

Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva

Comentarios al Informe España 2050

SEPTIEMBRE 2021

FUNDACIÓN FIDE
GRUPO DE TRABAJO ESPAÑA 2050
thinkfide.com

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

Índice de contenidos

1. Diagnóstico.....	2
2. Integrantes.....	15
3. Agradecimientos.....	15
4. FIDE.....	16
5. Bibliografía y lecturas recomendadas.....	17

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

1. Diagnóstico

A. Resumen

El aumento de la longevidad ha sido el gran triunfo en el desarrollo de la humanidad en los últimos 150 años.

Pero también son muchos los retos pendientes a nuestra sociedad que nos plantea la longevidad para las próximas tres décadas, nos exige cambios y ajustes en todos los ámbitos de la vida: sociales, económicos, culturales y personales, y estos cambios necesarios no se pueden postergar por más tiempo.

Si este aumento de la esperanza de vida, lo es de forma activa o pasiva, en buena o mala salud, para unos pocos o para todos, es una cuestión crucial para el futuro del conjunto de nuestra sociedad.

Aunque mencionado en los capítulos de mercado laboral y productividad del estudio España 2050, la mejor garantía de las pensiones futuras es el empleo: un empleo de calidad que trate de evitar la precariedad y dualidad actual en el mercado de trabajo, lo contrario generará desigualdad social y desmoralización colectiva poniendo en riesgo lo logrado con nuestro estado de bienestar.

En relación a este Desafío # 5, coincidimos y destacamos el mérito de todas las propuestas puestas de manifiesto en el documento España 2050.

A este respecto, la mayor esperanza de vida obliga a adecuar los sistemas de protección a una nueva realidad demográfica, incorporando medidas de mayor calado a las adoptadas hasta la fecha: prolongar la vida activa durante más años, eliminando restricciones todavía existentes; avanzar hacia la compatibilidad entre trabajo y pensión; reforzar la protección con una verdadera oferta de Previsión Social Complementaria; y mejorar la información sobre los desafíos del sistema y las alternativas disponibles, son algunos de los elementos que incidirían notablemente en la consecución de nuestros objetivos colectivos.

Es nuestro deseo aportar propuestas y comentarios al informe España 2050 con la intención de enriquecer el mismo con visiones y referencias complementarias.

NOTA:

SUGERENCIA DE EDICIÓN: En las notas al pie hay mucha información útil que ayuda a entender algunos contenidos concretos del texto principal, por lo que en futuras ediciones tal vez sería conveniente (dado que los retos se pueden analizar de forma independiente) que las notas correspondientes a cada capítulo estuvieran al final del mismo para facilitar la lectura.

Grupo de Trabajo España 2050
Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva

B. Aciertos

- **Página 203. Párrafo 1**

Se afirma que la mejora de la supervivencia no ha sido igual para todos los grupos de población.

Consideramos importante ampliar con más detalle en el texto esta afirmación, en especial en lo que se refiere a que la mejora de supervivencia ha venido de la mano del aumento de la desigualdad en los grupos de mayor edad.

Así mismo, sería conveniente ampliar y conocer la relación entre factores explicativos de la longevidad: género, esperanza de vida en buena salud, nivel educativo y nivel de renta.

En especial, sería relevante incidir en la diferencia existente entre hombres y mujeres, es una realidad que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor (tanto al nacer como a los 65 años) y además en el caso de España se encuentran entre las más altas de la UE27 y de la OCDE **vida** y estableciendo las debidas excepciones por razón de actividad y salud del trabajador.

La jubilación debe ser siempre un derecho de los trabajadores y no una obligación.

Se propone la eliminación de toda discriminación por razón de edad en los convenios colectivos.¹

Sería necesario analizar las relaciones entre una sociedad más longeva y los otros cinco grandes desafíos contemplados en otras partes del documento España 2050:

- El cambio climático
 - La lucha contra las desigualdades
 - Los retos tecnológicos y digitales
 - La formación
 - La productividad y el empleo
- **Página 211. Párrafo 3**
 - **Facilitar el empleo a las personas a las que les gustaría seguir trabajando**

La realidad española constata una **alta cifra de paro de larga duración** en la población de más de 55 años y la **escasísima probabilidad de encontrar un puesto de trabajo** a partir de esa edad.

