

PROJECTE DE RECERCA FUTURES PENSIONS



Joan Turon Navarro

Tutor: Raül Herranz Maideu

Col·legi Sant Josep, Sant Hilari Sacalm

16/02/2017

Índex

| | |
|--|----|
| 1- INTRODUCCIÓ..... | 3 |
| 2- DIFERÈNCIA ENTRE PENSÍO I UN PLA DE PENSIONS..... | 4 |
| 3. LA GUARDIOLA..... | 6 |
| 3.1. Com funciona el fons de reserva? | 6 |
| 3.2. Què passarà d'ara endavant? | 7 |
| 4. IRPF..... | 8 |
| 5. PACTE DE TOLEDO | 10 |
| 6. LA PENSÍO CONTRIBUTIVA MÍNIMA | 11 |
| 6.1. Pensió de jubilació mínima..... | 11 |
| 6.1.1. Què entenem per cònjuge a càrrec? | 12 |
| 6.2. Pensió d'incapacitat permanent mínima..... | 12 |
| 6.3. Pensió de viudetat | 14 |
| 6.4. Pensió d'orfanat..... | 15 |
| 6.5. Prestacions en favor de familiars..... | 15 |
| 7. PROBLEMES ACTUALS | 16 |
| 7.1 Base demografia de les pensions..... | 17 |
| 7.2 Relació afiliats-pensions a les CCAA..... | 18 |
| 7.3. Pensions mitjanes en les CCAA | 19 |
| 8. ERRORS FREQUENTS EN LA MANERA D'ESTALVIAR..... | 21 |
| 9. COMPARATIVA DE L'EDAT DE JUBILACIÓ: ESPANYA I LA RESTA D'EUROPA..... | 24 |
| 9.1. Cas d'Espanya | 24 |
| 9.2. En quina línia van els països del nostre entorn? | 25 |
| 10. JUBILACIONS ANTICIPADES I PREJUBILACIÓ | 27 |
| 10.1. La possibilitat d'anticipar l'edat de jubilació | 27 |
| 10.1.1. La jubilació anticipada produeix una reducció a la quantia de la pensió de jubilació. | 28 |
| 10.2. La prejubilació no és un tipus de jubilació en l'àmbit de la Seguretat Social. | 28 |
| 11. JUBILACIÓ ACTIVA I FLEXIBLE | 30 |
| 11.1. La jubilació activa | 30 |
| 11.1.1. Requisits principals de la jubilació activa | 30 |
| 11.1.2. La quantia de la pensió durant el desenvolupament de l'activitat laboral compatible. | 30 |
| 11.1.3. L'import de la pensió de jubilació al finalitzar l'activitat laboral compatible | 30 |
| 11.2. La jubilació flexible..... | 31 |
| 11.2.1. La jubilació flexible i la jubilació parcial | 31 |
| 11.2.2. Requisits fonamentals de la jubilació flexible. | 31 |
| 11.2.3. L'import de la pensió de jubilació al finalitzar l'activitat laboral compatible | 31 |

| | |
|--|----|
| 12. CIRCUMSTÀNCIES EN LES QUE L'ESTAT ESTÀ OBLIGAT A PAGAR-TE LA JUBILACIÓ | 32 |
| 12.1. Protecció en cas d'invalidesa..... | 32 |
| 12.2. La pensió de viduïtat | 34 |
| 12.2.1. Quantia de la pensió de viduïtat..... | 34 |
| 12.2.2. La compatibilitat de la pensió de viduïtat amb altres rendes | 35 |
| 13. COM AFECTA LA INFLACIÓ I L'ESTALVI EN LA JUBILACIÓ | 36 |
| 14. COM INFLUEIX LA MATERNITAT EN LA QUANTIA DE LA PENSÍO DE JUBILACIÓ | 37 |
| 15. ESTANT PARAT ES COTITZA TAMBÉ PER LA JUBILACIÓ? | 40 |
| 15.1. L'obligació de cotitzar en el Règim General de la Seguretat Social | 40 |
| 15.2. L'obligació de cotitzar durant la situació d'aturat..... | 40 |
| 16. ES POT EXPORTAR LA PRESTACIÓ D'ATURAT A UN ALTRE PAÍS? | 42 |
| 16.1 Suspensió de la prestació en cas de trasllat o estància..... | 42 |
| 16.2. S'incompleix el principi de llibertat de circulació dels treballadors? | 42 |
| 16.3. Quins requisits s'ha de complir perquè no es suspengui el dret?..... | 43 |
| 16.4. A quins països pots exportar la prestació per aturat i durant quant de temps? | 43 |
| 17. ELS ESPORTISTES PROFESSIONALS ES CONSIDEREN TREBALLADORS AUTÒNOMS? | 44 |
| 17.1. Quin tipus d'esportistes entenem que tenen una relació laboral especial d'esportista professional? | 44 |
| 17.2. L'esportista com a treballador autònom..... | 46 |
| 18. PROPOSICIÓ DE LLEI DE CREACIÓ DE L'AGÈNCIA CATALANA DE PROTECCIÓ SOCIAL | 47 |
| 18.1. Objectiu | 47 |
| 18.2. Naturalesa jurídica..... | 47 |
| 18.3. Funcions..... | 48 |
| 18.4. Formes de gestió | 49 |
| 18.5. Principis generals d'actuació..... | 50 |
| 18.6. Estructura orgànica | 51 |
| 18.7. El president o presidenta de l'Agència Catalana de Protecció Social | 52 |
| 18.8. El consell General..... | 53 |
| 19. PART PRÀCTICA: ENQUESTA | 55 |
| 20. CONCLUSIONS..... | 62 |
| 21. BIBLIOGRAFIA | 63 |
| 22. AGRAÏMENTS..... | 64 |

1- INTRODUCCIÓ

En aquest treball investigaré i pretendré aconseguir saber si tindrem un fons econòmic per les properes jubilacions. De tal manera que cada generació es podrà fer una idea sobre el seu futur. A on van destinats els nostres diners i si hi ha una bona organització econòmica, entre d'altres.

Et pots formular vàries preguntes com:

És el sistema econòmic actual el millor que podem tenir? Hi ha varis països els quals alguns són de la Unió Europea i d'altres de fora, que no tenen el mateix sistema i els hi funciona tot força bé. S'hauria de canviar el sistema d'Espanya? Quina seria la millor opció?

Tenim els factors favorables per a un futur decent? Un dels factors principals els quals ens hauria de preocupar més seria la piràmide de la població ja que la gran qüestió i el que es pregunta tothom és si els futurs treballadors seran suficients per sostenir als actuals tot i que siguin minoria.

OBJECTIUS:

- Mirar si la manera de fer és la adequada.
- Explicar el perquè funciona així.
- Buscar solucions envers els problemes sorgits.
- Hi ha una transparència total envers als diners?
- Hi ha una bona organització?
- Mirar com funciona el nostre sistema actual.
- Com seria una futura organització.

2- DIFERÈNCIA ENTRE PENSÍO I UN PLA DE PENSIONS

Una pensió es una quantitat de diner que es rebrà al finalitzar l'activitat laboral. Normalment, s'atorga a qui ha acabat la seva etapa com a treballador (en la majoria de països es als 65 anys) i rep una remuneració mensual per part de l'administració de l'estat.

Hi ha altres circumstàncies en les que l'estat està obligat a pagar-te una pensió. Son els casos de malaltia, invalidesa o viudetat. Hi ha diferents tipus de pensions i el càlcul de la mateixa depèn de varis factors: els anys en el que l'empresa del treballador ha cotitzat per ell, la quantia de la cotització i el motiu pel qual ha finalitzat la relació laboral. A partir d'aquestes variables, l'administració calcula quina serà la quantitat a rebre per part del pensionista.

Per l'altre banda, un pla de pensions és un producte que et facilita molt a l'hora de voler estalviar per un futur. Fa que puguis disposar d'un capital o d'una renda en el moment de la jubilació o si es donés el cas d'una incapacitat o, en un cas extrem, d'una defunció, els diners passarien a estar a la disponibilitat dels teus beneficiaris.

Gràcies a totes les característiques que et facilita, ara per ara, obtenir un pla de pensions, és el producte que et permet obtenir el màxim estalvi fiscal en la declaració de la renda.

El pla de pensions es distingeix segons la renda, pot ser renda fixa, renda variable o renda mixta. Això suposa que hi pugui haver un pla de pensions destinat a qualsevol tipus de persona amb el seu característic nivell econòmic. També dependrà del que es vulgui arriscar el beneficiari.

El pla de pensions és un contracte col·lectiu, es a dir, que el contractant disposa d'un fons. Aquest fons rep també diverses aportacions d'altres clients i sempre esta gestionat a través d'un banc o d'una gestoria especialitzada en aquest tema.

Els plans de renda fixa es solen invertir en algun contracte d'empresa o en deute públic, entre d'altres.

La renda variable consisteix en anar aportant accions. Sempre hi ha un major risc, però en cas de que et surti bé tens una major rendibilitat.

I les rendes mixtes vindrien a ser una barreja entre la renda fixa i la renda variable, és a dir, tens la renda fixa però quan vols pots anar aportant accions per incrementar la teva rendibilitat i obtenir un major benefici de cara al teu futur.

La principal diferència entre el pla de jubilació i el pla de pensions és que en el pla de jubilació pots obtenir els teus diners invertits en qualsevol moment, sempre i quan es compleixi amb les condicions pactades. Del contrari, hi haurà una penalització.

3. LA GUARDIOLA

El fons de reserva de la Seguretat Social o guardiola de les pensions, va ser creat per el Govern espanyol l'any 2000 en el Pacto de Toledo. Objectiu:

Estabilitzar i mantenir reserves per atendre necessitats futures sobre les pensions davant de desviacions d'ingressos i despeses de la Seguretat Social

3.1. Com funciona el fons de reserva?

El fons té uns ingressos nets sempre i quan la diferència entre les cotitzacions socials de empreses + treballadors, per un costat, i prestacions contributives (pensions) + despeses de gestió del sistema, per l'altre banda, sigui positiva. A la inversa, el fons registra sortides netes quan la diferència entre ingressos de cotitzacions socials d'empreses + treballadors, per un costat, i prestacions contributives + despeses de gestió, per l'altre, siguin negatiu. En aquest últim cas (sortides netes), el fons de reserva dota al Sistema dels recursos necessaris per permetre que el Govern faci front a la paga mensual de les pensions contributives

En els últims anys, el fons ha registrat una caiguda de recursos alarmants, motivada pel cost de les despeses:

-L'envelliment de la població, la qual cosa implica un major nombre de pensionistes.

-Pensions més altes a causa de que els sous són mitjanament més alts dels que s'han pagat en les últimes dècades

Pel costat dels ingressos:

-Reducció del número de cotitzants, per culpa de la manca de llocs de treball als últims anys.

-Salari i, per tant, cotitzacions socials, més baixes a causa del tipus de treballs generats durant els últims 8 anys.

-Altres reduccions d'ingressos motivades per deduccions en la paga de la seguretat social de autònoms, joves i gent sense treball de llarga duració.

3.2. Què passarà d'ara endavant?

Segons el Govern, el fons de reserva seguirà actuant com a element d'estabilització de les pensions fins a al seu esgotament. I quan s'acabi? El Govern haurà de buscar recursos per fer front a les pagues de les pensions. En el cas de no fer res, i es decidís recórrer directament als pressupostos, el problema de les pensions faria créixer un dèficit públic i el deute públic fins a uns nivells punibles per les autoritats comunitàries.

Quina línia d'actuació, entre d'altres, pot ser agafada per solucionar aquest problema de dèficit estructural?

A curt termini:

- Reordenar el sistema de pensions: treure les pensions de viudetat i orfanat del sistema contributiu i pagar aquests a carga dels pressupostos.
- Pujar les cotitzacions socials.
- Incrementar impostos existents o crear-ne de nous
- Avançar l'aplicació del factor de sostenibilitat o revisar l'índex de revaloració de pensions, introduït en la passada reforma del desembre del 2013

Més a llarg termini:

- Reformar el sistema de pensions per assegurar la seva sostenibilitat derogant-lo cap a un sistema més semblant al que fan servir actualment a països com ara per exemple Suècia.

