de temporalitat voluntària i involuntària
- Per la rotació laboral que 2019 situava de mitjana 2,57 contractes per persona
- Per la taxa de treball parcial involuntari que dobla la mitjana de la zona euro



La rotació laboral, això és, el nombre de contractes per persona, no ha deixat d'incrementar tampoc al llarg de la fase de 'recuperació'. Tot i que la crisi ha reduït la parcialitat com ha reduït també la taxa de temporalitat, per ser l'ocupació més precària la primera en desaparèixer, l'any 2019 un 86,1% dels contractes signats van ser temporals. D'aquests un de cada tres va ser d'una setmana o menys (1.000.886), i d'aquests un de cada tres va ser a més parcial (345.057). **Aquest model laboral és el que més s'apropa a un model de lliure disposició que genera incertesa permanent en la persona treballadora, i il·lustra profundament el model de protecció social.**



La subocupació inclou juntament amb la temporalitat o la parcialitat involuntària la sobrequalificació, això és les persones que tenen una qualificació que està per sobre de la que requereix el seu lloc de treball. A Catalunya més d'un 17% de les persones assalariades es trobaven en aquesta situació l'any 2019, i una de cada deu persones, tot i tenir estudis superiors, treballava en una feina que requeria una qualificació mitjana. Això comporta **una pèrdua de productivitat que il·lustra la riquesa que es redistribueix mitjançant els salaris i per tant afecta també directament al sistema de pensions.**

LES REFORMES LABORALS HAN DEVALUAT LA QUALITAT DEL TREBALL I LA QUALITAT DE LES COTITZACIONS. DISCRECIONALITAT, INTERMITÈNCIA I INCERTESA SON LES SENYES D'IDENTITAT D'UN MERCAT DE TREBALL QUE PRECARITZA LES PENSIONS!



Salaris dignes per tenir pensions dignes



TREBALL DE QUALITAT, PENSIONS DIGNES!
PENSIONS PÚBLIQUES PER UNA VIDA DIGNA!

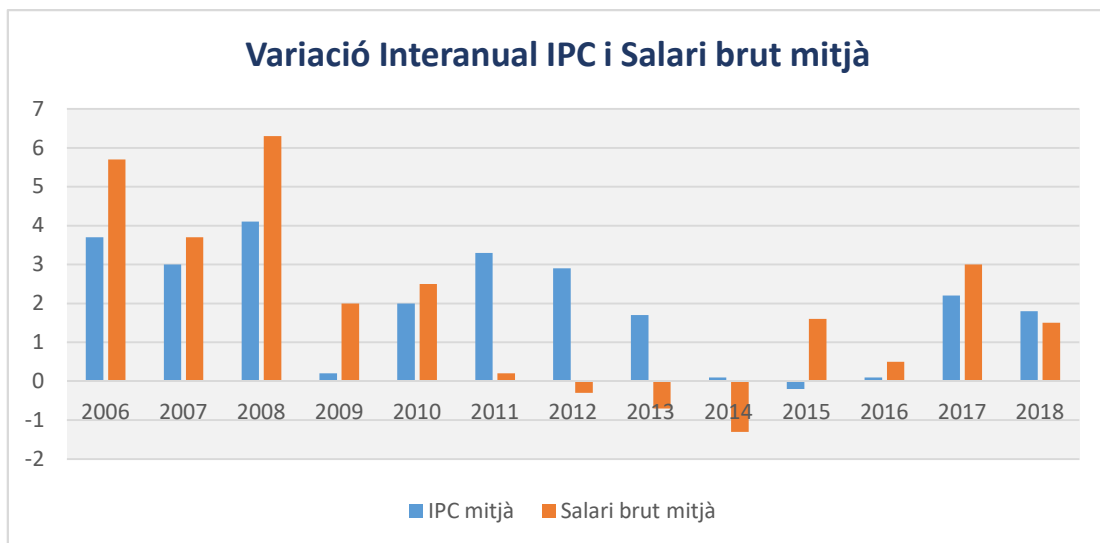
La obsessió per reformar el sistema de pensions retallant despeses i no incrementant els ingressos té un rerefons ideològic. La garantia de pensions suficients és una atribució de l'estat que queda recollida a la Constitució, com també queda recollit el dret al treball. Son les dues cares del dret a una vida digna, que connecten mitjançant salaris i cotitzacions. Tanmateix **des de la gran recessió els salaris han estat penalitzats:**

