

Trabajo Decente 2024

Canarias

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha desarrollado a partir de los datos procedentes de entidades oficiales como lo han sido los Institutos Nacional y Canario de Estadística o el Banco de España, entre otras fuentes.

El contenido de este informe se publica bajo una [Reconocimiento-CompartirIguual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación
"Apoyo a las relaciones laborales y la concertación
social en Canarias"

TABLA DE CONTENIDO

Resumen ejecutivo	4
Introducción	6
Propuesta desde el marco sindical	7
Gráfico 1. Evolución del indicador compuesto de la CSI para el ODS 8 por regiones.	8
Gráfico 2. Relación entre pobreza y trabajo decente (Indicador compuesto del ODS 8 de la CSI).	9
Planteamiento de CCOO	10
Salarios y brecha salarial	13
Tabla 1. Coste Laboral Total al segundo trimestre 2024 y variaciones anuales.	13
Gráfico 3. Evolución brecha salarial Canarias - España.	15
Gráfico 4. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según ocupación.	15
Gráfico 5. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según edad.	16
Temporalidad y parcialidad	16
Gráfica 6. Evolución del porcentaje de personas afiliadas a la Seguridad Social con contratos temporales en Canarias.	17
Tabla 2. Total de personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social por tipo de contrato, agosto 2024.	17
Gráfica 7. Total de personas trabajadoras en Canarias por tipo de contrato y jornada laboral, agosto 2024.	19
Accidentalidad laboral	19
Tabla 3. Accidentes de trabajo con baja en Canarias según gravedad.	20
Tabla 4. Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo en Canarias según secciones de actividad económica.	20
Salario Decente	22
Tabla 5. Gasto medio por persona y hogar 2023 en Canarias distinguiendo por grupo de	



consumo.	22
Gráfico 9. Coste de los nuevos préstamos bancarios.	23
Pensiones	24
Tabla 6. Pensiones contributivas España y Canarias. Varios indicadores.	25
Tabla 7. Tasa de variación pensiones contributivas España y Canarias.	25
Tabla 8. Número de pensionistas en Canarias por provincias. Pensiones Contributivas por sexo y tipo de pensión. Agosto 2024.	26
Tabla 9. Importe en euros de la pensión media en Canarias por provincias y tipo de pensión. Agosto 2024.	26
Tabla 10. Importe en euros de la pensión media por sexos y tipo de pensión. Agosto 2024.	26

Taxonomía OIT:

A.15 - Trabajo decente



Resumen ejecutivo

- A. La propuesta sindical sobre la cuestión del trabajo decente, este 2024 viene de la mano de la CSI, Confederación Sindical Internacional. Desde la confederal, se nos traslada un documento que versa principalmente sobre el retraso en la consecución de los ODS. En el marco que nos ocupa, el eje vertebrador del desarrollo sostenible se encuentran en el trabajo decente y la justicia social. El documento en cuestión, se ha utilizado como soporte de la posición de CCOO en el pasado FPAN, Foro Político de Alto Nivel, celebrado entre el 8 y el 17 de julio de 2024 (ONU).
- B. CCOO a nivel Confederal complementa el informe anterior con otro realizado tanto por nuestra organización como UGT, en el marco de la Confederación Sindical Internacional. Este trabajo exige establecer un diálogo con las organizaciones sindicales más representativas sobre la implementación de la estrategia de los ODS. Se pone en relieve la urgente necesidad de abordar el estancamiento y el retroceso en la consecución de los ODS y subrayan la importancia de invertir en el ODS 8 (sobre crecimiento sostenible y trabajo decente).
- C. En Canarias hay actualmente un total de 736.765 personas afiliadas a la seguridad social por cuenta ajena. De ellas, 116.430 tienen un contrato temporal, representando el 15,8% del total de la afiliación.
- D. Esto no siempre ha sido así, pues ha cambiado de manera considerable a partir de la última reforma laboral. En 2019, a lo largo de la anualidad se estuvo en torno al 33% de temporalidad.
- E. Esta temporalidad es diferente en función del tipo de actividad en el que estemos. La administración pública es la que destaca precisamente por ser la referencia de la temporalidad en el mercado de trabajo de Canarias, pues 3 de cada 10 personas que trabajan en la administración y casi 5 de cada 10 que trabajan en Sanidad o en Servicios Sociales actualmente tienen un contrato temporal.
- F. Con respecto a las jornadas laborales, el 74,1% de las personas trabajadoras en Canarias tiene un contrato a jornada completa. En términos porcentuales, supone una ligera mejora respecto a 2019, cuando nos encontrábamos en los 71,7%.
- G. En lo referente a la siniestralidad laboral, con datos de 2023, se han producido un total de 13.679 accidentes de trabajo en Canarias, 1.817 más que en junio 2022, es decir un 15,32% más. Por actividad económica, se observa que es en la hostelería donde más accidentes se dan en Canarias durante la jornada de trabajo, un total de 2.670 hasta junio, 580 más que en el mismo periodo del año pasado.

H. En el ámbito de las enfermedades profesionales, el Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL) lleva a cabo actuaciones de seguimiento, enmarcadas en la nueva Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Según el informe sobre las enfermedades profesionales notificadas en Canarias en el año 2022, hemos extraído algunas de las principales conclusiones:

- a. Aumento las enfermedades profesionales comunicadas en todos los sectores. Siendo el segundo año con mayor notificación en los últimos 16 años.
- b. 6 de cada 10 enfermedades profesionales cerradas con baja laboral en Canarias (56%) fueron de mujeres.
- c. Las patologías con mayor número de notificaciones son los trastornos musculoesqueléticos aglutinando el 88%, (85% en 2021).
- d. 5 de cada 10 enfermedades profesionales notificadas son El Síndrome del Túnel Carpiano y, dentro de este grupo, 7 de cada 10 pertenecen a mujeres.

I. Con relación a la remuneración, hemos observado de forma concreta un componente capital dentro del concepto de trabajo decente, el salario, **observando con sorpresa su insuficiencia en términos medios para atender las necesidades básicas y vitales del hogar y atender los compromisos de pago con entidades financieras.**

En adición a lo anterior, y tomando como referencia las anualidades de 2019 y 2024 con datos del segundo trimestre, **se constata una pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora que se calcula en Canarias en el -4,8%**, con lo que las personas asalariadas para mantener su mismo nivel de consumo han de acudir a sus ahorros o al endeudamiento, no siempre a través del mejor instrumentos financiero.

J. Tanto a escala nacional como regional, durante 2021¹ se consigue una importante, aunque insuficiente, reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, calculándose en promedio estatal en un 22,49%, siendo notablemente inferior la registrada en Canarias al situarse en un 11,53%. Esto es el resultado de unas ganancias medias anuales por trabajador de 23.619,76 euros y por trabajadora de 21.178,57 euros en las islas. En media nacional, 28.388,69 euros y 23.175,95 euros respectivamente.