¹ Pensiones. Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021: <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

De acuerdo con los datos del INE, el 59,2% de los parados mayores de 55 años son parados de larga duración, subiendo la cifra hasta el 61,9% en el caso de las mujeres españolas.

Habría que profundizar en la comparación de la estructura educativa y mercado laboral entre países, para de esta forma identificar qué sería necesario en términos formativos y culturales para alcanzar las tasas de participación de países del norte de Europa.

- **Incentivos a las personas que desean seguir trabajando**

Consideramos que las empresas deben desarrollar programas específicos para los empleados de más de 55 años de edad que les **preparen para una transformación profesional** y personal. Todo ello les permitiría una **transición suave de la vida activa a la vida en jubilación** en un futuro más o menos cercano.

Los empleados deberían disponer de adaptación de sus funciones y de esta forma que el empleado pueda continuar aportando su experiencia y transmitiendo a otras generaciones dentro de su organización su conocimiento y, de forma agregada, aportar valor a la sociedad en su conjunto.

- **Página 211. Párrafo 2**

Tasa de actividad de entre mayores

Se propone incorporar la necesidad de que las empresas identifiquen y gestionen el envejecimiento de sus plantillas con carácter prioritario.

Para ello deberán implementar políticas de capital humano que: faciliten la adaptación de funciones y condiciones de trabajo; la transferencia de conocimiento entre diferentes generaciones; incorporación de beneficios sociales que favorezcan de manera voluntaria la prolongación de la vida laboral; nuevas formas de flexibilidad temporal y geográfica; así como proporcionar asesoramiento para la planificación financiera de los empleados en los años previos a la jubilación².

- **Página 211. Párrafo 3**

Proponemos incorporar nota 53 al texto

Las razones que se exponen en la nota 53 deberían formar parte del texto.

La falta de información sobre las diferentes figuras de jubilación, o la complejidad de las mismas, impide el empleo óptimo de las alternativas

² Referencias bibliográficas: <https://fundacionmutualidadabogacia.org/recursos/el-envejecimiento-como-riesgo-empresarial/>

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

contractuales en vigor³.

I. Aumento del gasto público en pensiones

• **Página 212. Párrafo 6**

Tasa de sustitución

Es lo deseable que la tasa de sustitución se aproxime al 100% del último salario apoyado en los tres pilares del sistema y en función de la capacidad de ahorro de las personas.

En nuestro país mayoritariamente se apoya únicamente en el pilar público (Pilar 1) y, adicionalmente, presenta una gran singularidad en el caso de los trabajadores autónomos.

Es importante que las empresas que apuesten decididamente por los planes de empleo empresarial (Pilar 2) y también actuar sobre la cultura financiera de los ciudadanos para mejorar su pensión mediante sistemas complementarios de ahorro privado (Pilar 3).

Contar con incentivos legales (fiscalidad) que ahora no existen o son insuficientes, es fundamental.⁴⁵

• **Página 213. Párrafo 2**

Financiación.

³ Ver Propuesta 7 en Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021: <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

⁴ Estudio sobre equidad actuarial

<https://www.actuarios.org/wp-content/uploads/2020/09/Informe-IAE-sobre-el-Factor-de-Equidad-Actuarial-del-Sistema-Contributivo-de-Pensiones-de-Espana.pdf>

<https://www.oecd.org/finance/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2021.pdf>

⁵ Las diferencias en los tipos de sistemas de pensiones son relevantes en la comparación.

En el caso de Canadá, Irlanda y Reino Unido, se trata de países donde sus sistemas de pensiones son de tipo asistencial donde se garantiza una pensión básica y donde tienden a tener más desarrollados los sistemas de pensiones de empleo o está más generalizado el uso de los planes de pensiones privados.