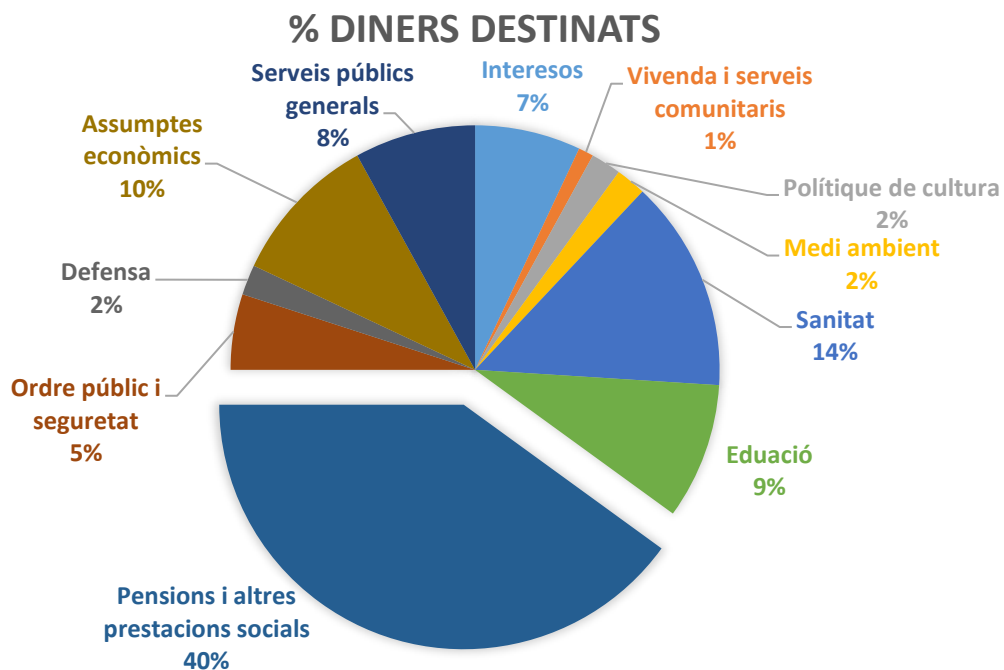
4. IRPF

El IRPF (Impost sobre la Renda de les Persones Físiques) és un impost el qual té en compte la teva renda anual de tal manera que et pugui treure el tant per cent proporcional.

Actualment l'IRPF és l'impost més important del sistema tributari espanyol. I també és amb el que s'obtenen més diners en general en tot l'any.

Gràcies a aquests pagaments anuals tenim els diners necessaris per atendre els serveis bàsics públics (sanitat, educació, pensions, defensa, ordre públic i seguretat) assumptes econòmics (infraestructures, agricultura, energia, emprenedors, entre d'altres) serveis públics generals (institucions, ajudes econòmiques, org internacionals, etc) habitatges i serveis comunitaris, polítiques de cultura (esports entre d'altres) medi ambient i com a tots els llocs es queden amb el 7% d'interessos.

A continuació deixo un gràfic el qual demostra proporcionalment el tant per cent que fa referència a cada una de les destinacions dels diners mencionades anteriorment



Com podeu observar en el gràfic de de la pàgina anterior, els diners destinats a les pensions són el 40% això suposa casi la meitat dels diners destinats.

- Comparat amb la sanitat i l'educació hi ha una gran diferència, això fa que hi hagin moltes problemàtiques sobre aquest tema. És normal que els metges es queixin que només reben un 14%, però clar, tot i que les pensions i altres prestacions socials tinguin els ingressos del 40% de l'IRPF van ben justos de pressupost, arriben a mantenir totes les despeses. L'únic que cada vegada van més justos i això provocarà que un dia no n'hi hagin els suficients.

Aquest és un dels motius pels quals es van fer retallades a la sanitat pública, el govern que governava va decidir i va pensar que era molt més important pagar a les persones que han estat cotitzant tota la seva vida a donar més ajudes socials sanitàries als hospitals i als diversos departaments.

5. PACTE DE TOLEDO

Es denomina Pacte de Toledo l'aprovació pel ple del Congrés dels Diputats d'Espanya, durant la sessió del 6 d'abril de 1995, del document prèviament aprovat per la Comissió de Pressupostos el dia 30 de març de 1995, referent a l'anàlisi dels problemes estructurals del sistema de seguretat social i de les principals reformes que s'hauran d'escometre.

Aquesta aprovació va tenir el seu origen en una proposició no de llei del partit català de Convergència i Unió que va proposar la inclusió d'una ponència sobre la qüestió de la seguretat social en la comissió de pressupostos del congrés dels diputats.

El document aprovat descriu l'evolució del sistema de pensions espanyol, quins són els factors futurs que podrien afectar a aquest sistema i una sèrie de quinze recomanacions:

- 1- Separació i clarificació de les fonts de finançament
- 2- Constitució de reserves
- 3- Millores de les bases
- 4- Finançament dels règims especials
- 5- Millora dels mecanismes de recaptació
- 6- Simplificació i integració de règim especials
- 7- Integració de la gestió
- 8- Evolució de les cotitzacions
- 9- Equitat i una bona contribució del sistema
- 10- Edat de jubilació
- 11- Manteniment del poder adquisitiu de les pensions
- 12- Reforç del principi de solidaritat
- 13- Millora de la gestió
- 14- Sistema complementari
- 15- Anàlisi i seguiment de l'evolució del sistema

6. LA PENSIÓ CONTRIBUTIVA MÍNIMA

La constitució estableix que els poders públics han de mantenir un règim públic de Seguretat Social per tots els ciutadans que garanteixin l'assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat. Per aquest motiu, cada any les lleis de Pressupostos Generals de l'Estat (PGE) estableixen la quantia mínima de les pensions públiques.

La llei de PGE per al 2016 fixa les quanties mínimes de les pensions, en la seva modalitat contributiva en els següents punts a tractar.

6.1. Pensió de jubilació mínima

La quantia mínima s'estableix, principalment, en funció de l'edat del titular de la pensió, així com si existeix un cònjuge o no a càrrec o si no n'hi ha.

a) Si el titular té 65 anys:

- Amb cònjuge a càrrec: 10.988,60 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.905,40 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 8.449 euros l'any.

b) Si el titular es menor de 65 anys:

- Amb cònjuge a càrrec: 10.229,80 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.330 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 7.872,20 euros l'any.

c) Si el titular te 65 anys i procedeix de gran invalidesa:

- Amb cònjuge a càrrec: 16.483,60 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica personal): 13.358,80 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 12.674,20 euros l'any

6.1.1. Què entenem per cònjuge a càrrec?

Es considera que existeix un cònjuge a càrrec del titular de una pensió actual quan aquell que es troba convivint amb el pensionista hi depengui econòmicament d'ell. S'entén que existeix dependència econòmica quan passen les següents circumstàncies:

- Que el cònjuge del pensionista no sigui, a la mateixa vegada, titular d'una pensió a càrrec d'un règim bàsic públic de previsió social.
- Que els rendiments per qualsevol naturalesa del pensionista i del seu cònjuge resultin inferiors a 8.301,10 euros anuals

6.2. Pensió d'incapacitat permanent mínima

La quantia mínima de la pensió d'incapacitat permanent s'estableix, principalment, en funció del grau d'incapacitat, així com si existeix o no un cònjuge a càrrec o si no n'hi ha.

a) Gran invalidesa:

- Amb cònjuge a càrrec: 16.483,60 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 13.358,80 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 12.674,20 euros l'any.

b) Incapacitat permanent absoluta

- Amb cònjuge a càrrec: 10.988,60 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.905,40 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 8.449 euros l'any.

c) Incapacitat permanent total

En aquest cas la quantia mínima s'estableix mitjançant l'edat del titular de la pensió.

1) Si el titular te 65 anys d'edat:

- Amb cònjuges a càrrec: 10.988,60 euros l'any
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.905,40 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 8.449 euros l'any

2) Si el titular te entre 60 i 64 anys d'edat:

- Amb cònjuges a càrrec: 10.299,80 euros l'any.
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.330 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 7.872,20 euros l'any.

3) Si el titular te menys de 60 anys i el grau de incapacitat permanent total deriva d'una malaltia comuna:

- Amb cònjuge a càrrec: 5.538,40 euros l'any
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 5.58,40 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 55% base mínima de cotització del Règim General de la Seguretat Social

d) Incapacitat permanent parcial

Si el titular te 65 anys:

- Amb cònjuge a càrrec: 10.988,60 euros l'any
- Sense cònjuge (unitat econòmica unipersonal): 8.905,40 euros l'any.
- Amb cònjuge no a càrrec: 8.449 euros l'any

6.3. Pensió de viudetat

Es fixa quantia mínima en els casos en els que no existeix cònjuge (unitat econòmica personal), en funció de les següents circumstancies.

- Titular amb cargues familiars: 10.299,80 euros l'any.
- Titular amb 65 anys o amb discapacitat en un grau igual o superior al 65%: 8.905,40 euros l'any.
- Titular amb l'edat entre 60 i 64 anys: 8.330 euros l'any.
- Titular amb menys de 60 anys: 6.742,40 euros l'any

6.4. Pensió d'orfandat

- Per beneficiari: 2.720,20 euros l'any.
- En l'orfandat absoluta el mínim s'incrementa en 6.742,40 euros l'any distribuïts, en el seu cas, entre els beneficiaris.
- Per el beneficiari discapacitat menor de 18 anys amb una discapacitat en grau igual o superior al 65%: 5.353,60 euros l'any.

6.5. Prestacions en favor de familiars

- Per beneficiari: 2.720,20 euros l'any.

Si no existeix viudo ni orfe pensionistes:

- Un sol beneficiari amb 65 anys: 6.575,80 euros l'any
- Un sol beneficiari menor de 65 anys: 6.195 euros l'any
- Varis beneficiaris. El mínim assignat a cada un d'ells s'incrementarà en el import que resulti 4.022,20 euros l'any entre el número de beneficiaris

7. PROBLEMES ACTUALS

El sistema de pensions públiques contributives a Espanya és de base estatal. La normativa que determina les cotitzacions i també les prestacions és d'àmbit nacional, per tant, d'aplicació homogènia en tot el territori.

En aquest sistema únic, existeixen grans diferències en la matèria demogràfica i economia entre les regions, que acaben sent salvades gràcies a un sistema de distribució que aporta solidaritat interregional que és el més important, ja que permet sostenir les pensions en moltes Comunitats Autònomes força envellides.

En l'actual sistema d'organització els diners diem que van com molt apurats. Totes les cotitzacions recaptades en un mes seran donades en jubilacions al cap de dos mesos, és a dir, el que et trauran aquest mes, serà donat a una altre personal al cap de dos. Això ens diu que la guardiola de la qual disposem és molt justa.

Cada ciutadà ingressa els seus diners a un fons comunitari el qual organitza l'estat Espanyol. Tots els diners recaptats van destinats allà. Al ser comunitari es dona per suposat que els diners van per tots. Algunes persones es pensen que cada cop que paguen els hi guarden a una caixa especialment per ells, la seva pròpia "guardiola" però a Espanya no n'és el cas.

Cal tenir en compte que d'aquest fons comú els diners no van tan sols destinats a les jubilacions, sinó que també van per a les persones les quals cobren l'atur. Així que tots sabem que un dels principals problemes a Espanya és l'atur, el qual afecta que la guardiola amb els diners de les pensions encara s'eixugui més.

Això no afecta proporcionalment a tot el territori espanyol, ja que la taxa d'atur no és la mateixa en totes les comunitats autònomes, però al ser un fons compartit per tots fa que tot i que una comunitat tingui una proporció d'atur més baixa que la d'una altre, hagi de aportar igual, fent que la major parts dels seus ingressos vagin a l'altre territori enlloc de cobrir les seves pensions o els seus minoritaris aturats.

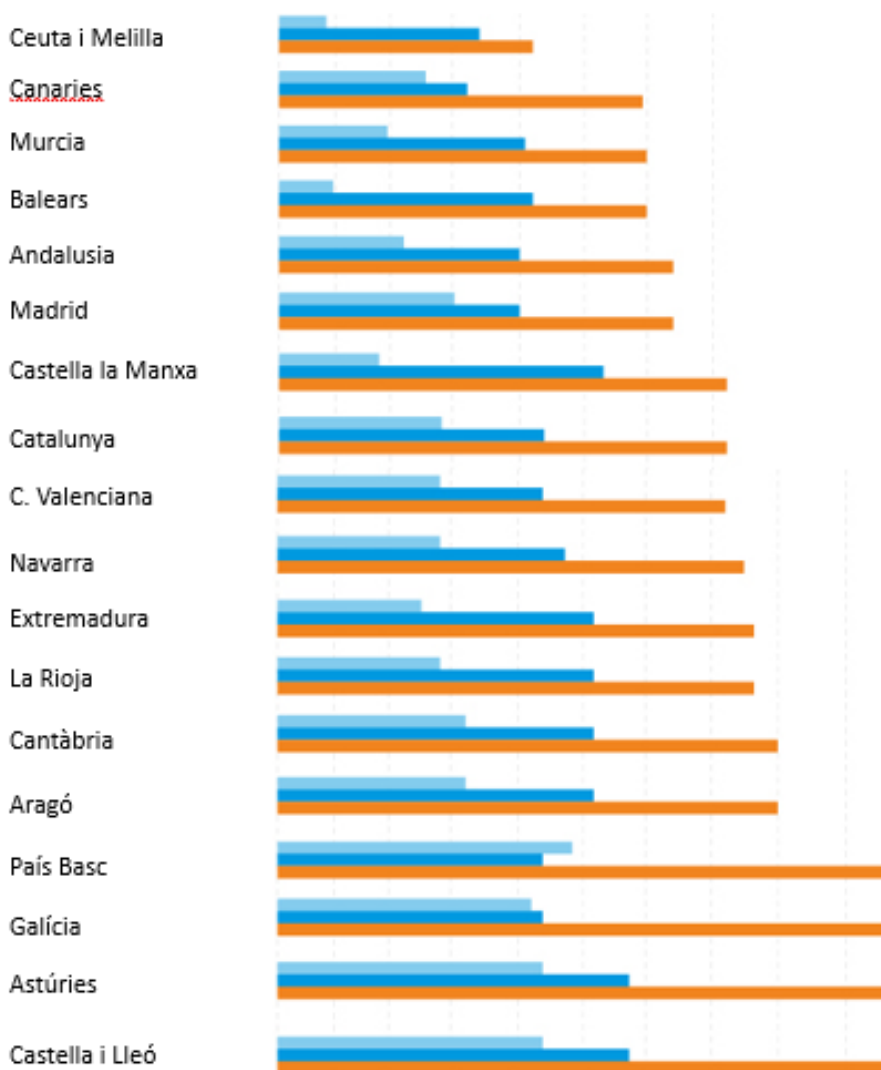
7.1 Base demografia de les pensions

En els últims 35 anys la taxa d'envelliment ha crescut consideradament, i ha hagut un gran augment, hem passat d'un 11.2% l'any 1980 a un actual 18,3%. Això suposa un augment del 7.1%

Per tant en l'actualitat ens enfrontem amb dos grans problemes. El primer seria l'allargament de la vida, que fa que hi hagin persones més grans i estiguin més temps cobrant pensions. I en segon lloc la natalitat que està associada també amb l'envelliment de la població, ja que una menor natalitat farà que hi hagin menys cotitzacions futures.

