



20 PROPUESTAS EMPRESARIALES ANTE EL DESAFÍO DEMOGRÁFICO

Noviembre de 2021

**EMPRESARIOS
DE MADRID**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
1. OBJETIVO.....	8
2. ESTRUCTURA DEL INFORME.....	10
CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO.....	12
CAPÍTULO II. FOMENTO DE LA NATALIDAD Y SALDO MIGRATORIO	18
CAPÍTULO III. SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES.....	26
1. CONTRIBUTIVIDAD.....	26
2. ASEGURAMIENTO PRIVADO.....	30
CAPÍTULO IV. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA EN EL MODELO SOCIOSANITARIO.....	33
CAPÍTULO V. VIDA ACTIVA DE LAS PERSONAS MAYORES.....	40
1. EMPLEABILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.....	40
2. SALUD LABORAL EN LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA.....	44
3. FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA.....	50
4. EMPRENDIMIENTO SENIOR.....	55
CAPÍTULO VI. ENTORNOS RURALES Y URBANOS PENSANDO EN LAS PERSONAS MAYORES.....	58
CAPÍTULO VII. NUEVAS PAUTAS DE CONSUMO.....	66
CAPÍTULO VIII. PERSONAS MAYORES VULNERABLES.....	71
1. PERSONAS MAYORES EN RIESGO DE POBREZA.....	71
2. PERSONAS MAYORES EN ENTORNOS FAMILIARES INADECUADOS.....	73
CAPÍTULO IX. PARTICIPACIÓN DE CEIM EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS REFERIDAS A LAS PERSONAS MAYORES.....	80
CAPÍTULO X. PROPUESTAS.....	84
Bibliografía.....	89
Índice de cuadros y gráficos.....	96

Hace cuatro años, la Junta Directiva de CEIM estimó aceptar la propuesta de mi predecesor, Juan Pablo Lázaro, y creó un grupo de trabajo para analizar las implicaciones del cambio demográfico.



El fruto se vio a principios de 2018 y tres años después, gracias a las aportaciones de las empresas y asociaciones empresariales, bajo la sabia dirección de Matilde Pelegrí, a quien en nombre de CEIM agradezco su tiempo y esfuerzo, ve la luz esta actualización del estudio.

Como es propio de una Confederación Empresarial, es lógico emprender el análisis de un fenómeno social, como es la demografía, partiendo de la visión que tienen los asociados para ordenar las diferentes perspectivas y ofrecer finalmente un informe final que pueda ser aceptado por todos los empresarios. Así enriquecemos nuestra sociedad civil, aportamos utilidad y configuramos organizaciones vivas, apegadas a la realidad de nuestro tejido productivo.

En este sentido, quiero poner en valor el trabajo de nuestra Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales, dirigida por Carlos González Bosch, que ha dado cobertura en todo momento al Grupo de Trabajo de Demografía.

En mi opinión, tres asuntos de futuro deben ser objeto de nuestra prioritaria atención en estos tiempos: El fomento de la libertad de empresa para posibilitar más competitividad y, por tanto, empleo; en segundo lugar, la economía digital adaptada a la búsqueda de productividad con menores costes y resultados de mayor calidad; finalmente, la evolución demográfica y el reto consiguiente para la sostenibilidad de las pensiones y el adecuado cuidado de las personas mayores.

Algunos se sorprendieron hace unos años porque emprendimos el análisis demográfico desde una patronal, pero vemos hoy que era, es y será necesario que los empresarios manifestemos nuestra opinión y nuestras soluciones ante un hecho social de transcendencia, marcado

por la conjunción de descenso de la natalidad y envejecimiento de la población, ya que se trata de uno de los cambios más relevantes de los últimos 40 años, con enormes repercusiones económicas y sociales.

De hecho, la combinación entre paro de larga duración y edad es, a mi juicio, el cóctel de pobreza más amenazante para la convivencia social y explica en buena medida el auge de los populismos y nacionalismos, que tanto dañan la estabilidad política y, por tanto, la economía.

Es cierto, como señala el informe, que deben articularse medidas público privadas que faciliten el acceso al empleo y a la vivienda de los jóvenes, ya que ello pondrá las bases para que cada pareja decida libremente tener hijos. Se trata, pues, de un reto como país que tiene implicaciones en la sostenibilidad de las pensiones.

La otra cara de la situación, el incremento de esperanza de vida, es fruto de un éxito que tiene que ver con una excelente atención sanitaria, una acertada política preventiva en el ámbito laboral y buenos hábitos alimenticios.

Ahora es el momento de apuntalar estos elementos con políticas proclives a la iniciativa privada, de forma que se refuerce la financiación del Sistema de la Seguridad Social.

Por ello, en la renovación de la Estrategia Madrid por el Empleo, apostamos fuerte por incentivar la empleabilidad y la contratación de los jóvenes y de los mayores de 45 años, de forma que éstos no se vean obligados a salir del mercado laboral, sino que enriquezcan a nuestras empresas con su experiencia, lealtad y compromiso.

Estas políticas, junto con una reducción de los costes sobre el trabajo, incrementos salariales vinculados a la productividad, mayor flexibilidad en la utilización del empleo a tiempo parcial y políticas de apoyo a la familia, son claves para poner en marcha una dinámica proclive a la iniciativa privada, al empleo y, por tanto, a la natalidad y al cuidado adecuado de las personas mayores y en situación de dependencia.

Está demostrado que las políticas de subsidios y cargas impositivas a las empresas no crean más que paro, resignación y por tanto bajas expectativas vitales, lo que se ha traducido en una reducción de la natalidad.

Es en la productividad donde debemos centrarnos como empresarios, de forma que podamos aprovechar las oportunidades que las nuevas tendencias introducen en las pautas de consumo, de servicios y de producción.

A ello debe unirse una moderna gestión de recursos humanos que facilite contar con plantillas motivadas y formadas, independientemente de su edad.

Si no centramos las prioridades políticas en la creación de empleo, seguiremos encabezando las estadísticas de paro de larga duración y de desempleo juvenil, con las consecuencias sociales, económicas y políticas, además de las personales para individuos que no desean formar familias o son cada vez más mayores y con menos expectativas laborales y de futura pensión.

Con este informe, hemos pretendido también poner en valor el emprendimiento, la confianza en el futuro y la formación a lo largo de nuestra, cada vez, más prologada vida.

Concluyo solicitando al lector, y a todos quienes tienen capacidad de decisión sobre esta materia, que el análisis demográfico figure en primera línea de la agenda política y social y que pensemos entre todos en soluciones para fomentar la natalidad, promover el envejecimiento activo como medida de prevención de la dependencia y consolidar que las personas mayores disfruten de una madurez activa y, cuando sea necesario, de una buena calidad de atención socio-sanitaria, en una fructífera colaboración público-privada.

Miguel Garrido de la Cierva
Presidente de CEIM.

El reto demográfico es uno de los grandes problemas que se le plantean a las sociedades del siglo XXI. La pirámide poblacional, de no corregirse, va a suponer incertidumbres en los ámbitos sociales, económicos y existenciales. No basta con preocuparse, hay que tomar medidas que palien esta realidad, siendo conscientes de que esto no es fácil si no somos capaces de sensibilizar a nuestra sociedad de la responsabilidad que tiene en la resolución de este problema.



Por ello, en la Comisión de Sanidad de CEIM, nos planteamos la actualización del documento que, con la inestimable colaboración del grupo de trabajo liderado por Matilde Pelegrí, se elaboró en 2016. Este nuevo estudio viene ordenado en torno a seis capítulos y veinte propuestas que titulamos “Empresariales ante el desafío demográfico”.

Los empresarios tenemos que asumir el compromiso que para nuestras empresas y trabajadores supone esta realidad que nos concierne en nuestro futuro y en el de la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad. La sostenibilidad de nuestro estado del bienestar está ligada claramente a la resolución de este problema. Y no seríamos sensatos si no interiorizáramos que la deseada sensibilidad de nuestra sociedad pasa por el compromiso de los empresarios de trabajar al respecto con una visión global de esta situación que puede influir en todas las variables que una empresa baraja.

El estudio no solo desarrolla la problemática en torno a estos hechos concretos que dibujan un escenario complicado; sino que ofrece alternativas a través de las 20 propuestas que constituyen su epílogo. El incremento de la natalidad, la integración de inmigrantes y sus familias, constituyen propuestas capitales que están ya en la portada como corresponde a su trascendencia. A continuación, se van desarrollando propuestas operativas que son muy necesarias para cumplir el objetivo de mitigar al máximo este escenario. La coordinación entre Sanidad y Servicios Sociales, la sostenibilidad de las pensiones, la adaptación de las relaciones laborales a la mayor edad de las plantillas, constituyen elementos de preocupación, pero también de oportunidad para cambiar una tendencia que no es positiva.

El emprendimiento senior y el entorno rural para las personas mayores conforman un proyecto integral y global, novedoso en algunos casos, en el que CEIM quiere aportar su contribución a la resolución de esta realidad.

El gran reto, sin duda, del siglo XXI, es el demográfico, y todos los esfuerzos que se hagan para mitigarlo y diluirlo tienen que ser armónicos con los derechos de una sociedad, que ha sido capaz de generar grandes oportunidades para que cada vez más la calidad de vida y el bienestar lleguen a más ciudadanos, pero que se encuentra ante una disyuntiva con la que probablemente no podamos convivir durante mucho más tiempo.

Carlos González Bosch.
Vicepresidente de CEIM y presidente de su Comisión de
Sanidad y Asuntos Sociales.

INTRODUCCIÓN.

1. OBJETIVO.

Las grandes cuestiones sociales de este primer tercio de siglo son el desempleo, la sostenibilidad de la protección social, el envejecimiento y la adecuada gestión de los flujos migratorios¹.

Las tres áreas han sido notablemente tensionadas durante la pandemia de Covid-19, siendo hoy un tiempo caracterizado por el incremento alarmante del paro de larga duración y juvenil, el descenso aún más acusado de la natalidad y una protección social sanitaria y asistencial enormemente tensionada por el sobreesfuerzo que la enfermedad ha implicado, al afectar de forma más intensa a las personas de más edad.