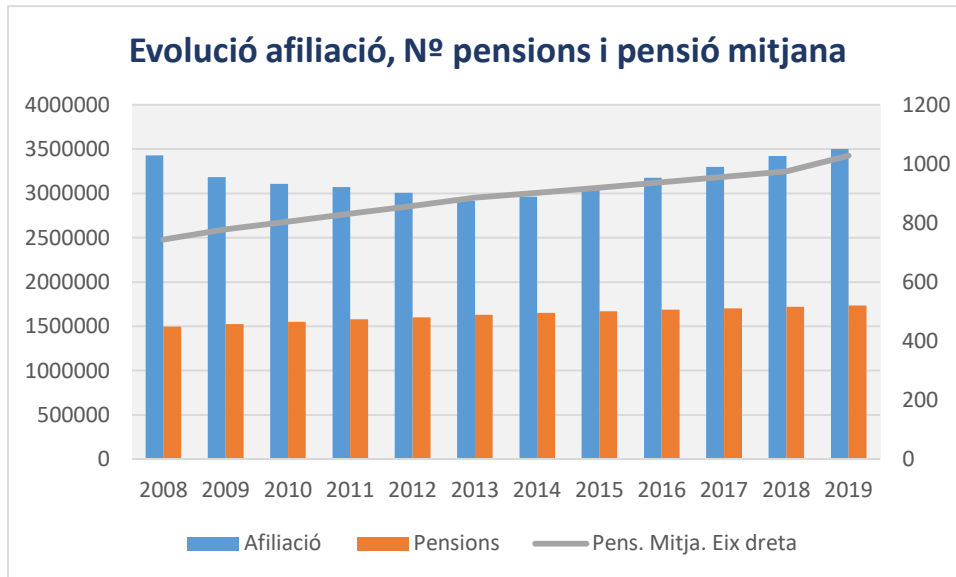
- 2000-2008 els salaris van créixer cada any un 4,1% per un 3,6% d'inflació
- 2009-2013 anualment van augmentar un 1,2% per un 2% la inflació

- 2014-2019 tot i la recuperació els salaris (0,8%) no van superar la inflació (0,8%)

De 2008 a 2018 Catalunya va experimentar un increment dels guanys salarials acumulat del 9,3% en termes nominals. Però corregint els salaris de l'efecte de la inflació, la pèrdua de poder adquisitiu va ser del 4,9%, essent **Catalunya la Comunitat Autònoma on de mitjana les persones treballadores han perdut més poder adquisitiu**. Aquesta pèrdua ha estat especialment significativa en el cas de les persones amb salaris més baixos, les joves i les d'origen migrant.

Si tenim en compte l'increment del nombre de persones cotitzants, que, de juny 2008 a juny de 2019, va passar de 3.428.567 a 3.501.558, aquest és inferior al nombre de pensions, que va augmentar de 1.497.241 a 1.735.302, de les quals gairebé 400.000 de viduïtat. En el mateix període la pensió mitjana va augmentar dels 743,80 als 1.027,88€.





