

DOCUMENTO DE PROPUESTAS

Pensiones

CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO DE FIDE

Madrid, Junio de 2021

10 Propuestas a las
recomendaciones
del Pacto de
Toledo



Pensiones
Grupo de Trabajo

By **Fide**
Life | Economy | Technology

ABSTRACT

El **Grupo de Trabajo Pensiones**, dirigido por **Tomás Arrieta**, Profesor Honorífico de la UCM y Presidente de la Fundación AGE, ha trabajado en los últimos meses en el análisis de las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, que fueron consensuadas y ampliamente aprobadas en nuestro Parlamento a finales del pasado año.

Ha sido un hito clave para nosotros disponer de esta hoja de ruta de 22 recomendaciones, que nos ha permitido trabajar en torno a ellas con realismo y espíritu crítico positivo. Pensamos que nuestras propuestas aportan una visión sosegada desde la sociedad civil a las mencionadas recomendaciones.

Vamos a vivir vidas más largas y saludables y ese magnífico logro de la sociedad, hace que debemos exigir a nuestras instituciones que estén a la altura del enorme desafío colectivo que representa la evolución de los comportamientos aprendidos respecto a la edad.

Nuestro futuro en una sociedad nueva y más longeva nos espera.

Es un dato para la reflexión que las tasas de actividad de la población española mayor de 55 años se encuentran entre las más bajas de Europa. Podemos afirmar que todo ello pivota sobre los incentivos normativos a seguir trabajando, la estructura productiva, el nivel formativo de nuestro capital humano y la tendencia generalizada a utilizar la edad como variable de ajuste del mercado laboral en nuestras organizaciones. Todo ello reduce, en suma y sin duda, el bienestar presente y futuro de nuestra sociedad.

Tenemos que seguir afirmando, una vez más, que un incremento de la participación en el mercado de trabajo de las personas de mayor edad no va en detrimento del empleo de los más jóvenes.

Por último, creemos que los principales aspectos relacionados con las pensiones tienen que ser establecidos y acordados con el mayor consenso político y social posible, en el que primen los intereses generales y, especialmente, los de las generaciones futuras.

ÍNDICE

Introducción	4
Principales conclusiones	6
Prolongación de la vida laboral/compatibilidad trabajo y pensión	6
Previsión Social Complementaria	6
Revalorización y sostenibilidad	7
Separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero	7
Integración y convergencia de Regímenes	7
Cotización autónomos	7
Información/transparencia/formación	8
Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	8
Prestaciones de viudedad y orfandad	8
Apoyo a la Comisión del Pacto de Toledo	8
Propuestas	10
INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO	20
AGRADECIMIENTOS	21
FIDE	21

INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, en 1994, el **Pacto de Toledo** ha supuesto de manera inequívoca una apuesta por el refuerzo, la viabilidad y la consolidación del sistema público de pensiones por la vía de la modernización y las reformas. El objeto era garantizar su sostenibilidad, desde la convicción de que la mejor defensa del sistema era, precisamente, su reforma para adaptarse a la realidad del mercado laboral, a los cambios sociales y demográficos.

La preocupación por la sostenibilidad del sistema y el impulso reformista son elementos esenciales del Pacto de Toledo. No obstante, esto no evita que, desde determinados foros, el Pacto de Toledo reciba también críticas por la parcialidad o insuficiencia de alguna de sus propuestas.

No se han terminado de abordar muchos de los retos pendientes. Mientras, la situación demográfica obliga a un proceso continuo de reformas de mayor exigencia. Esto plantea tensiones y distintos riesgos, entre ellos, lo que podríamos señalar como una cierta “fatiga reformista”, ante las dificultades de renovar consensos y de encontrar el momento oportuno para abordar las reformas.

Precisamente en la edición de 2020 de las recomendaciones del Pacto de Toledo, aprobadas por una amplia mayoría parlamentaria, percibimos en las mismas faltas de coherencia y profundidad para alcanzar el principal objetivo de sostenibilidad del sistema de pensiones en su conjunto.

Los profundos cambios demográficos no se han visto acompañados de una especial sensibilidad en los aspectos relacionados con la edad y la longevidad en nuestros comportamientos colectivos, ni en la producción normativa.

Por ello, señalamos firmemente la inconsistencia en el mantenimiento de los paradigmas del pasado, y planteamos la necesidad de cuestionar drásticamente ciertas prácticas individuales y colectivas, así como regulaciones que afectan a la última etapa de la vida laboral. La eliminación de la llamada jubilación forzosa y la compatibilidad plena pensión-trabajo son ejemplos que planteamos en nuestras propuestas.

Creemos que el apoyo decidido al desarrollo de un sistema mixto de pensiones debe ser inequívoco. No es razonable presentar la previsión social complementaria como enemiga del sistema público de pensiones. No se deberían potenciar nuevos pilares a costa de debilitar otros existentes.

Convendría caminar hacia una proporcionalidad adecuada de los tres pilares para que se lograsen la sostenibilidad, suficiencia y equidad del conjunto, dentro de una estricta neutralidad fiscal para todos los vehículos previsionales.

Llama la atención que en un año tan singular como el 2020, por la pandemia y los comportamientos que ha conllevado, los grandes flujos de ahorro de particulares

Propuestas de Fide GT Pensiones

no se hayan podido canalizar hacia el ahorro previsional por falta de instrumentos atractivos y de acciones oportunas para impulsarlos.

Consideramos que el diálogo social aporta gran solidez a las reformas, pero pensamos que debe incorporar más decididamente un enfoque estructural de largo plazo en el que primen los intereses generales y, especialmente, los de las generaciones futuras.

Se constata la conveniencia de una mayor información y formación previsional a la población en todas las edades. Esta información ayudaría sin duda a alinear comportamientos futuros y al logro de amplios acuerdos.