Este análisis del reto demográfico y las repercusiones empresariales que implica, germina a finales de 2016, cuando la Junta Directiva de CEIM aprobó la creación de un Grupo de Trabajo sobre Demografía, bajo la dirección de Matilde Pelegrí, presidenta del Grupo SENDA, con el mandato de analizar la evolución de los estratos de edad en nuestra población, estudiar las repercusiones sobre el mercado de trabajo y los asuntos sociales, identificar los desafíos y oportunidades derivados del cambio demográfico, así como realizar propuestas desde la perspectiva empresarial.

Es evidente que, transcurridos cuatro años desde la presentación del informe en diciembre de 2017, y tras las enormes repercusiones de la inesperada pandemia, que tanto ha castigado a las personas mayores, nos enfrentamos a una nueva realidad, que parte de los problemas anteriores, pero los modifica notablemente, siendo más necesario que nunca acometer reformas que tengan presente el incremento de necesidades socio-sanitarias, la brecha digital de las personas mayores, la necesidad de su participación en el empleo y la formación y la necesidad de incentivar decididamente la natalidad y la familia.

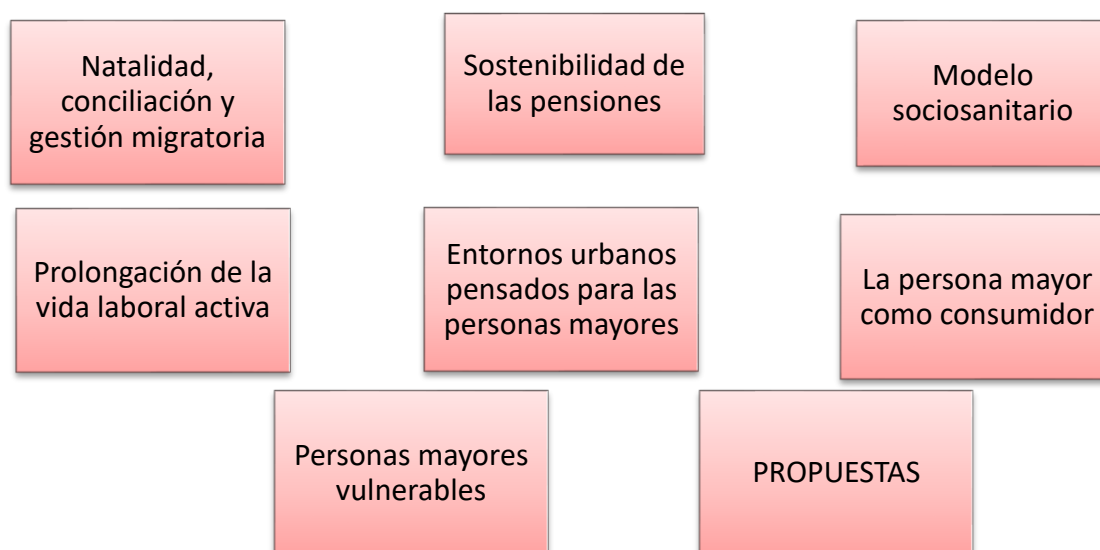
Afrontar desde la política las repercusiones del cambio demográfico es obligado, según un lógico principio de precaución, puesto que permanecer inactivos ante el descenso de la natalidad y las nuevas

¹ En este sentido, Alonso-Olea García, B.: "El bienestar de la tercera edad mediante un sistema de servicios sociales (artículo 50 CE)", ICADE. *Revista de la Facultad de Derecho*, nº 110, 2020, p. 18.

necesidades de las personas mayores no es una opción razonable, siendo necesario institucionalizar las respuestas frente a la incertidumbre, contando con opiniones expertas y también con las preferencias de la sociedad civil, en la que CEIM se inserta².

Así, la Comisión Europea, en el *Libro Verde sobre el Envejecimiento*³, el 27 de enero de 2020, identifica las principales cuestiones que también se habían ya plasmado en nuestro estudio de hace cuatro años: Envejecimiento saludable y activo; formación permanente; incorporación de más personas a la vida laboral; oportunidades empresariales; pobreza en la vejez; sostenibilidad de las pensiones; necesidades sanitarias; accesibilidad y movilidad; diferencias territoriales en el acceso a la asistencia y los servicios: y solidaridad intergeneracional⁴.

Por ello, el presente estudio parte del anterior, se actualiza a 2021 e identifica los siguientes grandes bloques de materias que conectan empresa y demografía:



² Véase Sánchez Barroso, B.: "El papel del Parlamento en la gestión ordinaria de riesgos. Un análisis a la luz del 'principio de precaución'", *Revista de las Cortes Generales*, 2021, nº 110, págs. 284, 300 y 302.

³ www.ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_f1_green_paper_es.pdf, consultado el 9 de julio de 2021.

⁴ Goodhart, Charles y Prodhan, Manoj, en *The Great Demographic Reversal: Ageing Societies, Waning Inequality, and an Inflation Revival*, Palgrave MacMillan, Londres, 2020, realizan una interesante serie de ejercicios de prospectiva acerca de los cambios en inflación, desigualdad y deuda que podrían llegar en las economías avanzadas y en las principales emergentes, en relación con las dinámicas de envejecimiento, sobre todo si se recrudecen todavía más.

El marco temporal de trabajo de desarrollo de esta actualización ha abarcado el verano de 2021, aprobándose por la Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales y elevando sus conclusiones a la Junta Directiva de CEIM.

La composición del Grupo de Trabajo se mantuvo abierta a todos los asociados, participando además expertos empresariales y sociales en general.

La primera reunión tuvo lugar el 6 de julio de 2021, donde se partió, como borrador, del estudio anterior y se acordó dar continuidad al mismo, con un enfoque actualizado, también teniendo presente la reciente realización por CEIM de un estudio sobre la colaboración público-privada en el ámbito sociosanitario durante la pandemia⁵.

CEIM, con esta actualización, se vuelve a situar en primera línea de las preocupaciones socioeconómicas, pero también políticas, al haberse elevado a rango de Vicepresidencia del Gobierno el desafío que plantea la evolución demográfica y haberse iniciado la Legislatura de la Comunidad de Madrid con la puesta en marcha de una Estrategia de Fomento de la Natalidad.

2. ESTRUCTURA DEL INFORME.

El análisis se divide en diez capítulos, siendo el primero un diagnóstico de situación que enmarca con cifras y gráficos la evolución de la natalidad y esperanza de vida.

El segundo señala específicamente el problema de la baja natalidad y analiza los aspectos sociales y laborales que pudieran incidir en la decisión de cada persona, pareja y familia a la hora de tener hijos.

Seguidamente, se aborda la otra cara de la moneda, la que tiene que ver con un éxito colectivo, como es la extraordinaria longevidad en nuestro país. Sin embargo, ello plantea la necesidad de articular un sólido sistema de protección social, específicamente en cuanto a la sostenibilidad de las pensiones.

⁵ Colaboración público-privada en el ámbito sociosanitario de la Comunidad de Madrid 2020, www.ceim.es/documento/meeting-document2-1605182338.pdf.

El cuarto capítulo aboga por una intensa colaboración público-privada en el ámbito sociosanitario, como no podría ser de otra forma por parte de una organización empresarial.

La gestión privada ha demostrado durante la pandemia que puede aunarse perfectamente atención de calidad a los ciudadanos con un escrupuloso respeto de las directrices públicas al respecto. Ha aunado un enorme esfuerzo solidario y la rentabilidad propia de cualquier iniciativa empresarial.

Se aborda también, la necesidad de impulsar la vida activa de las personas mayores, tanto con actividades formativas, como emprendiendo e incluso tras la jubilación laboral.

En sexto lugar, se publicita la red de municipios amigables con las personas mayores, de los que trece, incluida la Capital, están en la Comunidad de Madrid.

Seguidamente, se analizan las pautas de consumo de las personas mayores, que han de ser percibidas y atendidas por nuestras empresas, como nicho de negocio y suministro de mayor calidad de vida.

El siguiente capítulo aborda la situación social de las personas mayores en situación de vulnerabilidad, proponiendo un modelo de servicios sociales que prevenga la posibilidad de caer en la pobreza sin posibilidad real de trabajar, así como la situación de las personas mayores en hogares inadecuados.

Avanzamos analizando específicamente las políticas públicas del Ayuntamiento de Madrid y de la Comunidad de Madrid que tienen como finalidad abordar la situación de la persona mayor y, en concreto, la participación de CEIM en su diseño.

Termina el informe con las principales conclusiones extraídas a partir de la información analizada a lo largo del trabajo y las propuestas desde la perspectiva empresarial.

Estas propuestas de CEIM se trasladan a los responsables políticos dentro del ámbito regional y local, así como a CEOE.

CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO.

En este capítulo se aborda un análisis de la población madrileña en función de su edad, realizando una comparativa con el conjunto nacional y una prospectiva de evolución en los próximos años.

El proceso de envejecimiento en el que se encuentra inmersa la sociedad española se reflejará de forma más intensa cuando quienes ahora tienen entre 40 y 50 años se acerquen a la edad de jubilación, ya que la reducción de la natalidad se ha producido desde 1977. Es decir, el peso de las generaciones que tienen entre 20 y 40 años actualmente es cada vez menor.

Según la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2020, elaborada por el Consejo Económico y Social de España, el punto álgido del proceso de envejecimiento de la población se alcanzará previsiblemente alrededor del año 2050 (...), momento en el que el índice de envejecimiento de la población y la tasa de dependencia de mayores de 64 años alcanzarían también sus valores más altos, para empezar a disminuir a partir de entonces⁶, siempre que se produzca un repunte de la natalidad.