L'evolució de l'envelliment de les persones del 1980 al 2014:

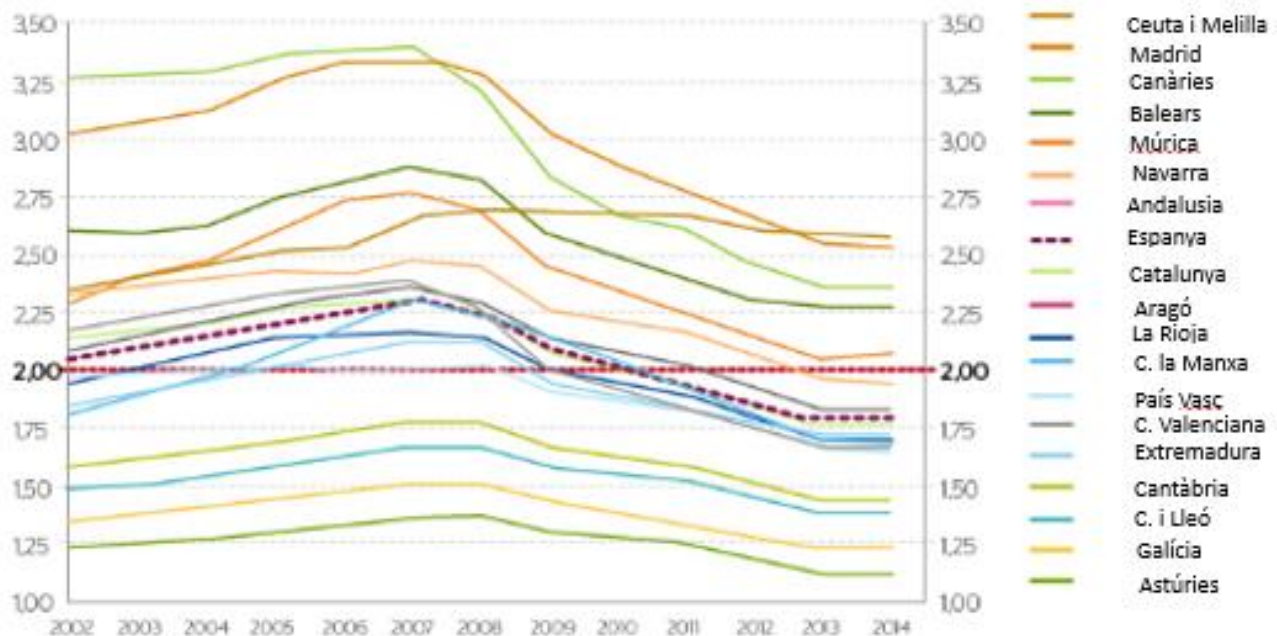
-Dif 2014-1980- -1980- -2014-



7.2 Relació afiliats-pensions a les CCAA

Una relació d'afiliats i pensionistes per sota de 2, fa que la seguretat social entri en dèficit d'ingressos. Això es el que va passar l'any 2011 i el fet que va motivar a experimentar més canvis en la reforma d'una nova organització de les pensions als últims anys.

En l'actualitat només hi ha quatre Comunitats Autònomes que estan per sobre de 2. Ceuta i Melilla, Madrid, Canàries i Múrcia. En l'altre extrem i podem trobar Galícia i Astúries, que es situen per sota del 1.25, són les que tenen la relació més baixa entre totes les Comunitats d'Espanya. Una mica mes per sobre i trobem les Comunitats de Cantàbria i de Castella i Lleó, les quals estan per sota de 1,50. Tota la resta de les CCAA les trobarem al als voltants del 1,75. Entre d'elles tan sols Navarra està més a prop del 2 que del 1,75.



“Si el sistema de pensions estigués íntegrament transferit pels seus ingressos i les seves despeses, a les comunitats autònomes, dotze d'elles estarien en situació de dèficit, el que segurament impediria fer front als seus compromisos vers a les pensions”

7.3. Pensions mitjanes en les CCAA

“Unes bases de cotització diferents, fan que les pensions variïn entre les diferents comunitats autònomes.”

-Factors que influeixen a la diferència entre CCAA:

- 1- La demografia laboral de cada regió. Com més gent gran hi hagi en un territori, més diners de jubilació s'haurà de destinar a aquella comunitat. Això també pot afectar a la quantitat de cotització del territori, ja que s'haurà de pagar un tan per cent més elevat.
- 2- La naturalesa dels llocs de treball. Sempre hi ha Comunitats que han estat destinades més a un tipus de indústria o a una manera de productivitat. Depèn del sector i de la demanda del corresponent, hi hauran més llocs de treball, això afectarà a la quantitat de cotitzants que augmentarà notablement. Un exemple en un país com Espanya n'és el sector turístic. Als llocs de gran rendiment turístic augmenta molt la demanda de treball.

Aquestes diferències en el muntatge econòmic venen explicades per unes bases de cotització històriques estrictament lligades als salaris, a la productivitat i a la marxa general de l'economia de cada Comunitat Autònoma.

Si agafem les pensions mitjanes de jubilació de la Comunitat Autònoma amb més ingressos i la Comunitat amb menys i trobem una gran diferència del 49%. El País basc amb una pensió mitja de 1.246€ mensuals i a Galícia amb una pensió mitjana de 836€ mensuals. Això és donat a tots els factors mencionats anteriorment. Com es pot veure hi ha una gran quantitat de diners que altres Comunitats cobren més que les altres depenent dels seus ingressos i de les seves despeses. Ja s'està mirant de manera més governamental, que es distribueixin els diners de forma més equitativa, l'únic que per les CCAA que els hi tocava rebre més diners els hi va perfecte, però per l'altre banda, els de les CCAA les quals han de donar part dels seus diners a ajudar a les altres, no hi estan gaire d'acord. El seu principal argument és que si tenen el privilegi i la comoditat de treballar més i obtenir més ingressos, no tenen perquè donar els diners.

-Són rellevants les diferències en matèria de pensions entre regions?

Si, la dispersió als indicadors demogràfics, econòmics i de pensions que s'observa en les comunitats autònomes espanyoles és molt rellevant. Al mateix temps, la solidaritat que opera en el nostre sistema de pensions contributives entre regions fa que sigui sostenible com un tot.

Perquè el sistema sigui solidari entre regions podem donar gràcies als complements de mínims i als topes de pensió màxima, que permeten reduir la dispersió de la pensió percebuda en aquells territoris en els que els treballadors tenen carreres més curtes i menys intenses de cotització per haver treballat menys anys, haver cotitzat per bases reduïdes o mínimes o ambdues. També per altres motius demogràfics, ja que les regions relativament més joves financen a les més envellides (independentment de que siguin més riques o més pobres)

8. ERRORS FREQUENTS EN LA MANERA D'ESTALVIAR

1-No estalviar pel futur o estalviar de forma desordenada

En moltes ocasions posem molt poca atenció al futur. Vivim al dia sense considerar la possibilitat de possibles imprevistos. És molt important estalviar el necessari per al futur.

2-Pensar que som massa joves per començar a estalviar

Mai és aviat per començar a estalviar. Quan més temps deixem passar, més car resultarà aconseguir-ho. Començar des de jove és fonamental, Quant més tard es comenci, major en serà el percentatge el qual haurem de assignar al estalvi.

3-Fer servir únicament la hipoteca com a via d'estalvi

Al igual que existeixen diferents raons d'estalvi per al futur com poden ser les adquisicions d'un habitatge, estudis universitaris, els casament dels teus fills, possibles imprevistos que et puguin sortir, viatges, etc. Existeixen diferents opcions de estalvi i inversions.

4-Assumir riscos excessius

Les grans quantitats de deutes i l'ús incorrecte de les targetes de crèdit dificulten l'objectiu d'estalviar. Els diners que es destinen al pagament d'interessos i impostos és el diner que es podria destinar a estalviar. Estar en deute no es necessàriament desfavorable, però si que ho és un gran deute, per tant organitza els diners de la millor manera amb unes previsions de futur més pròsperes.

5-Estalviar de forma esporàdica

Una bona planificació d'estalvi es fonamental i presenta avantatges importants. Es tracta d'una manera d'invertir intel·ligent, el que suposa un menor esforç, ja que es va incorporant o afegint una petita quantitat. És important estalviar sistemàticament fent de l'estalvi un hàbit.

6-Concentrar la inversió a curt termini

El 52% dels estalvis espanyols estan dipositats en comptes corrents i dipòsits. Concretar la inversió a curt termini aporta el problema de falta de rendibilitat . És important identificar l'objectiu d'estalvi abans de invertir-hi.

7-Escollir productes en funció de la rendibilitat passada

Rendibilitats passades no asseguren rendibilitats futures. Les rendibilitats passades son un indicador de com s'ha comportat el fons en els últims anys, però no són garantia de que es repetiran a un futur. Es te d'estudiar millor, que no es infal·lible. Posats a analitzar el retorn del passat, millor fer-lo a llargs terminis, de tres anys cap endavant, perquè així es comprova la consistència del fons

8-No diversificar, concentrar la inversió a Espanya

L'estalviador espanyol te la inèrcia d'invertir en el que coneix perquè se sent més segur. L'estalviador mitjà inverteix el 75% en actius espanyols. La principal avantatja de la diversificació és que permet reduir el risc de la inversió. Per això s'ha d'utilitzar diverses i diferents classes de títols, altres categories d'actius, sectors, zones geogràfiques i estils de gestió.

9-No considerar la fiscalitat de productes d'estalvi

La rendibilitat final és la rendibilitat financera-fiscal, és a dir, després d'haver complert les obligacions tributàries. És important informar-se de la fiscalitat exacte que té el producte.

10-Invertir segons els consells del veí

Gestiona les inversions sempre amb un assessor professional, amb capacitat per oferir-te una solució a mida, en funció del teu perfil i dels teus objectius particulars en inversió

11-Estalviar una quantitat mínima al mes

Entre aquells que diuen que els hi agradaria estalviar, assenyalen que estalviarien entre 100€ i 150€ al mes. Altres parlen d'uns 50€. Aquesta quantitat, començant des de jove pot iniciar un estalvi important en la jubilació, és cert, però no has de perdre de vista que la quantitat d'estalvi sempre depèn de les circumstàncies personals, l'edat en la que ens trobem, la situació financera, les necessitats de completar la pensió pública que tinguem y els objectius de cara a la jubilació, És a dir, la quantitat d'estalvi necessària ha d'establir-se després de realitzar una planificació financera.

9. COMPARATIVA DE L'EDAT DE JUBILACIÓ: ESPANYA I LA RESTA D'EUROPA

Els governs dels països del nostre entorn estan conjuntament integrats a un procés de reforma del sistema de pensions. A continuació explicaré com estan canviant l'edat de jubilació en els nostres països veïns europeus

Les reformes que els principals països del nostre entorn estan realitzant en la recerca de la sostenibilitat dels seus sistemes de pensions són un tema d'urgent actualitat.

Entre les principals novetats que aporten les reformes, destaquen les fórmules de càlcul per determinar la quantia de la pensió, la modalitat en la que es determinarà la revaloració anual de les pensions i, sobre tot, les novetats en l'edat de jubilació.

9.1. Cas d'Espanya

Espanya es troba immersa en una progressiva adequació de la edat legal de jubilació, des de els històrics 65 anys, fins els 67 anys, que quedaran definitivament establerts com a referència legal per a l'any 2027. A continuació tenim un petit resum.

- En el 2014, ja es pot jubilar en 65 anys tots aquells treballadors que portin al menys 35 anys i 6 mesos cotitzats. Si no es compleix aquesta condició, hauran de jubilar-se als 65 anys i 2 mesos.
- Al 2015 es pot jubilar amb 65 anys tots aquells treballadors que tinguin al menys 35 anys i 9 mesos cotitzant. En el cas de no arribar a aquest període de temps, hauran de desparar a jubilar-se als 65 anys i 3 mesos
- Aquests increments es produiran any per any fins a arribar al 2027, on es fixarà l'edat legal de jubilació als 67 anys, menys aquells treballadors que tinguin una carrera laboral completa, que es quedarà establida en 38 anys i 6 mesos, per tant tindran el privilegi de jubilar-se amb 65 anys

9.2. En quina línia van els països del nostre entorn?

Els nostres veïns europeus s'enfronten, en major o menor mida, als mateixos reptes socials, econòmic i demogràfics, i per tant, amb les seves pròpies particularitats. Estan prenent mesures molt similars, en les que no falten les novetats respecte a l'edat legal de jubilació vigent en cada un d'ells.