En el caso de países donde sus sistemas de pensiones son contributivos, es decir hay una correspondencia entre las cotizaciones realizadas y la pensión devengada, como en España, el gasto público en pensiones es superior.

Se pueden consultar las diferencias entre países y sistemas contributivo y asistencial en:

Conde-Ruiz, J. I. y C. I. González (2018). Modelo de pensiones europeo: ¿Bismarck o Beveridge?. Documento de Trabajo - 2018/01. Fedea. <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2018/dt2018-01.pdf>

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

Es preciso que se separe la financiación de las prestaciones contributivas y no contributivas, tal y como se ha anunciado en las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo.

Los incentivos de empleo deberían soportarse por los PGE.

- **Página 214. Párrafo 2**

Gasto sanitario en España

Constatamos el aumento en la última década del **porcentaje de población que tiene seguro privado complementariamente al sistema público de salud.**

En todo caso, es conveniente recordar que todo lo que se **invierta en envejecimiento activo y vida saludable** revierte en reducción de costes sanitarios en el futuro.

- **Página 214. Párrafo 3**

Cuidados de larga duración

Aconsejamos se promuevan estudios al respecto en nuestro país y **que la variable esperanza de vida en buena salud se incorpore como un nuevo objetivo con su indicador correspondiente**, para que sea conocido y diferenciado de la esperanza de vida al nacer.

Es relevante **el efecto que esta información podría generar en la sociedad y en los comportamientos individuales.** La información y formación en hábitos saludables de vida es fundamental para incidir positivamente en esta variable.⁶⁷

- **Página 204. Párrafo 1**

Hemos logrado un magnífico **Sistema Nacional de Salud** que debe **ampliarse y optimizarse con unos servicios homogéneos y en todos los niveles** (especialmente atención primaria y los servicios de gerontología y geriatría) **para todo el territorio nacional**, contemplando también la medicina preventiva y predictiva.

C. Nuestras propuestas a los desafíos pendientes - Omisiones y discrepancias

- **Página 206. Párrafo 1**

⁶ Podría ser una referencia el informe de la House of Lords Science and Technology Select Committee **Aging: Science, Technology and Healthy Living** <https://committees.parliament.uk/publications/4286/documents/43456/default/>

⁷ Datos sobre esperanza de vida al nacer y a los 65 años en buena salud https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthy_life_years_statistics pe

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

Perfeccionar la adecuación de los servicios sanitarios y su coordinación entre las diferentes Administraciones evitando la ineficiencia.⁸

- **Página 210. Párrafo 2**

Desarrollar una nueva economía de la inclusión, es decir, una sociedad adaptada a la nueva realidad de una población envejecida. Además de mercado laboral, pensiones, salud y cuidados, también aspectos éticos, adaptación regulatoria, protección de los derechos de los mayores, adaptación del entorno (conectividad, movilidad, habitabilidad), ocio, consumo, ahorro, etc.

Desarrollo de una Ley que evite la discriminación por razón de edad en el empleo.

En España, la discriminación por razón de edad no se recoge expresamente en la Constitución española, pero se infiere del segundo párrafo del artículo 14 ("o cualquier otra condición o circunstancia personal o social") de acuerdo con la STC 184/1993.

Dado el progresivo envejecimiento de la población, **se precisa dar un paso más y regular las situaciones por ley**, al igual que ya se hizo con la discriminación por razón de género (Ley Orgánica 3/2007), para la discriminación por razón de edad, incidiendo en la promoción de la igualdad de oportunidades y poniendo especial énfasis en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, sirve de ejemplo la normativa estatal americana sobre discriminación por razón de edad en el empleo, que protege a los trabajadores de mayor edad tanto en los procesos de selección como a una vez contratados. The Age Discrimination in Employment Act of 1967⁹.