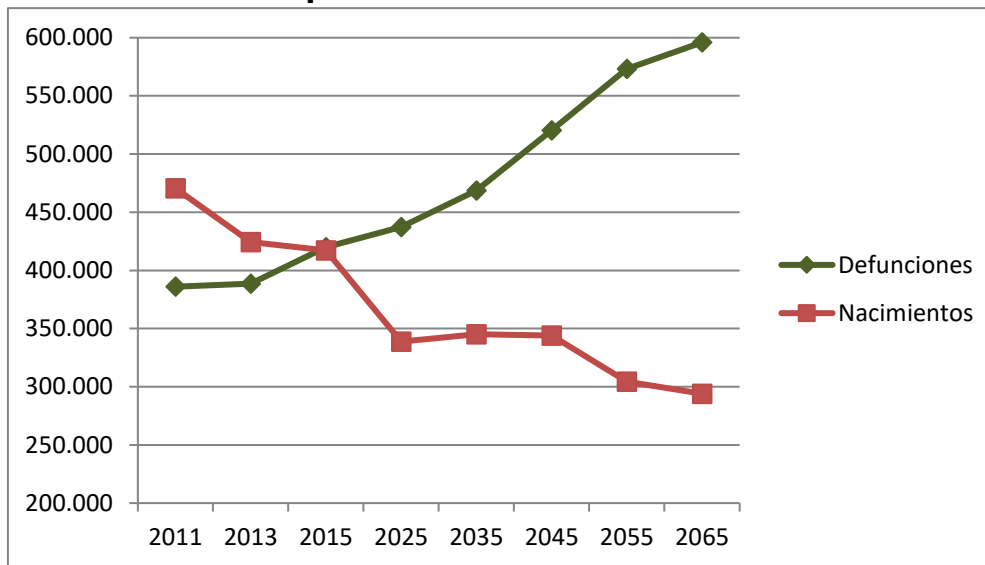
Como se señala en un Informe de la citada institución, "si se mantienen las condiciones demográficas básicas, en solo diez años los cambios en la estructura de la población llevarán a una significativa reducción de la población en edad de trabajar, que apenas superará los 23 millones de personas, lo que supondrá una disminución notable del peso de la población potencialmente activa (52% sobre el total de la población)"⁷.

El saldo vegetativo nacional es negativo desde 2015 (hay más defunciones que nacimientos) y la proyección puede verse en el siguiente gráfico:

⁶ Consejo Económico y Social: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, Madrid, 2021, página 650.

⁷ Consejo Económico y Social: *Informe sobre La Participación Laboral de las Mujeres en España*, Madrid, 2016, página 19.

Gráfico 1. Nacimientos y defunciones en España. Datos y previsiones. 2011-2065.



Fuente: INE.

El contexto madrileño y español no es tan diferente del resto del mundo, ya que según señala la Confederación Mundial de Empleo – Europa y ASEMPELO “el 60% de la gente vive ahora en países con poblaciones estancadas o en descenso. En toda Europa, se estima que la población en edad laboral descienda (...) China tiene un problema similar: su población en edad laboral alcanzó un punto álgido en 2010, y hacia 2050 más de la cuarta parte de su población tendrá más de 65, frente al 8% actual. Dentro de los países de la OCDE, uno de cada tres adultos tendrá más de 65 años, y en Japón, Corea y España, que son los países más envejecidos de la OCDE, el índice será casi un adulto de cada dos. La demografía ya repercute en el empleo: la gente vive más y trabaja hasta más tarde y la migración está alcanzando niveles nunca vistos en décadas, lo que ayuda a salvar la brecha de talento. (...). Cuidar de un mayor número de personas ancianas ejercerá una fuerte presión sobre las finanzas estatales”⁸.

Según datos de Eurostat, la esperanza de vida al nacer en Europa se situaba en 81,3 años en 2019, siendo de 84’0 en España, la más alta de Europa. Sin embargo, las estimaciones realizadas basadas en los datos disponibles de 2020 sugieren que en la mayoría de los Estados miembros hubo una disminución significativa de la esperanza de vida

⁸ *El futuro del trabajo. El libro blanco de la industria del empleo*, Bruselas, 2017, página 3.

debido a la pandemia de Covid-19, resultando que la mayor disminución se registró en España (-1,6 años en comparación con 2019), siendo ahora superada en esperanza de vida por Noruega y Suiza.

Madrid destaca entre las regiones de la Unión Europea con más elevada esperanza de vida, junto con Navarra y el Norte de Italia, (Trento, Bolzano, Umbría y Las Marcas), superándose en 2019 la expectativa de los 85 años.

El hecho de que nazcan menos hijos puede derivarse de los recursos que en la actualidad se estiman necesario poseer antes y después del nacimiento. En efecto, los notables avances económicos y sanitarios han conseguido revertir absolutamente las épocas de elevada mortandad infantil y, por supuesto, de trabajo infantil.

Un niño nacido hoy tiene muchas probabilidades de llegar a ser nonagenario, no trabajará hasta que finalice los estudios y, habitualmente, tendrá una protección familiar muy intensa hasta bien avanzada su juventud. Esta evolución de la demografía es, por tanto, positiva⁹.

A su vez, este cambio demográfico, implica que tener hijos hoy no suponga, como en las primeras décadas del siglo pasado, una oportunidad de obtener ingresos para la familia, sino una carga financiera importante durante, como media, tres décadas. Esta realidad retrasa hasta tener asentada una sólida posición laboral la decisión de tener hijos; y, por tanto, restringe notablemente la media de hijos por mujer, en contraste con décadas anteriores.

España está perdiendo población debido a la baja natalidad, si bien la Comunidad de Madrid gana población, como se ve en el Cuadro 1, debido a la llegada de nacidos fuera de la región (españoles o no).

Cuadro 1. Población de la Comunidad de Madrid por tramos de edad.

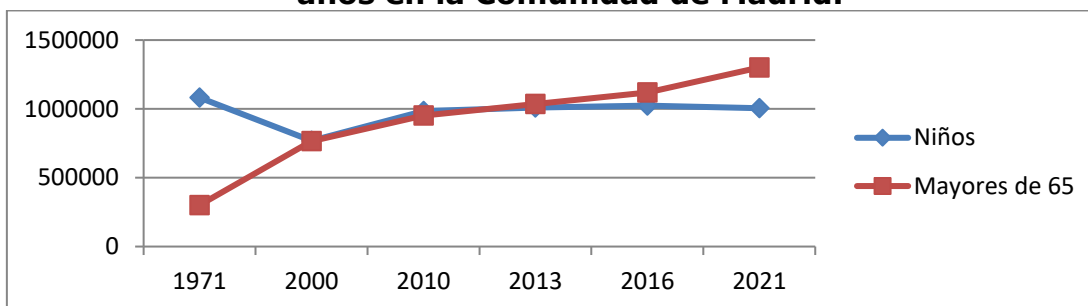
Fecha	Total	0-14	15-29	30-44	45-64	+65
2021	6.752.763	1.005.369	1.005.871	1.473.907	1.967.708	1.300.508
2016	6.442.356	1.022.634	963.841	1.579.469	1.757.206	1.119.206
2013	6.392.713	1.010.201	1.003.459	1.683.550	4.659.483	1.036.020
2010	6.384.358	983.410	1.129.002	1.750.852	1.569.494	951.600
2000	5.535.391	768.616	1.302.899	1.308.253	1.209.163	764.460
1971	3.808.047	1.081.582	880.618	795.591	749.203	301.053

⁹ En este sentido se pronuncia J. Pérez Díaz, entrevista en *El Diario Vasco*, 25 de julio de 2021, página 7.

Fuente: INE. Elaboración propia.

En la Comunidad de Madrid, en 2021, las personas mayores de 65 años se sitúan en torno al 19% de la población total, mientras que las que superan los 85 años alcanzan el 3%.

Gráfico 2. Evolución de los niños (0-15 años) y los mayores de 65 años en la Comunidad de Madrid.



Fuente: INE. Elaboración propia.

De la tabla y gráfico anteriores se desprenden dos principales consideraciones:

- La población de la Comunidad de Madrid se ha incrementado el 77% en el último medio siglo. En cuanto a los mayores de 65 años, este incremento ha sido del 332% en el mismo período, lo que implica el enorme aumento de gasto en pensiones. Sin embargo, la población menor de 15 años ha disminuido un 7%.
- Mientras que los niños en el año 1971 eran el 28% de la población madrileña, hoy lo son el 14%, lo que indica que el descenso intenso de la natalidad en Madrid es muy acusado, si bien a comienzos del siglo XXI se había paliado por la llegada de inmigrantes, que tampoco desde 2009 solventan la clara inercia de descenso de la natalidad.

La pirámide de población de la Ciudad de Madrid también presenta una estructura regresiva:

- Los intervalos con más población son los comprendidos entre 35 y 49 años.
- La edad media en Madrid es de 43,27 años.
- El 20,20 % de la población es mayor de 64 años.
- De las 639.021 personas de 65 y más años, 219.346 superan los 79 años.
- Entre las personas de 65 y más años hay 1,6 mujeres por cada hombre.

- Entre las personas de 80 y más años hay 2 mujeres por cada hombre.
- La tasa de natalidad es del 9,42%, ligeramente por encima de la española.

Por todo ello, el reto demográfico se encuentra en primera línea de la agenda política¹⁰. Así, la Agenda del Cambio 2030 del Gobierno nacional aborda esta cuestión a través del trabajo conjunto interministerial, con las siguientes líneas de trabajo, referidas prácticamente en exclusiva a la conocida como “España vaciada”:

- Incorporación del impacto demográfico en la elaboración de leyes, programas y planes de inversiones.
- Integración en las licitaciones de los concursos de contratación pública del reto demográfico.
- Apoyo a las familias a través del aumento de las prestaciones por hijo a cargo, recursos para actividades sociales, culturales y deportivas y ayudas para la conciliación.

En la XXIV Conferencia de presidentes autonómicos, celebrada en Salamanca el 30 de julio de 2021, uno de los puntos de análisis fue el reto demográfico.

En concreto, se informó sobre los avances en la ejecución del Plan de 130 medidas en esta materia, que cuenta con una inversión de 10.000 millones de euros¹¹.

Dichas medidas van en línea con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Tiene los siguientes ejes:

- Impulso de la transición ecológica.
- Transición digital y plena conectividad territorial.
- Desarrollo e innovación en el territorio.
- Impulso del turismo sostenible.
- Igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres.
- Fomento del emprendimiento y de la actividad empresarial.
- Refuerzo de los servicios públicos e impulso de la descentralización.
- Bienestar social y economía de los cuidados.
- Promoción de la cultura.