Alemanya: La reforma prevista augmentava l'edat de jubilació ordinària progressivament des de el 2012 fins el 2029 de 65 a 67 anys, en funció dels anys cotitzats. Tanmateix, el resultat de les negociacions integrants del seu govern de coalició, es va aprovar també la possibilitat de accedir a la jubilació des de els 63 anys sempre que s'acreditin al menys 45 anys de cotització.

Àustria: En el cas dels homes és de 65 anys i es requereixen 45 anys cotitzats per accedir a la pensió complerta. En el cas de les dones, és de 60 anys, però anirà pujant gradualment als 65 entre el 2024 i el 2033.

Bèlgica: 65 anys amb 45 de cotització per a la pensió màxima. Existeix la possibilitat de jubilació anticipada als 60 amb 35 anys cotitzats, sense coeficients reductors. Es preveu que aquesta última possibilitat endureixi i augmenti de 60 a 62.

Dinamarca: Són 65 anys, però amb la reforma de 2011 augmenta gradualment a 67 entre 2019 i 2022. La possibilitat de jubilació anticipada augmentarà des de els 60 fins als 62 anys entre el 2014 i el 2017 i fins els 64 en el període del 2018 al 2023.

Finlàndia: Edat ordinària de 65 anys per a la pensió nacional. Per la pensió contributiva individual l'edat va des de els 63 fins als 68 (des de els 63 la pensió augmenta un 4,5% anual)

França: Després de la última reforma, s'eleva de 41,5 a 43 anys de cotització demanats per obtenir la pensió complerta, i es manté al 62 anys de mínima per cobrar-la. L'edat de jubilació per gaudir d'una pensió sense aplicació de coeficient reductor, actualment 65 anys, s'incrementarà de forma progressiva en 4 mesos per any a partir de l'1 de juliol del 2016, fins a arribar als 67 anys en el 2023

Grècia: Els anys de cotització demanats per arribar a cobrar la pensió integral són 37 anys, que seran 40 a partir de 2015. A partir del 2013, l'edat ordinària de jubilació per els dos sexes és als 65 anys. La jubilació anticipada es a partir dels 60 anys i, d'acord amb la nova legislació del 2011, amb un coeficient del 6% per cada any (per aquells que es jubilin entre els 60 i els 65 i tenen menys de 40 anys cotitzats)

Irlanda: No existeix possibilitat de jubilació anticipada. L'edat ordinària de jubilació està establerta als 65 i augmentarà fins els 68 anys al 2028.

Italià: El sistema de pensions italià es basa en el model de comptes nacionals. Això fa que l'edat de jubilació siguin flexibles, podent decidir si retirar-se entre els 62 i els 70 anys, tenint en compte que la quantia de la pensió dependrà del seu nivell d'aportacions.

Luxemburg: L'edat de jubilació es de 65 anys i es requereix 40 anys cotitzats.

Països Baixos: Per rebre el íntegre, es requereix estar assegurat de forma continua entre els 15 i 65 anys. L'edat de jubilació es de 65 i passarà a ser de 67 a partir del 2023. Es planeja una jubilació anticipada dos anys avanç de l'edat legal amb un coeficient reductor del 6,5%

Portugal: Per rebre el import sencer, es requereixen 40 anys cotitzats. L'edat per retirar-se es vincula amb l'esperança de vida i anirà augmentat la edat ordinària de 66 anys. Serà possible anticipar-la sense penalitzacions quan estiguin cotitzats més de 40 anys.

Regne Unit: L'edat legal en el cas dels homes es de 65 anys. En el de les dones, 60 anys, que augmentarà gradualment fins els 65 entre el 2010 i el 2018. En ambdós casos es fixarà en 66 després d'un temps transitori entre el 2018 i el 2020. No hi ha possibilitat de jubilació anticipada i es requereixen 30 anys cotitzats per accedir a la pensió bàsica estatal.

Suècia: Per a la pensió garantida es requereixen 40 anys de residència en el seu país; per la pensió contributiva, 30 anys de cotització; i per a la pensió "Premium" simplement no existeix el concepte de pensió màxima per temps de cotització. La edat ordinària de jubilació oscil·la entre els 61 anys i els 67 anys per la seva pensió contributiva i la "Premium". Per cobrar la pensió garantida la edat a assolir són els 65 anys

10. JUBILACIONS ANTICIPADES I PREJUBILACIÓ

10.1. La possibilitat d'anticipar l'edat de jubilació

La edat ordinària de jubilació a Espanya es de 67 anys, o 65 anys si s'acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització. Des de l'1 de gener del 2013, l'edat de jubilació està pujant gradualment des de els 65 anys fins a arribar, a partir de l'any 2027, als 67 anys. En el 2016, l'edat de jubilació exigida era de 65 anys, si es tenien cotitzats 36 o més anys, o 65 anys i 4 mesos si s'acrediten cotitzats menys de 36 anys.

El sistema de la Seguretat Social ofereix la possibilitat de que el treballador es jubili abans de complir l'edat ordinària de jubilació. La possibilitat d'anticipar l'edat de jubilació pot ser per pròpia voluntat del treballador, o per motius externs a la seva voluntat. Però entre els motius externs a la voluntat del treballador es troba el comiat col·lectiu per causes econòmiques.

S'entén que existeix una causa econòmica quan els resultats de l'empresa es desprenen d'una situació econòmica negativa, per exemple, pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes.

La disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos o vendes de cada un d'ells es inferior al registrat en el mateix trimestre del any anterior.

Si el treballador es troba dins d'un comiat col·lectiu podrà jubilar-se anticipadament, sempre i quan compleixi aquestes condicions:

- a) El comiat ha de produir-se en els quatre últims anys a l'edat ordinària de jubilació
- b) S'ha d'acreditar un període mínim de cotització de 33 anys
- c) El treballador ha de registrar-se en la oficina de treball com a demandant d'un treball, durant un termini mínim de sis mesos previs a la data de la sol·licitud de la jubilació

10.1.1. La jubilació anticipada produeix una reducció a la quantia de la pensió de jubilació.

En el moment en que es produeixi la jubilació s'aplicarà, per cada trimestre o fracció de trimestre, un coeficient reductor en funció dels anys que el treballador determinant ha estat cotitzant.

- Un coeficient del 1,875% per trimestre quan s'acrediti un període de cotització inferior als 38 anys i 6 mesos.
- Un coeficient del 1,75% per trimestres quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos.
- Un coeficient del 1,625% per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos.
- Un coeficient del 1,5% per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos

10.2. La prejubilació no és un tipus de jubilació en l'àmbit de la Seguretat Social.

Per l'altre banda, en context de comiats col·lectius, l'empresari i el treballador, a prop de l'edat de jubilació, que no pot accedir a la jubilació per edat i per no acreditar el número suficient d'anys cotitzats, poden pactar la baixa en l'empresa a canvi d'una indemnització.

La indemnització acordada amb l'empresari es percep al costat de la prestació per desocupació o el subsidi per desocupació, fins a poder accedir a la jubilació anticipada, sempre que es compleixin els requisits que anteriorment s'han explicat.

La indemnització acordada amb l'empresari, podrà permetre al treballador conservar el nivell de renda que tenia quan es trobava treballant.

El treballador es troba en situació d'atur. La prestació d'atur no protegeix tot el període de temps que el treballador s'hagi de trobar aturat, la prestació de desocupació es pot percebre fins a un màxim de 2 anys.

La durada de la prestació per desocupació depèn dels dies que el treballador hagi cotitzat en els 6 anys anteriors a la situació d'atur.

S'estableix un període mínim de dies cotitzats, 360 dies, i un màxim de dies cotitzats, 2.160 dies. Per als treballadors que acreditin 2.160 o més dies cotitzats podran percebre la prestació per desocupació durant 2 anys.

Esgotada la prestació per desocupació, el treballador pot passar a percebre el subsidi per desocupació. La durada del subsidi és, amb caràcter general, de 6 mesos prorrogables, per períodes trimestrals, fins a un màxim de 18 mesos.

No obstant això, per als treballadors més grans de 55 anys, el subsidi per desocupació pot ampliar-se fins que el treballador compleixi l'edat que li permet accedir a la pensió de jubilació, tant anticipada com ordinària.

En aquesta situació d'atur, els treballadors poden subscriure amb la Seguretat Social un conveni especial. A través d'aquest conveni el treballador continua cotitzant a la Seguretat Social i es troba en situació d'alta o assimilada a l'alta.

L'empresa tindrà l'obligació de finançar el conveni especial amb la Seguretat Social, si en l'acomiadament col·lectiu ha inclòs a treballadors amb 55 o més d'edat (que no tinguin la condició de mutualistes a 1 de gener de 1967)

11. JUBILACIÓ ACTIVA I FLEXIBLE

11.1. La jubilació activa

S'entén per a jubilació activa la possibilitat que tenen els pensionistes de comptabilitzar la seva pensió amb la realització de certa activitat laboral. S'admet en tots els règims de la Seguretat Social, excepte en classes passives

11.1.1. Requisits principals de la jubilació activa

- La quantia de la pensió de jubilació ha de ser el 100% de la base reguladora.
- Els treballs compatibles s'ha de desenvolupar-se en el sector privat.
- Es pot comptabilitzar tan amb una activitat per compte propi o com a un treball extern.

11.1.2. La quantia de la pensió durant el desenvolupament de l'activitat laboral compatible.

En tot cas, el percentatge de la pensió de jubilació que es manté es sempre del 50%, amb independència de la jornada realitzada. No obstant, en aquest cas mai s'aplicaran els complement per mínims per completar l'import percebut..

Durant el temps que el jubilat està realitzant l'activitat, es cotitzarà per incapacitat temporal, per contingències professionals i un 8% de cotització especial per solidaritat.

11.1.3. L'import de la pensió de jubilació al finalitzar l'activitat laboral compatible

Quan s'acaba el termini de l'activitat laboral, es tornarà a percebre la pensió de jubilació íntegra, que s'estava percebent anteriorment. És a dir, no es modifica la quantia de la pensió de jubilació per haver desenvolupat l'activitat laboral durant la percepció de la prestació.

11.2. La jubilació flexible

La jubilació flexible es defineix com la possibilitat que té un jubilat de comptabilitzar la seva pensió de jubilació amb un contracte a temps parcial. Òbviament la quantia de la prestació es reduïda proporcionalment a la jornada que es realitza.

11.2.1. La jubilació flexible i la jubilació parcial

En la jubilació parcial el treballador passa d'un contracte a temps complet a un de temps parcial, accedint a la pensió en la proporció de la jornada de treball que es redueix. Així, es pateix la situació activa i es passa a part passiva.

Davant a aquesta situació, la jubilació flexible el subjecte ja esta en situació passiva (es pensionista) i ara torna a la part de la situació activa, això es, tornar a realitzar una activitat laboral

11.2.2. Requisits fonamentals de la jubilació flexible.

- Que el pensionista comenci un treball amb un contracte parcial amb una reducció de jornada entre un 25 i 50% en relació d'un treballador a temps complet i comparable.
- També es poden realitzar varis treballs, sempre que el total de la jornada no superi el 50%
- No pot realitzar una activitat per comte pròpi, ni treballs en el sector públic.
- Durant el temps que duri el contracte a temps parcial, es cotitzarà, aplicant les mateixes regles que per a qualsevol altre treballador

11.2.3. L'import de la pensió de jubilació al finalitzar l'activitat laboral compatible

Quan el treballador torna a la jubilació total, per finalitzar el contracte a temps parcial, se li torna a calcular la pensió de jubilació d'acord amb les noves cotitzacions realitzades durant el temps que ha protagonitzat l'activitat a temps parcial

12. CIRCUMSTÀNCIES EN LES QUE L'ESTAT ESTÀ OBLIGAT A PAGAR-TE LA JUBILACIÓ

12.1. Protecció en cas d'invalidesa

La Seguretat Social ofereix diversos mecanismes de cobertura als treballadors en cas de situacions de incapacitat, que poden ser de diferents tipus, ja siguin totals o permanents, i que donarà lloc a diferents nivells de prestacions.

a) Incapacitat temporal

La prestació econòmica per la incapacitat temporal tracta de cobrir la falta d'ingressos que es produeixen quan el treballador, degut a una malaltia o accident, està impossibilitat temporalment per treballar i precisa d'assistència sanitària de la Seguretat Social

Es reconeixerà un període de 365 dies, que pot ser ampliat a 180 dies addicionals. Finalitzarà per alta mèdica o per causa d'una pensió de incapacitat permanent. La quantia serà del 60% de la base reguladora des de el quart dia de la baixa fins al vintè inclusiva i el 75% de la base reguladora des de el dia següent al de la baixa en el treball en cas de malalties professional o accident de treball.

b) Incapacitat parcial per a la professió habitual

Ocasiona al treballador una disminució no inferior al 33% en el rendiment per a determinada professió. La quantia consisteix en una indemnització a preu fet (24 mensualitats de la base reguladora que serveis per al càlcul de la incapacitat temporal). Es compatible amb qualsevol treball inclòs el que es vingués desenvolupant

c) Incapacitat permanent total per a la professió habitual

Inhabilita al treballador per a la seva professió habitual però pot dedicar-se a una altra de diferent. La quantia equival al 55% de la base reguladora. S'incrementarà un 20% a partir dels 55 anys quan per diverses circumstàncies es presumeixi la dificultat d'obtenir feina en una activitat diferent a l'habitual.

d) Incapacitat permanent absoluta per a tot el treball

Inhabilita al treballador per a tot tipus de professió o ofici i la quantia ascendeix al 100% de la base reguladora. El treballador pot realitzar activitat compatibles en el seu estat.

e) Gran invalidesa

Es reconeix aquesta situació quan el treballador incapacitat permanent necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida. La quantia de la prestació s'obté aplicant a la base reguladora el percentatge corresponent a la incapacitat permanent total o absoluta, incrementada amb un complement. Permet al treballador realitzar activitats compatibles amb el seu estat.

f) Prestació de nivell no contributiu: pensió d'invalidesa

La Pensió no Contributiva d'Invalidesa assegura a tots els ciutadans en situació d'invalidesa i en estat de necessitat una prestació econòmica, assistència medicofarmacèutica gratuïta i serveis socials complementaris, encara que no s'hagi cotitzat o s'hagi fet de forma insuficient per tenir dret a una Pensió Contributiva.

