

Transición verde, envejecimiento saludable y nuevos planes de pensiones. Reformas que se avecinan de sostenibilidad y ciclo de vida

Cristóbal Molina Navarrete

Director

Yo debería leer muchas veces el «Catón el Mayor» que te mandé, pues la vejez me hace más acerbo; todo me produce irritación. Pero yo ya «viví mi vida»; allá los jóvenes.

Cicerón. Cartas a Ático

[...] la culpa no está en la edad sino en las costumbres. Pues los ancianos moderados, no exigentes y de buen carácter, pasan una vejez tolerable; en cambio, el fastidio y el mal carácter resultan molestos a cualquier edad [...].

Cicerón. Sobre la vejez

1. ¿Qué exige conectar cumbres del clima, envejecimiento saludable y planes de pensiones de ciclo de vida?: sostenibilidad y equidad intergeneracional. En el plano internacional, el final del año 2021 ha venido marcado por el relativo fracaso de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el cambio climático («Cumbre del Clima 2021»), conocida como COP26. Asumiendo como lema «Uniendo al mundo para hacer frente al cambio climático», el [acuerdo de mínimos para la reducción del calentamiento global](#), logrado –más bien forzado– en el tiempo de descuento y a regañadientes, ha vuelto a desnudar las profundas diferencias entre países, incluso en el seno de Europa, y entre generaciones (las jóvenes –más comprometidas– y las más maduras –escépticas–).

El final del año 2021 ha venido marcado por el relativo fracaso de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el cambio climático

En el plano interno, este final de año, en las semanas inmediatamente anteriores al paréntesis que suele representar la celebración de las –cada vez menos entrañables, por puramente consumistas y filisteas– fiestas navideñas, viene marcado por el debate sobre las reformas necesarias para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Aunque se dice que

siguen caminos distintos, pero paralelos, el proceso reformador en el sector de las pensiones parece más adelantado, en términos de propuestas concretas, incluso ya acordadas (a tres bandas, o a dos, según qué), que el otro que centrará la actualidad del inicio del próximo año y una condición necesaria para el de las pensiones: la –tantas veces cacareada– «reforma laboral» (contrarreforma tras la –no– derogación de la previa y vigente; o enésimo ensayo de «modernización de las relaciones laborales», según se mire). Tres son los hitos político-jurídicos y socioeconómico-financieros más relevantes:

- a) El nuevo acuerdo de pensiones, esta vez solo con los sindicatos, para la creación del denominado «mecanismo de equidad intergeneracional» (MEI).

Su objeto es la subida de un 0,6 adicional las cotizaciones sociales durante, al menos, 10 años, para poder compensar los sobrecostes derivados del «exceso» de pensionistas que significará el acceso al sistema de la generación del «*baby boom*». Esta nueva cuota finalista (va expresamente dirigida a rellenar el vaciado Fondo de reserva) se integrará en el [proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones](#), resultado, a su vez, del acuerdo –esta vez incluyendo a las dos patronales, CEOE y CEPYME– firmado a tal fin antes del verano.

- b) [Anteproyecto de Ley reguladora de fondos de pensiones de empleo de promoción pública y de planes de pensiones de empleo simplificados](#) (ALFPEPP-PES).

Esta propuesta busca reformar el sistema de previsión social complementaria a fin de facilitar la generalización de los planes de pensiones de empleo entre las pymes (hoy dificultado) y las personas trabajadoras autónomas (hoy imposibilitado). Para ello simplificará el procedimiento y rebajará las comisiones de gestión al 0,5 %.

- c) Acuerdo entre el Gobierno y la Comisión Europea para subir el periodo de cómputo de la pensión a efectos de reequilibrarla como condición expresa para recibir fondos «Next Generation Europe», adaptando el sistema a las nuevas realidades (carreras profesionales más volátiles) del mercado de las nuevas generaciones, donde los últimos años de cotización no siempre serán los mejores, a diferencia de las «carreras más lineales» de la generación de edades más avanzadas. Esta propuesta deberá negociarse el próximo año, pero tanto los sindicatos como la patronal han evidenciado su rechazo si se concreta en un aumento del periodo (de 25 a 35 años: [un aumento de este tipo se reflejaría en una reducción media de entorno al 6 %-8 % de la pensión](#), si bien habría mucha variabilidad según el tipo de carrera profesional –por lo tanto, también sería superior el impacto para las mujeres, aumentando la brecha de género en vez de reducirla según busca el nuevo [art. 60 Ley general de la Seguridad Social](#)–), por más que se acepte la técnica de elección de la persona pensionista de los años más beneficiosos, según la Recomendación 5.^a del Pacto de Toledo.