¹⁰ Como indica J. Leguina, “la lucha por la batalla demográfica es transversal y no es una cuestión ideológica”, Entrevista en *Alfa & Omega*, nº. 1.225, 2021, página 1º.

¹¹ www.miteco.gob.es/es/reto-demografico/temas/medidas-reto-demografico/plan-recuperacion-130-medidas-tcm30-524369.pdf

- Reformas normativas e institucionales para abordar el reto demográfico en relación con la “España vaciada”.

Para facilitar la incorporación de la perspectiva demográfica en el proceso de toma de decisiones del Gobierno, en el marco del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, se crea un Observatorio de Reto Demográfico, que desarrollará estudios e investigaciones que permitan disponer de una información y análisis objetivo de las causas y efectos de los procesos demográficos.

CAPÍTULO II. FOMENTO DE LA NATALIDAD Y SALDO MIGRATORIO

En junio de 2021, en el V Foro #StopInivernoDemográfico, organizado por la Asociación de Familias Numerosas de Madrid, se apuntó que el 40% de los jóvenes españoles no tendrán hijos. Como causa principal, se aduce la crisis social de valores, entre los que se encuentra la duda sobre la aportación de la vida familiar en contraposición al individualismo.

En España la edad media a la maternidad ha pasado de los 28 años en 1975 a los 33 en 2021, en un proceso que se ha ligado a la plena incorporación laboral de la mujer joven, pero que, como se advirtió en el diagnóstico, tiene múltiples causas igualmente importantes: Disminución de la mortandad infantil; mejora de la calidad de vida de las familias y de los niños, a los que se dedica más recursos alimenticios, formativos y de ocio; prolongación de la estancia de los jóvenes en el ámbito de protección doméstica de los padres.

Además, como indica A. Macarrón, hay que tener presente la correlación entre estabilidad familiar y fecundidad; el incremento de la edad media en tener el primer hijo, lo que lastra la fecundidad; el hecho de que la religiosidad esté decreciendo; y, finalmente, la ausencia de concienciación sobre los efectos positivos de la afectividad que supone crear una familia con varios hijos¹².

En todo caso, en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres dentro de las empresas no debería entenderse la maternidad como un proceso rupturista; por el contrario, debe impulsarse la posibilidad de conciliar a ambos miembros de la pareja, entendiendo la corresponsabilidad como una herramienta propia de la igualdad y que ayuda a mantener la productividad y eficacia personal.

J. Leguina indica que la carencia de una cultura sensible hacia la natalidad provoca que las carreras profesionales de las mujeres se resientan e incluso se acorten. Además, la carga de los cuidados recae en mayor medida sobre ellas, trabajen o no¹³.

¹² Macarrón, Alejandro: "¿Cómo recuperar la natalidad?", *Alfa & Omega*, nº. 1.225, 2021, página 11.

¹³ Leguina, Joaquín: Entrevista en *Alfa & Omega*, nº. 1.225, 2021, página 11.

Como bien señala CEOE, “la conciliación no solo tiene impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro, como la demografía y las estructuras familiares de las próximas décadas, por su impacto en la natalidad, educación y cuidado del menor, en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en el cuidado y atención a personas dependientes”¹⁴.

Cuadro 2. Propuestas de CEOE sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Enfoque múltiple para ofrecer vías reales de conciliación, no basada solo en permisos, excedencias y reducciones de jornada. Siempre en el marco del diálogo social	Políticas de empleo que incrementen la participación laboral equitativa de mujeres y hombres
Mayor infraestructura de servicios de atención a niños y a personas mayores dependientes	Beneficios a las familias
Desgravación fiscal del empleo doméstico	Ayudas para las empresas que implanten medidas de conciliación
Concienciación sobre corresponsabilidad	Evaluar las medidas utilizadas para fomentar la conciliación, apostando por la negociación colectiva
Analizar las medidas existentes en otros países	Análisis sobre los horarios españoles, hacia una mejora de la productividad sin necesidad de presencia

Fuente: CEOE. *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid, 2017.

Además, es preciso tener presente que existe un sesgo de género en el cuidado de familiares, sean dependientes o menores. Sesgo que permanece en el tiempo, puesto que también suelen ser mujeres las que tienen que sacrificar su promoción profesional para atender, primero a sus hijos, y luego a sus progenitores. Por lo tanto, es necesario afrontar estas políticas también desde la perspectiva de la igualdad.

En este sentido, es preciso referirse a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores

¹⁴ *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, 2017, página 17.

y los cuidadores, puesto que identifica una brecha de género en materia de empleo, salario y pensiones causada por políticas inadecuadas de conciliación que se traducen en:

- Desequilibrio de género en la duración de los permisos.
- Insuficientes incentivos para que los hombres cuiden de menores y dependientes.
- Limitadas posibilidades de acuerdos de flexibilidad laboral.
- Insuficientes servicios de cuidados formales.
- Desincentivos económicos para proseguir en el empleo.

Sin embargo, yerra la Directiva al proponer más costes para las empresas, en forma de prolongación de los permisos retribuidos, puesto que el objetivo prioritario ha de ser más crecimiento, competitividad y empleo, siendo a través de políticas fiscales como deben abordarse el resto de objetivos sociales.

Ya en octubre de 2016, la Junta Directiva de CEIM acordó la aprobación de un documento que reconoce que la protección de la familia es un objetivo social compartido, por lo que debe revisarse la imposición a la empresa de cargas constituidas por rigideces o sobrecostes a consecuencia de prestaciones o cotizaciones de aparente protección, pero que son auténticas barreras al empleo, debiendo sustituirse por políticas sociales efectivas de ayuda económica y de apoyo de servicios al menor y mayor dependiente¹⁵.

CEIM apuesta por políticas de protección a la familia, pero sin que tengan repercusión en la organización de la empresa. Por ello, es necesario incidir en políticas sociales de apoyo a la natalidad, dada nuestra alarmante estructura demográfica, y a la conciliación entre vida familiar y laboral, de forma que:

- a. La solicitud de reducción de jornada sea solamente una alternativa más, no la única manera que algunos trabajadores

¹⁵ En este sentido, Business Europe considera que para implantar realmente la corresponsabilidad sin lastrar las carreras profesionales, es necesario facilitar el cuidado de niños y personas dependientes a través de servicios públicos y privados, incluyendo incentivos para las empresas que financian estos servicios para sus empleados, *Position paper on Work-life balance for working parents and carers*, 22 de junio de 2017, páginas 1 y 7.

contemplan para conciliar trabajo y vida personal¹⁶. De hecho, CEOE subraya que “las políticas puestas en práctica, que se han basado en la reducción obligatoria de la jornada (...) no han aportado más que una rigidez a la organización por un período tan prolongado como doce años”¹⁷.

- b. Se fomente realmente la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo.
- c. Se revisen los horarios escolares para que no sean incompatibles con la jornada de trabajo habitual.
- d. Existan ayudas públicas que permitan el desarrollo pleno de las jornadas de trabajo y de las carreras profesionales de manera compatible con la maternidad y la paternidad.
- e. Se apueste por políticas fiscales que promuevan la conciliación de los trabajadores, en particular contando con el fomento de la gratuidad de la primera etapa de educación infantil (0-3 años), donde tanto colabora el sector privado en tareas educativas y asistenciales.

Es necesario que estos cambios legales se afronten en un marco de diálogo social, evitando propuestas electorales que sobrecarguen a las empresas con nuevas obligaciones económicas bajo el amparo de beneficios sociales.

En cuanto a los convenios colectivos, comprobamos en la Comunidad de Madrid, que las medidas son de dos tipos:

- a. Convenios que establecen mayor flexibilidad para una mejor conciliación con la vida familiar¹⁸.
- b. Permisos especiales (retribuidos o no), especialmente para asistencia a exámenes prenatales¹⁹.

¹⁶ En este sentido CEOE, en el documento citado, página 17, indica que “las medidas de conciliación más utilizadas actualmente podrían generar efectos ralentizadores del desarrollo profesional, como la interrupción de las carreras laborales o la reducción del tiempo de trabajo”.

¹⁷ Documento citado, página 8.

¹⁸ Convenio Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA, S. A.), Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Urbanos de Colmenar Viejo. (BOCAM 28.V.2021).

¹⁹ Convenio Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S. L. (BOCAM 27.V.21).

Entre las medidas incluidas en el Plan de Activación Empresarial de CEIM (2021), se incluyen:

- Destinar más recursos a los cuidados para que las mujeres consigan integrarse, mantenerse y promocionar en el mercado laboral en condiciones equiparables a los hombres.
- Incentivos para fomentar en las pymes la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar o de flexibilidad horaria, siempre con respeto a la heterogénea composición de nuestro tejido productivo y comercial, ya que nuestro clima es factor esencial de atracción del turismo y determina en muchas ocasiones los horarios comerciales y con mayor intensidad los de hostelería. Por ello, extrapolar normativamente horarios que efectivamente serían razonables en el ámbito administrativo o de trabajos de oficina a otros sectores sería inoportuno.

Es necesario que se estudien formas de incentivar que se compartan los permisos de maternidad y paternidad, de forma que no sean de forma mayoritaria las mujeres quienes asuman el cuidado de los hijos en los primeros meses.

En el ámbito regional, es preciso aludir al debate de investidura, celebrado el 17 de junio de 2021, en el que la presidenta de la Comunidad de Madrid anunció incentivos económicos a la natalidad, ante el crudo escenario del retraso continuado de la maternidad y del incremento de jóvenes que no tienen hijos o tienen menos de los que desearían.

El 12 de julio de 2021 se constituyó la Comisión Interdepartamental para diseñar la Estrategia a favor de la natalidad en la Comunidad de Madrid, que incluirá, entre otras medidas, una ayuda de 14.500 euros para el fomento de la natalidad que la presidenta Díaz Ayuso anunció en su discurso de investidura. Una subvención que recibirán las mujeres embarazadas, en un abono mensual de 500 euros, desde el quinto mes de embarazo y hasta que su hijo cumpla los dos años de edad.