K. Las cifras sobre pensiones nos ofrecen una clara evidencia del reto demográfico al que se enfrenta Canarias. Entre 2013 y 2023 el número de pensionistas hombres y mujeres ha crecido casi 3 veces más en nuestro archipiélago que en todo el país. **Necesitamos cotizantes con empleo de calidad dada su contribución a los sistemas de protección social. Aunque la pensión media de las mujeres ha crecido más que la de los hombres, todavía la brecha**

¹ Último dato de referencia publicado por el INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

de género supera el 11% y la pensión media de la mujer tendría que incrementarse en Canarias casi un 33% para equiparar a la de los hombres. A nivel nacional este porcentaje alcanza el 49%. Según los datos de agosto, la pensión media en Canarias se situó en 1.143,23 euros, 1.300,52 la de los hombres y 990,25 la de las mujeres.

Introducción

Con motivo de la jornada mundial del trabajo decente, elaboramos este informe que sirva de soporte para la participación de la organización en medios de comunicación y eventos al efecto, como viene siendo costumbre.

El concepto de “Trabajo decente” o “Empleo de calidad” se utiliza de manera habitual en la literatura referida a los análisis del mercado laboral, así como en las reivindicaciones que, especialmente, realizan las organizaciones sindicales en pro de mejorar el empleo no sólo en términos cuantitativos, sino también cualitativos.

El uso del término genera ciertas reticencias en las mesas negociadoras, especialmente por la parte empresarial. Ésta concibe que todo empleo creado es, por definición, decente, al firmar libremente un acuerdo entre las partes que recogen los intereses de ambos. Por consiguiente, ya responde a los criterios propios de calidad que cada uno establece fruto de este acuerdo.

Sin embargo, no parece que el contrato resultante atienda generalmente, y de manera suficiente e igualitaria, a las partes firmantes, en el sentido de que existe un desequilibrio que hace que las partes negociantes acepten de manera desigual las condiciones del contrato, haciendo que no necesariamente se cumplan las expectativas de ambos.

Es difícil precisar el grado de desequilibrio con el que se puede desarrollar una negociación. Sin embargo, es posible establecer un criterio de mínimos comunes por el cual se puede entender globalmente lo que significa un trabajo decente

El objetivo es poder dotarnos de una visión general del concepto, que pueda servir como recurso para sus posibles negociaciones y análisis en materia de empleo en Canarias.

¿Por qué es tan importante el trabajo decente? El trabajo decente proporciona a todas las personas las oportunidades necesarias para que su trabajo sea productivo, les reporten ingresos con los que costear el nivel de vida, les otorgue seguridad y salubridad en el puesto de trabajo y contribuye a los sistemas de protección, en especial a las familias, así como poder aportar mejores perspectivas de desarrollo profesional y personal. Teniendo en cuenta la importancia del trabajo como principal y/o única fuente de ingresos, es vital que éste pueda permitir una vida digna tanto presenta como

futura. El trabajo decente es clave para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, además de contribuir notablemente a la erradicación de la pobreza, dado que hay una importante masa de personas en el mundo que aún teniendo empleo, se consideran pobres.

El desarrollo tecnológico ha traído consigo sucesivas modificaciones en la organización del trabajo dentro de las empresas, para hacerlas más adaptables a los rápidos cambios que se están produciendo en la demanda y distribución de productos, así como para intentar ampliar los márgenes de beneficio económico.

La parte empresarial ha aumentado su nivel de competitividad a nivel global, por lo que reclama más flexibilidad de la mano de obra para poder adaptarse a las nuevas circunstancias: reducción de los costes salariales, facilidad de rotación en el empleo, etc. Por otro lado, la parte trabajadora trata, dentro de este contexto, conseguir mayor seguridad en el empleo que le permita estabilidad, remuneración acorde a sus expectativas y demás cuestiones que ayuden a una organización más equilibrada de sus vidas.

Esta tensión genera que debamos observar con detalle si las condiciones laborales resultantes son lo suficientemente óptimas para el desarrollo de nuestras sociedades.

En este trabajo se verá la posición sindical a escala internacional y cómo el trabajo decente dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS en adelante, y su escaso avance en la consecución de objetivos y cómo supone un lastre para otros ODS. También se presentará la posición confederal de CCOO a este respecto y posteriormente se abordará la situación del mercado laboral en Canarias, finalizando con apartado sobre la reforma de las pensiones y las pensiones contributivas.

Propuesta desde el marco sindical

La propuesta sindical sobre la cuestión del trabajo decente, este 2024 viene de la mano de la CSI, Confederación Sindical Internacional. Desde la confederal, se nos traslada un documento que versa principalmente sobre el retraso en la consecución de los ODS. En el marco que nos ocupa, el eje vertebrador del desarrollo sostenible se encuentra en el trabajo decente y la justicia social. El documento en cuestión, se ha utilizado como soporte de la posición de CCOO en el pasado FPAN, Foro Político de Alto Nivel, celebrado entre el 8 y el 17 de julio de 2024 en la Organización Mundial de las Naciones Unidas.

El informe ha sido elaborado por la Confederación Sindical Internacional, con motivo de su campaña #Timefor8 y contiene, en el ámbito del ODS 8, (Trabajo decente y crecimiento económico), que es de gran relevancia para las organizaciones sindicales, un indicador compuesto que se basa en las mediciones de bienestar económico, calidad del empleo, vulnerabilidad del

empleo y derechos laborales por regiones². En los datos de 2024 y comparando desde 2020 hasta la anualidad actual, se constata:

1. El crecimiento económico no evita las desigualdades incluso en las regiones de rentas altas.
2. El largo camino que todavía queda por recorrer hasta el ODS 8. A nivel mundial, persisten *violaciones de derechos laborales, más de la mitad de la población mundial sin cobertura de protección social, cerca de dos mil millones de personas con trabajos informales, brechas de desigualdad -incluida la desigualdad de género- que no logran revertirse.*

Gráfico 1. Evolución del indicador compuesto de la CSI para el ODS 8 por regiones.

Indicador compuesto por regiones e ingresos (2020 - 2024)				
	2020	2022	2023	2024
Regiones de Naciones Unidas				
Asia	97.18	95.7	96.2	95.3
Europa	108.38	112.55	112.7	112.7
América Latina y el Caribe	99.18	96.86	99.3	99.4
África del Norte	91.26	87.53	85.6	87.4
América del Norte	107.35	110.04	110.1	110.9
Oceanía	106.25	104.4	106.7	107.4
África Subsahariana	92.8	86.93	87.5	87.2
Oeste Asiático	94.38	94.49	94.6	94.4
Grupo de ingresos				
Bajos	90.7	83.7	83.2	81.6
Medios bajos	94.35	90.05	90.8	90.9
Medios altos	98.28	96.96	98.4	99.1
Altos	107.39	111.65	112.6	112.4

Fuente: Confederación Sindical Internacional. Informe IMPULSAR LA AGENDA 2030: EL TRABAJO DECENTE Y LA JUSTICIA SOCIAL COMO MOTORES DEL DESARROLLO SOSTENIBLE 2024.