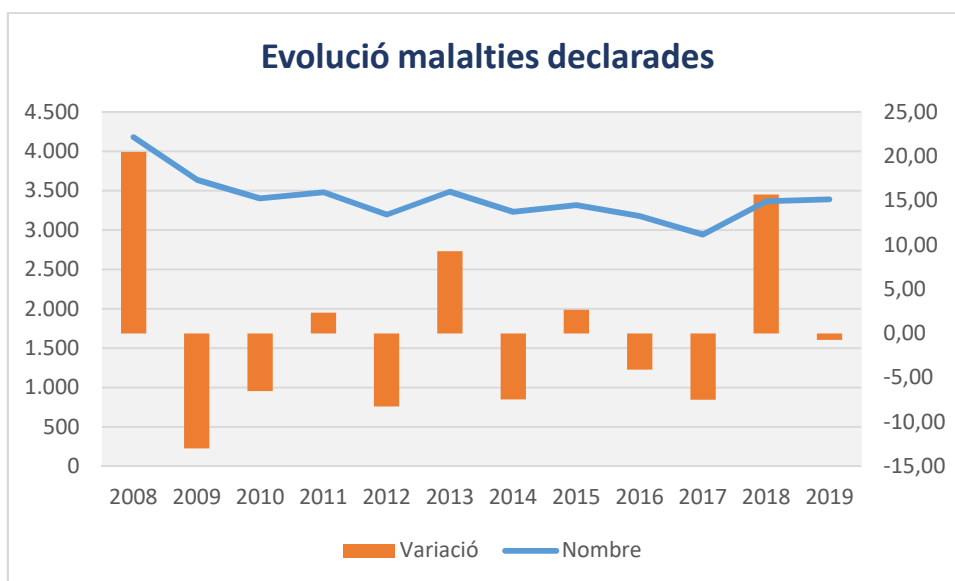
Aquesta constel·lació **amb un context de salaris minvants i en el que la productivitat no es trasllada a una millora salarial, comporta un repte per al conjunt del sistema que s'ha de solucionar en primer lloc per la part dels ingressos**, això és pels salari, i també per la qualitat de l'ocupació. Que una bona part de les persones treballadores per la intermitència de la seva relació laboral (estacionalitat, temporalitat, atur) quedin apartades de la seva carrera contributiva i passin a ser innecessàriament, de contribuents a beneficiaris, afebleix el conjunt del sistema i llastra el progrés social.

ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES QUAN NEGOCIEN ELS SEUS SALARIS NO TAN SOLS MILLOREN LES SEVES CONDICIONS, SINO QUE FAN MÉS ROBUST I SOSTENIBLE EL SISTEMA DE PENSIONS, MILLORANT LA QUALITAT DE LES SEVES CONTRIBUCIONS!



Salut a la feina per tenir pensions dignes

Es parla sovint de l'envelliment actiu, però es parla molt poc de la penositat de moltes feines, de la manca d'adaptació dels llocs de treball, o dels accidents laborals i de les malalties professionals. Una persona que ha de deixar la seva activitat professional per malaltia o accident per la manca de mesures de prevenció, és una persona que deixa de cotitzar parcial o totalment i que s'incorpora com beneficiària del sistema de pensions. **Protegir la salut de les persones al seu lloc de treball** i promoure el seu benestar és així **una prioritat també per la robustesa del nostre sistema de pensions.**





Malauradament al llarg dels darrers anys no s'ha produït un canvi real i la situació continua essent crítica tant per les malalties causades pel treball com pels accidents. El 2019 aquests van augmentar en la població assalariada en un 25%. En total hi va haver 113.615 accidents de treball dels quals 106 van ser mortals. Una de cada tres persones que van morir a la feina ho van fer en el desplaçament i en un 40% dels casos eren persones treballadores amb contracte laboral temporal. El 2019, tot i la reducció de malalties professionals en relació al 2008 (-18,9%) es van produir a Catalunya 4.833 malalties causades pel treball, de les que 3.392 van ser malalties professionals.

L'envelliment actiu passa per adaptar el lloc i la càrrega de treball a la transició en les competències que desenvolupa una persona al llarg de la seva vida laboral. Un paper fonamental per reduir i anticipar la penositat és la formació continua de les persones també de més de 55 anys i el posar en valor el criteri i experiència com un element que genera valor afegit pels equips i pel conjunt de l'empresa.

LA ROBUSTESA DEL SISTEMA DE LES PENSIONS PASSA PER CARRERES CONTRIBUTIVES ININTERROMPUDES I COMPLERTES QUE PROMOGUIN I RESPECTIN EL BENESTAR, LES CAPACITATS I LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES!



LES PENSIONS EN EL CONTEXT DE LA PANDÈMIA

Les pensions contributives continuen **essent l'instrument amb més impacte redistributiu sobre la població**. Ho vam poder veure a rel de la gran recessió, on a falta de polítiques familiars i d'un sistema de garantia d'ingressos que funcionés veritablement (RGC) van funcionar com xarxa de protecció per un gran nombre de persones. També en la crisi del Covid-19 les pensions han jugat un paper important, tot i que a nivell sanitari i social els i les pensionistes, en aquesta ocasió, han hagut de pagar un preu molt alt, especialment els i les internes en residències sociosanitàries.