Podrán beneficiarse de esta ayuda todas las mujeres menores de 30 años de la región que, en el momento de su embarazo, lleven al menos 10 años empadronadas en la Comunidad de Madrid y cuyos ingresos no superen los 30.000 euros anuales. La percepción de este ingreso de

500 euros durante 29 meses (14.500 euros en total) será compatible con el desempeño de una actividad laboral remunerada por parte de las beneficiarias.

El Gobierno regional estima que anualmente podrán optar a esta ayuda entre 12.000 y 14.000 mujeres y que supondrá una inversión cercana a los 250 millones de euros en cada ejercicio.

Además de las ayudas directas a la natalidad, cuyo impacto en la decisión tan a largo plazo de una pareja es difícil, pero necesario, evaluar, resulta imprescindible acompañarlas de políticas que faciliten el acceso al trabajo y a la vivienda de los jóvenes, puesto que de otro modo se retrasa constantemente la decisión de tener hijos.

Por ello, el programa del Gobierno regional, incluye también ayudas a las empresas que desarrollen programas de flexibilidad horaria o el teletrabajo; o la ampliación de la Tarifa Plana de cotización a la Seguridad Social hasta alcanzar los 24 meses para las mujeres autónomas que se reincorporen a su proyecto tras la maternidad²⁰.

También el Gobierno de España ha anunciado, el 14 de julio de 2021, una futura ley de diversidad familiar y apoyo a las familias, que prevé una nueva prestación universal por crianza de hijos, así como extensiones de las bajas de maternidad y paternidad, y el refuerzo de la red pública de educación infantil de 0 a 3 años.

Es imprescindible evaluar el impacto de todas estas medidas, teniendo en cuenta el coste que acarrearán, puesto que, si no, careceremos de elementos para poder valorar si han sido efectivas o no y, por tanto, tomar la decisión de extenderlas o suprimirlas.

Como indica L. González, las dificultades para evaluar las medidas sobre natalidad derivan, en primer lugar, del hecho de que suelen plantearse objetivos variados (promover efectivamente la natalidad, mitigar la pobreza infantil o familiar, mejorar la conciliación, promover la igualdad, etc.); además, es difícil medir los efectos porque necesitaríamos comparar la situación de los beneficiarios con otras familias que no hayan recibido esa ayuda (grupo de control), lo que siempre es complejo de realizar a nivel sociológico²¹.

²⁰ Información recogida de la Nota de Prensa de la Comunidad de Madrid al respecto, fechada el 12 de julio de 2021.

²¹ "Políticas de familia en España", *El País*, 22 de julio de 2021, página 12.

El hecho es que mientras la natalidad en España (y en Europa) va descendiendo conforme aumenta el nivel de vida, en 2020 la inmigración aportó un insuficiente crecimiento de 61.609 personas de la población en España, puesto que el saldo vegetativo (338.435 nacimientos frente a 491.602 defunciones) volvió a ser negativo (en 153.107 personas). Aun así, debido a las restricciones internacionales en el marco de la pandemia causada por la Covid-19, la llegada de inmigrantes fue un 84'4% inferior a la registrada en 2019.

**Cuadro 3. Movimiento de población extranjera en España.
Enero 2021**

Nacionalidad	Personas	Variación anual
Marruecos	775.936	2'0%
Rumanía	658.773	-1'1%
Reino Unido	313.948	4'4%
Colombia	297.934	14'1%
Italia	280.152	4'7%
Venezuela	209.223	11'8%
China	197.704	0'3%
Total extranjeros	5.375.917	2'9%
Total población en España	47.394.223	0'1%

Fuente: INE

El Plan de Integración de Inmigrantes de la Comunidad de Madrid 2017-2021 indica que una de las características de los inmigrantes que han llegado a España, y por lo tanto a la región madrileña, es su juventud.

El reto es conseguir que, a pesar de tener la segunda tasa de paro más elevada de la Unión Europea, España realice una adecuada gestión de la integración educativa, laboral y social de los inmigrantes que se necesitan para cubrir puestos de trabajo vacantes, siempre con el objetivo de que tanto ellos como sus familias alcancen la cualificación que les permita acceder a puestos de trabajo mejor remunerados.

Además, hay que tener en cuenta que "la distribución de la inmigración en la pirámide poblacional es muy diferente a la de la población española en la Comunidad de Madrid, ya que el 60% de la población se encuentra en el tramo de 25 a 49 años, y de ellos el 30% se concentra entre los 30 y los 39 años, mientras que el 18'5% son menores de 20 años. Es decir, que la gran mayoría de extranjeros se encuentran en la edad para ser una población económicamente activa.

Una composición muy diferente a la de la población española, en donde el 16% de la población tiene menos de 16 años, el 38'6% tiene entre 16 y 44 años y el 45'4% tiene 45 o más años”.

Concluye el citado Plan subrayando que “es muy notable además la diferencia de edad en el tramo de personas jubiladas, ya que mientras la población española (...) concentra prácticamente el 20% de su población en este tramo de edad, los extranjeros en la Comunidad de Madrid apenas tienen el 2'8% de su población en este tramo de edad, que está mucho más relacionado con la llegada por reagrupación de los padres o por el envejecimiento de una inmigración que ha llegado hace muchos años, y que apenas tiene incidencia en el sistema de pensiones actual”.

CAPÍTULO III. SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES.

1. CONTRIBUTIVIDAD.

Ya el Acuerdo de la Conferencia de Presidentes Autonómicos sobre la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, de 17 de enero de 2017, indicaba que “es evidente la incidencia del cambio demográfico sobre la sostenibilidad del Estado del Bienestar, fundamentalmente por la presión sobre los sistemas de pensiones, de salud y sobre los servicios sociales de atención a las personas mayores y a las personas dependientes”.

Por ello, una de las materias en las que existe abierta una Mesa de Diálogo Social a nivel nacional versa sobre la sostenibilidad de las pensiones²².

Los riesgos del sistema de Seguridad Social pueden agruparse en tres factores, siguiendo a J. Rubio Herranz y M.J. Segovia Vargas²³:

- a. Riesgo demográfico: Envejecimiento de la población; jubilación de los nacidos en el *baby boom*; caída de la tasa de natalidad; y aumento de la esperanza de vida.
- b. Riesgo económico: Fin del Fondo de Reserva; elevada deuda pública; alta temporalidad y tasa de contratos a tiempo parcial; alta presión fiscal.
- c. Riesgo social: Prejubilación; grado de dependencia de las familias en relación con las pensiones (cerca de medio millón de familias viven de la pensión de jubilación de uno de sus miembros).

²² En el Índice de Confianza Social 2016, de ESADE, ya mostraba la preocupación creciente de los ciudadanos por el futuro del sistema de pensiones, principalmente por su sostenibilidad. De hecho, la confianza en el Sistema de la Seguridad Social había descendido un 23% desde marzo de 2015 en tan solo dos años. ESADE: *Índice de Confianza Social*, junio de 2017, página 51.

²³ “Análisis del sistema de pensiones contributivas en España: Previsión 2016-2040”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 412, julio 2017, páginas 24 y 25.

Analicemos a continuación algunos de dichos factores.

La sostenibilidad de las pensiones originó reformas importantes en 2011 y 2013, con dos medidas principales:

- a. Aumentar progresivamente la edad legal de jubilación hasta los 67 años y vincular años del período de cálculo de la base de la pensión; y elevación a 37 años del número mínimo de años precisos para percibir el 100% de dicha base.
- b. La revalorización anual de las pensiones al equilibrio financiero del Sistema.

En la Memoria del Consejo Económico y Social de España sobre la situación socioeconómica y laboral España en 2020, se señala que es urgente alcanzar un consenso que infunda “confianza y certidumbre en torno al futuro marco de actualización de las pensiones, los elementos que han de garantizar la sostenibilidad del sistema y las reformas necesarias para adecuarlo y modernizarlo, en atención a los cambios experimentados en la sociedad y en el mundo del trabajo”²⁴.

En opinión de CEIM, los sistemas de pensiones deben ajustar la proporción entre los años de trabajo y los de pensionista, siendo esencial crear empleo para garantizar ingresos adecuados en la vejez.

Por tanto, las reformas de las pensiones y las estrategias de envejecimiento activo deben ir acompañadas con la necesaria habilitación de cauces de acceso a los servicios sociales antes de la jubilación²⁵.

De hecho, debe potenciarse la utilización de la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, como sucede con el programa Jubilación Activa, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que permite percibir el 50% de la pensión y continuar trabajando, si bien actualmente con los requisitos de haber cubierto completamente la carrera de cotización y contar con la base máxima, lo que quizá convendría flexibilizar.

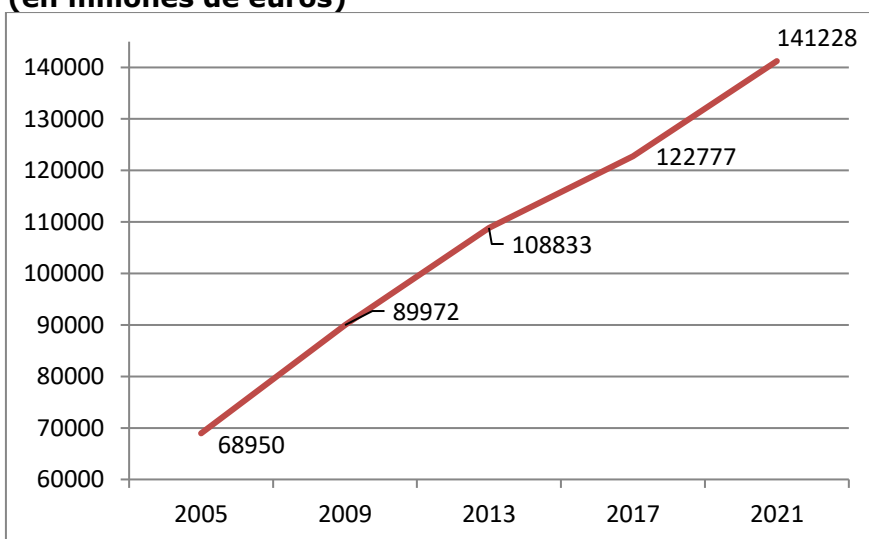
²⁴ Consejo Económico y Social: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, Madrid, 2021, p. 661.