Por último, apuntamos una necesidad de apoyo a la Comisión del Pacto de Toledo para lo que proponemos la dotación de medios técnicos que permitan dar un soporte continuo e independiente a la Comisión.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Prolongación de la vida laboral/compatibilidad trabajo y pensión

Se propone la eliminación de toda discriminación por razón de edad. En este sentido, debería derogarse la figura de la jubilación forzosa, pactada en los convenios colectivos como medida de incentivación del relevo generacional.

Proponemos la reducción de los supuestos de jubilación anticipada, manteniendo como excepción solamente aquellos que están relacionados con la mayor penosidad de la actividad desarrollada o la salud del trabajador.

Cualquier persona jubilada debería poder compatibilizar el derecho a la pensión con la actividad laboral, con independencia de la cuantía de su prestación.

Proponemos la regulación de una nueva modalidad de contrato: el denominado contrato compatible. Este contrato se suscribiría con quienes fuesen titulares de una pensión de jubilación a partir de la edad legal de jubilación.

El contrato compatible es un contrato temporal que podrán suscribir quienes ya se hayan jubilado y quieran seguir ejerciendo actividad laboral por cuenta ajena. El contrato podría celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Se podría extinguir por la libre voluntad de cualquiera de las partes y en cualquier momento.

Es, por último, aconsejable facilitar y flexibilizar el acceso a la jubilación activa, eliminando todas las exigencias ajenas al trabajador que reduzcan su derecho a la utilización de esta figura.

Previsión Social Complementaria

Desde que, hace más de tres décadas, se sentaron las bases normativas para el desarrollo de la Previsión Social Complementaria (PSC), sus avances han sido muy modestos y hoy da la impresión de que está estancada. Integrar los tres pilares de la protección social, ensamblarlos como complementarios y no como alternativos o excluyentes es el primer reto estructural de nuestro sistema de pensiones.

Es preciso introducir la neutralidad fiscal como imperativo en la eficacia y eficiencia del conjunto previsional español, de forma que cada subsistema mantenga el diferimiento en igualdad de condiciones.

Asimismo, convendría explorar a fondo la posibilidad de implantar la adscripción por defecto (autoenrolment) de asalariados y trabajadores autónomos en España.

Consideramos importante que se aplique a los vehículos previsionales individuales o asociados de los trabajadores autónomos la misma calificación fiscal de la que gozan los planes de empresa.

Revalorización y sostenibilidad

Nuestra propuesta de caminar hacia un Sistema Mixto podría venir acompañada de una gran racionalización y modernización del sistema de pensiones español que crease las bases para hacer efectivos todos los buenos propósitos de Revalorización y sostenibilidad.

Separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero

Debería hacerse esta separación de fuentes de financiación (para “gastos impropios”) mediante una revisión cuidadosa de todos los capítulos de gasto estimados como impropios. Hay que asegurar que esta separación no busque solamente reducir el déficit, sino que sea objetiva y ayude a racionalizar la maraña de prestaciones que quizá no correspondan a la Seguridad Social.

Las partidas que no sean contributivas han de sacarse del sistema contributivo.

Integración y convergencia de Regímenes

La recomendación del Pacto de Toledo al respecto considera que la permanencia de un trato favorable en materia de cotizaciones debe “contar con recursos adicionales y específicos para asumir de manera diferenciada las obligaciones de pago” y, junto a ello, “debe analizarse la regulación actual de estos sistemas especiales para verificar si siguen manteniéndose las razones y circunstancias que motivaron su establecimiento y, en su caso, proceder a su paulatina reordenación y simplificación”.

En el caso del Sistema Especial Agrario puede ser importante el origen de los recursos adicionales y, en el caso del Sistema Especial de Empleados de Hogar, todavía mantienen diferencias apreciables en los niveles de protección y fórmulas de cotización.

Cotización autónomos

Nuestro criterio general es que todos los trabajadores deberían cotizar sobre bases lo más fieles posible (dentro de mínimos y máximos aceptables) a sus ingresos laborales o por cuenta propia, con los ajustes necesarios (por gastos deducibles para los autónomos).

Instamos al gobierno para que siga avanzando en el objetivo de instrumentar un nuevo modelo de cotización que permita una paulatina aproximación de las bases de cotización de los trabajadores en alta en el RETA a los ingresos reales, evitando la tendencia a cotizar por bases mínimas.

Información/transparencia/formación

Proponemos la inclusión en los programas docentes de educación secundaria y bachillerato de temas sobre cultura financiera y Estado de Bienestar cuyo estudio se plantee, sobre todo, mediante actividades prácticas.

Se precisa el apoyo generalizado a la realización de cursos o seminarios sobre el Estado de Bienestar en las universidades.

Se propone el diseño y lanzamiento del “PORTAL FUTURO”, que permita a los cotizantes asalariados y autónomos comprobar en tiempo real sus grupos y periodos de cotización pasados y simular su potencial pensión en base a los escenarios de cotizaciones futuras y de la edad de jubilación que se desee simular para su pensión de jubilación. Aprovechando las posibilidades tecnológicas, este portal debería ser de uso sencillo y multicanal, con el fin de facilitar esta información de forma accesible y en tiempo real.

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Las Mutuas, en atención a su origen y naturaleza, deberían incrementar de manera sustancial sus capacidades de gestionar de manera más autónoma sus recursos, con un grado de intervención en la gestión por parte de la administración menos intenso, con el objeto de mejorar de forma significativa su eficacia protectora, su viabilidad financiera y al mismo tiempo recuperar y garantizar su origen, fruto de la iniciativa social.

Prestaciones de viudedad y orfandad

La reforma de estas prestaciones debería ser gradual en el tiempo, garantizando a las generaciones de mujeres que no pudieron incorporarse al mercado de trabajo y que dependen fundamentalmente de sus pensiones de viudedad, la actual regulación y mejorando, en su caso, las pensiones más modestas.