II. Adaptación del ciclo laboral al aumento de la longevidad

- **Página 209. Párrafo 2**

⁸ <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-articulo-asistencia-geriatrica-comunidad-madrid-13006108>

⁹ La edad se reconoce como una forma de discriminación en diversos instrumentos internacionales, por ejemplo, la Recomendación núm. 162 de la OIT de 1980 sobre los trabajadores de edad (núm. 162), que promueve la implantación de las condiciones precisas para un trabajo decente a las personas trabajadoras de mayor edad, destacado su alegato a favor de la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores mayores de 50 años en relación a la formación profesional, la seguridad en el empleo y el desarrollo de su carrera profesional, así como la necesidad de adoptar medidas que garanticen un sistema adecuado de transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, de forma que el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente. Posteriormente, en 2008, se completa con la ficha informativa "[Conditions of work and employment: Issues for older worker](#)", donde se incide en las ventajas de contratar a trabajadores con experiencia con el fin de que compartan sus conocimientos con los más jóvenes.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva

La edad de jubilación

Puntualizamos que **la edad de jubilación a los 65 años** en España **se estableció en 1919** con el establecimiento del Retiro Obrero destinado a asalariados entre 16 y 65 años y que protegía la vejez por considerarla una invalidez por razones de edad.

También merece recordarse que el Estatuto de los Trabajadores de **1980** indicaba como edad máxima para trabajar **69 años**.¹⁰

La edad de jubilación parece se ha entendido hasta la fecha por los interlocutores sociales **como variable de ajuste del mercado de trabajo** y con un marcado carácter coyuntural.

Incomprensiblemente, y fruto de los efectos del RD 28/2018, actualmente en nuestro país **la edad de 65 años sigue marcando en el imaginario colectivo la transición de la vida en activo a la vida en jubilación**.¹¹

Es necesario **reforzar y profundizar** en el **nuevo paradigma, más flexible y personalizado**, que tiene en cuenta las diferentes circunstancias sociales, económicas, personales y de salud de cada individuo y sus preferencias, **con independencia de su edad cronológica**.

Sería necesario **eliminar el concepto de jubilación forzosa** de la legislación laboral con **propuestas flexibles para la jubilación voluntaria** que se generen sean fruto de un **lugar de encuentro entre los intereses entre empleador y empleado** y en paralelo, ir introduciendo y desarrollando este nuevo concepto en

¹⁰ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>

¹¹ Referencias sobre el papel de la esperanza de vida en términos actuariales:

Ayuso, M. y J. Bravo (2021). El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: la relevancia de la esperanza de vida, también en España. Capítulo 6 en “El futuro de las pensiones en España”. Mediterráneo Económico nº 34. Edit. Cajamar.

<https://www.publicacionescajamar.es/publicacionescajamar/public/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/34/me34-el-necesario-enfoque-actuarial-de-los-sistemas-de-pensiones.pdf>

Aunque se empleen las proyecciones de Eurostat como valor de referencia para poder comparar con otros países, se sugiere incluir en nota al pie los valores que obtienen los ejercicios de proyección de INE y AIREF en las variables que se mencionen, en este caso esperanza de vida al nacer, y cuando corresponda tasa de fecundidad, flujos migratorios, tasa de dependencia.

Las diferencias entre ejercicios de proyección se pueden ver comparados en este artículo:

Conde-Ruiz, J. I. y C. I. Gonzalez (2021). El proceso de envejecimiento en España. Capítulo 5 en “El futuro de las pensiones en España. Mediterráneo Económico nº 34. Edit. Cajamar.

<https://www.publicacionescajamar.es/publicacionescajamar/public/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/34/me34-el-proceso-de-envejecimiento-en-espana.pdf>

el imaginario colectivo.

Estas **propuestas flexibles** de jubilación voluntaria que se planteen lo deben ser en los **ámbitos contractual y en las condiciones laborales** del empleado **y en un entorno temporal definido** marcado en su extremo superior por los **68 años, modificando este límite al alza en función de la evolución de la esperanza de**

Hay que **actuar en el ámbito de la formación y la prevención**, haciendo realidad la **Estrategia Nacional de Envejecimiento saludable** incidiendo en las variables clave:

Alimentación saludable, actividad física, actividad intelectual y relaciones sociales y sus posibles diferencias entre géneros.