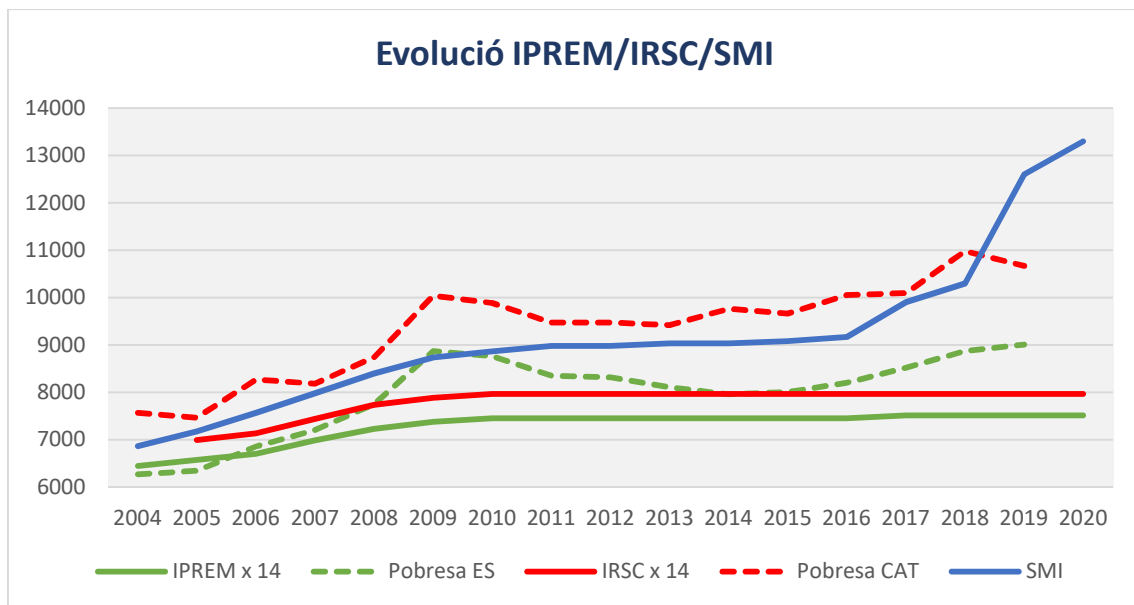
Però dins el col·lectiu de pensionistes hi ha un col·lectiu nombrós, **de més del 60% del total, que tenen pensions de menys de 700€**. El complement a mínims suposa una petita millora, però tan sols parcial. La congelació de l'Índex de Renda de Suficiència de Catalunya, des de fa 10 anys, i de l'índex estatal, el públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) que en aquest període s'ha incrementat en un 1% no ajuda, quan son la referència de molts ajusts i subvencions. Les retallades en els serveis públics, la poca dotació de les polítiques socials, la dificultat en l'accés a cures de qualitat en l'àmbit sociosanitari o el preu dels lloguers son **altres elements que empobreixen i precaritzen la situació de les persones pensionistes i jubilades**.

Pel que fa el Sistema de Pensions la clau de volta que pot garantir la seva suficiència i sostenibilitat és en primer lloc el mercat del treball. Per aquesta raó no hi ha prou amb derogar una reforma de les pensions imposada de manera unilateral per part del Partit

Popular l'any 2013, sinó que al mateix moment s'ha d'avançar en dos aspectes estretament lligats a la qualitat i sostenibilitat de les nostres pensions:

- Derogar la Reforma Laboral de 2013 i els seus mecanismes de devaluació
- L'increment dels salaris més baixos mitjançant un SMI just

Reforma laboral i reforma de les pensions van estretament lligades i han estat eines per forçar una devaluació a la baixa que tan sols ha precaritzat més l'estat del benestar i ens ha fet més vulnerables davant l'irrupció d'una nova crisi.