Financiar, de manera gradual, las prestaciones de viudedad desde la aportación del Estado a la Seguridad Social.

Debería promoverse la equiparación plena entre matrimonios y parejas de hecho.

Apoyo a la Comisión del Pacto de Toledo

Proponemos que la Comisión se dote, de manera adecuada y permanente, con los medios para cumplir con sus funciones.

En este sentido, la Comisión podría recibir el apoyo dedicado de una Oficina para el Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo, con unas características similares a la Oficina Presupuestaria de las Cortes Generales, pero específicamente

Propuestas de Fide Grupo de Trabajo Pensiones

orientada a dar soporte a la Comisión, efectuando el seguimiento e informando periódicamente de la política de pensiones, su evolución y proyección.

Esta Oficina debería estar dotada de la mayor independencia posible y ofrecer un apoyo continuo a los parlamentarios.

PROPUESTAS

El trabajo del grupo se ha enfocado en hacer propuestas relacionadas con las recomendaciones del Pacto de Toledo que se recogen a continuación, sin perjuicio de que ha habido un análisis del resto de recomendaciones que integran el Pacto de Toledo.

1. Prolongación de la vida laboral/compatibilidad trabajo y pensión:

La jubilación debe ser siempre un derecho de los trabajadores y no una obligación. Desde el momento en que se alcanza la edad legal de jubilación, todas las personas, con independencia del sector donde desarrollen su actividad, deben poder elegir si continuar o no con su actividad laboral. La legislación, tanto laboral como de Seguridad Social, debe facilitar siempre la opción de la actividad y el trabajo de las personas de mayor edad, sean o no pensionistas.

Para ello:

Se propone la eliminación de toda discriminación por razón de edad. En este sentido, debería derogarse la figura de la jubilación forzosa, pactada en los convenios colectivos como medida de incentivación del relevo generacional.

Proponemos la reducción de los supuestos de jubilación anticipada, manteniendo como excepción solamente aquellos que están relacionados con la mayor penosidad de la actividad desarrollada o la salud del trabajador. Con el fin de paliar los efectos de la eliminación de la jubilación anticipada a aquellos trabajadores que sean “expulsados” del mercado laboral por razón de edad, se promoverán incentivos a la contratación y mantenimiento del empleo de este grupo etario de trabajadores. Asimismo, se planteará un modelo reforzado de protección en el ámbito de la protección por desempleo.

Se mantendría la jubilación parcial, como modelo de relevo en la actividad por trabajadores más jóvenes y de reducción paulatina de la actividad para los trabajadores de mayor edad, pero siempre garantizando que estos sean los objetivos, evitando que se convierta en una modalidad encubierta de jubilación anticipada.

Cualquier persona jubilada debería poder compatibilizar el derecho a la pensión con la actividad laboral, con independencia de la cuantía de su prestación.

Proponemos la regulación de una nueva modalidad de contrato: el denominado contrato compatible. Este contrato se suscribiría con quienes fuesen titulares de una pensión de jubilación a partir de la edad legal de jubilación.

El contrato compatible sería un contrato temporal, que podrían suscribir quienes ya se hayan jubilado y quieran seguir ejerciendo actividad laboral por cuenta ajena. El contrato podría celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Se podría extinguir por la libre voluntad de cualquiera de las partes y en cualquier momento.

Esta actividad laboral sería compatible con el derecho a la pensión de jubilación que le corresponda al trabajador, sin que sea exigible que se tenga derecho al 100% de la pensión. Durante su desarrollo, se cotizaría por solidaridad (un 9%) con el fin de seguir aportando al sistema de la Seguridad Social, sin recibir contraprestación a cambio. Solamente a aquellos trabajadores que no tengan derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación podría permitírseles optar por seguir cotizando de forma ordinaria, sirviendo esta última para recalcular el importe de su pensión, una vez que hayan cesado totalmente su actividad.

Es así mismo prioritario facilitar y flexibilizar el acceso a la jubilación activa, eliminando todas las exigencias ajenas al trabajador que reduzcan su derecho a la utilización de esta figura. El mantenimiento del empleo por parte de la empresa empleadora es la primera de ellas.

En este sentido, sería deseable la ampliación del ámbito subjetivo de la jubilación activa, permitiendo que todos los trabajadores puedan prolongar su vida laboral con la aplicación de las mismas normas de compatibilidad (con el 100% de su pensión), con independencia del tiempo que hayan cotizado con anterioridad. Así, sería preciso no limitar la jubilación activa solo a aquellos que tengan derecho al 100% de la base reguladora de su pensión.

En la jubilación activa, se cotizaría por solidaridad (un 9%) con el fin de seguir aportando al sistema de la Seguridad Social, sin recibir contraprestación a cambio. Solamente en el supuesto de aquellos trabajadores que no tengan derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación podrá permitírseles optar por seguir cotizando de forma ordinaria, sirviendo esta última para recalcular el importe de su pensión, una vez que hayan cesado totalmente su actividad.

Asimismo, planteamos la adaptación de las condiciones de la actividad laboral a los trabajadores en la última etapa de la vida laboral como, por ejemplo, la flexibilización del tiempo y lugar de trabajo, la adecuación de los conceptos y cuantía retributiva, la aplicación de normativa adaptada de movilidad funcional y geográfica. Dicha adaptación debe hacerse a través de la ley, pero también de la autonomía colectiva.

Destacamos la necesidad del fomento de la formación permanente a lo largo de toda la vida laboral, con el fin de mantener la empleabilidad de los trabajadores, con independencia de su edad. En todo caso, se promocionaría especialmente la formación de los trabajadores de mayor edad.