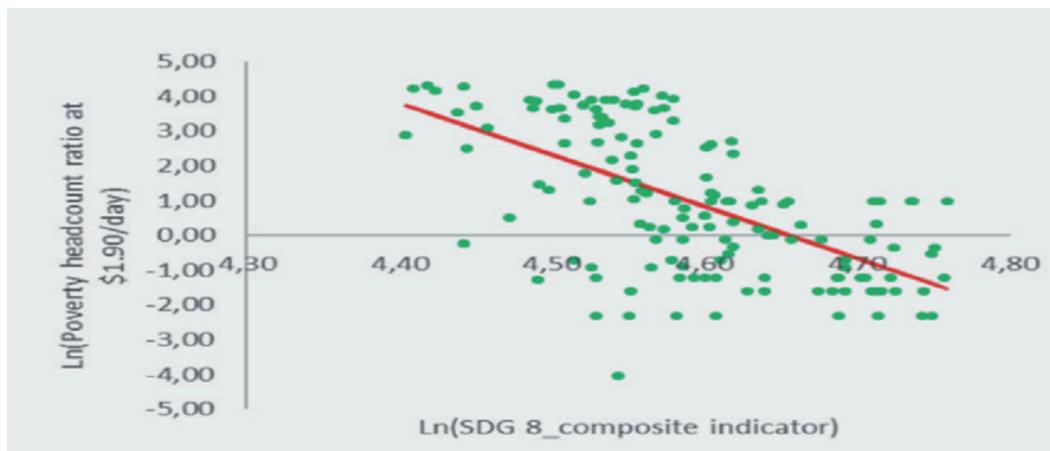
“La falta de salarios adecuados y la inclusión laboral son todavía grandes obstáculos para la calidad del empleo en muchos países, aún en los de rentas altas, así como la exposición de las personas trabajadoras a riesgos y la falta de protección” El ODS 8, es clave por su transversalidad, y su consecución traslada efectos positivos hacia la consecución del resto de objetivos: *“por sus metas sobre protección de los trabajadores, trabajo decente, protección social, igualdad laboral de género, crecimiento inclusivo y ambientalmente sostenible, el ODS8 es clave para abordar los desafíos sociales y económicos estructurales que están en el origen de las múltiples crisis que atraviesa la humanidad, así como para impulsar la Agenda 2030 y actuar como catalizador para avanzar en el logro de los demás ODS”*.

Dentro del informe se hace referencia a otros ODS, como por ejemplo el ODS 1, la erradicación de la pobreza extrema, el cual se vincula al ODS 8 y pone de manifiesto la estrecha relación entre tener

² La versión 2024 del índice del ODS 8 abarca 150 países que agrupan a más del 98% de la población mundial. El valor del índice resulta de la media de cuatro indicadores compuestos: bienestar económico, calidad del empleo, vulnerabilidad del empleo y derechos laborales. Su valor se ubica en un rango de 70 a 130, donde 100 es la media mundial. Las fuentes de datos son oficiales internacionales.

trabajo y pobreza. Cuando el trabajo dista mucho de ser decente empezando por ejemplo, que un empleo no garantiza ingresos suficientes para costear la vida, siendo éste la principal y/o única fuente de ingresos de las personas trabajadoras, se entra en el círculo vicioso de la pobreza. **Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, dos de cada diez personas con empleo no tienen ingresos suficientes para escapar de la pobreza.** La correlación entre pobreza y alcance del ODS 8 es claramente negativa como muestra el siguiente gráfico. Puede observarse que a medida que se avanza en el ODS 8 (eje horizontal), esto contribuye significativamente a disminuir la pobreza (eje vertical).

Gráfico 2. Relación entre pobreza y trabajo decente (Indicador compuesto del ODS 8 de la CSI).



Fuente: Confederación Sindical Internacional. Informe IMPULSAR LA AGENDA 2030: EL TRABAJO DECENTE Y LA JUSTICIA SOCIAL COMO MOTORES DEL DESARROLLO SOSTENIBLE 2024

Según el informe de la EAPN, El Estado de la Pobreza, los datos son muy mohínos³. Algunos de sus resultados son extrapolados aquí:

- *Disponer de un contrato temporal duplica la probabilidad de ser pobre frente a tener uno fijo: la tasa de pobreza del primer grupo es un 17,9 %, mientras la del segundo es de un 7,8 %. Del mismo modo, la tasa de pobreza entre quienes tienen una jornada parcial (22,1 %) es el doble que la de quienes disponen de un empleo a tiempo completo (10,1 %)*
- *En 2023 cerca de 2,5 millones de personas eran pobres pese a tener un empleo.*
- *Una de cada tres personas pobres con empleo vive bajo el umbral de pobreza severa (unas 890 mil personas) y tendría que ingresar más del doble de lo que recibe para salir de la pobreza.*

³ Informe Arope 2024 Pobres Con Empleo. European Anti-Poverty Network (EAPN)

- *Es más probable ser pobre pese a tener un empleo si además se cumplen otros factores de vulnerabilidad como la presencia de menores en el hogar, tener un bajo nivel educativo o disponer nacionalidad extracomunitaria*
- *La precariedad está más extendida entre las mujeres, que firman más contratos temporales y más jornadas parciales*
- *Entre las personas pobres el 32,0 % tenía un empleo y otro 22 % estaba en desempleo. La situación laboral no determina la pobreza.*

Una de las conclusiones más evidentes del trabajo de la EAPN es que la creación pura de empleo es condición necesaria pero no suficiente para erradicar la pobreza. Los puestos de trabajo deben ser inclusivos y tienen que ser acompañados por condiciones de trabajo dignas y estables que proporcionen a la clase trabajadora y sus familias un proyecto de vida sin incertidumbre.

Los resultados anteriores están en línea con un estudio sobre la pobreza en elaboración por el Gabinete Técnico de CCOO, donde se ha encontrado un efecto género, es decir, es mucho más probable ser pobre siendo mujer que hombre en igualdad de condiciones y que la intensidad en el empleo de los hogares explican el factor de la pobreza en un 82%. El análisis dio como resultado que es más probable que un hogar sea pobre aún sin baja intensidad en el empleo que en otra situación como por ejemplo formado pensionistas o estudiantes⁴. En consecuencia, el empleo no garantiza la salida de la pobreza.

Planteamiento de CCOO

La Confederación Sindical de CCOO elaboró, conjuntamente con UGT, una propuesta sindical de cara al FPAN mencionado en el apartado anterior. La propuesta pone el foco en la necesidad urgente de afianzar en el ODS 8 porque éste es un impulso a eludir el estancamiento de otros⁵, indicando que debería ser una oportunidad para los Estados Miembros de la ONU para:

1. Otorgar al trabajo decente un lugar central en los procesos de desarrollo de las Naciones Unidas, en particular la Cumbre del Futuro de septiembre 2024 y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025.

⁴ Hogares bajos en intensidad en empleo: Esto es hogares formados por personas en edad de trabajar, trabajan menos a tiempo completo de lo que les corresponde en un año. Si el ratio es inferior al 20%, entonces la intensidad en el empleo es muy baja. No se considera baja si es superior al 20%. Se excluyen estudiantes de 18 a 24 años, los jubilados o retirados, así como las personas inactivas entre 60 y 64 cuya fuente principal de ingresos del hogar sean las pensiones.