²⁵ En este sentido, véase Consejo Económico y Social: *Memoria del CES sobre la situación socioeconómica y laboral España 2015*.

En palabras de F.M. Ortiz, la actual normativa española de compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación “favorece a pensionistas, previsiblemente, con condiciones laborales más favorables y con mayores ingresos (por acreditar las carreras de cotización más largas), permitiéndoles alargar su ocupación efectiva y conservando la condición de pensionistas; pero, de otro lado, si lo que se pretendía era una compatibilidad genuina, resultan inexplicables los requisitos de edad legal de jubilación o período de carencia necesarios para alcanzar el máximo de la base reguladora, junto a las exclusiones gravosas a las modalidades de jubilaciones anticipada, especialmente las derivadas por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora”²⁶.

De todas formas, con J. Pérez Díaz, hay que tener en cuenta que las nuevas generaciones tienen una formación superior a la de sus padres y, por tanto, aunque sean menos cotizantes, sus empleos y la productividad de los mismos serán notablemente mejores, por lo que también se incrementará la posibilidad de que las cotizaciones sean elevadas y puedan, al menos en gran parte, sostener la financiación de la Seguridad Social²⁷. Además, la caída de la natalidad absorberá en parte la cifra de desempleo, liberando recursos públicos ahora destinados a las prestaciones por esta contingencia.

Gráfico 3. Evolución del gasto en pensiones contributivas (en millones de euros)



Fuente: *El País*, 3 de mayo de 2017 y *ABC*, 26 de enero de 2021. Elaboración propia.

²⁶ Ortiz González-Conde, F., “Envejecimiento activo y trabajo”, Contribución a la Conferencia Nacional de la OIT sobre el futuro del trabajo, Madrid, 28 de marzo de 2017, página 12.

²⁷ Entrevista en *El Diario Vasco*, 25 de julio de 2021, página 7.

La nómina mensual de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social ascendió a 10.087,70 millones de euros a 1 de enero de 2021, un 3,26% más que hace un año, y marcó un nuevo récord histórico. Esta cuantía incluye la revalorización del 0,9% prevista en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2021.

Más de dos tercios de la nómina, 7.246,79 millones, se destinaron al abono de las pensiones de jubilación, cuantía que creció un 3,89% en los últimos 12 meses.

Si se considera el acumulado anual, desde enero hasta diciembre de 2020 causaron alta 531.843 nuevas pensiones, un 5% menos que en el mismo periodo del año pasado, y causaron baja 517.924 pensiones, un 14,3% más que el año anterior.

Es necesario que los futuros pensionistas conozcan con anticipación y de forma transparente y sencilla la cuantía de la pensión que van a recibir, que dicha prestación esté protegida frente a aumentos de la inflación, que el acceso a la jubilación sea flexible, y tenga en cuenta la heterogeneidad de las condiciones individuales y de las vidas laborales y, en definitiva, que se haga de manera eficiente, es decir, con unos criterios razonables de equidad inter e intra-generacional.

El Acuerdo en materia de pensiones, alcanzado en el marco del diálogo social nacional, en junio de 2021 recoge cuatro aspectos:

- a. Incremento de pensiones al IPC real.
- b. Sustitución del factor de sostenibilidad por otro por determinar.
- c. Asunción por el Estado de gastos impropios de la Seguridad Social.
- d. Alineamiento de la edad real y legal de jubilación.

Afecta directamente a las empresas el cuarto, porque repercute en la gestión de recursos humanos de plantillas envejecidas. Por ejemplo, elimina en principio la cláusula de jubilación forzosa en los convenios colectivos. Sin embargo, CEOE y CEPYME han conseguido que se abra una posibilidad de seguir con dicha cláusula mientras el convenio no se modifique (con un límite temporal), así como permitir que en algunos convenios que afecten al menos a un CNAE con un grado elevado de infrarrepresentación femenina se mantenga la cláusula, a cambio de que cada jubilación acarree el contrato indefinido a tiempo completo de una mujer.

Resulta también muy valioso el acuerdo consistente en una reducción en cotizaciones sociales del 75% durante la incapacidad temporal de mayores de 61 años.

El Acuerdo, siguiendo las recomendaciones de los partidos políticos en el marco del Pacto de Toledo, contempla la subida de pensiones según el IPC real y la sustitución del factor de sostenibilidad por otro a determinar, pero con las mismas premisas de avanzar en la sostenibilidad del sistema.

También se contemplan medidas dirigidas a culminar el principio de separación de fuentes y el fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema. La separación financiera de la Seguridad Social es un objetivo fundamental, en este sentido es importante adecuar nuestro sistema de pensiones y delimitar las prestaciones netamente contributivas que deben ir a cargo de la Seguridad Social, de aquellas otras prestaciones que tienen una finalidad social y, por tanto, su financiación corresponde única y exclusivamente al Estado.

2. ASEGURAMIENTO PRIVADO.

En palabras de CEOE, “la previsión social complementaria puede ser un elemento positivo de cara a la sostenibilidad de los Sistemas Públicos de Pensiones, pero resulta evidente que esta fórmula de ahorro privado no se ha ido desarrollando suficientemente en el ámbito empresarial, como consecuencia tanto de la complejidad y carga burocrática como de los costes económicos que comporta su promoción, fundamentalmente para las PYMES. Por lo que respecta a previsión complementaria de carácter individual, esta situación se debe al tratamiento fiscal con incentivos insuficientes”²⁸.

Además, “las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la previsión social complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación al sistema público de pensiones. (...) Se deben incentivar los sistemas de pensiones privadas de jubilación que sean complementarias de las pensiones públicas, (...) debiendo favorecerse, asimismo, el cobro de prestaciones en forma de renta vitalicia aseguradas”²⁹.

²⁸ *Las reformas necesarias para salir de la crisis*, Madrid, 2013, página 86.

²⁹ CEOE, Documento citado, página 87.

Finalmente, CEOE recuerda también que (...) “la previsión social complementaria en el ámbito empresarial debe ser contemplada como una herramienta de eficacia para la política de recursos humanos de la empresa”³⁰.

Pero sería un error cifrar solamente en el sector público la atención a las personas mayores, puesto que incentivar fiscalmente el ahorro en planes privados de pensiones aliviaría las maltrechas arcas públicas y contribuiría a fortalecer el poder adquisitivo de los futuros pensionistas. Por ello CEIM apoya la previsión social complementaria en el mundo de la empresa, lo que además hará a los ciudadanos conscientes y responsables de su propio futuro, de forma que puedan obrar en consecuencia y ahorrar para su jubilación.

Cuadro 4. Esquema de las prestaciones sociales.

NIVELES	COLECTIVO CUBIERTO	FINANCIACIÓN	PRESTACIONES	GESTIÓN
Básico	Universal	Presupuestos del Estado	Asistencia sanitaria Ayuda familiar Invalidez Jubilación (prestaciones básicas) Servicios sociales Ingreso mínimo vital	Sector público
Profesional	Trabajadores	Cotizaciones profesionales	Coberturas complementarias Incapacidad temporal Incapacidad permanente Orfandad y viudedad Desempleo	Sector público o privado con supervisión pública Planes de pensiones colectivos Entidades de seguros Entidades de previsión social
Facultativo y libre	Profesionales libres Autónomos Pequeños industriales, agricultores y comerciantes Trabajadores (prestación voluntaria) Otros colectivos	Aportaciones voluntarias con bonificaciones fiscales	Prestaciones complementarias, voluntarias y libres	Sector privado Planes de pensiones individuales Entidades de seguros Entidades de previsión social

Fuente: Fundación IVERCO, *Sistemas de pensiones, Seguridad Social y sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones*, Madrid, 2017, página 17. Elaboración propia.

³⁰ *Ibidem*.

España ofrece una tasa de sustitución de rentas muy alta en el sistema público (73'9% frente al 40'6% de media de la OCDE), cuando ya son muchos los países que incrementan sustancialmente la pensión pública con aportaciones a sistemas complementarios y estimulando el ahorro de cara a la jubilación³¹.

³¹ Fundación IVERCO, *Sistemas de pensiones, Seguridad Social y sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones*", Madrid, 2017, página 11.

CAPÍTULO IV. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA EN EL MODELO SOCIOSANITARIO.

La atención sociosanitaria no implica tan solo al proceso de envejecimiento, aunque en buena parte de las ocasiones los cuidados y la atención sociosanitaria están íntimamente ligados a este proceso. Una estrategia en este contexto debe contemplar cuatro ámbitos diferenciados, aunque no excluyentes: personas con pérdida de la autonomía, personas con enfermedades crónicas, personas con necesidades de cuidados intermedios post-hospitalarios y personas con necesidades de atención en salud mental.

Para ofrecer una cobertura universal en condiciones de equidad a este segmento de la población será necesario incrementar el gasto sanitario, lo cual plantea el reto de generar nuevas estructuras o reconvertir eficazmente los servicios ya existentes.

Es necesario establecer los cuidados sociosanitarios como una prioridad política, tanto en la cronicidad como en los cuidados de agudos y paliativos³².

³² En relación con la reciente entrada en vigor de la [Ley Orgánica 3/2021](#), de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia, entendemos que se ha fundamentado erróneamente el derecho a morir en la dignidad de la persona (artículo 10 de la Constitución); cuando ésta lo que exige es apostar por la vida evitando el sufrimiento, por lo que habría que articular previamente una batería de medidas para paliar dichas circunstancias a través del desarrollo de alternativas médicas, junto con medidas penales muy comprensivas en los casos de actuaciones familiares compasivas.