2. Previsión Social Complementaria:

El debate sobre la Previsión Social (PS) en España (se omite deliberadamente lo de “Complementaria”) debe hacerse de forma integral, no por partes y, menos aún, descompensando los argumentos o reservando los nobles pensamientos para la Seguridad Social y llegando incluso a demonizar las características de la PSC.

Ciertamente, desde que, hace más de tres décadas, se sentaron las bases normativas para el desarrollo de la PSC, sus avances han sido muy modestos y hoy da la impresión de que está estancada, sin dinamismo endógeno y que sus indicadores de activos bajo gestión (o reservas matemáticas) y rentabilidades navegan al albur de los mercados y los tipos de interés fijados por las autoridades monetarias, mientras que la participación de los trabajadores se estanca. Integrar los tres pilares de la protección social, ensamblarlos como complementarios y no como alternativos o excluyentes es el primer reto estructural de nuestro sistema de pensiones. En su Ronda de 2016-2020 son poco coherentes entre sí y, en ocasiones, contradictorias, suponen pasos atrás y se olvidan por completo de los trabajadores autónomos.

Para abordarlo, proponemos:

Caminar decididamente hacia un Sistema Mixto, compuesto de tres pilares, racionalizando, simplificando y redefiniendo los mecanismos de elegibilidad y cálculo de prestaciones en todos ellos de manera coherente, buscando las mejores pensiones posibles para los trabajadores y ubicando las distintas palancas para la sostenibilidad, la suficiencia, la contributividad y la solidaridad en cada subsistema.

Es necesario introducir la neutralidad fiscal como imperativo en la eficacia y eficiencia del conjunto previsional español, de forma que cada subsistema mantenga el diferimiento en igualdad de condiciones. Se sugiere, a estos efectos, que el estándar lo fije el tratamiento fiscal de las cotizaciones a, y las prestaciones de, la Seguridad Social (Pilar I). Es necesario explorar a fondo la posibilidad de implantar la adscripción por defecto (autoenrolment) de asalariados y trabajadores autónomos en España. El “problema” de la posible inconstitucionalidad del autoenrolment no es tal. En primer lugar, se trata de una medida que no es verdaderamente obligatoria, al existir ventanas de libertad para salirse del sistema. Pero lo más importante es que la PSC carece de la materialidad constitucional que sí posee la Seguridad Social en la CE, al ser esta última una obligación del Estado.

Se ha de desarrollar la Disposición Adicional Cuadragésima de la Ley 11/2020 y el nuevo Artículo 52 de la LIRPF de la manera más amplia, flexible y universal posible, de forma que se aplique a los vehículos previsionales individuales o asociados de los trabajadores autónomos la misma calificación fiscal de la que gozan los planes de empresa. En este sentido, se impone la necesidad de adaptar donde corresponda la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, de forma que pueda hablarse, en coherencia con las propuestas anteriores, de una verdadera Previsión Social Complementaria para todos los trabajadores en nuestro país.

3. Revalorización y sostenibilidad:

De cara a una correcta comprensión de la situación del sistema de protección y de sus necesidades de reforma, entendemos que no ayuda el hecho de que se puedan declinar a la vez, con garantía de cumplimiento, los principios de sostenibilidad, suficiencia, contributividad y solidaridad. Son demasiadas palancas con pocos recursos para evitar que el movimiento de una de ellas (la garantía de suficiencia,

por ejemplo) no desajuste cualquiera de las otras (la sostenibilidad). Además, no hay suficiencia sin sostenibilidad. De nuevo, nuestra propuesta de caminar hacia un Sistema Mixto podría venir acompañada de una gran racionalización y modernización del sistema de pensiones español que crease las bases para hacer efectivos todos estos buenos propósitos.

Es necesario recordar la importancia de combinar la revalorización de las pensiones con mecanismo simétricos para los periodos de inflación muy baja o negativa, de forma que los ajustes del poder adquisitivo de las pensiones se correspondan con el verdadero avance del coste de la vida.

También se estima necesario que el futuro Factor de Solidaridad Intergeneracional, que reemplace al suspendido Factor de Sostenibilidad debería definirse cuanto antes.

4. Separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero:

Debería hacerse esta separación de fuentes de financiación (para “gastos impropios”) mediante una revisión cuidadosa de todos los capítulos de gasto estimados como impropios. Hay que asegurar que esta separación no busque solamente reducir el déficit, sino que sea racional y ayude a racionalizar la maraña de prestaciones que quizá no correspondan a la Seguridad Social. Los Complementos de Mínimos (ya segregada por completo su financiación) corresponden a la Seguridad Social, pero, en definitiva, son complementos de renta, como los que se están solicitando para asalariados de escasos recursos.

Las partidas que no sean contributivas han de sacarse del sistema contributivo.

La marcha hacia un Sistema Mixto (propuesta en tal sentido más arriba) propiamente dicho debería permitir una revisión a fondo de las partidas contributivas (más que impropias) que habrían de permanecer en el Pilar I.

El restablecimiento del equilibrio financiero que reclama la Recomendación 1 del Pacto de Toledo se alcanzaría entonces de manera más coherente, siempre que la contributividad estuviera salvaguardada, sin cargar al sistema con demasiados elementos de solidaridad

5. Integración y convergencia de Regímenes:

La recomendación del Pacto de Toledo al respecto considera que la permanencia de un trato favorable en materia de cotizaciones debe “contar con recursos adicionales y específicos para asumir de manera diferenciada las obligaciones de pago” y, junto a ello, “debe analizarse la regulación actual de estos sistemas especiales para verificar si siguen manteniéndose las razones y circunstancias que motivaron su establecimiento y, en su caso, proceder a su paulatina reordenación y simplificación”.