⁵ Perspectiva sindical sobre la implementación de los ODS:
<https://www.ccoo.es/aad2db339957d5b10f706e1891df996b000001.pdf>

2. *La Segunda Cumbre sobre Desarrollo Social en 2025, en particular, debe tener el trabajo decente e igualdad en su núcleo para garantizar una agenda universal basada en derechos hacia 2030 y más allá;*

3. *Apoyar la implementación del Acelerador Mundial de la ONU sobre Empleo y Protección Social para Transiciones Justas;*

4. *Defender el papel del diálogo social y la democracia como herramientas clave para lograr los ODS. Para eso, el reconocimiento del derecho a la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga son condiciones esenciales.*

5. *Por último, vincular los debates sobre políticas y financiamiento, incluyendo en la Declaración de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y los demás procesos de la ONU mencionados, con compromisos claros para financiar los ODS y reformar la arquitectura financiera internacional para que sea verdaderamente democrática.*

La reivindicación del movimiento sindical internacional de un Nuevo Contrato Social, reflejada en la Declaración del último Congreso Mundial de la CSI, marca con claridad las líneas prioritarias para avanzar en la consecución del ODS 8 y, de esa forma, contribuir con los objetivos de la Agenda 2030:

a) Creación de empleos dignos y respetuosos con el clima, para alcanzar el pleno empleo en todo el mundo a través de la inversión en cuidados, empleos verdes e infraestructuras y la formalización del empleo en el sector informal.

b) Salarios vitales, para revertir décadas de declive en la proporción de prosperidad que corresponde a los trabajadores y las trabajadoras y para garantizar una vida digna para todos y revitalizar las economías.

c) Un piso de protección laboral para todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su situación contractual, para garantizar los derechos de organización y negociación de los trabajadores, velar por un trabajo seguro y saludable, proteger contra la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil y construir un mundo sostenible por medio de una transición justa.

d) Igualdad, garantizando el mismo salario por un trabajo de igual valor y poniendo fin a toda discriminación por razón de sexo, etnia, situación migratoria, ideología, religión, condición social o de cualquier otro tipo, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad.

e) Protección social universal, para invertir en la cobertura de las tres cuartas partes de la población mundial a la que se niega total o parcialmente este derecho humano básico, empezando por un fondo mundial de protección social.

f) *Inclusión, a través de la promoción de la justicia social, la democracia y el diálogo social a nivel nacional e internacional, y la construcción de un sistema de multilateralismo basado en derechos y democrático.*

CCOO reflexiona sobre si se está haciendo realidad el trabajo decente revisando algunos de los ODS. Respecto al ODS 1 por ejemplo, la meta 1.1, erradicar la pobreza extrema, los datos informan que en 2023, el 27,1% de las mujeres y el 25,4 % de los hombres se encontraba en riesgo de pobreza y exclusión social. **Según el criterio confederal es imprescindible redoblar los esfuerzos en relación con el ODS 8.** afirmando que la tasa de empleo precario es muy elevada, situándose en el 46,9% en 2023. En relación a la meta 8.8 (proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos), los sindicatos denuncian que no hay suficientes inspectores de trabajo capacitados, atendiendo a las prominentes tasas de siniestralidad laboral, especialmente entre los hombres (3,49 muertes por cada 100.000 trabajadores). De igual modo, los sindicatos debaten la situación de los trabajadores migrantes en el marco del diálogo social y en los procesos de negociación colectiva; los agentes sociales también participan en la negociación de los acuerdos bilaterales sobre migración.

La propuesta confederal se une a otras organizaciones sindicales y proponen al Gobierno las siguientes medidas:

- *Establezca un diálogo con las organizaciones sindicales más representativas, más allá de los foros multilaterales, para la aplicación de la estrategia de desarrollo sostenible.*
- *Mejore la protección social de las personas desempleadas y vulnerables. Además de destinar recursos suficientes a la protección social, introduzca cambios sistémicos en los sistemas de educación y sanidad, que requieren aumentos sustanciales de personal y disponibilidad de infraestructuras.*
- *Adopte medidas para reducir el desempleo, el subempleo y el empleo informal, especialmente entre la juventud.*
- *Continúe los esfuerzos para aumentar los ingresos a fin de contrarrestar el fenómeno de los “trabajadores pobres” y garantizar que la fuerza laboral pueda satisfacer sus necesidades básicas. Supervise el impacto de las leyes de igualdad de género aprobadas para garantizar que se avanza en la consecución de la paridad en todos los aspectos de la vida.*
- *Promueva esfuerzos para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.*

- *Aumente la capacidad de analizar el impacto de género del gasto público.*
- *Aplique políticas para reducir la tasa de accidentes laborales mortales, en particular aumentando sustancialmente el número de inspectores de trabajo capacitados.*
- *Siga promoviendo políticas fiscales que gravan mayores impuestos a las grandes empresas y a las clases sociales más enriquecidas, para mejorar la protección social y avanzar hacia una mayor igualdad.*

Salarios y brecha salarial

Salarios

El coste salarial ordinario, lo que a fin de cuentas perciben trabajadoras y trabajadores con carácter mensual, se sitúa de media en los 1.653,51 euros, registrando un leve incremento respecto al mismo trimestre de un año antes del 0,9%, nuevamente inferior al crecimiento medio nacional (3,86%) y resultando el avance de menor intensidad del conjunto de comunidades autónomas.

El menor crecimiento registrado en nuestra región conduce a una ampliación de la brecha salarial existente entre ambos territorios que se sitúa en los 327,78 €, la mayor cuantía registrada desde 2008 sin considerar los salarios medios de 2020 y 2021 en los que aún gran parte de la población trabajadora en Canarias seguía en situación de ERTE.

Las islas siguen presentando los salarios más bajos de todo el territorio nacional, únicamente por delante de la región Extremeña cuyo coste salarial ordinario se cuantifica en 1.637,85 euros.

Tabla 1. Coste Laboral Total al segundo trimestre 2024 y variaciones anuales.

Periodo	Coste laboral total		Var. (%) anual	
	Nacional	Canarias	Nacional	Canarias
2024	3.161,60	2.578,85	4,1	-0,2
2023	3.037,52	2.584,31	5,8	6,2
2022	2.871,64	2.432,72	3,8	15,2
2021	2.766,39	2.112,00	13,2	18,2
2020	2.442,91	1.787,25	-8,3	-20,8
2019	2.664,55	2.256,27	2,4	1,5

Periodo	Coste laboral total		Var. (%) anual	
	Nacional	Canarias	Nacional	Canarias
2018	2.602,01	2.223,22	0,7	1,0
2017	2.584,58	2.201,34	-0,2	0,8
2016	2.589,08	2.183,23	-0,1	-1,1
2015	2.591,50	2.207,07	0,4	2,0
2014	2.580,64	2.164,64	-0,1	0,0
2013	2.583,24	2.164,60	-0,3	-0,7
2012	2.591,80	2.178,95	-0,3	0,3
2011	2.599,79	2.173,01	0,8	-1,3
2010	2.578,11	2.201,82	1,2	1,0
2009	2.548,69	2.179,59	4,0	4,2
2008	2.451,40	2.092,68	-	-

Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

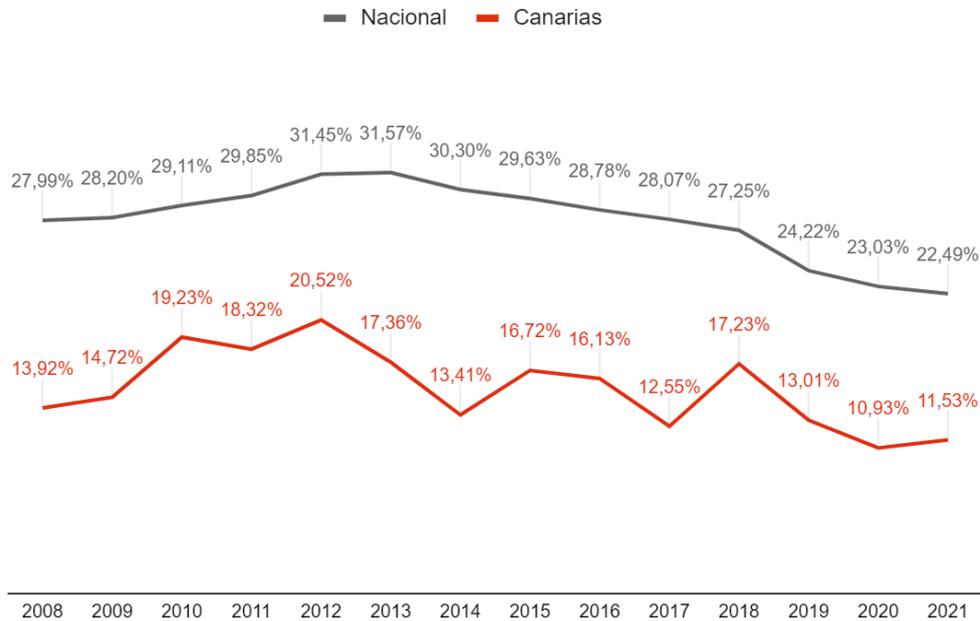
En cualquier caso, advertir que el leve aumento presentado por la remuneración salarial (0,9% interanual) sigue resultando insuficiente para compensar el alza de precios en bienes y servicios, del orden del 3,1% interanual al mes de junio de 2024, disminuyendo con ello en mayor medida el poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores.

Brecha salarial

Tanto a escala nacional como regional, durante 2021⁶ se consigue una importante, aunque insuficiente, reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, calculándose en promedio estatal en un 22,49%, siendo notablemente inferior la registrada en Canarias al situarse en un 11,53%. Esto es el resultado de unas ganancias medias anuales por trabajador de 23.619,76 euros y por trabajadora de 21.178,57 euros en las islas. En media nacional, 28.388,69 euros y 23.175,95 euros respectivamente.

⁶ Último dato de referencia publicado por el INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

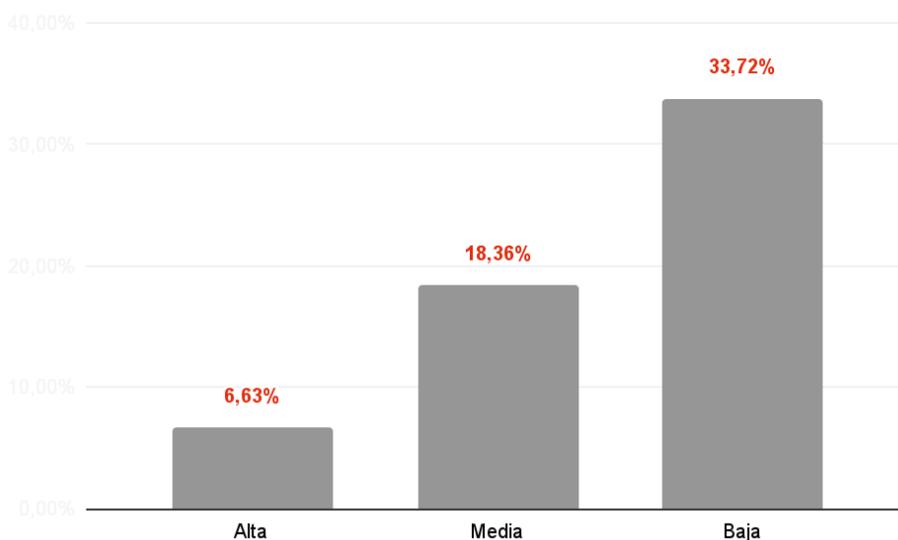
Gráfico 3. Evolución brecha salarial Canarias - España.



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

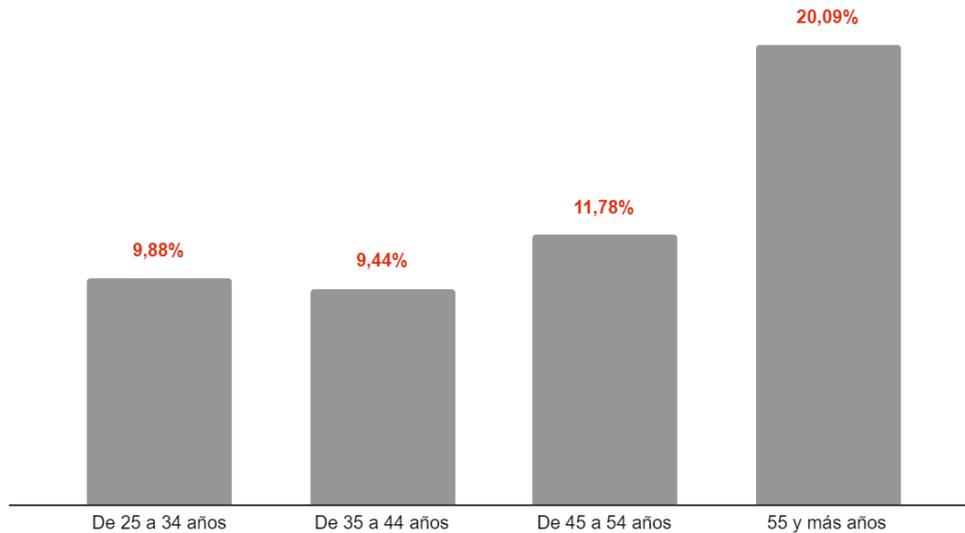
Se ha podido constatar en Canarias, la existencia de una mayor diferencia en términos de retribución salarial entre hombres y mujeres en los puestos de ocupación baja (24,27%) y media (24,38%), cuando el contrato de trabajo es indefinido (17,36%), en las trabajadoras de nacionalidad española (13,51%) y en las jóvenes menores de 25 años (31,42%).

Gráfico 4. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según ocupación.



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE. Nota: La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-2011

Gráfico 5. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según edad.



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

Temporalidad y parcialidad

En Canarias hay actualmente un total de 736.765 personas afiliadas a la seguridad social por cuenta ajena. Esto supone un 10% más de afiliación respecto a 2019, año previo a la crisis derivada del COVID y momento previo respecto de la última reforma laboral. De ellas, 116.430 tienen un contrato temporal, representando el 15,8% del total de la afiliación.

Esto no siempre ha sido así, pues ha cambiado de manera considerable a partir de la última reforma laboral. En 2019, a lo largo de la anualidad se estuvo en torno al 33% de temporalidad. Es un hecho visible que, en términos de precariedad laboral referida específicamente a la inestabilidad, la reforma laboral ha conseguido una notable mejoría.