- **Página 216. Párrafo 2**

Asistencia en residencias o centros asistenciales

La mayor parte de los ciudadanos prefieren ser atendidos en su casa.

Por ello es necesario promocionar los cuidados formales a través de formación, reducción/bonificación de cotizaciones y campañas que promuevan el cambio de mentalidad social al respecto. En definitiva, es preciso poner en valor las tareas de cuidado.

- **Página 215. Párrafo 3**

Cuidados en el hogar y formales

Consecuencia en parte de la alta propiedad de la vivienda en España, de la abnegación de los hijos y la disponibilidad de cuidadores inmigrantes **deberían apoyarse los cuidados formales en el hogar.**

Debe tratar de evitarse la perpetuación del rol femenino de cuidado y a la infravaloración social de estos cuidados.

Sería un gran paso adelante **que el servicio doméstico y de cuidados deje de ser una actividad de la economía sumergida** (se estima que hay un millón de personas empleadas de forma irregular en España sin cotizar a la seguridad social).

Francia afloró 400.000 empleos en solo dos años cuando introdujo una desgravación fiscal en el servicio doméstico que frecuentemente va de la mano de los cuidados asistenciales en el hogar.

En materia de cuidados de larga duración y el desarrollo de la Ley de Dependencia y Autonomía Personal uno de los principales retos está relacionado con la **financiación de esta política.**

El compromiso de cofinanciación desde la Administración General del Estado previsto en la ley se incumple de manera sistemática. El grueso de la financiación, más del 80%, corresponde a las CCAA. Todo ello, además, en un

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

contexto histórico de **ausencia de compromiso de la Administración General del Estado en la financiación de los servicios sociales.**

Nuevamente el problema de la coordinación de la Administraciones se plantea como una asignatura pendiente.

En la perspectiva del aumento de la población más dependiente debe abrirse un **debate sobre cómo financiar de manera sostenible el desarrollo de la ley de la dependencia** y promover un modelo de colaboración público-privada de calidad.

Podría contemplarse establecer un porcentaje concreto del IRPF (tipo contribución social generalizada como en Francia) o la obligación de un aseguramiento obligatorio a partir de una determinada edad (público, o alternativamente público o privado)

El desarrollo del **vínculo entre los sistemas de servicios sociales y el sistema de salud** es crucial. Es otro reto pendiente, pero que **debe tener respuesta en el ámbito autonómico y local**, que es donde residen las competencias en estas políticas.

Hay algunas experiencias locales que deben ponerse en valor. Finalmente, **el modelo francés de la denominada “Ley Borloo”** y su posible adaptación a España haría posible el desarrollo de un importante **nicho de empleo y de reducción de la economía sumergida** en el ámbito de los servicios en el hogar.

- **Página 225. Párrafo 3**

Recesiones económicas y efectos en la salud. Importancia de hábitos de vida saludables y un mayor fomento de la autonomía y el desarrollo personal.

Específicamente no afecta a las personas de mayor edad, pero el empeoramiento de las condiciones económicas de la población en crisis profundas tiene un impacto transversal en todos los ciudadanos¹².

- **Página 218. Párrafo 2**

Promoción de la natalidad

Francia es el ejemplo a seguir. Tienen políticas familiares implantadas, colaborando económicamente con las familias con amplias medidas y tienen una tasa de natalidad más acorde con las tasas de sustitución de la población.

¹² “Gestión integral del riesgo de enfermedades graves y crónicas”

<https://www.escueladepensamiento.org/investigacion/estudios/gestion-integral-del-riesgo-de-enfermedades-graves-y-cronicas-2/>

Crear una prestación universal y suficiente para la crianza de hijos hasta los 18 años de edad.