Diciembre es el mes en que la ciudadanía soporta –con más o menos estoicismo– la avalancha de información bancaria sobre las (pretendidas) bondades del mecanismo de ahorro-inversión que serían los planes de pensiones, para quienes se los puedan permitir, claro, para aprovechar la ventajosa desgravación fiscal –que ha mutado de una forma radical con la Ley de presupuestos generales

del Estado (LPGE) para 2021 y lo hará más con la LPGE para 2022–. Ahora es el Gobierno el que parece decidido a sumarse a esa campaña. Como es obvio, las pensiones no quitan el sueño a las generaciones jóvenes, a diferencia de quienes avanzamos hacia las edades de jubilación (la pléyade de modalidades de jubilación mantiene un amplio abanico), por el proceso biopsicosocial de envejecimiento. Las generaciones más jóvenes asisten con una mezcla entre escepticismo (de quien ve el futuro pensional alejado e inseguro) y agravio (ven cómo la solidaridad intergeneracional reclamada parece siempre pedirles el sacrificio a ellas, no al revés). Su cuestión social es otra: acceder a un empleo decente (bien retribuido y con expectativas de promoción) que, al tiempo, les permita emanciparse y tener una vida autónoma, vivienda digna incluida, saliendo del círculo de dependencia familiar.

En suma, en un país en el que **el paro juvenil se enquista en el 30 %** y la precariedad avanza, no son las pensiones «santo de su devoción», aunque contribuyan a pagarlas, ahora con un –pequeño– esfuerzo añadido (más). Lejano el momento y con escasa confianza, no será la sostenibilidad de las pensiones de sus padres-madres la que les estimule a la acción, sí la del planeta. Pero ¿qué tienen que ver la COP26 y todas estas propuestas pensadas y hechas por personas no solo adultas, sino de madurez notablemente avanzada? Mucho, más de lo que parece. Y ayudar a desvelar sus hondas conexiones será el propósito fundamental de este editorial, a la espera y en la antesala de que se concreten en leyes publicadas las propuestas de reforma legislativa, de índole económico-financiera, social y laboral. Para ilustrar estas profundas interacciones entre «lo ambiental» y «lo pensional», tres conceptos serán claves: sostenibilidad, equidad intergeneracional y ciclo vital. ¿De qué hablamos?

Seguramente sorprenderá. En el citado ALFPEPP-PES se propone una reforma del sistema de planes de pensiones del sistema de empleo para que el español, en crisis, pueda parecerse en el futuro próximo a lo que, entiende el Gobierno, «parece ocurrir en todo el mundo»: «los planes de pensiones de empleo constituyen un elemento dinamizador destacado de las finanzas sostenibles». ¿Por qué? Porque son un instrumento de ahorro e inversión que contribuiría tanto a «financiar las transformaciones energéticas» como a «fomentar la innovación social en aspectos tan relevantes como la vivienda social, los microcréditos o el control de la

Diciembre es el mes en que la ciudadanía soporta la avalancha de información bancaria sobre los planes de pensiones. Ahora es el Gobierno el que parece decidido a sumarse a esa campaña

Para ilustrar estas interacciones entre «lo ambiental» y «lo pensional», tres conceptos son claves: sostenibilidad, equidad intergeneracional y ciclo vital

cadena de suministros». Por lo tanto, una reforma para la «sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones» (reforma 5.^a, componente 30, [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#)) entroncaría con la «sostenibilidad ambiental» de nuestro modo de vida (objetivo de los acuerdos, políticas y leyes de lucha contra el cambio climático en el «[Antropoceno](#)») y con su «sostenibilidad social». El diseño del sistema de pensiones de empleo podría ayudar a resolver las cuestiones ecológicas, así como las sociales de la vivienda, aspectos de gran interés juvenil, ajenas, por un tiempo, al nuevo «[riesgo social de edadismo](#)».

El diseño del sistema de pensiones de empleo podría ayudar a resolver las cuestiones ecológicas, así como las sociales de la vivienda, aspectos de gran interés juvenil

No sería la única sorpresa que parece deparar la proyectada reforma del sistema de las pensiones privadas en el sistema de empleo (segundo pilar: profesional o colectivo). En ese mismo ALFPEPP-PES, se puede igualmente leer que la nueva ley persigue, aunque no impone, ciertamente, el fomento de los planes de pensiones de empleo basados en el «ciclo vital de las personas participes» y beneficiarias (los llamados en el sector «[planes de pensiones de ciclo vital](#)»). Son los diseñados para adaptarse automáticamente a cada etapa vital: ahorro de más riesgo a edad joven, más conservador a edad avanzada. Por lo tanto, también este enfoque de ciclo vital del rediseño del sistema de pensiones de empleo aspiraría a implicar en un mismo sistema de ahorro-inversión, y en una análoga nueva cultura financiera basada en el ahorro privado, y de empresa, para la jubilación, a las generaciones más jóvenes y a las de más edad.