Esta temporalidad es diferente en función del tipo de actividad en el que estemos. La administración pública es la que destaca precisamente por ser la referencia de la temporalidad en el mercado de trabajo de Canarias, pues 3 de cada 10 personas que trabajan en la administración y casi 5 de cada 10 que trabajan en Sanidad o en Servicios Sociales actualmente tienen un contrato temporal.

En el sector privado destacan el sector primario (28,9%), las actividades propias artísticas y de entretenimiento (16,5%) y las actividades de administración (16,4%) las que más temporalidad generan.

Gráfica 6. Evolución del porcentaje de personas afiliadas a la Seguridad Social con contratos temporales en Canarias.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del ISTAC.

Por el lado contrario, destacamos por el número de personas que trabajan en estos sectores y el porcentaje que representa la contratación indefinida a la industria en general y a la construcción, como ámbitos clave para la economía de nuestro archipiélago y que a su vez generan mayor estabilidad dentro del mercado laboral. Este último probablemente debido al contrato fijo de obra, un contrato pactado por convenio colectivo, como elemento a destacar sobre la importancia de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora.

Tabla 2. Total de personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social por tipo de contrato, agosto 2024.

	Total	Indefinidos y fijos discontinuos	Contrato indefinido	Contrato temporal
Total	736.765	567.365	549.155	116.430
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.425	2.430	2.030	990
Industrias extractivas	220	210	205	10
Industria manufacturera	25.195	23.995	23.605	1.180

Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.205	1.160	1.155	45
Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8.725	7.490	7.470	1.215
Construcción	43.970	41.885	41.555	2.060
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	135.680	125.715	124.920	9.890
Transporte y almacenamiento	39.405	36.135	35.680	3.250
Hostelería	149.625	133.495	126.170	15.765
Información y comunicaciones	10.850	9.515	9.405	1.300
Actividades financieras y de seguros	7.015	6.865	6.865	135
Actividades inmobiliarias	5.430	5.275	5.210	140
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.260	22.125	21.480	1.540
Actividades administrativas y servicios auxiliares	64.440	53.795	48.305	10.590
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	49.700	13.740	13.585	16.390
Educación	40.315	16.745	16.135	5.545
Actividades sanitarias y de servicios sociales	90.940	35.765	35.395	41.770
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.665	13.880	13.050	2.750
Otros servicios	17.650	15.215	15.005	1.745
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	1.980	1.860	1.860	120

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del ISTAC.

Con respecto a las jornadas laborales, el 74,1% de las personas trabajadoras en Canarias tiene un contrato a jornada completa. En términos porcentuales, supone una ligera mejora respecto a 2019, cuando nos encontrábamos en los 71,7%.

La parcialidad pesa algo más en la población trabajadora con contratos indefinidos (21%) que con contratos temporales (19,7%).

Donde aún queda mucho camino por recorrer es en la desigualdad por motivos de género en la cuestión de la parcialidad, debido a que 6 de cada 10 personas con contratos parciales son mujeres.

Bien es cierto que esta situación ha mejorado, ya que del total de mujeres trabajadoras en 2019, el 27,7% tenía esta jornada parcial respecto al 23,9% de la actualidad.

Para dar cuenta de la magnitud del problema, los hombres, respecto de las cifras expresadas en el párrafo anterior, tuvieron cifras en 2019 del 15,9%, y actualmente están en el 13,7%. Una distancia considerable respecto de las mujeres.

Gráfica 7. Total de personas trabajadoras en Canarias por tipo de contrato y jornada laboral, agosto 2024.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del ISTAC.

Accidentalidad laboral

En las tablas siguientes se ofrece el avance de los datos mensuales acumulados a junio de 2023 en contraste con el mismo periodo de 2022 ofrecidos por el Instituto Canario de Estadística según la Autoridad Laboral de Canarias.

A junio del presente año 2023 se han producido un total de 13.679 accidentes de trabajo, es decir un 15,32% más que en el mismo periodo del año anterior, o lo que es lo mismo, 1.817 accidentes más.

Por actividad económica, se observa que es en la hostelería donde más accidentes se dan en Canarias durante la jornada de trabajo, un total de 2.670 hasta junio, 580 más que en el mismo periodo del año pasado.

Tabla 3. Accidentes de trabajo con baja en Canarias según gravedad.

		Total	En jornada de trabajo	In itinere
Leve	ENE-JUN 2023	13.581	11.852	1.729
	ENE-JUN 2022	11.761	10.399	1.362
Grave o muy grave	ENE-JUN 2023	90	72	18
	ENE-JUN 2022	90	70	20
Mortal	ENE-JUN 2023	8	7	1
	ENE-JUN 2022	11	8	3

Fuente: Elaboración Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir datos ISTAC

Tabla 4. Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo en Canarias según secciones de actividad económica.

Actividad económica	ENE-JUN 2023	ENE-JUN 2022
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	593	544
Industrias extractivas	7	8
Industria manufacturera	661	605
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	10	7
Suministro de agua, gestión de residuos, etc.	172	166
Construcción	1.803	1.733
Comercio	1.604	1.365
Transporte y almacenamiento	971	752
Hostelería	2.670	2.090
Información y comunicaciones	47	45
Actividades financieras y de seguros	6	10
Actividades inmobiliarias	36	29
Actividades profesionales, científicas y técnicas	98	94
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.058	948
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	598	653
Educación	200	191
Actividades sanitarias y de servicios sociales	968	855

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	234	180
Otros servicios	165	164
Actividades de los hogares	30	38
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0
TOTALES	11.931	10.477

Fuente: Elaboración Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir datos ISTAC

También destacar que en el ámbito de las enfermedades profesionales, el Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL), lleva a cabo actuaciones de seguimiento⁷ enmarcadas en la nueva Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y que en su Plan de Actuación para el año 2023, establece en su Objetivo Estratégico 1: Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, concretamente en su Objetivo Operativo: 1.7 Mejora de la identificación, investigación y diagnóstico de las enfermedades profesionales que se refleja en la Acción: 25. Realizar informe sobre las enfermedades profesionales notificadas en Canarias en el año 2022. Algunas de las principales conclusiones:

- En el año 2022 han aumentado las enfermedades profesionales comunicadas. Siendo el segundo año con mayor notificación en los últimos 16 años. Este incremento se observa en todos los sectores de actividad económica.
- El 56% de las enfermedades profesionales cerradas con baja laboral en Canarias eran mujeres.
- Los Trastornos musculoesqueléticos son las patologías con mayor número de notificaciones con el 88%, 3 puntos porcentuales superior al año 2021. Lo que indica la necesidad de seguir realizando actuaciones preventivas para reducir su incidencia.
- El Síndrome del Túnel Carpiano supone el 45,65% de todas las enfermedades profesionales notificadas, donde el 72,65% son mujeres.

Desde CCOO se insta al Gobierno de Canarias, a las organizaciones sindicales y patronales más representativas activar la recientemente firmada, "Estrategia Canaria de Seguridad y Salud 2023-2027" adoptando medidas que contribuyan a la implantación real de medidas preventivas en los centros de trabajo y que favorezcan el alcanzar unas mayores cotas de Cultura Preventiva en el mercado laboral de las islas. Tenemos que seguir trabajando para que la prevención de riesgos laborales se sitúe en el centro de las políticas laborales.