- **Página 219. Párrafo 4**

Maternidad, inmigración y tendencia a adoptar las pautas reproductivas autóctonas

Sobre las diferencias y el proceso de adaptación al país de llegada puede consultarse la siguiente referencia¹³.

- **Página 221. Párrafo 3**

Adecuar los puestos de trabajo a los empleados de mayor edad

La flexibilidad funcional y de horarios, junto con las opciones de movilidad que posibilita el teletrabajo favorecería la productividad y la permanencia en el mercado de trabajo de los empleados de mayor edad.

- **Página 223. Párrafo 3**

Romper estereotipos. Capacidades de las personas en torno a los 70 años.

Todavía existente entre 60 y 65 y por supuesto hasta los 70 años de edad. Incentivar los cambios culturales necesarios.

Incluir la perspectiva de la edad en la prevención de riesgos laborales con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades del trabajador de mayor edad.

- **Página 224. Párrafo 3**

Equidad actuarial para los jóvenes.

Promover el pacto intergeneracional en la medida en que se promueva a futuro una mayor relación entre las aportaciones realizadas y las pensiones recibidas¹⁴.

- **Página 225. Párrafo 1**

Fondo público planes de empleo

¹³ Izquierdo, A (2006). La demografía de los extranjeros, Fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2007_demografia_extranjeros.pdf

¹⁴ <https://www.actuarios.org/wp-content/uploads/2020/09/Informe-IAE-sobre-el-Factor-de-Equidad-Actuarial-del-Sistema-Contributivo-de-Pensiones-de-Espana.pdf>

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva

Apoyo decidido a la previsión social complementaria tal y como se recoge en el artículo 41 de la Constitución. Los planes de empleo son de muy baja penetración en nuestro país, podría tomarse como **ejemplo modelo NEST británico**.

Indicar que la OCDE recomienda que la tasa de sustitución (pensión/último salario) sea del 100% (donde el 50% sea público, 30% empleo y 20% planes individuales privados.¹⁵

- **Página 224. Párrafo 2**

Viudedad

El Capítulo no trata la brecha de género existente en las pensiones.¹⁶¹⁷

- **Página 225. Párrafo 3**

Ageing Report

En mayo 2021 se publicó el **Ageing Report 2021** por lo que se deben actualizar cifras y las citas correspondientes en el informe España 2050¹⁸.

- **Página 226. Párrafo 2**

Nuevas enfermedades transmisibles y mortalidad

Se estiman expectativas de mejora en la supervivencia, pero también debemos contemplar las **predicciones de la OMS** que dicen que las principales causas de muerte dentro de 3 décadas no serán las actuales (cáncer, IAM, ACV, etc...) sino las enfermedades infecciosas y las llamadas superbacterias resistentes a los antibióticos.

El ejemplo que estamos viviendo con el COVID es una señal de alarma en este sentido.

¹⁵ Ver Propuesta 2 en Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021. <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

¹⁶ Para un mayor detalle sobre la pensión de viudedad en concreto: Fuster, L. (2021). Las pensiones de viudedad. Capítulo 8 en el Futuro de las Pensiones en España. Mediterráneo Económico nº3 4. Edit. Cajamar. <https://www.publicacionescajamar.es/publicacionescajamar/public/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/34/me34-las-pensiones-de-viudedad.pdf>

¹⁷ Ver Propuesta 9 en Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021. <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

- **Página 226. Párrafo 4**

Atención integral centrada en la persona

En todo el documento no hace referencia a la **soledad no deseada** que se estima alcance a más de dos millones de españoles al final de esta década, ante el aumento de hogares unipersonales a todas las edades.

En Japón ya hay un Ministerio de la Soledad y en UK una Secretaría de Estado.

Consideramos necesario se incluya la necesidad de analizar en profundidad este aspecto.

Las personas que viven y se sienten solas tienen una esperanza de vida notablemente inferior o requieren de mayor atención sanitaria.

Incidimos igualmente en la importancia de considerar el tratamiento de las enfermedades psicológicas en el sistema de salud de una forma más decidida.