Un altre aspecte clau per la qualitat de les pensions és **un model productiu d'alt valor afegit que es basi en les competències de les persones**. Els fons europeus Next Generation comporten una oportunitat que s'ha d'aprofitar per avançar en productivitat, per crear ocupació per les persones joves, superar la bretxa de gènere i invertir en els serveis i els recursos públics. **La reactivació del teixit productiu no serà possible si aquests fons no activen l'economia** i facilitin que hi participi la immensa majoria de la població. Per aquesta raó recuperació vol dir 'redistribució', i aquesta passa, en primer lloc, per millorar la renda disponible de les llars el que exigeix d'una millora dels salaris i de les pensions públiques.

Amb la crisi una gran majoria s'ha empobrit, però hi ha una minoria que s'ha enriquit. Sabem per exemple que les 23 principals fortunes ho han fet en un any en un 33%. Això té a veure amb **la desigualtat creixent i la concentració de la riquesa i amb un sistema fiscal que ha anat incrementant la pressió sobre el treball mentre reduïa la que hauria d'exercir sobre el capital**. Quan hi ha un consens ampli, que va des de Nacions Unides fins al Fons Monetari Internacional, passant per la OCDE, que **davant els**

estralls de la crisi és necessari augmentar la progressivitat fiscal, gravant més qui més té, el Sistema de Protecció Social se n'hauria de beneficiar en el seu conjunt:

- Mitjançant una despesa social que complementi el Sistema de Pensions,
- Mitjançant inversions estructurals que millorin la productivitat del treball,
- Mitjançant una ocupació de qualitat amb salaris i cotitzacions suficients.

El sistema de Pensions és perfectament viable si s'aposta per la millora d'ingressos, si es redistribueixen millor les càrregues i si es garanteix una gestió més justa i eficient. El consens assolit en el marc de la Comissió Parlamentària del Pacte de Toledo, després de deu anys, aporta un important impuls en aquest sentit que ara ha passat a la mesa del diàleg social. **Es tracta de garantir un model públic de pensions en els paràmetres d'adequació, suficiència i sostenibilitat que li son consubstancials**, adaptant-lo als reptes que afrontem en el mitjà i llarg termini. En aquest sentit l'acord no pot donar continuïtat a la unilateralitat imposada pel Partit Popular, sinó que ha de plantejar unes mesures que responguin a aquest consens i garanteixin el manteniment d'un model de pensions que té en la solidaritat entre generacions el seu principal fonament.

Així esdevé clau:

- Derogar la Reforma del 2013 i negociar en base a la del 2011 que va situar l'horitzó de 2027 que s'ha de respectar, valorant la seva aplicació.
- Eliminar el Factor de Sostenibilitat per comportar un greuge entre generacions i no respectar els fonaments d'un sistema de repartiment.
- Garantir la revaloració de les pensions perquè no perdin poder adquisitiu i millorar la renda disponible de les pensions més baixes.
- Mantenir el període de còmput pel càlcul de les pensions, perquè una ampliació penalitzaria innecessàriament a les persones joves i a les de més de 50 anys.
- Incentivar l'ampliació real de l'edat de jubilació mitjançant incentius i no ampliant els coeficients reductors.
- Diferenciar entre jubilació anticipada voluntària i involuntària, on s'han d'incloure totes les situacions d'acomiadament i els beneficiaris del subsidi +52.
- Donar resposta a la situació dels treballadors i treballadores exposades a una forta penositat en la seva necessitat de jubilació anticipada.
- Recuperar el instrument de la jubilació parcial amb contracte de relleu pel conjunt de sectors amb 100% de cotització del rellevat i 65% del/la rellevista.
- Increment de la base màxima de cotització en un calendari amb compromisos explícits per millorar la contributivitat.
- Avançar en la cotització per ingressos reals en el Règim Especial de Treballadors Autònoms equiparant base mínima de cotització amb la del Règim General.



- Garantir pel conjunt del sistema la separació de fonts i que les aportacions de l'Estat es facin mitjançant transferències i en cap cas mitjançant préstecs
- Equiparació de les pensions de viduitat de les parelles de fet amb les de les persones casades.
- Pròrroga de la Clàusula de Salvaguarda.
- Estendre la cobertura de a prestació de desocupació i de la cotització per ingressos reals a les treballadores de la llar.
- Garantir un contracte de treball per tota persona en formació i en el cas de les pràctiques no remunerades que els i les practicants cotitzin a la Seguretat Social.