⁷

https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/informes_estudios_varios/2022/estudio_EEPP_Canarias_2022.pdf

Salario Decente

Uno de los componentes asociados al trabajo decente como ha quedado plasmado en apartados anteriores hace referencia a la remuneración salarial y a la necesidad de suficiencia para satisfacer holgadamente las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia.

El último dato disponible a través de la Encuesta Salarial de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística, relativa al segundo trimestre de 2024, refleja un **coste salarial ordinario**, esto es, el pago salarial con periodicidad mensual que percibe en las islas en promedio la persona asalariada, cuyo **importe promedio se situó en los 1.653,51 euros**, el menor del conjunto estatal sólo superando a la región extremeña.

Teniendo en cuenta el gasto medio en función de la información que facilita por la Encuesta de Presupuestos Familiares también del Instituto Nacional de Estadística, **dicho salario resultaría suficiente en atención al gasto promedio por persona, si bien entendemos subestimadas las cantidades asociadas a la vivienda, pero insuficiente si observamos el gasto medio por hogar** cuya composición media se establece en 2,61 personas.

Tabla 5. Gasto medio por persona y hogar 2023 en Canarias distinguiendo por grupo de consumo.

Grupo de Gasto	Gasto medio anual por persona 2023	(%)	Gasto medio anual por hogar 2023	(%)
Índice general	11.373,14 €	100,00	29.576,92 €	100,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	2.058,67 €	18,10	5.353,75 €	18,10
Bebidas alcohólicas y tabaco	197,82 €	1,74	514,45 €	1,74
Vestido y calzado	443,11 €	3,90	1.152,36 €	3,90
Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	3.286,85 €	28,90	8.547,76 €	28,90
Muebles, artículos del hogar y para el mantenimiento	498,62 €	4,38	1.296,70 €	4,38
Sanidad	356,43 €	3,13	926,92 €	3,13
Transporte	1.616,41 €	14,21	4.203,63 €	14,21
Comunicaciones	386,89 €	3,40	1.006,15 €	3,40
Ocio y cultura	598,09 €	5,26	1.555,39 €	5,26
Enseñanza	120,94 €	1,06	314,51 €	1,06

Grupo de Gasto	Gasto medio anual por persona 2023	(%)	Gasto medio anual por hogar 2023	(%)
Restaurantes y hoteles	972,49 €	8,55	2.529,06 €	8,55
Otros bienes y servicios	836,82 €	7,36	2.176,24 €	7,36

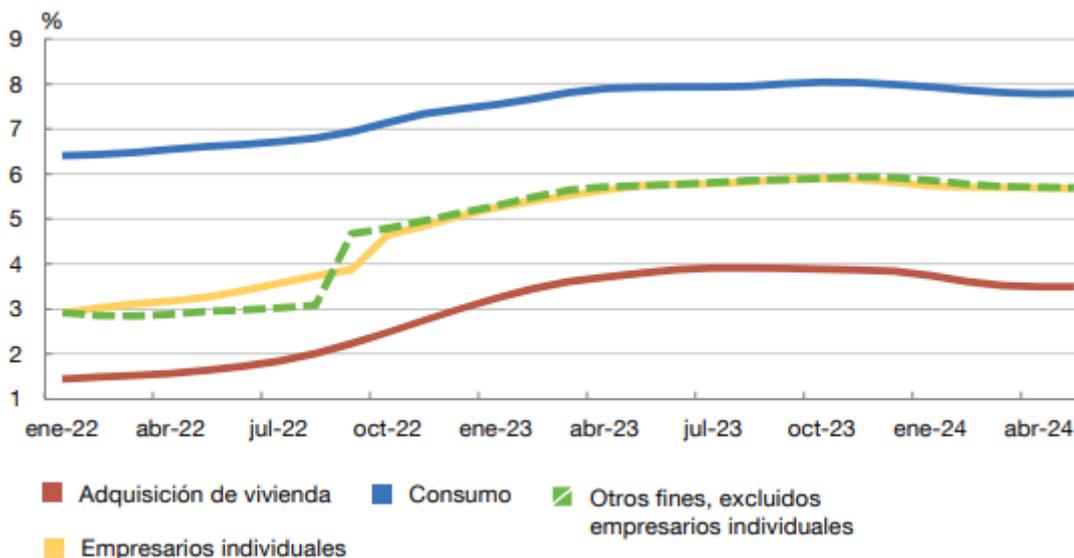
Fuente: Elaboración Gabinete Técnico CCOO a partir de datos de la Encuesta de Presupuesto Familiar del INE.

Cabe recordar que se trata de cifras promedio por lo que habrá situaciones en que la suficiencia del sueldo para satisfacer las necesidades básicas de cada persona se verán seriamente comprometidas.

En adición a lo anterior, no se contemplan la parte del salario destinada al pago de préstamos y otros instrumentos financieros de deuda con entidades de crédito, por lo que la situación descrita se agravaría en términos de suficiencia de los salarios.

En este sentido, cabe apuntar que el Banco de España, en su informe de la situación financiera de los hogares relativo al primer semestre del año, afirma que si bien el coste de la nueva financiación a los hogares se ha reducido levemente durante los últimos meses, **éste permanece en niveles elevados**, detrayendo una importante proporción del salario.

Gráfico 9. Coste de los nuevos préstamos bancarios.



Fuente: Banco de España.

Por último, debemos recordar que el poder adquisitivo de los salarios en Canarias se ha reducido considerablemente durante los últimos años a causa de las significativas tasas de inflación

registradas en el archipiélago, **conduciendo ello a una pérdida evidente de poder adquisitivo de la clase trabajadora que se calcula, entre 2019 y 2024 con cifras el segundo trimestre del año, en un -4,8%**, agravando en mayor medida la escasa percepción que tenemos de un salario y trabajo decente.

Pensiones

En octubre de 2020, la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Pacto de Toledo aprobó el Informe de Evaluación y Reforma del susodicho pacto. El documento contenía 21 recomendaciones que trataban de mejorar la calidad del sistema, así como su sostenibilidad financiera a medio y largo plazo.

Las recomendaciones se han ejecutado en forma de pactos sociales y toman su forma material en concepto de normas, las cuales han ido aprobándose en los últimos cuatro años. Este informe pretende establecer la cronología de los acuerdos y las leyes que los contemplan, así como plasmar las medidas y objetivos de su alcance.

Estas reformas del sistema de pensiones se han realizado al amparo del componente 30 del Plan de Transformación, recuperación y resiliencia para guiar la ejecución de fondos europeos hasta 2023 a través del instrumento Next Generation EU.

Atendiendo a la cronología de acuerdos, en primera instancia se produjo el primer paquete de medidas de reforma del sistema en julio de 2021 con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Esta norma dio el curso necesario para volver a revalorizar las pensiones anualmente a razón del IPC y así garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo que extinguió el IRP del ejecutivo anterior, Índice de Revalorización de las Pensiones, que se hizo famoso por aumentar las pensiones un 0,25%, una maniobra de recorte de pensiones brutal que implicaba una merma considerable tanto en el corto como en el largo plazo en la capacidad de compra de las personas jubiladas.