En suma, con esta reescritura del sistema de pensiones privadas querría dar un nuevo aliento a la necesidad de recomponer el pacto social [institucionalizado en la [Constitución de 1978](#), hoy se defiende desde un sistema multinivel, con nuevo protagonismo jurídico-social de la [Carta Social Europea revisada](#) –su utilidad se ha visto en el aumento, aun pírrico, del salario mínimo interprofesional (SMI)–] relativo a los equilibrios intergeneracionales. Unos equilibrios de solidaridad entre generaciones jóvenes y de más edad (adultez, vejez) perdidos desde hace tiempo y vinculados al modelo especialmente especulativo basado en la primacía del capitalismo financiero de casino frente al capitalismo productivo.

2. Hacia el envejecimiento saludable, no solo activo: la «gestión de la diversidad» (etaria) como valor, también para la sostenibilidad (pensional). En el horizonte de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), el número 15 identifica entre las exigencias de una gestión sostenible del planeta (de nuestros ecosistemas) la [protección y promoción de la biodiversidad](#), deteniendo su alarmante pérdida. Siguiendo con el desvelado de las conexiones e interacciones más profundas entre los retos de la transición verde y la transición demográfica (no es casual que compartan ministerio en España), análoga inquietud por la diversidad biopsicosocial inherente a las diferentes etapas –etarias– de la vida emerge en las políticas sociales y en las reformas que se impulsan y avecinan.

Así parece tenerlo claro el [Libro Verde de la Comisión sobre el «Envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones» \(2021\)](#). Este, también apelando al enfoque basado en el ciclo vital, llama la atención no solo sobre el hecho de que la definición de las etapas tradicionales (educación y formación, trabajo y jubilación) se hacen cada vez más líquidas, grises o difusas, se vuelven más flexibles, sino sobre el valor (otra vez se apela al «equilibrio intergeneracional» a modo de fórmula mágica, como si el nombre determinara la suerte de la cosa, volviendo sustanciales los debates nominales –la sustitución del término «factor de sostenibilidad» por el de «equidad intergeneracional» no escapa a esta desviación–) que debe orientar las reformas para el envejecimiento bueno de la población: es una cuestión de «equilibrio justo intergeneracional» (se predica de todo: de la transición digital, de la transición verde, etc.). ¿Equilibrio justo entre qué?

Las reformas para el envejecimiento bueno de la población: una cuestión de «equilibrio justo intergeneracional»

Entre unas soluciones «sostenibles» (cómo no, el concepto se reitera para todos los usos imaginables –como el de la resiliencia–) para nuestro sistema-red de protección social y «un refuerzo de la solidaridad y la justicia intergeneracionales entre los jóvenes y las personas mayores». Lejos de sustituir «lo viejo» (más caro e improductivo) por «lo nuevo» (más barato y disponible), según las políticas darwinistas seguidas por ciertas empresas (una sólida reprobación de ellas hallamos en la [Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid 323/2020, de 18 de noviembre](#) –nulidad del despido objetivo plural e indemnización adicional de 20.000 €–), nos recuerda la «interdependencia entre generaciones» y la necesidad de promover políticas de convivencia de la diversidad, fuente de desafíos y oportunidades, también de interrogantes. De ahí que llame a un debate para que las reformas legales y las políticas impulsadas no levanten muros de desinterés mutuo entre «cosas de jóvenes» y «cosas de personas mayores», sino que unas generaciones y otras tengan incentivo para interesarse por cosas (ambientales, sociales, laborales) análogas, desempeñando «un papel activo» para diseñar la respuesta institucional, en forma de reformas legales, políticas, servicios y recursos adecuados. En suma, las normas y políticas sociolaborales deben primar un «envejecimiento saludable y activo» por su efecto positivo sobre la sostenibilidad del mercado laboral y los sistemas de protección social, esto es, para la productividad de la economía y el bienestar social.