Entre d'altres requisits a acreditar es troben tenir 18 anys o més, acreditar manca de rendes, residir a Espanya i tenir reconegut un grau de discapacitat del 65% o superior.

12.2. La pensió de viduïtat

És la prestació econòmica prevista perquè el supervivent, en funció dels requisits que ha de complir el treballador o pensionista defallit, i de les condicions econòmiques i familiars que ha de reunir el supervivent, tal com s'indica en els articles de la Llei General de la Seguretat Social

12.2.1. Quantia de la pensió de viduïtat

Com a caràcter general, la quantia de la pensió de viduïtat augmentarà el 52% de la base reguladora de la causant, que es determinarà de diverses formes en funció de les causes de la defallida depenent si era treballador en actiu. En cas de ser pensionista de jubilació o de incapacitat permanent, la base reguladora serà la mateixa que va servir per determinar la pensió de jubilació o incapacitat permanentment del defallit. El resultat s'incrementa amb l'import de les revaloracions que, per les pensions de viduïtat. Han tingut lloc des de el dia en que es va causar la pensió originaria.

La quantia pot augmentar fins al 70% de la base reguladora si s'acrediten simultàniament aquest tres requisits:

- Que el pensionista tingui càrregues familiars.
- Que la pensió de viduïtat sigui la principal o única font d'ingressos de beneficiari.
- Que els rendiments anuals del pensionista per tots els conceptes no superin la quantia resultant de sumar al límit que, en cada exercici econòmic, estigui previst per el reconeixement dels complements per mínims de les pensions contributives, el import anual que, en cada exercici econòmic, correspongui a la pensió mínima de viduïtat amb càrregues familiars

12.2.2. La compatibilitat de la pensió de viduïtat amb altres rendes

Segons l'article vigent en la Llei General de la Seguretat Social, la pensió de viduïtat es compatible amb qualsevol renda de treball.

Per tant, hi ha compatibilitat en que una persona sigui beneficiaria d'una pensió de viduïtat al mateix temps que cotitza per a la seva jubilació a través d'un treball pel seu propi compte. No existeixen límits d'ingressos provinents de les activitats i en cap dels casos, serà compatible amb la seva pròpia pensió de jubilació del beneficiari, però en aquest cas es important tenir en comte que si es donés l'ocasió en que hi hagués la concurrència de varies persones, la suma d'elles no podrà superar la pensió màxima que anualment s'estableix per la llei.

Per últim, la pensió de viduïtat es també la pensió de incapacitat permanent del beneficiari. En aquest cas s'aplica igualment el límit de pensió màxima sobre la suma de ambdues pensions

13. COM AFECTA LA INFLACIÓ I L'ESTALVI EN LA JUBILACIÓ

Una de les variables que hem de tenir en compte a l'hora de planificar la jubilació i d'estalviar és la inflació.

La inflació és l'alça continuada del nivell general de preus, és a dir, l'increment continuat dels preus de bens i serveis que consumim.

Per mesurar l'evolució dels preus s'utilitza el IPC (Índex de Preu al Consum), que mesura la evolució d'un conjunt de bens i serveis representatius del consum d'una família mitjana en Espanya, es nombrada " el cistell de la compra".

En la pràctica, l'augment dels preus, suposa que els nostres estalvis perdin capacitat de compra, o sigui que amb el pas del temps i amb la mateixa quantitat de diners podem comprar menys productes. A conseqüència de calcular la rendibilitat real d'una inversió hem de tenir en compte la inflació existent en cada moment. La inflació redueix notablement la rendibilitat real de les inversions realitzades, i a conseqüència l'estalvi acumulat a la jubilació.

Per tant, per evitar l'impacte de la inflació en els nostres estalvis hem de tractar d'aconseguir que els nostres estalvis no perdin poder adquisitiu. Una forma d'aconseguir que els nostres estalvis no perdin poder de compra anys darrera any, es aconseguir que la rendibilitat dels estalvis sigui superior o al menys igual a la inflació.

En el mateix sentit si volem que les nostres aportacions a plans de pensions o altres productes d'estalvi no perdin poder adquisitiu és convenient incrementar les aportacions tots els anys al mateix ritme que la inflació.

14. COM INFLUEIX LA MATERNITAT EN LA QUANTIA DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ

Des de el mes de gener del 2016, les dones que excedeixen a les pensions de jubilació, s'han vist incrementades la quantia de la seva prestació en funció dels fills que han tingut. Tot i que aquest es el principal efecte de la maternitat en el import de la pensió també hi ha altres conseqüències.

La finalitat de aquest complement es premiar a les dones per la seva aportació demogràfica a la Seguretat Social.

Requisits de complement

- Se li dona el complement a aquelles dones que han estat mares de, al menys, dos fills.
- Ni ha prou en que el fill neixi i sigui inscrit en el registre civil, és a dir, que sobrevisqui més de 24 hores.
- Per accedir al dret es compten tant fills naturals com els adoptius.

Quantia en la que s'amplia la prestació

- El import de la pensió s'eleva en un percentatge que depèn del número de fills.
- Si la pensionista ha tingut dos fills, el seu valor es veurà incrementat un 5%
- Si la pensionista ha tingut tres fills, el seu valor es veurà incrementat un 10%
- Per últim, si has tingut quatre o més fills, l'import s'incrementarà en un 15%

Limitació de les beneficiaries

- No se'ls hi ha concedit aquest complement a les dones que han accedit a les pensions a partir del gener del 2016.
- Tampoc es reconeix la contribució de les mares que només han tingut un fill.
- No es permet l'accés al dret, quan es tracta d'una pensió de jubilació.

Normes especials aplicables al complement

- Pensions que superin el límit màxim:** si la pensió de la dona superés la quantia de la pensió màxima establerta, la suma de tal pensió i el complement de maternitat no podrà superar el límit màxim i el que correspongui al 50% del complement.
- Pensions que conjuntament amb el complement superen el límit màxim:** la dona tindrà dret a rebre fins la pensió màxima més el 50% del complement que excedeixi el límit.
- Pensions que no arriben a la pensió mínima:** Si la pensió reconeguda inicialment no arriba a la mínima deixada per a aquest any, se li aplicarà el complement mínim per a arribar a la pensió mínima legal que vindrà afegida des de la central de "Pressupostos Generals de l'Estat" i se li afegirà el nou complement per maternitat.
- Si hi ha concurrència de pensions:** tan sols es reconeixerà el complement per fill a una de les pensions de la beneficiaria. Se li aplicarà en la pensió que resulti més favorable. Si concorre una pensió de jubilació amb una pensió de viduïtat, sempre s'aplicarà a la primera.

Altres implicacions indirectes de la maternitat: els períodes cotitzats.

Com que les cotitzacions determinen el percentatge aplicable a la base reguladora, a més contribució, major en serà l'import de la prestació, de manera que totes les cotitzacions reconegudes per maternitat influeixen a lo rebut.

En primer lloc, es reconeixen períodes de cotització assimilats al part de la treballadora sol·licitant de la pensió. Aquest dret només es reconeix a la mare. En concret, es concedeixen 112 dies de cotització per cada part d'un sol fill i 14 més per cada fill a partir del segon en cas de ser múltiples. Sempre que durant aquest temps no existeixin cotitzacions.

Compatible amb aquestes cotitzacions son les reconegudes com a beneficis per cuidar als seus fills. Aquest dret es pot reconèixer a qualsevol dels progenitors, encara que tenen preferència les mares. S'adquireixen en supòsits en què es va deixar de treballar a causa del naixement dels fills

Per l'altre costat, s'entenen com a cotitzadors els períodes d'excedència per cuidar del fill i es reconeix cotitzat a temps complert els dos primers anys de la reducció de jornada per idèntic motiu

15. ESTANT PARAT ES COTITZA TAMBÉ PER LA JUBILACIÓ?

L'obligació de cotitzar neix amb la presentació de serveis del treballador. Aquest ha de quedar-se en certes situacions, sent una d'elles la de pocs llocs de treballs. En les pròximes línies t'explicaré en que consisteix la obligació de cotitzar durant la situació d'atur.

15.1. L'obligació de cotitzar en el Règim General de la Seguretat Social

L'obligació de cotitzar neix amb la prestació del treball. Aquesta obligació es manté durant el període en què el treballador es trobi d'alta en el Règim General de la Seguretat Social o presti els seus serveis, encara que aquests siguin de caràcter discontinu

Aquest deure de cotitzar roman en la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa, en la de maternitat i paternitat, en la de risc durant l'embaràs i en la de risc durant la lactància natural, així com en les situacions assimilades a la d'alta.

La situació legal de desocupació total durant la qual el treballador percep la prestació per desocupació és assimilada a la d'alta.

15.2. L'obligació de cotitzar durant la situació d'aturat.

La Llei General de la Seguretat Social estableix que durant el període de percepció de la prestació per desocupació, l'entitat gestora, això és, el Servei Públic d'Ocupació Estatal, ingressa les cotitzacions corresponents a la Seguretat Social.

El Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) assumeix l'aportació empresarial i descompta de la quantia de la prestació l'aportació que correspon al treballador.

Fins a l'any 2012, durant la percepció de la prestació per desocupació, l'aportació corresponent del treballador a la Seguretat Social es reduïa en un 35%, que era abonat per l'entitat gestora.

S'ha de tenir present que no hi ha obligació de cotitzar per desocupació, accident de treball i malaltia professional (contingències professionals), Fons de Garantia Salarial i formació professional.

Pel que fa a la base de cotització, és la base reguladora de la prestació per desocupació. És la mitjana de la base per la qual s'ha cotitzat per desocupació durant els últims 180 dies en el període dels 6 anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar.

En els casos d'atur parcial o treball a temps parcial:

En els casos d'atur parcial o treball a temps parcial, la base per la qual s'ha de cotitzar es redueix en proporció a la disminució de la jornada o de la quantia de la prestació.

En els casos de reducció de jornada o suspensió del contracte de treball:

En els supòsits de reducció de jornada o de suspensió del contracte de treball, la Llei General de la Seguretat Social estableix que l'empresa ingressarà l'aportació que li correspongui, i el Servei Públic d'Ocupació Estatal ingressarà únicament l'aportació del treballador.

Durant la percepció de la prestació per desocupació per suspensió temporal del contracte de treball o per reducció temporal de jornada, ja sigui per decisió de l'empresari o en virtut de resolució judicial adoptada al si d'un procediment concursal, la base de cotització és la següent :

La base de cotització serà l'equivalent a la mitjana de les bases dels últims sis mesos d'ocupació cotitzada, per contingències comunes i per contingències d'accidents de treball i malalties professionals, anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació legal de cotitzar.

En aquests casos de reducció de jornada o suspensió del contracte de treball, es manté l'obligació de cotitzar per part de l'empresari, ja que la relació laboral no s'extingeix en aquests supòsits

16. ES POT EXPORTAR LA PRESTACIÓ D'ATURAT A UN ALTRE PAÍS?

16.1 Suspensió de la prestació en cas de trasllat o estància

Es suspenen les prestacions quan el treballador es trasllada al estranger per buscar treball, realitzar un treball o per perfeccionament professional o participar en accions de cooperació internacional per un període inferior als 12 mesos.

També es suspendrà el dret, amb independència a la seva finalitat, quan la estància sigui inferior als 90 dies en cada any natural, comptabilitzant tots els dies amb independència de que es tracti de dies continuats o no.

En ambdós casos, s'exigeix la comunicació prèvia de la sortida (tant en un suposat trasllat com de instància) amb l'interès d'obtenir l'autorització de la entitat gestora competent.

Si la sortida a l'estranger es menor de 15 dies no és considera ni estància, ni trasllat, de manera que no es suspendrà la prestació.