Aun así, nada se dice respecto del origen de tales recursos adicionales que en el caso del Sistema Especial Agrario pueden ser importantes y, en el caso del Sistema Especial de Empleados de Hogar, todavía mantienen diferencias apreciables en los

niveles de protección y fórmulas de cotización.

A continuación, se enumeran los sistemas especiales todavía hoy vigentes que entrarían en la recomendación genérica de reordenación y simplificación:

Sistema Especial de frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales

Sistema Especial de la Industria Resinera

Sistema Especial de los servicios extraordinarios de hostelería

Sistema Especial de manipulado y empaquetado del tomate fresco
(cosecheros exportadores)

Sistema Especial de trabajadores fijos discontinuos (en ciertas actividades)

Sistema Especial Agrario

Sistema Especial para Empleados de Hogar

6. Cotización autónomos:

Nuestro criterio general es que todos los trabajadores deben cotizar sobre bases lo más fieles posible (dentro de mínimos y máximos aceptables) a sus ingresos laborales o por cuenta propia, con los ajustes necesarios (por gastos deducibles para los autónomos).

Instamos al gobierno para que siga avanzando en el objetivo de instrumentar un nuevo modelo de cotización que permita una paulatina aproximación de las bases de cotización de los trabajadores en alta en el RETA a los ingresos reales, evitando la tendencia a cotizar por bases mínimas.

El objetivo no es otro que implantar un sistema de cotización -como ocurre en el Régimen General- que vincule la cotización a los ingresos reales. Desde esta perspectiva, un sistema de cotización por tramos de ingresos reales puede permitir que muchos trabajadores autónomos no sufran grandes alteraciones en sus cotizaciones por tener un nivel de facturación no demasiado alejado de la base mínima de cotización y, en cambio, se produzcan importantes incrementos de la cotización de aquellos autónomos cuya cotización por ingresos podría permitir su aumento -y el de la futura cuantía de sus pensiones.

7. Información/transparencia/formación:

Es precisa la mejora de todas las fuentes de información y conocimiento de la función de la protección social del Sistema de Seguridad Social, de su papel e importancia social y económica y de los retos que tiene planteados. Adicionalmente, debe darse cumplimiento a las obligaciones de información, de

modo que cada ciudadano pueda disponer de información periódica individualizada sobre sus futuros derechos de pensión.

Para ello proponemos:

Es necesaria la inclusión en los programas docentes de educación secundaria y bachillerato de temas sobre cultura financiera y Estado de Bienestar cuyo estudio se plantee, sobre todo, mediante actividades prácticas.

Es necesario el desarrollo en la página web de la Seguridad Social y en las redes sociales de un apartado específico para jóvenes en el que, con ayuda de recursos habitualmente utilizados por ellos, se les ofrezca la información que les pueda interesar para planificar financieramente las fases de su ciclo vital

Se precisa el apoyo a la realización de cursos o seminarios sobre el Estado de Bienestar en las universidades.

Se constata en nuestro país una muy pobre alfabetización previsional entre la población, entre los asalariados y entre los trabajadores autónomos. En cada uno de estos ámbitos dominan inercias ideológicas, prejuicios y falta de activismo de los líderes naturales (responsables públicos e interlocutores sociales) que han hecho imposible hasta la fecha avanzar en materia de una adecuada protección de los trabajadores de cara a la jubilación.

Se propone el diseño y lanzamiento del “PORTAL FUTURO”, que permita a los cotizantes asalariados y autónomos comprobar en tiempo real sus grupos y periodos de cotización pasados y simular su potencial pensión en base a los escenarios de cotizaciones futuras y de la edad de jubilación que se desee simular para su jubilación. Aprovechando las posibilidades tecnológicas, este portal debería ser de uso sencillo y multicanal, con el fin de facilitar esta información de forma accesible y en tiempo real.

8. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social:

Las mutuas han sido y son un ejemplo muy valioso de colaboración público-privada y deberían impulsarse todas sus fortalezas y potencial.

Este impulso debería fundamentarse en la garantía de su sostenibilidad y suficiencia financiera, en función de su ámbito de actuación.

En este contexto, las Mutuas, en atención a su origen y naturaleza, deberían incrementar de manera sustancial sus capacidades de gestionar de manera más autónoma sus recursos, con un grado de intervención en la gestión por parte de la administración menos intenso, con el objeto de mejorar de forma significativa su eficacia protectora, su viabilidad financiera y al mismo tiempo recuperar y garantizar su origen, fruto de la iniciativa social.

Tanto en términos de prevención y atención a la salud de las personas trabajadoras como en la mejora de la competitividad de las empresas, un mejor y más robusto papel de las Mutuas podría ser de utilidad.

En especial, apoyamos la autorización de las Mutuas para decidir sobre las altas en el ámbito de los riesgos comunes, participando de manera más activa y decisiva en el seguimiento y control de las bajas laborales, en colaboración con los servicios públicos de salud de Atención Primaria, en la lucha contra el absentismo injustificado.

9. Prestaciones de viudedad y orfandad:

La modernización del sistema de protección por muerte y supervivencia exige una reformulación integral de las prestaciones de viudedad y orfandad en base a parámetros sociales y familiares distintos, más adecuados a la evolución social actual.

Esta modernización continúa siendo un reto pendiente del sistema público de pensiones, a pesar de algunos cambios introducidos en los últimos años.

Ahora bien, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la nueva realidad plural y diversa de las familias, que supera el concepto de familia tradicional, sobre el que se sustentaba la configuración legal de las prestaciones por muerte y supervivencia, lleva, inevitablemente, a reconsiderar el papel de la pensión de viudedad, tanto en términos de mejora de la protección social y de los riesgos que se aspira a proteger, como respecto de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Todo ello, además, se produce en un contexto en el que, por otro lado, es necesario incrementar la protección de las familias con hijos a cargo, y, singularmente la de aquellos cónyuges que en solitario deben de afrontar la crianza de sus hijos.