No solo la Unión Europea, también la Organización Mundial de la Salud (OMS) reclama la necesidad de entrar en la «era» (para no exagerar, se conforma de momento con la «década» –seguro que renovable, como la energía–) del «envejecimiento saludable». El idealismo del «[envejecimiento saludable](#)», «proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez», se refleja en la ambiciosa definición de la citada «capacidad funcional» (diferente, a su vez, en cada persona): «tener los atributos que permiten a todas las personas ser y hacer lo que para ellas es importante» en cada etapa de su ciclo vital. Recuerda, desde luego, la visión idealista de quienes mutan los derechos humanos en una «especie de postura universal de todos hacia todo [...] el deseo

de amar [convertido en] el derecho al amor, el deseo de amistad [convertido en] el derecho a la amistad [...]» (el deseo de salud permanente en derecho a una vejez saludable, añadiría), según Milan Kundera, y que gusta recordar el juez Yudkivska (últimamente en su voto particular concurrente a la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de noviembre de 2021](#) –volveré sobre ella en el análisis de la [Sentencia del Tribunal Constitucional 160/2021, de 4 de octubre](#), en la sección de diálogos de este número–). Pero, en todo caso, tal horizonte de envejecimiento activo y saludable –hoy desiderátum, no realidad– solo será posible, como condición de sostenibilidad de la economía (incluso de las canas, «*silver economy*») y de las pensiones, si los sistemas de gestión de la salud en el trabajo hacen creíble el derecho de adaptación de las condiciones de empleo y de trabajo a las capacidades (las que crecen y las que merman) de cada edad.

¿Y qué rastro tenemos de este horizonte de actualización? Ninguno, o pocos, fuera del marco normativo –ni vinculante ni practicado en este punto– de información no financiera ([Ley 11/2018, de 28 de diciembre](#)). La «vieja» [Estrategia 55+ \(2012-2014\)](#) preveía crear una nueva modalidad de reducción de jornada (con reducción retributiva –sin duda, una rémora para su eficacia–) por razones de edad, esto es, de adaptación del tiempo de trabajo a la evolución de las capacidades de trabajo al cumplir determinada edad, de la que nunca más se supo. Ninguna reforma se anuncia en la [Ley de prevención de riesgos laborales \(LPRL\)](#) para facilitar esta gestión de diversidad etaria, que brilla por su ausencia hasta hoy, orillando la [Recomendación 162 de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), cuyo apartado 13 así lo prevé, y el [artículo 15 de la LPRL](#).

Poco practicado en este ámbito el «activismo interpretativo» jurisdiccional (a diferencia de lo que promueve la –devaluada en la jurisprudencia patria– doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, que utiliza la [Recomendación 162 de la OIT](#), junto a otras recomendaciones y resoluciones de «*soft law*» del Consejo de Europa, para dar impulso a una interpretación evolutiva y extensiva de la [Carta Social Europea revisada](#) sobre protección de personas mayores –por ejemplo, [Decisión de fondo de 2 de julio de 2013, Reclamación 74/2011, Felles forbundet for Sjøfolk c. Norway](#)–), no cabe esperar a corto plazo de la negociación colectiva compromisos para normalizar las garantías que mejoren la seguridad en el empleo de las personas de más edad, así como obligaciones de adaptación, salvo alguna excepción (por ejemplo, art. 74 I [Convenio Game Stores Iberia, SL, 2017-2019](#) –o disp. trans. segunda V [Convenio de interempresas Airbus](#)–). Al contrario, tienden a facilitar su reemplazo para el anhelado rejuvenecimiento de las plantillas (por ejemplo, «pirámides de edad y de antigüedad» VI [Convenio Exide Technologies, SLU](#)).

Tal horizonte de envejecimiento activo y saludable será posible, como condición de sostenibilidad de la economía y de las pensiones, si los sistemas de gestión de la salud en el trabajo hacen creíble el derecho de adaptación a las capacidades de cada edad

Quizás la acordada –y en tramitación parlamentaria– reforma de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores marque un punto de inflexión, más allá de aisladas «baladas de justicia convencional etaria» en un océano de reestructuraciones cuya moneda de cambio son miles de empleos y donde el anuncio de prejubilaciones masivas sigue en una escalada –a lo que parece– sin fin.

3. Del «pequeño sacrificio» de la generación del «baby boom» a la «pequeña cuota adicional» (solidaria) de las empresas: ¿auténtico mecanismo de «equidad intergeneracional»? En honor a la verdad, tampoco parece que entre la ciudadanía laboriosa española esté muy extendida la cultura de la prolongación del ciclo de vida activa, como evidencia el continuado fracaso de las medidas de diferimiento de la edad de jubilación. Al contrario, hacen furor las que permiten el adelanto, en la forma prematura de la –formalmente no existente prestación de– prejubilación (por ejemplo, [8.246 personas piden adherirse al expediente de regulación de empleo de CaixaBank](#), un 28 % más de las acordadas) o a través del gran abanico de jubilaciones anticipadas que aún mantiene nuestro sistema, pese a las –dichas– continuas «podas».