Si, en l'altre extrem, la estància dura més de 90 dies o el trasllat més de 12 mesos, els beneficiaris perdran el seu dret.

16.2. S'incompleix el principi de llibertat de circulació dels treballadors?

Un dels principis bàsics de la Unió Europea és el principi de lliure circulació de treballadors, el que significa que els ciutadans de qualsevol país de la UE puguin obtenir un treball en les mateixes prestacions que els nacionals del seu país, sense res que ho condicioni.

Des d'aquest punt de vista, sembla que es pugui permetre que el treballador es mogui d'un estat a un altre amb la finalitat de buscar un lloc de treball adequat o per obtenir accions de perfeccionament professional.

Com s'ha assenyalat, la regla general és la suspensió de la prestació per aturats quan el beneficiari es traslladi al estranger per buscar un treball. Si s'aplica aquesta regla de forma estricta, s'estaria impedit la llibertat de circulació dels treballadors que tindran un important impediment a l'hora de accedir a la sortida d'Espanya. Això és, la pèrdua del seu mitjà de vida impedirà la seva mobilitat.

Per impedir aquests afectes, existeixen certs supòsits en els que es permet l'exportació de la prestació al estranger amb l'objectiu de buscar treball a un altre país de la Unió Europea, sense que es produeixi la suspensió del benefici.

16.3. Quins requisits s'ha de complir perquè no es suspengui el dret?

En primer lloc, el beneficiari tindrà que sol·licitar l'autorització a l'entitat gestora. Aquesta petició es realitzarà prèviament avanç de la sortida.

Per l'altre banda, es precisa que el sol·licitant porti inscrit com a demandant d'algun treball un mínim de 4 setmanes. En determinat mode, es busca que l'aturat ja hagi buscat un lloc de treball a Espanya en aquest període.

16.4. A quins països pots exportar la prestació per aturat i durant quant de temps?

No només es permet la sortida a països de la Unió Europea, sinó també a altres estats d'Europa. La duració de la sortida depèn del país en concret de destí:

- a) A Islàndia, Liechtenstein, Noruega o Suïza, es permet un màxim de 3 mesos
- b) A Portugal durant tot el temps que quedi pendent per gaudir de la prestació. De tal manera que després de les primeres 4 setmanes, ja es pot obtenir tota la prestació de l'estat.
- c) A qualsevol altre país de la Unió Europea, es pot exportar el dret de 3 mesos, els quals es poden prolongar durant uns altres tres més.

17. ELS ESPORTISTES PROFESSIONALS ES CONSIDEREN TREBALLADORS AUTÒNOMS?

Des de l'any 2003, els esportistes amb una relació laboral especial d'esportista professional es troben inclosos en el Règim General de la Seguretat Social.

17.1. Quin tipus d'esportistes entenem que tenen una relació laboral especial d'esportista professional?

La norma que regula la relació laboral especial entén per esportista professional, qui, amb virtut d'una relació establerta amb caràcter regular, es dedica voluntàriament a la pràctica de l'esport pel la seu compte o dins d'un àmbit d'organització i direcció d'un club o entitat esportiva a canvi d'una retribució.

L'esportista professional, conforme el concepte utilitzat per la norma, es defineix en virtut d'una sèrie de requisits que han de passar: voluntarietat, retribució, alienitat, dependència i regularitat en la practica d'esports.

a) Voluntarietat

L'esportista professional ha de prestar els seus serveis de manera voluntària. Aquest requisit, en determinades ocasions, es presta a una certa modulació, donat el cas de la participació de l'esportista en la selecció nacional.

La Llei de l'Esport estableix que és obligació de l'esportista assistir a la convocatòria de la selecció nacional per la participació en competicions de caràcter internacional, o per la preparació.

Les societats anònimes esportives i la resta de clubs esportius, amb l'objectiu de formar la selecció nacional, han de posar a disposició de la Federació espanyola que correspongui, els membres del seu equip esportiu.

b) Retribució

L'esportista professional presta els seus serveis a canvi d'una remuneració. Aquest requisit permet diferenciar a l'esportista professional de l'esportista aficionat o de l'amateur.

c) Dependència

L'esportista ha de fer serveis dins del àmbit d'organització i direcció d'un club o entitat esportiva. Es a dir, trobar-se lligat a les ordres i instruccions indicades per el club o entitat esportiva (per exemple, respecte als entrenaments, tenir cura de la forma física, participació en competicions oficials, etc.).

Des de l'àmbit acadèmic, es sosté la dependència que passa si l'esportista assisteix a la competició representant al club o l'entitat esportiva i no a nivell individual.

L'atletisme, la boxa, el tenis o el motociclisme, entre d'altres, son considerats com a activitats esportives de caràcter individual. En aquests casos, no es té en compte que l'esportista participa en representació d'un club o entitat esportiva.

d) Alienitat

A l'esportista professional, l'alienitat es tradueix, per un costat, en que el club o entitat esportiva es serveix de la prestació de l'esportista(per exemple, en la venda d'entrades) i, per l'altre costat, l'esportista rep la seva remuneració independentment dels resultats que obtingui el club o entitat esportiva.

Al igual passa en el requisit de la dependència, l'alienitat es dona en cas que l'esportista assisteixi a competicions representant al club o entitat esportiva i no a títol individual.

e) Regularitat en la pràctica esportiva

La relació laboral d'esportistes professionals no compren les actuacions aïllades d'un esportista per a un empresari o organitzador de espectacles públics.

De aquesta manera, els esportistes com un jugador de golf, un tenista, o un boxejador, que presten el seu servei de forma eventual, no es troben en l'àmbit de la relació laboral especial d'esportistes professionals.

17.2. L'esportista com a treballador autònom

Com a conclusió podem dir que tots aquells esportistes que no compleixin el requisits explicats anteriorment, podran ser considerats com a treballadors autònoms. Si n'és donat el cas, es podran trobar inclosos al Règim Especial de Treballadors Autònoms.

18. PROPOSICIÓ DE LLEI DE CREACIÓ DE L'AGÈNCIA CATALANA DE PROTECCIÓ SOCIAL

18.1. Objectiu

Aquesta Llei té per objecte la creació de l'Agència Catalana de Protecció Social i la determinació de la seva composició, organització i funcions.

18.2 Naturalesa jurídica

- 1- L'Agència Catalana de Protecció Social, es configura com un organisme autònom de caràcter administratiu, amb personalitat jurídica pròpia, capacitat d'obrar i d'organitzar-se per a dur a terme les funcions que li són pròpies, que actua amb plena autonomia pressupostària i funcional.
- 2- L'Agència Catalana de protecció Social es regeix per aquesta Llei, pel seu Estatut, per les altres disposicions que la despleguen, per la legislació reguladora de les entitats que conformen en sector públic de la Generalitat de Catalunya i per les normes generals de dret públic.
- 3- L'Agència Catalana de Protecció Social gaudeix de la reserva de nom i dels beneficis, excepcions i franquícies de qualsevol naturalesa que la legislació atribueixi a les entitats públiques responsables de la protecció social.
- 4- L'Agència Catalana de Protecció Social s'adscriu al Departament de la Generalitat de Catalunya que sigui competent en matèria de protecció social, que s'encarregarà de la vigilància i tutela del seu funcionament.

18.3. Funcions

Les funcions de l'Agència Catalana de Protecció Social són les següents:

- a) El desplegament operatiu del sistema de protecció social català, entès com el conjunt d'elements vinculats a la protecció social que siguin competència de la Generalitat de Catalunya.
- b) La gestió centralitzada de totes les prestacions que integren els instruments de protecció social que, en cada moment, siguin competència de la Generalitat així com els que l'hi siguin atribuïdes per aquesta Llei, sense perjudici de les funcions prescriptores dels diferents ens i Departaments de la Generalitat de Catalunya amb competència material en els diferents vessants de la protecció social.
- c) L'organització i la gestió dels recursos que integren el sistema de serveis socials així com aquells que en el futur li siguin atribuïts.
- d) La relació amb organismes equivalents i altres administracions públiques per a la col·laboració mútua, i la gestió d'aquelles prestacions en les que calgui tenir en compte canvis de residència, o períodes de carència o d'acreditació transcorreguts en altres contrades.
- e) Fomentar, en col·laboració amb els organismes responsables, centres de recerca, universitats i altres organitzacions especialitzades, la recerca i la formació en matèria de protecció social.
- f) Proporcionar suport tècnic als estudis, projectes i propostes normatives que millorin l'extensió o l'eficiència dels nivells de protecció social.
- g) La representació del Govern de la Generalitat de Catalunya en aquelles institucions internacionals en matèria de protecció social.

Correspondrà també a l'Agència Catalana de Protecció Social l'exercici de les funcions de recaptació de tota mena de contribucions, recursos, quotes o altres quantitats que hagin de ser pagades, tant en via ordinària com en via executiva, per conceptes relacionats amb la protecció social en el marc de les competències que tingui atribuïdes en la matèria la Generalitat de Catalunya, sense perjudici de que puguin establir-se convenis de col·laboració, o bé participar amb altres ens, per fer més recents els processos administratius recaptatoris, en especial aquells relatius a la recaptació en via executiva.

Sens perjudici de les funcions relacionades en els apartats anteriors, corresponen a l'Agència Catalana de Protecció Social totes aquelles altres funcions que el Parlament, el Govern o el departament competent en matèria de protecció social li atribueixin per mitjà dels instruments jurídics adients en cada cas.

18.4. Formes de gestió

- 1- L'Agència Catalana de Protecció Social exerceix les seves funcions per mitjà dels òrgans i unitats que la integren.
- 2- Per a l'exercici de les seves activitats l'Agència podrà formalitzar concerts, convenis, encàrrecs de gestió, o qualsevulla altre forma de gestió admesa en dret, amb altres entitats públiques o privades, sempre d'acord amb el que disposa la legislació de contractes del sector públic i la legislació específica que resulti d'aplicació.
- 3- L'Agència podrà delegar o assignar l'exercici de la competència d'execució de determinats serveis de protecció social als ens locals de Catalunya, o encarregar la gestió de determinats serveis, activitats materials o tècnics, d'acord amb el preveu la legislació de règim local de Catalunya.
- 4- L'Agència Catalana de Protecció Social dins del marc de la legislació en matèria d'organització i regim jurídic de les administracions públiques i del seu sector públic, pot complir les funcions que li atribueix la present llei i les altres que li puguin atribuir o encomanar de manera directa o indirectament mitjançant els mecanismes establerts en la normativa aplicable, en particular, participant en entitats públiques l'objecte de les quals sigui la realització d'activitats relacionades amb les funcions de l'Agència.

18.5. Principis generals d'actuació

L'Agència Catalana de Protecció Social es regeix pels principis de responsabilitat, transparència, predictibilitat, participació i dinamisme.

- a) El principi de responsabilitat es concreta en el retiment de comptes, la correcció de les errades, i de la responsabilitat de tots els funcionaris implicats governamental en la institució, que ha de ser equitativa, eficaç i eficient.
- b) El principi de transparència es concreta en la disponibilitat de la informació, que ha de ser precisa, essencial i oportuna, facilitant en tot moment l'accés a totes les persones interessades en estar informades del programa de protecció social la seva gestió. Les persones responsables de la direcció de l'Agència i de la supervisió del seu funcionament vetllaran per garantir la transparència en el procés de presa de decisions, la gestió íntegra i honesta dels recursos assignats, i la claredat i simplicitat de les normes, processos i sistemes.
- c) El principi de predictibilitat es concreta en una aplicació coherent de les normes. Els drets i deures dels ciutadans han d'estar ben definits, i les polítiques i normes han d'executar-se amb criteris constants, i amb la màxima transitorietat possible quan calgui efectuar canvis en les obligacions contributives, la configuració del dret d'accés o una prestació, o en les seves característiques i en general en els drets dels ciutadans
- d) El principi de participació es concreta en la efectiva intervenció dels agents socials i econòmics en la vigilància i la orientació de la gestió de l'Agència Catalana de Protecció social, per mitjà de la seva integració en els seus òrgans de govern, en la presa de decisions estratègiques de manera consensuada, d'un ampli accés a la informació sobre els resultats obtinguts en els diferents programes i actuacions en l'exercici de llurs funcions.
- e) El principi de dinamisme es concreta en l'adaptació permanent a les necessitats canviants de la societat, a d'integrar els canvis necessaris en el programa de protecció social i en la relació amb els beneficiaris.

18.6. Estructura orgànica

Els òrgans que integren l'estructura de l'Agència són:

- a) El president o presidenta
- b) El Conseller General
- c) El conseller Assessor
- d) El Conseller de Participació
- e) El director o directora

El Govern de la Generalitat aprovarà, mitjançant decret, els estatuts de l'Agència Catalana de Protecció social on s'establirà la seva organització interna de l'Agència en tot allò que no prevegi aquesta llei, que haurà de incloure, almenys, les funcions necessàries en relació a les següents matèries:

- Prestacions de serveis, econòmiques i tecnològiques, així com el seu règim jurídic
- Prestacions vinculades a les polítiques d'ocupació
- Suport a les unitats familiars
- Càlculs actuàrials i gestió financera
- Mitjans personals i materials
- Inspecció de serveis i relacions institucionals

18.7. El president o presidenta de l'Agència Catalana de Protecció Social

El president o presidenta de l'Agència Catalana de Protecció Social és nomenat o nomenada pel Parlament de Catalunya, per un període de cinc anys, entre persones amb ampli prestigi en àmbit de la protecció social i reconeguda honorabilitat, prèvia acreditació de la seva trajectòria professional i capacitat en la comissió parlamentària corresponent. També correspon al Parlament acordar la seva separació del càrrec, així com acceptar-ne la dimissió.