Como indica Montalvo Jääskeläinen, F.: "Esta es una sociedad que se va a enfrentar a una situación muy comprometida, que además avanza hacia el envejecimiento. Y en este contexto, no nos parecía oportuna esta ley", en entrevista publicada en *Omnes*, www.omnesmag.com/foco/ecologia-integral/negar-la-objecion-de-conciencia-institucional-va-contra-la-constitucion/, 2021.

En este sentido, véase Comité de Bioética de España: *Informe sobre el final de la vida y la atención en el proceso de morir, en el marco del debate sobre la regulación de la eutanasia: Propuestas para la reflexión y la deliberación*, 2020, www.assets.comitedebioetica.es/files/documentacion/Informe%20CBE%20final%20vida%20y%20la%20atencion%20en%20el%20proceso%20de%20morir.pdf.

Además, hay que desarrollar un sistema de acreditación de centros para asegurar la calidad de los servicios y apostar por un desarrollo normativo que defina el perfil del beneficiario, la cartera de servicios y las bases del modelo asistencial para asegurar la equidad asistencial.

En este sentido el sector privado, a través de su extensa red de centros y profesionales, asume actualmente buena parte de la presión social y asistencial que generan estas situaciones de dependencia y cronicidad, de manera que se encuentra perfectamente preparado para afrontar este nuevo reto, ya que en los últimos años ha sido especialmente patente su apuesta por la calidad, los resultados y la eficiencia.

Respecto al perfil de las personas en situación de dependencia en nuestra región con programa individual de atención dictado, según la Estrategia de Atención a las Personas Mayores de la Comunidad de Madrid, el 76% son mayores de 65 años. Además, el 59% de las personas con reconocimiento de la situación de dependencia superan los 80 años de edad³³.

Aunque no es identificable la cifra de personas con discapacidad con personas en situación de dependencia, es oportuno tener un mapa de la cifra de aquéllas, puesto que en muchas ocasiones requerirán apoyo público o privado para desarrollar plenamente sus capacidades.

Cuadro 5. Personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid por tramos de edad. 2020.

Edad	Personas	% población	
0-5	3.627	0'97	
6-17	22.229	2'63	
18-44	59.370	2'45	
45-64	133.849	6'94	
65 y +	163.600	13'54	91.461 mujeres y 72.139 hombres
Total	382.680	5'64	

Fuente: Dirección General de Atención a las Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid.

³³ "Las proyecciones de población apuntan a que en el año 2065 las personas de más de 80 años representarán un 18'1% sobre el total de la población mayor", siendo en 2015 el 6%. Vidal Domínguez, M.: "Aspectos sociodemográficos de la población mayor", *Informe 2016. Las personas mayores en España*, Madrid, 2017, página 37.

En el V Foro #StopInivernoDemográfico, organizado a finales de junio de 2021, por la Asociación de Familias Numerosas de Madrid, se apuntó por el director general de Economía y Estadística del Banco de España, que la tasa de dependencia superará el 50% en 2040, lo que indica un enorme reto para la pensión. Además, hay que tener en cuenta que la población envejecida tiende a una menor digitalización, en contra de la tendencia global.

En todo caso, la perspectiva empresarial debe abogar por la asistencia adecuada y con calidad a las personas dependientes, lo que perfectamente encaja en un esquema socio-sanitario de colaboración público-privada, que también comprenda la contratación de seguros privados de dependencia que gocen de un tratamiento fiscal incentivador³⁴.

Debe garantizarse la atención profesionalizada, lo que en Madrid se está consiguiendo también a través de un adecuado acceso a la acreditación de la experiencia, de forma que se aligere la carga informal del entorno familiar y, por tanto, se facilite la conciliación entre el trabajo y la atención a la dependencia.

Es necesario avanzar hacia un modelo socio sanitario, que contribuya a fortalecer los circuitos de referencia entre oficinas de farmacia, Atención Primaria y los centros residenciales que permita reforzar los Servicios Hospitalarios de Gerontología, para lo que entendemos básica la creación de un sistema de acreditación de centros, que se implemente en función de la realidad y posibilidades, tanto asistenciales, como arquitectónicas de cada uno de ellos, y que permita evaluar que residencias se encuentran en disposición para atender a personas mayores con enfermedades crónicas³⁵.

Para poder prestar unos cuidados de calidad son imprescindibles las personas que los prestan, encontrándonos en la actualidad con una gran escasez de profesionales que podría llegar a dificultar la adecuada atención a las personas dependientes de este país, por lo que es una cuestión prioritaria la búsqueda de soluciones en este aspecto.

³⁴ En este mismo sentido, *Libro Blanco de la Sanidad*, CEOE, Madrid, 2016, página 255.

³⁵ Ha de respetarse la libertad de elección farmacéutica, que presta una perspectiva individualizada para todos los pacientes y centros. Ello precisará una implantación tecnológica más ambiciosa.

La compatibilidad entre la gestión pública y la actividad privada necesita de una serena reflexión y una inteligente adaptación a una realidad que es inevitable. Reconocer esta complementariedad, no obstaculiza garantías ni avances en la atención pública sociosanitaria.

Ya que nos hallaremos con un aumento de las enfermedades crónicas, lógica derivada de la mayor esperanza de vida, el gasto sanitario se incrementará, lastrando las cuentas de las comunidades autónomas, por lo que sería oportuno caminar hacia un modelo orientado a programas de salud preventivos y atender la cronicidad y no organizar el sistema pivotando sobre la asistencia sanitaria a las patologías, de forma que la política sanitaria tuviera una íntima colaboración con la perspectiva de asistencia social, en colaboración con las residencias privadas.

Por tanto, cada vez será mayor la necesidad de que la sanidad privada sea reconocida como un elemento esencial para llegar a más personas en tiempos más rápidos y reducir la factura social de la sanidad pública.

Cuadro 6. Efectos positivos del sector privado en la Sanidad.

Representa un elevado peso en el sector productivo español	Libera recursos de la sanidad pública	Mejora la accesibilidad de la población a la asistencia sanitaria a través de una amplia y variada red de centros	Colabora con el sistema público a través de conciertos, mutualismo administrativo y concesiones administrativas, que incluyen la gestión de servicios sanitarios
Desarrolla una actividad de alta complejidad a través de avances tecnológicos	Persigue la mejora continua de la calidad en la prestación asistencial	Genera empleo y contribuye a la formación de los profesionales sanitarios	Es un motor en la investigación

Fuente: Libro Blanco de la Sanidad, CEOE, páginas 67 y 68.

En línea con la Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales de CEOE, donde tuvo lugar una mesa redonda sobre Dependencia y espacio sanitario, CEIM comparte las siguientes ideas:

- a) El envejecimiento de la población implica revisar las políticas sanitarias centradas en la atención de agudos, para sustituirlas por políticas coordinadas entre las Consejerías de Sanidad y Asuntos Sociales, que den solución integral a las personas necesitadas de cuidados socio sanitarios no agudos: transición

desde el hospital (convalecencia), cronicidad (larga estancia) y cuidados paliativos.

- b) Las estancias inadecuadas y excesivamente prolongadas de pacientes en hospitales generan gastos e ineficiencia.
- c) La colaboración con el sector privado en la atención a las personas mayores desde la perspectiva socio sanitaria es ineludible y creciente, porque da mayor satisfacción al paciente y libera recursos hospitalarios.
- d) Cada vez más, las estancias residenciales en el ámbito privado implican atención especializada sanitaria, incluyendo terapias rehabilitadoras. Ello exige una recualificación de los profesionales del Sector y una adecuación de la financiación.
- e) La disparidad de prestaciones socio sanitarias entre comunidades autónomas y la necesidad de una financiación adecuada (incluido el debate sobre la extensión del copago), implican un gran pacto político sobre esta materia a nivel estatal.

El pasado mes de marzo de 2021, se firmó el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en Autonomía Personal y Dependencia para la plena implementación del SAAD entre el Gobierno de España, CEOE, CEPYME y los Sindicatos³⁶.

El Acuerdo incluye, entre otras, las siguientes medidas:

- Aumentar las cuantías del nivel mínimo y la recuperación del nivel acordado del SAAD.
- Reducir sustancialmente la lista de espera y los tiempos de tramitación de las solicitudes.
- Regular la figura del asistente personal y reforzar la teleasistencia, que se reconocerá como un derecho subjetivo de la persona con grado reconocido en 2022.
- Mejora de las prestaciones del SAAD, mejorando la calidad de los servicios, especialmente los de carácter residencial.

Días antes, el 22 de febrero de 2021, se había firmado entre la Comunidad de Madrid, Sindicatos y CEIM el Protocolo de compromisos: Hacia un nuevo modelo de cuidados y atención a personas mayores.

³⁶ *Balance Sociosanitario de la Dependencia y la Discapacidad*, nº 112, 2021, páginas 14 a 18.

Este Protocolo fija las condiciones de contratación de plazas concertadas en residencias de mayores de la región.

El Acuerdo introduce importantes innovaciones, refuerza la calidad del servicio y realiza una adecuación del coste, de forma que se potencia la atención residencial concertada. Esta pandemia nos enseña que hemos de realizar un esfuerzo para potenciar aún más este sector, mejorando la financiación y ajustándola a su coste real.

Mientras que desgraciadamente vemos que desde algunas posiciones ancladas en el pasado se cuestiona el valor de lo privado, el papel que éste puede jugar en los diferentes aspectos de interés para las personas mayores es esencial.

Como sociedad debemos agradecer expresamente el papel de las residencias de personas mayores en la lucha contra la Covid-19, aun pese a que no tienen el carácter de centro sanitario y a veces se les ha exigido erróneamente que actuaran como tal.

La dependencia ha de abordarse desde su prevención, favoreciendo la autonomía personal el mayor tiempo posible y, en todo caso, priorizando los servicios sobre las prestaciones económicas, puesto que éstas en ocasiones perpetúan un rol secundario de la mujer en el ámbito doméstico.

En esta línea, el Plan de Choque en Dependencia, expuesto por el director general del IMSERSO en el Consejo Editorial de Grupo Senda el 25 de junio de 2021³⁷, introduce un impulso financiero con el objetivo de reducir la lista de espera (de más de 400.000 personas), mejorar las condiciones de los trabajadores y ajustar el marco normativo y los fondos de inversión europeos a las necesidades de la realidad demográfica.