En este escenario, institucional y cultural, se entiende que cuando [el ministro del ramo propuso un «pequeño esfuerzo» a la generación del «baby boom» para contribuir al sostenimiento de sus pensiones](#), dándole la opción entre jubilarse con una pensión de cuantía un poco más reducida (ajustada) o diferir un poco la edad ordinaria de jubilación, tuvo que salir de inmediato (le ocurre demasiado a menudo para ser pura casualidad) a desautorizarse a sí mismo, reconociendo que no tuvo su mejor día y se le entendió mal. Consecuentemente, acordada también no solo la suspensión sino la derogación legal del factor de sostenibilidad, era necesario encontrar otro mecanismo sustitutivo, entre otras cosas porque su existencia también es una condición establecida por la Comisión Europea para el percibo de los fondos («el fuero por el huevo»).

Precisamente, como se anticipó, Gobierno y sindicatos –no la patronal– acaban de pactar el diseño del MEI. Su pretensión, en el plano técnico-financiero, es sustituir al derogado –y *non nato* en la realidad, pues nunca estuvo en vigor– factor de sostenibilidad, a fin de reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones ante la proximidad de las jubilaciones de quienes integran la citada generación del «baby boom» (la más numerosa: nacida entre finales de los cincuenta y finales de los setenta). Ni la filosofía ni la técnica jurídico-financiera del MEI tienen nada que ver con el factor de sostenibilidad. Este apostaba por la reducción del gasto, a través de reducir la pensión en virtud de la (mayor) esperanza de vida, con una compleja y muy oscura fórmula matemático-actuarial, aquel se articula sobre el aumento de los ingresos en virtud de una sencilla técnica: la subida de las cotizaciones

Gobierno y sindicatos –no la patronal– acaban de pactar el diseño del MEI

sociales un 0,6 % (0,5 % a cargo de la empresa, 0,1 % a cargo de la persona trabajadora). De este modo, se pretende volver a rellenar la vaciada «hucha de las pensiones»: el Fondo de reserva de las pensiones.

En consecuencia, dado que actualmente, por contingencias comunes, la empresa cotiza un 23,6 % de la base de cotización, mientras que las personas empleadas un 4,7 %, la reforma implica, a la espera de conocer detalles, pasar al 24,1 % y al 4,8 %, respectivamente. No obstante, como se apuntaba, conviene tener en cuenta que se trata de una «cotización adicional», con una afectación finalista: su acumulación en el nuevo Fondo de reserva de las pensiones.

Es obvio que el impacto individualizado de esta reforma legal (se incluiría como una enmienda al proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad del sistema, actualmente en tramitación parlamentaria) será reducido, incluso mínimo. Y ello tanto para las empresas (entre 65 € al año para las personas empleadas con bases mínimas, 120 € al año para las medias y 245 € al año en las máximas), por lo que difícilmente puede amenazar su competitividad, sin perjuicio de reconocer que estos incrementos de costes se suman a otros, laborales o no, como para las personas trabajadoras (entre 14 € al año para las bases mínimas, 24 € al año para las medias y 50 para las máximas). Ni las retribuciones brutas ni las netas –tras pasar por el impuesto sobre la renta de las personas físicas–, pues, parece que experimenten con ello una merma relevante. De ahí que se busque más el efecto agregado: 50.000 millones de euros en 10 años (aportaciones e intereses), fondo menor de los 67.000 millones de euros que tuvo como máximo el precedente Fondo de reserva de las pensiones (en 2011).

El impacto individualizado de esta reforma será reducido tanto para las empresas –difícilmente puede amenazar su competitividad– como para las personas trabajadoras. De ahí que busque el efecto agregado: 50.000 millones de euros en 10 años

El MEI tiene previsto entrar en vigor el 1 de enero de 2023 y regirá, inicialmente, hasta 2032. A partir de 2033, se revisará cada 3 años si el nivel de gasto programado para 2050 (que se proyecta dentro del informe de 2024 denominado *Ageing Report* y se elabora por la Comisión Europea) se desvía –lo que será prácticamente seguro, a tenor de la experiencia precedente y de los riesgos de incertidumbre e inestabilidad que se avecinan en esta década– de esas estimaciones. El Fondo de reserva de las pensiones se usaría para cubrir la desviación. En caso contrario –poco probable– se pediría autorización en la Comisión del Pacto de Toledo para rebajar las cotizaciones o para emplear el superávit en mejorar la cuantía.