Correspon al Govern de la Generalitat proposar la persona candidata a presidir l'Agència Catalana de Protecció Social amb informe del conseller o consellera del Departament corresponent en matèria protecció social. Si un candidat o candidata no obté la confiança del Parlament de Catalunya, el Govern farà una nova proposta en el termini d'un mes.

La Presidència de l'Agència Catalana de Protecció Social és l'òrgan unipersonal de representació ordinària de l'Agència, té la consideració d'alt càrrec, ha de complir les seves funcions amb dedicació exclusiva, i està subjecte al règim d'incompatibilitats derivats d'aquesta consideració

Corresponen al president o presidenta de l'Agència les funcions següents:

- a) Exercir la més alta representació institucional de l'Agència, que podrà delegar en el director o directora.
- b) Informar el Govern i la persona titular del departament d'adscripció sobre l'activitat de l'Agència.
- c) Supervisar l'activitat de l'Agència.
- d) Presentar al Parlament de Catalunya l'informe anual de les activitats de l'Agència.
- e) Exercir la direcció superior de l'Agència i comandament superior del seu personal, sens perjudici de les funcions que corresponen al director o directora.
- f) Ésser el cap superior de tot el personal de l'Agència i resoldre els assumptes que afecten aquest personal, llevat que pertoquin al conseller o la consellera; contractar el personal laboral i nomenar els funcionaris interins de l'Agència.

- g) Presidir el Consell General, convocar-ne les sessions, fixar l'ordre del dia, dirigir les reunions i, si s'escau, dirimir els empats amb el vot de qualitat.
- h) Supervisar les actes i els certificats emesos pel Secretari, i vetllar pel compliment dels acords adoptats

El president o presidenta de l'Agència Catalana de Protecció Social té dedicació exclusiva i la condició d'alt càrrec de la Generalitat de Catalunya, assimilat al de Secretari o Secretària General, percebrà la retribució que es fixi en el pressupost, d'acord amb el que disposi l'estatut de règim intern.

18.8. El consell General

El Consell General és l'Òrgan que orienta el govern i la direcció de l'Agència Catalana de Protecció Social. El funcionament del Consell General es regeix, en tot allò no previst en la present Llei i el seu estatut de règim intern, pel que disposa la Llei de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Correspon al Consell General establir els criteris generals d'actuació de l'Agència i avaluar periòdicament els resultats obtinguts en els diferents programes de protecció social que se li hagin encomanat. En particular, són funcions del Consell General:

- a) Aprovar la memòria anual d'actuacions.
- b) Aprovar l'informe a presentar al Parlament de Catalunya.
- c) Fixar els objectius de l'Agència i aprovar el pla anual d'actuacions.
- d) Conèixer, debatre i aprovar el projecte de pressupost.
- e) Informar sobre les propostes de disposicions normatives que afectin a les competències, funcions, estructura orgànica i règim de funcionament de l'Agència.

- f) Debatre i aprovar les propostes d'actuació i els informes que s'elevin al Parlament de Catalunya o al Govern de la Generalitat
- g) Ratificar els convenis que l'Agència subscrigui amb altres entitats públiques o privades, i altres fórmules de col·laboració en què hi participi.
- h) Rebre informació del nomenament i la separació del director o directora, i exercir el control de la funció de direcció.
- i) Deliberar i informar sobre els assumptes que el president o presidenta sotmeti a la seva consideració.
- j) La resta de funcions que li atribueixi la normativa de desplegament d'aquesta Llei i la Llei de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya.

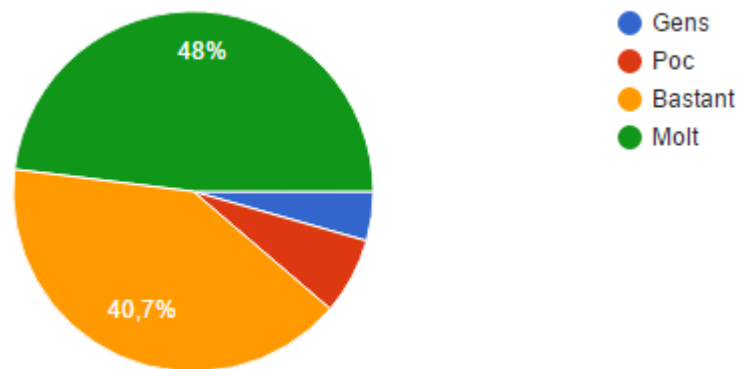
19. PART PRÀCTICA: ENQUESTA

Per la part pràctica d'aquest treball vaig realitzar una enquesta per saber com estan informats sobre les seves pensions i jubilacions i sobretot el que pensaven de tot aquest tema en general. He descobert les seves preocupacions i el que farien.

Les franges d'edat corresponents als enquestats eren les següents: de 18-25 anys (5,9%), 12 persones; de 26-35 anys, 13 persones (6,4%); de 36-45 anys, 55 persones (27%), de 46-55 anys, 99 persones (48,5%) i més de 55 anys, 25 persones (12,3%). Això fa un total de 204 persones enquestades.

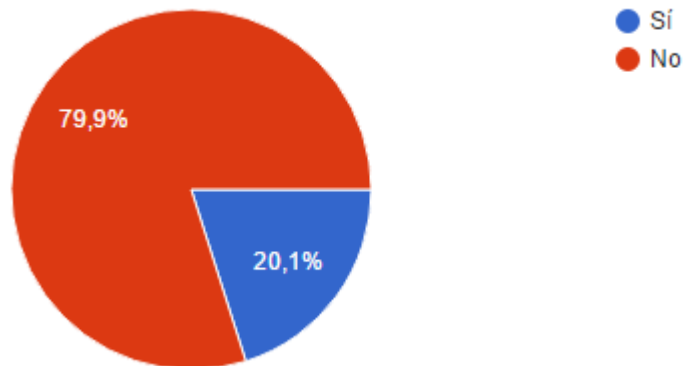
A continuació teniu les preguntes amb les pròpies respostes de cada una d'elles i amb els resultats obtinguts, seguits d'un comentari/observació.

- Pregunta 1: Fins a quin punt et preocupa el futur de les pensions públiques a Espanya? (204 respostes)



Podem veure que a la majoria de les persones els hi preocupa força el futur de les seves pensions, això vol dir que no estan segures de l'actual sistema i que no li tenen gaire confiança. Tan sols una petita majoria, l'11,3% han dit que no els preocupa.

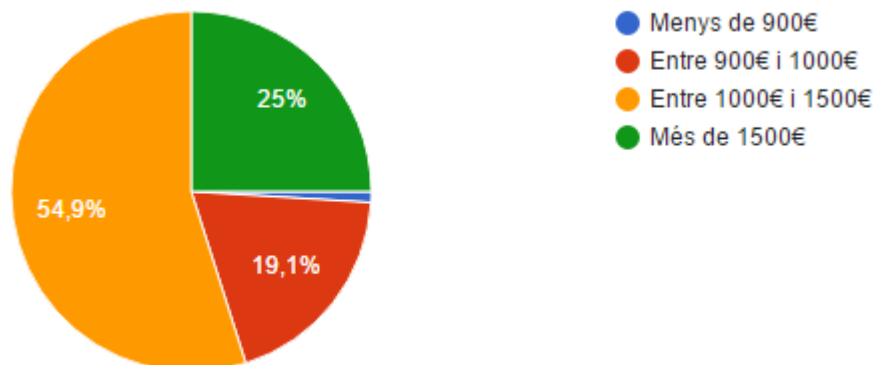
- Pregunta 2: En la teva opinió, tenint en compte tots els ingressos dels quals disposaràs, creus que podràs viure sense cap més ajuda? (204 respostes)



Vuit de cada deu habitants ens diuen que creuen que tindran manca de diners si només cobressin de la Seguretat Social. Això els porta el dubte de si els serveix per alguna cosa anar pagant cada mes, ja que igualment hauran de buscar suport d'alguna altre plataforma per afavorir els seus ingressos.

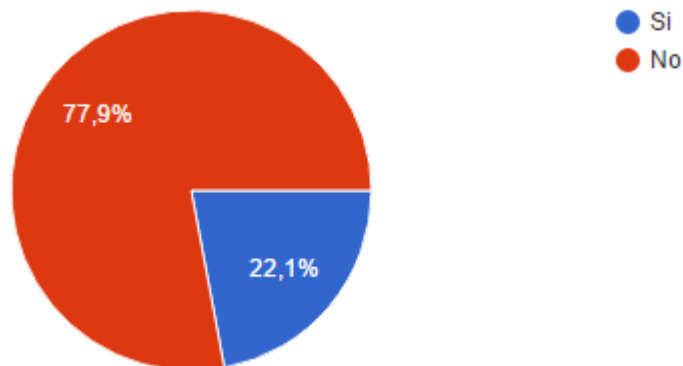
Per l'altre banda, el 20,1% han afirmat que podran viure tranquil·lament i satisfactòriament sense cap extra. Per tant tenen fe en l'actual sistema de recaptació de diners per a les pensions i per el seu futur.

- Pregunta 3: Imagina't que el mes que ve compleixes l'edat de jubilació i et jubiles. Quina quantitat d'euros creus que necessaries per viure sense gaires luxes? (204 respostes)



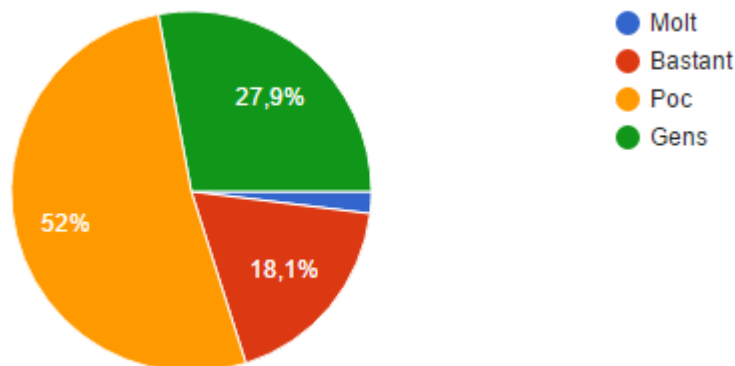
La majoria de la gent voldria cobrar entre 1000€ i 1500€ per mantenir una vida quotidiana sense dificultats i per poder viure bé. Un quart dels enquestats diuen que necessitarien més de 1500€ ja que tens moltes mes despeses en medicaments, familiars, excursions...

- Pregunta 4: Quan et jubilis, creus que arribaràs a cobrar aproximadament els diners que has indicat en la pregunta superior? (204 respostes)



El 78% no creuen en poder cobrar la xifra que han dit anteriorment. Aquí es on et tornes a formular la pregunta: val la pena pagar el que estic pagant? Perquè com surt reflectit la gent vol cobrar uns diners i no els cobrarà.

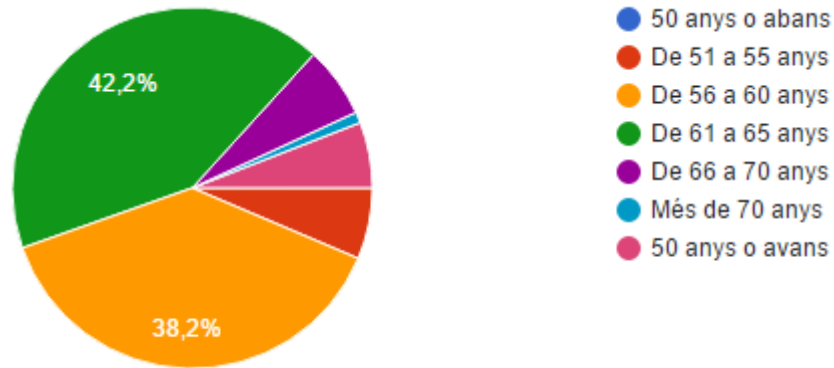
- Pregunta 5: Creus que estàs informat sobre la teva jubilació? (204 respostes)



Més del 75% de la població ens diu que no està gaire informada sobre la seva jubilació. Això demostra que l'actual sistema fa pagar als treballadors un tan per cent de diners, i que ni el mateixos que ho paguen saben on van destinats; ni si els tornaran a veure; tampoc sobre que s'han fet dels seus diners.

Però mirat d'un altre punt de vista, es pot dir que la gent no s'informa gaire sobre el tema. Ja que poden anar als bancs, entitats o senzillament per internet i buscar informació sobre el seu futur.