La reforma de estas prestaciones debería ser gradual en el tiempo, garantizando a las generaciones de mujeres que no pudieron incorporarse al mercado de trabajo y que dependen fundamentalmente de sus pensiones de viudedad, la actual regulación y mejorando, en su caso, las pensiones más modestas.

Algunas líneas de una reforma de la prestación de viudedad podrían ser las siguientes:

Para las personas menores de la edad de jubilación legalmente establecida y activas en el mercado de trabajo, sin hijos a cargo, limitar hasta un periodo determinado de tiempo la percepción de la prestación. En el caso de las personas viudas con hijos a cargo, y activas en el mercado de trabajo, mantener su percepción hasta la efectiva emancipación de los mismos. Estas pensiones deberían de continuar siendo compatibles con el empleo remunerado.

Para las personas mayores de 65 años, con su propia pensión de jubilación. permitir la compatibilidad entre la misma y la pensión de viudedad hasta una cuantía

máxima acumulada equivalente al 80% de la pensión máxima establecida por ley.

Para las personas mayores de 65 años, sin pensión propia y sin otros ingresos, elevar hasta el 75% el porcentaje de la base reguladora de la prestación que se aplica para obtener la cuantía de la pensión.

Financiar, de manera gradual, las prestaciones de viudedad desde la aportación del Estado a la Seguridad Social.

Finalmente, debería promoverse la equiparación plena entre matrimonios y parejas de hecho.

10. Apoyo a la Comisión del Pacto de Toledo:

La Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo juega un papel central en la articulación de las reformas en materia de pensiones en España. Sus recomendaciones constituyen la hoja de ruta de las reformas que el Gobierno y los interlocutores sociales discuten y, en su caso, acuerdan y que, posteriormente, las Cortes Generales tramitan como proyecto de ley.

La Comisión es un espacio político privilegiado que ha permitido construir un sólido consenso durante décadas sobre la política de pensiones. El hecho de que la Comisión haya alcanzado el estatus de Comisión no legislativa permanente del Congreso de los Diputados fue, sin lugar a duda, un reconocimiento a la importancia del papel que juega y la consolidación de su función central en el sistema.

Ahora bien, la Comisión cuenta con muy escasos apoyos técnicos para acometer sus funciones. Es más, existe una enorme desproporción entre las funciones encargadas a la Comisión y los medios humanos y materiales con los que cuentan los miembros de ésta. Esta situación podría poner en riesgo la calidad técnica e independencia de las recomendaciones que la Comisión discute y aprueba, y dificultar la labor de seguimiento y evaluación del sistema de pensiones que tiene también encomendada.

Proponemos que la Comisión se dote, de manera adecuada y permanente, con los medios para cumplir con sus funciones.

En este sentido, la Comisión podría recibir el apoyo dedicado de una Oficina para el Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo, con unas características similares a la Oficina Presupuestaria de las Cortes Generales, pero específicamente orientada a dar soporte a la Comisión, efectuando el seguimiento e informando periódicamente de la política de pensiones, su evolución y proyección.

Esta Oficina debería estar dotada de la mayor independencia posible y ofrecer un apoyo continuo a los parlamentarios.

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



Tomás Arrieta

Director del Grupo de Trabajo. Profesor Honorífico de la UCM y Presidente de la Fundación Activos de Gran Experiencia. Directivo del Sector Energía. Doctor en Economía de la Empresa por la UCM, Ingeniero Técnico de Obras Públicas por la UPM, MBA del Instituto de Empresa. Miembro del Consejo Académico de Fide.



Valeriano Gómez

Patrono, Fundación Activos de Gran Experiencia, AGE. Economista, A25 Abogados & Economistas. Vicepresidente, Instituto Coordinadas. Anteriormente: de 2011 a 2015 fue Diputado en el Congreso. Portavoz de Economía del Grupo Parlamentario Socialista; de 2010 a 2011 fue Ministro de Trabajo e Inmigración; de 2007 a 2010 Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset (Director del Seminario de Empleo). Consejero del Consejo Económico y Social de España; de 2004 a 2007 Secretario General de Empleo en el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales; de 2001 a 2003 Consejero del Consejo Económico y Social de España; de 1994 a 2003 Administrador Único de PSV (designado por el Consejo de Ministros tras la intervención administrativa de la entidad en Mayo de 1994); de 1988 a 1994 Asesor Ejecutivo en el Gabinete Técnico del Ministro de Trabajo y Seguridad Social (Área de Política de Empleo, Protección por Desempleo y Formación Profesional). Responsable del Gabinete de Estudios y Análisis Laboral del INEM; de 1986 a 1987 Director General del Fondo de Promoción de Empleo del Sector Siderúrgico Integral; de 1983 a 1986 Economista en el Gabinete Técnico de C. E. Confederal de UGT (responsable área Empleo, Salarios y Negociación Colectiva). Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid.



Carles Campuzano

Director de la Federación Dincat. Presidente de la Fundació Acsar. Entre 1996 y 2019 ha sido diputado en el Congreso de los Diputados, ejerciendo entre otras funciones de Portavoz de su grupo parlamentario en la Comisión del Pacto de Toledo. Patrono de la Fundación Activos de Gran Experiencia. Licenciado en Derecho.

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



Fernando Ariza

Director General Adjunto Mutualidad de la Abogacía. Consejero de Avanza Previsión, Director de la Escuela de Pensamiento de la Fundación Mutualidad de la Abogacía, Vicepresidente del Instituto de Actuarios Españoles, profesor de la UC3M, UB y colaborador con otras universidades e instituciones de formación, investigador principal del Grupo Bioactuarial de Investigación (GβI) de AGERS y miembro del Comité Internacional de Pensiones y Previsión Social de ESIP. Doctor en Economía Financiera, Actuarial y Matemática por la UCM, licenciado en Ciencias Económicas y en Ciencias Actuariales por la UCM y PADE.