En espera de su formalización y detalle legal para un análisis más detenido (que se hará en el número de enero-febrero de 2022), cabe finalmente valorar qué eficacia es esperable del mismo para procurar la sostenibilidad del sistema de pensiones a través de un mayor

equilibrio entre ingresos y gastos. Dejando de lado la fuerte crítica –pese a que el incremento no es realmente muy significativo, del mismo modo que ha ocurrido con el incremento del SMI, acuerdo del que también se ha desmarcado la patronal– de la CEOE, por entender que el mecanismo lejos de basarse en el equilibrio de sacrificios y solidaridades se asienta sobre el aumento únicamente de la carga impositiva para las empresas, dificultando la creación de empleo, la mejor garantía de sostenimiento del sistema de pensiones, las principales dudas proceden de su ineficacia para servir de factor de sostenibilidad.

4. La juventud invierte en *bitcoins*, la edad avanzada en pensiones privadas. ¿Y si un plan de pensiones de empleo (capitalización) fuera una inversión ambiental y socialmente más sostenible que las criptomonedas? Para ilustrar el –pretendido o real– abismo entre las generaciones jóvenes (cualquiera que sea la letra del abecedario que le pongan) y las de edad más avanzada en su actitud y prácticas ante la recomendación de invertir para ganarse el presente y el futuro en una economía, en una sociedad y en un trabajo cada vez más dominados por el –especulativo– capitalismo financiero, se suele decir que, a diferencia de sus progenitores (padres y madres), las personas jóvenes no quieren invertir hoy para aumentar su patrimonio y garantizarse el futuro, sino solo para complementar sus ingresos presentes. Por tanto, frente al extendido tópico de que las personas más jóvenes no se preocupan por el dinero, proliferan en los últimos tiempos crecientes legiones de *influencers*, *youtubers*, *streamers* y *tiktokers* que, sin apenas experiencia, «pontifican» sobre qué hacer con el dinero o cómo multiplicarlo en el menor tiempo posible, hasta el punto de que ya tiene nombre: «*FinTok*» (promoción juvenil de inversiones financieras de generación rápida y rentabilidades atractivas).

Más aún. También se identifican tendencias a invertir cantidades pequeñas no en los clásicos fondos de inversión, sino en fórmulas típicas del tiempo digital en el que ya han nacido y en el que se desenvolverán cada vez más, como las criptomonedas. Hasta el punto de que se habla, incluso, de una nueva «fiebre por el *bitcoin* [o cualquier otro de los "criptoactivos" que pueblan el sistema financiero] como el nuevo oro de las personas jóvenes» (y de las no tanto, pero profundamente especuladoras). Propias de su tiempo, dicen que son quienes mejor entienden estas transacciones financieras (totalmente opacas y especulativas). Descreídas ya de que la pensión pública se sostenga hasta que ellas lleguen –es lo que domina en las redes sociales, canales básicos de información para la juventud–, conocedoras de que el sistema de pensiones privadas en España no es rentable (altas comisiones, bajas rentabilidades), buscan inversiones rápidas, propias de su tiempo, fáciles de acceder (basta con un *smartphone*), quizás mientras protestan por la ausencia de compromisos serios institucionales para salvar el planeta.

Pero ¿acaso son conscientes de que, en realidad, las criptomonedas no son más que

Se habla de una nueva «fiebre por el *bitcoin* como el nuevo oro de las personas jóvenes»

la máxima expresión de la especulación que domina la economía de salón digital en la que vivimos, desplazando no solo todo condicionante social, sino también la actividad productiva, y que, al tiempo, dejan una descomunal huella de carbono, precipitando el

desastre climático que tanto les parece preocupar, frente a las generaciones de edad más avanzada y «acomodadas» en su bienestar «privilegiado»? Recientemente se ha puesto de relieve (Torres López, 2021) que la huella de carbono anual generada solo en la producción de *bitcoin* (en torno a la mitad del valor de todas las criptomonedas) equivale a la de un país como Chile y su consumo de electricidad anual (116,7 TWh, según el índice de Cambridge) está entre el de Países Bajos (111 TWh) y el de Argentina (121,1 TWh), la mitad del que realiza España (233 TWh); los residuos electrónicos que genera equivalen a los producidos por Países Bajos.