- **Página 229. Párrafo 4**

Agencia de evaluación de políticas de salud

Se recomienda incluir un apartado de salud laboral.

- **Página 227. Párrafo 3**

Cohousing

Consideramos es uno de los **grandes vectores de crecimiento** en el futuro, pero para su desarrollo es necesario **promover medidas, instrumentos e incentivos fiscales** que faciliten hacer líquido el patrimonio inmobiliario de las personas de mayor edad.

Nuestro país posee unos activos inmobiliarios superiores a tres veces el PIB.

Los costes de transacción inmobiliarios son muy altos en España.

Es importante que las personas de más edad puedan transmitir sus propiedades inmobiliarias para atender a sus nuevas necesidades de salud y cuidados **sin una reducción relevante de su patrimonio.**

- **Página 230. Párrafo 5**

Compatibilidad pensión y trabajo

Recomendamos incluir la figura del contrato compatible¹⁹.

- **Página 231. Párrafo 2**

¹⁹ Ver Propuesta 1 en Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021. <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

Crear programas para la preparación de las transiciones

Será preciso reorganizar y especializar específicamente para personas mayores de 55 años la orientación ofrecida por los servicios públicos de empleo.

- **Página 221. Párrafo 1**

El papel de la universidad en la formación a lo largo de la vida

Las universidades deben adaptar sus estructuras y sus programas para ofrecer formación a lo largo de toda la vida.

- **Página 232. Párrafo 4**

Aumentar la transparencia

También sería necesario una mayor divulgación sobre cómo es y cómo funciona el Sistema de pensiones.²⁰

- **Página 219. Párrafo 2**

Que las personas puedan tener el número de hijos que realmente desean

El documento podría referenciar la experiencia internacional de aquellos países en los cuales la tasa de fecundidad está más cerca de la tasa de reemplazo y qué medidas se han puesto en marcha.²¹

²⁰ Ver Propuesta 7 en Conclusiones del Grupo de Trabajo de FIDE. Junio 2021. <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2021/06/Documento-de-propuestas-del-Grupo-de-Trabajo-Pensiones-Fundacion-Fide.pdf>

²¹ Castro-Martín, T, T. Martín-García, J. Cordero y M. Saiz (2018). “El desafío de la baja fecundidad en España”. Capítulo 3 en Informe España 2018. Edit. Universidad Pontificia

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

2. Integrantes

- **Fernando Ariza**, Subdirector General de la Mutualidad de la Abogacía.
- **Tomás Arrieta**, Profesor Honorífico de la UCM y Presidente de la Fundación AGE, Consejero Académico de Fide.
- **Eva Blázquez**, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UC3M.
- **Carles Campuzano**, Director de la Federación Dincat.
- **Juan Chozas**, Of counsel en Auren Abogados.
- **Juan Manuel Cruz**, Director Relaciones Laborales, PRL y Sostenibilidad Infraestructuras Acciona.
- **Enrique de la Cruz**, Ex-Decano del Colegio de Procuradores de Alicante y Cruz Distinguida de 1ª Clase de San Raimundo de Peñafort.
- **Clara González**, Senior economist en Banco de España y Actuarial de seguros.
- **María Ruiz Pacheco**, Socia en Mirada 360°.

Este trabajo de reflexión y propuestas ha sido elaborado a partir de las aportaciones de todos los participantes en el Grupo de Trabajo España 2050 de Fide. Si bien lógicamente no representan la opinión unánime de todos, sí reflejan las cuestiones en las que se ha centrado el debate.

Todas las personas que han participado en este grupo de trabajo de Fide, lo han hecho a título personal y no en representación de las entidades, despachos, universidades o empresas, donde llevan a cabo su labor profesional, por lo que estas conclusiones no reflejan y no recogen posturas institucionales sino particulares de cada uno de los miembros del grupo.