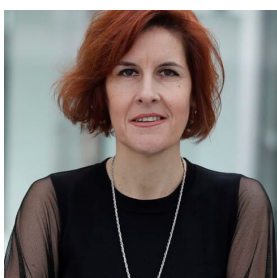
Jose Antonio Herce San Miguel

Socio de LoRIS. Patrono de la Fundación Activos de Gran Experiencia. Licenciado y Doctor en economía por la Universidad Complutense, y Master of Arts en economía por la Universidad de Essex (Reino Unido). Ha sido Director Ejecutivo de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Profesor Asociado en el Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones y Profesor Visitante del Colegio de México. Perteneció al Cuerpo de Administradores de la Comisión de la Unión Europea desempeñando sus tareas en la Celulle de Prospective del Presidente Delors. Autor de numerosos artículos en revistas nacionales e internacionales y de varias monografías. Colabora asiduamente con los principales diarios de información general y económica españoles.



Juan Chozas Pedrero

Of counsel en Auren Abogados. Patrono de la Fundación Activos de Gran Experiencia. Anteriormente fue Director de Recursos Humanos de Bankia, socio en KPMG y en Cusan abogados. Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Desempeñó diferentes cargos directivos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



Eva Blázquez Agudo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (servicios especiales), Vicedecana de Promoción, Orientación, Igualdad y Cooperación de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Carlos III. Es también Viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid. Patrono de la Fundación Activos de Gran Experiencia. Como investigadora, su actividad se ha desarrollado principalmente en el ámbito de la Seguridad Social (pensiones jubilación, viudedad y prestaciones por desempleo), en protección de datos en las relaciones laborales e igualdad en el mercado laboral. Lidera un grupo de investigación para la cooperación sobre Trabajo decente y sostenible. Ha realizado labores docentes e investigadoras en diversas universidades europeas (Cambridge, Bordeaux IV, Hanken, Nanterre y Warwick). Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense, diplomada en Derecho Inglés por la Universidad de Kent y Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III.

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



Guillermo Barrios Baudor

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Magistrado (suplente) del Tribunal Superior de Justicia de Navarra. Gerente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



Elisa Chuliá

Profesora de Sociología de la UNED e Investigadora de FUNCAS.



Ignacio Conde Ruíz

Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico, Universidad Complutense de Madrid. Subdirector, FEDEA. A propuesta del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social ha formado parte del Comité de Expertos encargado de desarrollar el Factor de Sostenibilidad de las pensiones en el año 2013. Es miembro del Foro de Expertos del Instituto Aviva. También ha trabajado en la Oficina Económica del Presidente del Gobierno como Director General de Política Económica (2008-2010) y como Consultor Externo del Banco Mundial. Ha realizado trabajos de investigación y docencia en la Universitat Autònoma de Barcelona, en el European University Institute de Florencia, en la Università Bocconi en Milán y en la Universitat Pompeu Fabra. Sus áreas de investigación son la economía política, la economía pública (mercado de trabajo y sistema de pensiones) y la macroeconomía. Su investigación ha sido publicada en revistas académicas como Review of Economic Studies, Journal of the European Economic Association, Journal of Public Economics, Economic Theory, The Economic Journal y Review of Economic Dynamics. Es editor del blog Nadaesgratis. Recientemente ha escrito el libro “¿Qué será de mi pensión?” (Península (Planeta)). Doctor en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid



Carlos de la Torre

Of Counsel en el Departamento Laboral de Baker Mckenzie. Inspector de Trabajo y Seguridad Social Excedente. Vicepresidente de ADIRELAB. Director Académico de Fundación Sagardoy y Profesor de Derecho del Trabajo de UC3M y profesor invitado en distintos foros (IE; CEF; ASEFIGET; Aranzadi; etc.). Licenciado en Derecho. PDD del IESE. Master en RSC del Instituto de Empresa. Ha desempeñado puestos directivos en el Ministerio de Fomento como Subdirector General, en la Embajada de España en Londres como Consejero y en el Ministerio de Economía como Director de Recursos Humanos del Instituto de Crédito Oficial. Miembro del Consejo Académico de Fide.

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



María Dolores Estrada García

Patrona de la Fundación de Activos de Gran Experiencia. Anteriormente, profesional de Recursos Humanos del Sector de Energía , ocupando diversas posiciones de la función: Directora de Personas y Organización GLP, Directora de Relaciones Laborales- Repsol, Directora RRHH Corporación- Repsol , Directora Planificación RRHH- Repsol, Responsable de Relaciones Laborales , Organización y Desarrollo Repsol Petróleo Tarragona. Licenciada en Derecho Universidad de Oviedo.



Celia Ferrero

Vicepresidenta Ejecutiva de la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) y asesora en Relaciones Laborales y Diálogo Social, desde hace 15 años. Es consejera del Consejo Económico y Social. Licenciada en Ciencias de la Información y Comunicación por la Universidad Católica de Lovaina (UCL, Bélgica) y Diplomada por la misma universidad en Ciencias Económicas, Sociales y Políticas. Se ha especializado en “Relaciones Laborales en Europa y Diálogo Social” por el Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI). Cuenta con dieciséis años de experiencia en organizaciones empresariales en diferentes puestos de responsabilidad en Relaciones Institucionales e Internacionales. Participa en varios grupos de trabajo en el Gobierno en relación con “Futuro del Trabajo”. Es miembro de MujeresTech y cofundadora de STARTFAS (iniciativa para llevar la innovación de Start-ups y emprendedores al ámbito de la Defensa y la Seguridad) y de la Fundación ELLIS (IA) Alicante, capitaneada por Nuria Oliver.