En cambio, como apunté al inicio de este análisis y reflexión prospectiva editorial, el Gobierno está convencido de que un sistema de pensiones de empleo, en un régimen de capitalización estricto, bien regulado e incentivado puede contribuir de una manera significativa en la corrección de esa huella de carbono, promoviendo la transformación o la transición verde, así como alentar un sistema económico-productivo más orientado por imperativos sociales, incluido el fomento de viviendas sociales (para las personas jóvenes) o microcréditos, para alentar el emprendimiento del talento joven (también en femenino). Los planes de pensiones privadas del sistema de empleo (la llamada previsión social complementaria o segundo pilar –colectivo y profesional–), junto con la novedosa figura de los Fondos de pensiones de empleo de promoción pública (FPEPP), que creará la nueva ley propuesta en esta materia, reconduciéndose las desgravaciones fiscales hacia ellos (8.500+ 1.500 €, según la previsión de la futura LPGE para 2022), en detrimento de las previstas históricamente para los planes individuales (regresivos, según la AIReF [Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal] –benefician más a quien más tiene–), dinamizarán las transformaciones energéticas y, al tiempo, promoverán la innovación social. Además, lo harían generalizando los planes de pensiones de empleo en las pymes, en las corporaciones locales más pequeñas y en las personas autónomas, por lo que dejarían de ser privilegio en las grandes empresas.

¿Cómo pretende el Gobierno operar –cuenta con el favor del sector financiero, no así de los sindicatos, que permanecen expectantes, sin prisa– semejante «milagro» de normalizar en la ciudadanía los planes de pensiones de empleo, hoy limitados al 10 % de la población y al 1 % de las empresas, y orientarlos hacia la sostenibilidad ambiental y la justicia social, pese a basarse en la rentabilidad que puedan proporcionarles las inversiones de capital

¿Acaso son conscientes de que, en realidad, las criptomonedas dejan una descomunal huella de carbono?

En cambio, un sistema de pensiones de empleo bien regulado puede contribuir en la corrección de esa huella de carbono, promoviendo la transformación verde, incluido el fomento de viviendas sociales (para las personas jóvenes)

en los mercados? Sin poder entrar en su análisis aquí por lo provisional del documento difundido, y dejando de lado las medidas de incentivo visibles (notable mejora de las deducciones fiscales, excluyendo de ellas a los individuales; tope máximo de la comisión de gestión-depósito a 0,5 %, la mitad de las actuales de mercado tras la «guerra de comisiones» de los 2 últimos años; simplificación de los procedimientos de promoción y gestión, a través de los novedosos planes de pensiones de empleo simplificados –PES–, estos necesariamente adscritos a los FPEPP), serían básicamente tres las propuestas a tal fin:

- Frente a la actual voluntariedad, el proceso de inversión de los FPEPP deberá ser, obligatoriamente, ambiental y socialmente responsable, de modo que valorarán de forma necesaria criterios «extrafinancieros» en su rentabilidad, esto es, sean criterios ambientales, sean sociales, sean de buen gobierno corporativo. A tal fin seguirán los «Principios para la inversión responsable» y mejores prácticas en finanzas sostenibles reguladas por la Unión Europea (por ejemplo, «bonos verdes»). Eso sí, remite al desarrollo reglamentario.
- Se fomentará el desarrollo de planes de pensiones de empleo en los que la persona participe de forma automática reduzca periódicamente el nivel de riesgo de sus inversiones conforme a su edad. La diferenciación inversora según el perfil de inversión se favorecerá a través de la facilitación de la adscripción múltiple, un pilar básico para la inversión diferenciada según el ciclo vital de la persona participe, como se dijo.
- La creación de una plataforma digital innovadora y única, que facilite su acceso y gestión (precisamente otra forma de favorecer que las personas más jóvenes se introduzcan en este ámbito de ahorro-inversión, siempre que, por supuesto, un empleo decente les permita una retribución y promociones razonables para que su empresa y ellas puedan realizar aportaciones).

5. La eterna vigencia del pensamiento clásico: ¿frente al pesimismo de la vejez real (vivida), el optimismo del «envejecimiento activo y saludable» de la voluntad (querida y promovida institucionalmente). ¿Utopías, quimeras, nuevas oportunidades de negocio financiero con una cara amable? Tiempo habrá y no tardaremos mucho en profundizar sobre todas estas reformas que se avecinan, que tienen como ejes comunes la búsqueda de la sostenibilidad ambiental, social y laboral para la recomposición de los equilibrios perdidos entre las diversas generaciones, las jóvenes (incluso en su adultez) y las de más edad (en la madurez progresiva y en la vejez).