3. Agradecimientos

Fide agradece a todos y cada uno de los participantes en el análisis de este desafío, el trabajo de reflexión colectiva y propuestas realizado, agradecemos también a **Tomás Arrieta** el trabajo de dirección y coordinación del grupo realizado y el haber incorporado todas las aportaciones de cada uno de los integrantes del grupo, cuyo resultado es este Documento de Conclusiones y Propuestas. Ha sido un honor y un privilegio contar con las aportaciones de todos.

Grupo de Trabajo España 2050
**Desafío #5. Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más
longeva**

4. FIDE

La Fundación FIDE constituye hoy un lugar de **encuentro permanente** de profesionales del más alto nivel o con una larga trayectoria profesional, que desarrollan su actividad en las **empresas**, los **despachos profesionales** y la **Administración Pública**.

Fide es un think-tank jurídico-económico, un centro operacional del conocimiento en estado práctico, que se hace posible gracias a la participación activa de todos los estamentos de la sociedad civil que tienen algo que decir al respecto: desde la alta dirección de las empresas a los despachos de abogados, desde las cátedras universitarias hasta los tribunales de justicia, desde todas las instancias de la administración hasta los profesionales de diferentes ámbitos relacionados con el mundo del Derecho y de la Empresa.

En Fide hemos constituido una serie de grupos de trabajo que tienen por finalidad hacer una **reflexión continuada y profunda** sobre algunos de los grandes temas que hemos considerado que, por su **urgencia, necesidad de reforma o capacidad de mejora** merecen ser objeto de una especial reflexión por un conjunto de expertos. Algunos ya han publicado sus primeras conclusiones, han hecho propuestas normativas concretas o han avanzado un primer análisis de la situación. Otros lo irán haciendo a lo largo del año. Pero de lo que no cabe duda es que en cada grupo tenemos un **punto de referencia imprescindible**. La composición de cada grupo, con **profesionales con amplia experiencia y profundo conocimiento** de cada materia permite ir abordando todas aquellas cuestiones que colectivamente consideramos que merecen una reflexión. En ocasiones esta puede reflejarse en unas **conclusiones mayoritariamente aceptadas, o en propuestas normativas específicas**, en otras **el propio debate revela la complejidad y distancia de las posiciones** y por tanto el valor de trabajo se refleja en resúmenes puntuales sobre los temas abordados. En cualquier caso, cualquier profesional ocupado en la evolución, desarrollo, aplicación o mejora de la regulación y especialmente de la regulación económica debe conocer estos trabajos y contribuir a su desarrollo, conocimiento y difusión.

Los integrantes de estos grupos de trabajo son **miembros de Fide** y asistentes habituales a las sesiones y foros de Fide, que están estrechamente vinculados a las materias abordadas en las respectivas áreas de análisis.

Coordinación académica: Victoria Dal Lago Demmi, Coordinación Académica, Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa. FIDE (victoria.dallago@thinkfide.com)

5. Bibliografía y lecturas recomendadas

- Bravo (2021). El necesario enfoque actuarial de los sistemas de pensiones: la relevancia de la esperanza de vida, también en España. Capítulo 6 en “El futuro de las pensiones en España”. Mediterráneo Económico nº 34. Edit. Cajamar.
- Castro-Martín, T, T. Martín-García, J. Cordero y M. Saiz (2018). “El desafío de la baja fecundidad en España”. Capítulo 3 en Informe España 2018. Edit. Universidad Pontificia
- Conde-Ruiz, J. I. y C. I. Gonzalez (2021). El proceso de envejecimiento en España. Capítulo 5 en “El futuro de las pensiones en España. Mediterráneo Económico nº 34. Edit. Cajamar.
- Conde-Ruiz, J. I. y C. I. González (2018). Modelo de pensiones europeo: ¿Bismarck o Beveridge?. Documento de Trabajo - 2018/01. Fedea.
- Fuster, L. (2021). Las pensiones de viudedad. Capítulo 8 en el Futuro de las Pensiones en España. Mediterráneo Económico nº3 4. Edit. Cajamar.
- Izquierdo, A (2006). La demografía de los extranjeros, Fundación BBVA.