Pilar Iglesias Valcarce

Presidenta AIPREX, Asociación Independiente de Profesionales de alta experiencia en materia socio-laboral . Anteriormente, de 1985 a 2012 fue Responsable Area de Seguridad Social y P.R.L en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales(C.E.O.E.); de1973 a 1976 Profesor ayudante de Derecho Civil en la Universidad de Oviedo. Licenciada en Derecho y Tecnico Superior en Prevencion de Riesgos Laborales(Ergonomía Psicología aplicada).

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



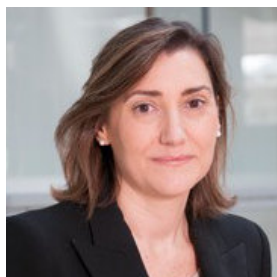
Jesús Lahera Forteza

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid y Consultor Of Counsel de Abdon Pedrajas. Es Profesor también en el Centro de Estudios Garrigues, Master de asesoría jurídico laboral. Ha sido director de un proyecto de investigación I +D dedicado a la responsabilidad en accidentes de trabajo y ha participado en numerosos proyectos de investigación nacionales y europeos. En autoría o coautoría ha publicado 12 monografías y ha coordinado 6 libros colectivos. Ha participado en más de 60 libros colectivos y es autor de 37 artículos doctrinales en revistas jurídicas especializadas y de numerosos comentarios jurisprudenciales. Es colaborador habitual de Cinco Días y El País publicando tribunas sobre temas sociolaborales. Forma parte del grupo de 100 expertos del Informe España 2050.



Fernando Moreno

Abogado. Consejero de Arinsa. Anteriormente Consejero del Despacho de Abogados Cuatrecasas Gonçalves Pereira. Director del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategias Legal en Recursos Humanos. Director del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) de 1991 a 2008. Consejero del Consejo Económico y Social de España durante cuatro mandatos. Consejero Técnico en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Licenciado en Derecho. Especialidad: Derecho Público. Universidad de Sevilla. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología. Especialidad: Sociología Industrial. Universidad Complutense de Madrid.



María José Ramo Herrando

Socia de Garrigues, adscrita al departamento de Derecho Laboral. Profesora en el Máster de Acceso a la Abogacía de ICADE y en el del Centro de Estudios Garrigues. Es autora de la monografía “Altos Directivos y desistimiento empresarial”, publicada por Thomson Reuters Aranzadi en 2017 y coautora de la obra “Cuestiones actuales de Seguridad Social”, así como de varios artículos doctrinales. Miembro de la Junta Directiva de Asnala (Asociación de Laboralistas de España).

INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO



Juan Pablo Riesgo

Socio de PAS Integrated Mobility Talent y Socio Responsable de EY Insights. Ha sido Secretario de Estado de Empleo y Director General del Gabinete de la Ministra de Empleo y Seguridad Social. Tiene experiencia en la interlocución con interlocutores sociales e instituciones públicas y privadas, en consultoría freelance en materia de relaciones laborales en procesos de reestructuración empresarial y en el sector financiero en posiciones de banca mayorista global y banca de empresas. Executive MBA (IESE), Master en gestión internacional de empresas (CECO) y Global Competitiveness Leadership Program (Georgetown University) y Licenciado en Economía (Universidad Complutense).



Itziar Varona

Abogada especializada en Relaciones Laborales. También ha sido Docente Máster Jurídico Laboral UC3M. Planes de Igualdad (2015), Coordinadora y Promotora del Foro de Relaciones Laborales en IE B.School (2010-2015) y Ponente en el Congreso de Nuevas Tecnologías y Nuevas Maneras de Trabajar . Univ. Santiago (2016).

Estas propuestas del Grupo de Trabajo Pensiones de FIDE, han sido elaboradas a partir de las aportaciones e intervenciones de todos los participantes en dicho grupo. 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.

Coordinación académica: Victoria Dal Lago Demmi, Coordinación Académica, Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa. Fide. (victoria.dallago@fidefundacion.es) **Belén Blanco Cañas**, Adjunta a la Coordinación Académica, Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa. FIDE (belen.blanco@fidefundacion.es)

AGRADECIMIENTOS

Fide agradece a **Tomás Arrieta**, el trabajo de dirección realizado y el haber incorporado todas las aportaciones de cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, junto con **Juan Chozas**, cuyo resultado es este Documento de Conclusiones y Propuestas.

Agradecemos también a los coordinadores del Grupo de Trabajo **Valeriano Gómez, Carles Campuzano, Fernando Ariza, José Antonio Herce, Eva María Blázquez** y **Juan Chozas**, que han participado introduciendo los temas para el debate **y a todos los integrantes del grupo de trabajo** quienes han aportado su experiencia, conocimientos en la materia y sus reflexiones personales.

Han sido meses donde hemos podido debatir y trabajar intensamente y ha sido un honor y un privilegio contar con las aportaciones de todos.

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.

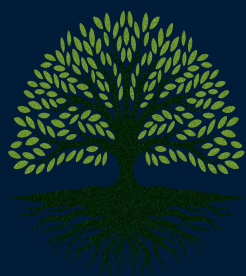
En Fide hemos constituido una serie de grupos de trabajo que tienen por finalidad hacer una **reflexión continuada y profunda** sobre algunos de los grandes temas que hemos considerado que, por su **urgencia, necesidad de reforma o capacidad de mejora** merecen ser objeto de una especial reflexión por 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

Propuestas de Fide Grupo de Trabajo Pensiones

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.

DOCUMENTO DE PROPUESTAS



Pensiones

Grupo de Trabajo

By  Fide
Law | Economy | Technology

**Grupo de Trabajo
Pensiones**

Fundación Fide

Junio de 2021

 **Fide**
Law | Economy | Technology