Ahora me gustaría finalizar evocando la línea de pensamiento clásico que me sirvió para encauzar este editorial, si bien mezclando dos tipos

Tanto la lucha contra el cambio climático como la de adaptación al cambio biopsicosocial que el envejecimiento supone constituyen ejemplos de la inevitable ambivalencia al enfrentar la razón práctica con la teórica, el deber ser

de pensamientos clásicos, el romano culto, el de Cicerón, y el contemporáneo crítico, el de Gramsci, con una formulación propia adaptada al tiempo y al tema. A mi juicio, tanto la cuestión (planetaria) de la lucha contra el cambio climático como la lucha de adaptación al cambio biopsicosocial que el envejecimiento supone en las personas constituyen ejemplos magníficos de la inevitable ambivalencia, así como incluso de las aporías que emergen al enfrentar la razón práctica, la realidad vivida de forma más general, lo que suele ser normalmente, con la razón teórica, el deber ser, lo que se quiere que sea. Es evidente en las enormes dificultades para avanzar en acuerdos de sostenibilidad ambiental, con los sucesivos fracasos de las cumbres en la materia, siempre salvadas *in extremis* y con compromisos mínimos que se sabe no se van a cumplir, también emerge respecto de los acuerdos que se proponen para el envejecimiento activo y saludable.

Sucede ahora también respecto del envejecimiento activo y saludable, al que se quiere dedicar la década 2021-2030. Tras hacer del año 2012 una fecha determinante en el nuevo intento de remover (ya lo intentó una década antes, en 2002, y en 1993) y promover una revisión global de las políticas bajo el nuevo enfoque del envejecimiento activo, 10 años después plantea que ha de «abrirse» –otra vez– un debate en esa línea, ahora enfatizando «saludable». Que estas políticas brillan por su total ausencia, en las instituciones y en las empresas, es una constatación poco contestable en el plano de las evidencias científicas, por más que, en efecto, los discursos y las leyes pudieran admitir relecturas en sentido contrario, evidenciando una imagen formal algo más positiva. Pero un análisis en profundidad me trae a la mente *Sobre la vejez*, de Cicerón.

Quienes –infinidad– se han acercado a tan formidable libro clásico suelen concluir que ninguna obra sintetiza mejor la ambivalencia, el conflicto eterno, que anida en todo proceso de envejecimiento, visto desde la esfera personal y desde la institucional, la que aquí interesa, claro. Como se ha resumido magníficamente por López Pulido (2013), no hay mejor obra que la de Cicerón para ilustrar más adecuadamente el esfuerzo argumentativo, educativo y cultural, por razonar desde la inteligencia por qué ha de creerse firmemente en que es posible vivir esos procesos de forma saludable y feliz. Pero, al tiempo, es la expresión más sincera de que el autor no cree probable convencer a la mayoría, porque:

[...] el propio Cicerón, desde la introducción, admite que su propósito es intentar consolar a su amigo de la cercanía de la ancianidad, cuyo peso teme, lo cual pone en evidencia que el autor opinaba que la vejez no constituía por sí misma un periodo dichoso. Algunos [...] sostienen que el hecho de que Cicerón hubiese sentido la necesidad de escribir esta consolación ya es suficientemente ilustrativo, a lo que habría que añadirle que el contenido de algunas de sus cartas a Ático [...], nos indican que este ideal está lejos de ser alcanzado incluso por el autor.

¿Solo Cicerón? Un adelantado de nuestro tiempo, inmensamente rico, aunque con menos capital intelectual que Cicerón, como Jeff Bezos, está dispuesto a gastarse una parte sustancial de su inmensa fortuna en hacer real el ideal alquimista: la eterna juventud. Para eso

ha contratado, con retribuciones millonarias, a las personas con más talento en la actualidad y que llevan años investigando en esa dirección de resistencia (ya lo hizo en su día Newton) a algo tan inexorable como la vejez. Ahora bien, pese a esta consciencia de la realidad, a las instituciones y al sistema de derechos humanos de hoy, basados en la

protección equitativa de todo el ciclo de vida de las personas, habría que pedirles que procuren hacer creíble, factible, el concepto llamado por la OMS «capacidad funcional» (ya expusimos su ideal definición), así como el de «calidad de vida», que ya fue intuido por Cicerón (en *Sobre la vejez*) en estos términos:

«No hay ningún término cierto de la vejez y se vive bien en ella mientras puedas desempeñar y cumplir con las obligaciones de tu trabajo y despreciar a la muerte [...]» (Cicerón)

No hay ningún término cierto de la vejez y se vive bien en ella mientras puedas desempeñar y cumplir con las obligaciones de tu trabajo y despreciar a la muerte. De lo cual se deduce que la vejez es incluso más animosa y fuerte que la juventud [...].

Cómo citar: Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). Transición verde, envejecimiento saludable y nuevos planes de pensiones. Reformas que se acercan de sostenibilidad y ciclo de vida. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 465, 5-17.