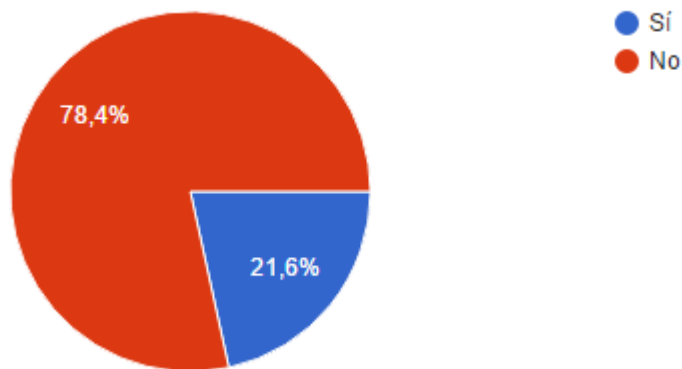
- Pregunta 6: A quina edat t'agradaria jubilar-te? (204 respostes)



Un gran tant per cent (38,2%) voldria jubilar-se entre els 56 i 60 anys. La seva filosofia és que si ja tens tots els anys mínims cotitzats, hauries de poder-te jubilar per aquesta franja d'edat, que més o menys seria en la que estaries.

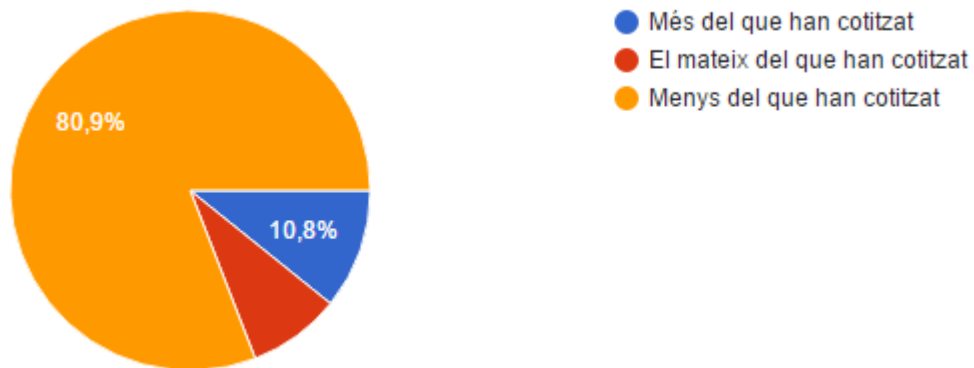
L'altre gran majoria donen suport a jubilar-se entre els 61 i 65 anys. Aquesta opció és més viable i raonable que l'anterior ja que s'acosta més a la de l'actual.

- Pregunta 7: Creus que et podràs jubilar a l'edat mencionada anteriorment? (204 respostes)



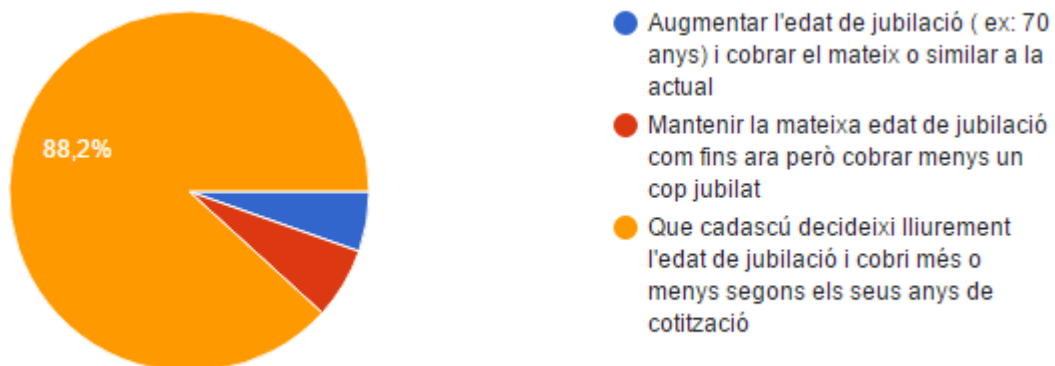
El 78,4 % afirmen que no creuen que es puguin jubilar a l'edat mencionada anteriorment. Probablement es perquè han contestat el que voldrien, però una cosa es voler i l'altre es poder. Per tant no creuen que l'estat accepti la seva proposta de jubilar-se a l'edat específica de cadascú.

- Pregunta 8: Creus que els diners que reben els jubilats fins a la seva defunció són?
(204 respostes)



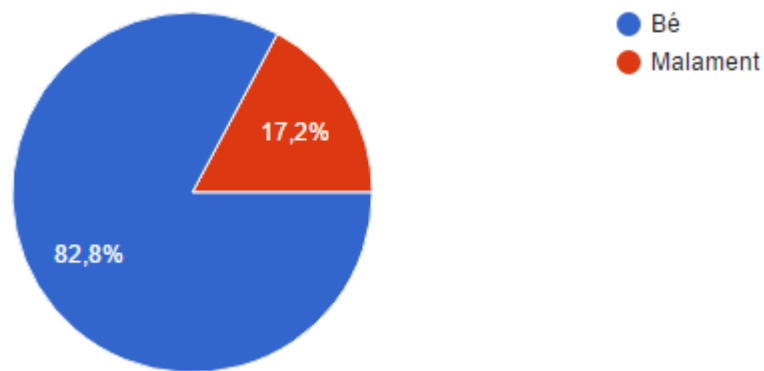
Es pot veure clarament que la majoria de les persones creu que durant tota la seva vida han pagat molt més del que rebran per la jubilació. Aquí torna a entrar en qüestió de si és bona l'organització de les pensions. Ja que la gent veu una pèrdua considerada dels seus diners, que els podria haver anat estalviant pel seu compte o gastar-los.

- Pregunta 9: A causa de l'augment de l'esperança de vida, hem de pagar les pensions dels jubilats durant més temps. Per que la seguretat social pugui suportar aquest cost, que creus mes convenient: (204 respostes)



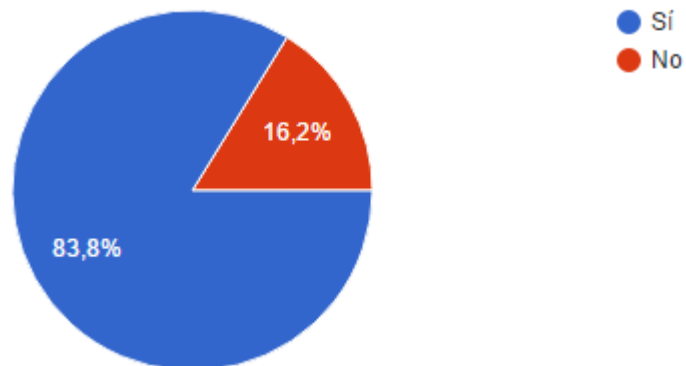
Aproximadament el 90% dona suport a la idea de que cadascú decideixi lliurement l'edat de jubilació i cobri més o menys segons els seus anys de cotització. Si es donés el cas, tu en series responsable de la teva decisió de treballar més i cobrar més o treballar menys i cobrar menys, per tant, tu ho triaries i sempre faries el que volguessis o t'anés bé en aquell precís moment.

- Pregunta 10: Què et semblaria si cada treballador tingués el seu propi compte i allà s'anés acumulant les seves cotitzacions al llarg de la seva vida laboral i que la pensió es calculés en funció de l'acumulat en aquest compte individual? (204 respostes)



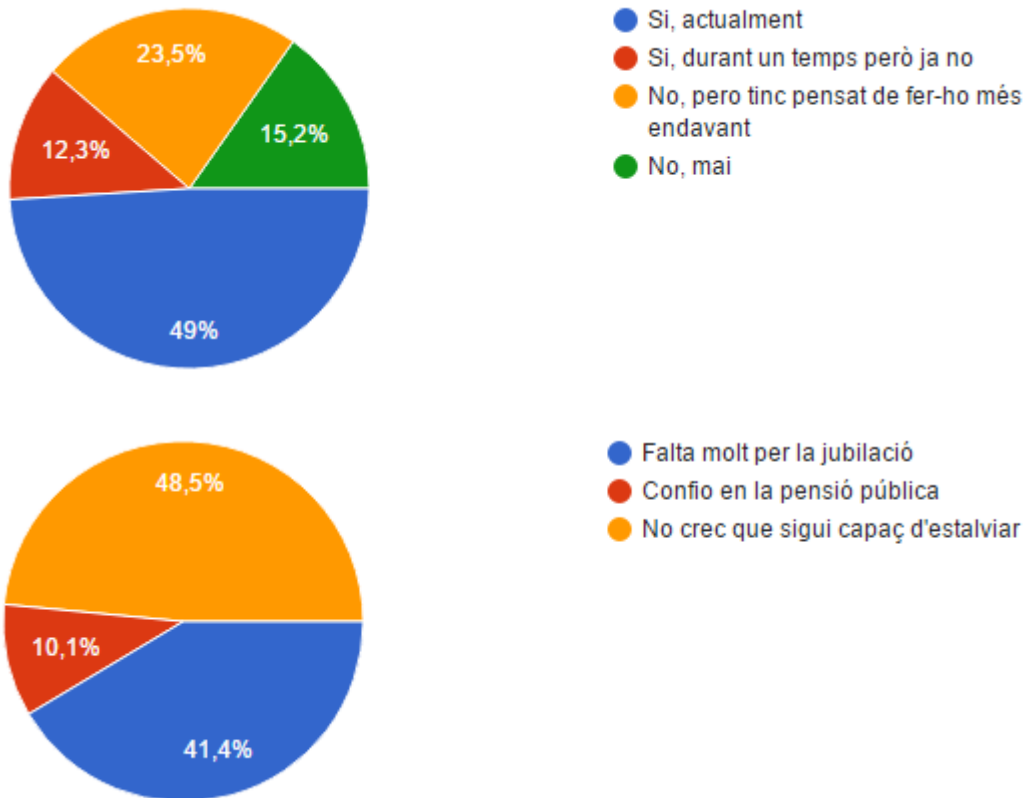
Al 82,8% dels enquestats els sembla bé la idea proposada. Això explica que donat el cas de que un treballador hagi cotitzat molts més anys que un altre, doncs el que més anys ha estat treballant, seria lògic que pogués cobrar molt més que l'altre, ja que li han retingut molts més diners. I al tenir els diners en el seu compte individual, ningú els hi ha tocat i són per ell per quan sigui gran i li arribi el moment de jubilar-se.

- Pregunta 11: Consideres aconsellable que cadascú tingui un estalvi per complementar la seva jubilació de la Seguretat Social? (204 respostes)



La gran majoria no confia de poder viure amb bones condicions només amb les pagues de la jubilació i per això aconsellen que es tingui un estalvi complementari que l'ajudi econòmicament.

- Pregunta 12: Has començat a estalviar d'alguna manera per la teva jubilació? En cas de no, quin n'és el principal motiu? (204 respostes) (99 respostes)



Com veiem en els dos gràfics anteriors, el 49% han començat a estalviar, i actualment ho segueixen fent. Per hem de tenir en compte que aquesta enquesta el 48,5% estan entre els 46-55 anys, que es una edat força normal on es comença a estalviar.

El 23,5% té pensat de fer-ho més endavant, per tant ja esta pendent de necessitar uns estalvis per complementar la seva jubilació. I un 15,2% mai ha estalviat. La majoria de la gent que ha dit que no, es basa en que li falta molt per a la seva jubilació, o que no es creu capaç d'estalviar. En ambdós casos hi ha predisposició a fer-ho, i que com mes aviat comencis, més diners tindràs.

Per acabar hem de recordar que el 10,1% de la gent que no ha estalviat, es perquè confia plenament amb la pensió pública i que creu que en farà més que suficient amb els diners de la jubilació atorgats mensualment.

20. CONCLUSIONS

Les conclusions d'aquest treball es podrien definir en una sola paraula : **incertesa**.

La gent en general no en sap gaire del tema, però pel contrari se'n parla molt. Tothom vol canviar la manera de fer-ho, l'organització... Tal i com mostro en el treball darrera les retencions mensuals que es fan a les nòmines dels treballadors, hi ha una gran organització i un conjunt de lleis que ens ajuden a pagar les pensions, però no sempre de la manera més adient.

En la meva opinió necessitem més cotitzants joves degut a que la piràmide de població s'està invertint. Cada vegada hi ha més gent gran cobrant la jubilació i menys gent jove que cotitzi per poder pagar aquestes prestacions.

Entre tots ens hem d'ajudar per sortir endavant, i cadascú de nosaltres aportar-hi el nostre petit gra de sorra. No es val deixar-ho estar tot, i dir que no funciona res. Si tothom fes el que ha de fer, tot canviaria, aniríem molt millor. Per tant hem de començar per nosaltres mateixos. Cotitzem, ajudem a les persones que han estat treballant tota la seva vida per no deixar-los sense jubilació. I així anar fent. Els nostres fills ens pagaran els diners de nosaltres, tal i com fem nosaltres als nostres pares. Es tot una cadena, no podem fallar. Si es trenca per algun dels costats costarà molt tornar-la a formar i crear-ne una de nova.

21. BIBLIOGRAFIA

Aquest treball ha estat la major part creat gràcies a la següent pàgina web:

- www.jubilaciondefuturo.es

I també gràcies a la documentació donada del Parlament de Catalunya del pdf de la proposta de la nova llei per una futura agència catalana

22. AGRAÏMENTS

- Natalia Figueres i Pagès: actual diputada del parlament de Catalunya representant de Junts pel Si
- Èlia Borràs: actual treballadora de la seguretat social