Posteriormente, tuvo lugar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, y del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Con objeto de reducir la brecha de género en el colectivo de pensionistas, se aprobó el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de

sostenibilidad del sistema público de pensiones y, por último, el IV Acuerdo de Reforma que todavía espera su materialización en formato de norma.

La radiografía de la situación actual de las pensiones contributivas a través de la evolución en la última década de sus principales datos se mostrará a continuación. Para ello y como pequeña nota metodológica, decir que se ofrecen los datos hasta 2023, por ser la última anualidad completa y que se trata de todas las clases agregadas, a saber, incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar. No obstante lo anterior, se hará una referencia a agosto de 2024.

Los datos ulteriores nos arrojan mucha luz sobre el reto demográfico al que se enfrenta Canarias. Entre 2013 y 2023 el número de pensionistas hombres y mujeres ha crecido casi 3 veces más en nuestro archipiélago que en todo el país. **Necesitamos cotizantes con empleo de calidad dada su contribución a los sistemas de protección social. Aunque la pensión media de las mujeres ha crecido más que la de los hombres, todavía la brecha de género supera el 11% y la pensión media de la mujer tendría que incrementarse en Canarias casi un 33% para equiparar a la de los hombres. A nivel nacional este porcentaje alcanza el 49%.**

Tabla 6. Pensiones contributivas España y Canarias. Varios indicadores.

Anualidad 2023	España	Canarias
Importe total de la nómina	12.009,09 millones de €	383,92 millones de €
Pensión media mensual hombres	1.442,52 €	1.240,64 €
Pensión media mensual mujeres	970,79 €	935,5 €
Número de pensionistas hombres	4.609.875	170.389
Número de pensionistas mujeres	4.493.292	158.761
Brecha de género en la pensión media percibida	Un 48,59% tendría que incrementarse la pensión media de las mujeres para equipararse a la de los hombres	Un 32,62% tendría que incrementarse la pensión media de las mujeres para equipararse a la de los hombres
Tasa de dependencia	Existen 2,29 cotizantes por pensionista	Existen 2,77 cotizantes por pensionista

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

Tabla 7. Tasa de variación pensiones contributivas España y Canarias.

Variaciones % 2013-2023	España	Canarias
Importe total de la nómina	54,68%	73,88%
Pensión media mensual hombres	35,39%	31,94%
Pensión media mensual mujeres	47,65%	43,33%
Número de pensionistas hombres	7,63%	22,51%

Número de pensionistas mujeres	13,47%	32,33%
Brecha de género en la pensión media percibida	-13,45%	-11,45%
Tasa de dependencia	0,30%	0,19%

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

Tabla 8. Número de pensionistas en Canarias por provincias. Pensiones Contributivas por sexo y tipo de pensión. Agosto 2024.

Nº de Pensionistas	Incapacidad Permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Palmas (Las)	30.499	106.695	30.548	8.764	1.720	178.226
S.C. Tenerife	23.830	99.432	29.591	7.082	845	160.780
CANARIAS	54.329	206.127	60.139	15.846	2.565	339.006

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

Tabla 9. Importe en euros de la pensión media en Canarias por provincias y tipo de pensión. Agosto 2024.

Pensión media (€)	Incapacidad Permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Palmas (Las)	1.160,98	1.352,65	851,24	480,91	710,80	1.162,79
S.C. Tenerife	1.041,53	1.307,71	833,80	466,70	739,90	1.121,45
CANARIAS	1.108,60	1.331,01	842,78	474,61	720,38	1.143,23

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

Tabla 10. Importe en euros de la pensión media por sexos y tipo de pensión. Agosto 2024.

Pensión media por sexos (€)	Incapacidad Permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Hombres	1.137,90	1.433,69	663,53	480,65	706,76	1.300,52
Mujeres	1.068,76	1.154,36	859,51	467,54	728,61	990,25

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

La postura de CCOO en materia de pensiones relativa a los acuerdos y reformas acometidas desde 2020, se encuentra aquí reflejada:

El primero de los acuerdos, firmados en 2021, dio lugar al hashtag #pensionesconfuturo. Fue principalmente un éxito por derogar la reforma anterior de 2013 que sometía a las pensiones a una estrechez sistemática y continuada del poder adquisitivo de futuros pensionistas. Supuso una mejora considerable de los derechos en la jubilación, más allá del poder adquisitivo. Incluyó nuevos derechos como la cotización de las personas becarias y el derecho a pensión en caso de parejas

de hecho. En el caso de la jubilación demorada, esta primera fase de la reforma propicia que el coeficiente adicional del 4% o el 2% según sea el caso, se pueda cobrar en un pago único. A este respecto, CCOO recomendaba que no fuera aplicable esa fórmula porque implicaría que se cobrara entre un 10 y un 65% menos según el caso, que si fuera percibido de manera vitalicia. Pese a los hitos alcanzados en esta primera fase, quedaban pendientes aún otros asuntos de vital importancia como reforzar la garantía de la suficiencia del sistema, iniciada en la primera fase con el compromiso de asignar el 2% del PIB vía Presupuestos Generales del Estado. De ahí, que la segunda fase, con el acuerdo de 2023 nuevamente en el marco del diálogo social, convirtiera el proceso iniciado como uno de los más importantes de nuestro país, porque se consigue aquí aumentar los ingresos, las bases máximas y reducir la brecha de género sin recortar las pensiones y se traslada al Mecanismo de Responsabilidad Intergeneracional, el MEI, la responsabilidad de dotar el Fondo de Reserva a futuro para no tener que realizar recortes y así eliminar la incertidumbre sobre la suficiencia del sistema.

Respecto al último acuerdo, CCOO destaca que *“culmina la reforma de pensiones iniciada en 2021 con una legislación mejorada del modelo de jubilación gradual y flexible, reconociendo más derechos de jubilación parcial, un nuevo reglamento para la jubilación anticipada por trabajos penosos y nuevos incentivos para la compatibilidad de trabajo y pensión. Además de las relativas a pensiones, el acuerdo incorpora medidas como la recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 para mejorar los periodos de cotización de las personas con contrato fijo-discontinuo, entre otras materias.”*

Para saber más...

Trabajo Decente y Justicia Social. Documento de apoyo de CCOO en el FPAN 2024

https://www.ccoo.es/cms.php?cd_cms_pag=12827&cd_cms_elconmaster_to=18&cd_cms_conte=696764&opc_id=7a1150d8b4bbf6249e0210c7b4684645

CCOO en el FPAN 2024

https://www.ccoo.es/noticia:699785--Se_inaugura_el_Foro_Politico_de_Alto_Nivel_en_Nueva_York&opc_id=8d16a8710b3deb76f990d7433ce55780

[Informe Arope 2024 Pobres Con Empleo. European Anti-Poverty Network \(EAPN\)](#)

Consulta este y otros trabajos del Gabinete Técnico de CCOO Canarias

PINCHANDO AQUÍ

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 19 de septiembre de 2024