Desgranando estas cuestiones, en primer lugar, el impulso de financiación será de 2.000 millones de euros por parte de la Administración General del Estado.

En segundo término, se aplicará a las tres fases de la lista de espera: Período entre la solicitud y la valoración; entre ésta y la formulación del Plan Individual de Atención; y, finalmente, entre la aprobación de este Plan y su provisión real y efectiva en forma de servicio y/o prestación.

³⁷ *Balance Sociosanitario de la Dependencia y la Discapacidad*, nº 114, 2021, páginas 6 a 10.

En tercer lugar, es importante prever la formación adaptada a la realidad demográfica, porque se estima que en los próximos 20 años el sector del cuidado generará casi 300.000 puestos de trabajo.

Finalmente, España ha incorporado el componente de servicios sociales en los Fondos de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que serán destinados a proyectos relacionados con la desinstitucionalización, servicios de proximidad y mejora de servicios residenciales, entre otros.

CAPÍTULO V. VIDA ACTIVA DE LAS PERSONAS MAYORES.

Este apartado identifica los aspectos socio-laborales que vienen influidos por el creciente incremento de la edad media de la población trabajadora y de la creciente expectativa de vida.

Y. Sánchez-Urán indica que el término *envejecimiento activo* se introduce a finales del siglo pasado en el lenguaje de la Unión Europea, abarcando cuestiones sociales y económicas que se abordarán en el presente trabajo. Ello ha ido desembocando en todo tipo de estrategias para paliar el impacto negativo del descenso de natalidad y del aumento de costes de pensiones y sanitarios derivados del positivo incremento de expectativa de vida. Ello condujo a declarar 2012 como el Año Europeo del Envejecimiento Activo, definido como el “proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad en orden a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, de acuerdo con sus necesidades, preferencias y capacidades individuales”³⁸.

En particular, nos referiremos a la necesidad de fomentar la empleabilidad, la obligación de adaptar los puestos de trabajo a plantillas cada vez más envejecidas y, finalmente, al gran problema de sostenibilidad de las pensiones.

1. EMPLEABILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

La mayoría de la población en edad de trabajar tendrá pronto más de cincuenta años; y la población entre 20 y 45 años sufre un importante retroceso. Esto tiene como consecuencia un envejecimiento de las plantillas y, además, de forma rápida.

³⁸ “Protección social y envejecimiento activo”, *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, página 20.

Para la sostenibilidad de las pensiones resulta crucial reducir el desempleo juvenil, así como desincentivar la retirada temprana del mercado laboral.

Uno de los principales objetivos de las políticas nacionales y europeas, desde finales de los años noventa, es el aumento de la tasa de empleo entre la población activa y la prolongación de la vida laboral.

La Estrategia de Empleo de la Unión Europea 2020 apuesta, entre otras cosas, por un aumento sustancial de la ocupación de los trabajadores mayores.

Según datos extraídos de *El Economista*, 29 de marzo de 2021, España se encuentra a la cola de empleabilidad en personas mayores de 55 años entre los países de la OCDE. Aunque la tendencia en los últimos años ha sido favorable para la participación de este colectivo en el mercado laboral, los niveles se encuentran aún por debajo de la media de los principales países desarrollados del mundo. Concretamente, a finales de 2019 -últimos datos comparables entre las diferentes regiones, previos al impacto de la pandemia-, España ocupaba una posición intermedia en el conjunto de la OCDE, con una tasa de actividad del 62,6% en el grupo de edad de 55 a 64 años, por debajo del 64% que presentan de media el resto de países.

Sin embargo, esta participación se desploma en nuestro país en las edades posteriores a 65 años, momento en el que legalmente se establecía el retiro en el año de la muestra -en 2021 la edad legal de jubilación en España se sitúa en los 66 años-, donde la tasa de ocupación alcanza apenas un 7%, contra el 27% que registran de media los países de la OCDE para la cohorte de entre 65 y 69 años. Es decir, la empleabilidad y ocupación en la población por encima de la edad legal de jubilación es en España casi cuatro veces menor en comparación con la media del resto de países más desarrollados.

El Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre envejecimiento activo, de 8 de marzo de 2017, indica la necesidad de incrementar significativamente la cualificación de los trabajadores de todas las edades para que permanezcan en el mercado de trabajo. Para ello, es básico motivar e incrementar la participación en la formación de los trabajadores mayores en particular sobre conocimientos digitales.

Con este acuerdo autónomo los agentes sociales europeos establecen un marco de acción general para que empleadores, trabajadores y sus representantes:

- Sean más conscientes y mejoren su comprensión de los desafíos y oportunidades que representa el cambio demográfico.
- Dispongan de enfoques y medidas para promover y gestionar el envejecimiento activo de una manera efectiva.
- Mantengan un entorno de trabajo sano, seguro y productivo.
- Fomenten empleos productivos de calidad que permitan a la gente permanecer en sus empleos hasta alcanzar la edad legal de jubilación.
- Faciliten el intercambio, la cooperación y el desarrollo de acciones concretas que favorezcan la transferencia de conocimientos y experiencias entre las generaciones en el lugar de trabajo³⁹.

Cabe subrayar otro tipo de herramientas organizativas que el empresario tiene a su disposición para la gestión de la edad, entre las que se destaca:

- La elaboración de perfiles de edad.
- La evaluación de competencias.
- Los instrumentos de transferencia de conocimientos.
- La rotación y la reasignación de empleos.

Según H. Téllez, directora nacional de Randstad Outplace, la empresa debe volver a valorar lo que ofrecen los trabajadores veteranos: “la comunicación eficaz, la capacidad para resolver conflictos y de adaptación, la negociación, la orientación a resultados o el trabajo en equipo”⁴⁰.

Adoptar políticas empresariales que prescindan de la renovación en una plantilla tendría consecuencias importantes en cuanto a pérdida de talento innovador. Una cualificación adecuada de los trabajadores impedirá esta circunstancia.

³⁹ García Viña, J.: “¿Qué puede hacer el Acuerdo marco de envejecimiento activo en relación al envejecimiento en el mundo?”, *Balance Sociosanitario de la Dependencia y la Discapacidad*, julio-agosto 2017, página 47.

⁴⁰ *Abc*, 2 de abril de 2017, página 27.

En este sentido, el Plan de Activación Empresarial de CEIM incluye entre sus propuestas: "Aprovechar la experiencia de profesionales jubilados para fomentar la transferencia de conocimientos a los más jóvenes y para fomentar la competitividad de las pymes a través de la articulación específica de un contrato a tiempo parcial, limitado a un máximo del 50% de la jornada completa, mientras el jubilado continuaría percibiendo el 100% de su pensión"⁴¹.

Como se puso de manifiesto en una jornada organizada por CEOE, sobre "Envejecimiento activo – Retos ante la no jubilación", las dificultades del contrato de relevo, los sobrecostes de la jubilación anticipada en grandes empresas y la eliminación de la jubilación forzosa, han provocado gran incertidumbre en los departamentos de recursos humanos, puesto que es complejo realizar una planificación a medio plazo de la renovación de plantilla y plantea retos financieros y fiscales en caso de que los trabajadores puedan promover una salida incentivada (despido) como alternativa a la jubilación.

El incremento de edad media de las plantillas es todavía más acusado en el sector público, dada la inamovilidad inherente al trabajo de funcionario. De hecho, puede afirmarse que "una de las principales consecuencias derivadas de la crisis económica y de las medidas tomadas desde el 2010 ha sido un envejecimiento acelerado del empleo público motivado por la no reposición de bajas y jubilaciones"⁴². El número de personas mayores de 60 años en la plantilla pública superó al de menores de 30 años en 2014 y la tendencia es creciente⁴³.

⁴¹ CEIM: *Plan de Activación Empresarial*, 2021, www.ceim.es/documentacion/planactivacionempresarial.pdf

⁴² Losada, C. y Albareda, A. (codirectores): *El empleo público en España: Desafíos para un Estado democrático más eficaz*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2017, página 112.

⁴³ En el estudio mencionado anteriormente se señala que "la presencia de empleados públicos de menos de 30 años en estas Administraciones se ha visto reducida en un 76'58% a lo largo de la crisis económica, mientras que en el mismo periodo el porcentaje de empleados de más de 60 años ha aumentado en un 22'47%", página 114.

2. SALUD LABORAL EN LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA.

Según el Informe de Mc Kinsey & Company: *Priorizar la salud: una receta para la prosperidad*⁴⁴, la mejora de la salud de las personas en edad laboral implica un incremento de la productividad económica del país que se traduciría en 144.000 millones de euros de impacto potencial sobre el PIB y el desbloqueo de 494.000 millones de euros de bienestar económico, gracias a años adicionales de vida. Por ello, es esencial invertir en salud para paliar el envejecimiento de la fuerza laboral, siendo el retorno de 1'7 euros por euro invertido⁴⁵.

La tendencia de la población trabajadora en la Unión Europea de los 27 indica que el grupo de trabajadores con edades comprendidas entre 55 a 64 años aumentará en un 16'2 % (9'9 millones) entre 2010 y 2030 (datos publicados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Como consecuencia, en muchos países, los trabajadores de edad avanzada constituirán el 30% o más, de la población activa. Esta nueva situación conlleva a prestar una especial atención al colectivo de los trabajadores de edad avanzada desde la perspectiva de la salud laboral, principalmente si la carga de trabajo es elevada a nivel físico, mental o ambos, como precisamente sucede en los cuidados a las personas en situación de dependencia.

Indica C. Molina Navarrete que "la prolongación de la vida activa haría del 'factor edad' un aspecto fundamental en las futuras evaluaciones de riesgos. A más tiempo de actividad, no ya solo la edad jugaría en sí misma como factor de riesgo (factor biológico), sino que la mayor exposición temporal a los mismos factores tendrán, de no cambiar nada en la gestión preventiva, más pronto que tarde, un efecto (presuntamente negativo) en el estado biopsicosocial del trabajador"⁴⁶.

⁴⁴ www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/prioritizing-health-a-prescription-for-prosperity, 2021.

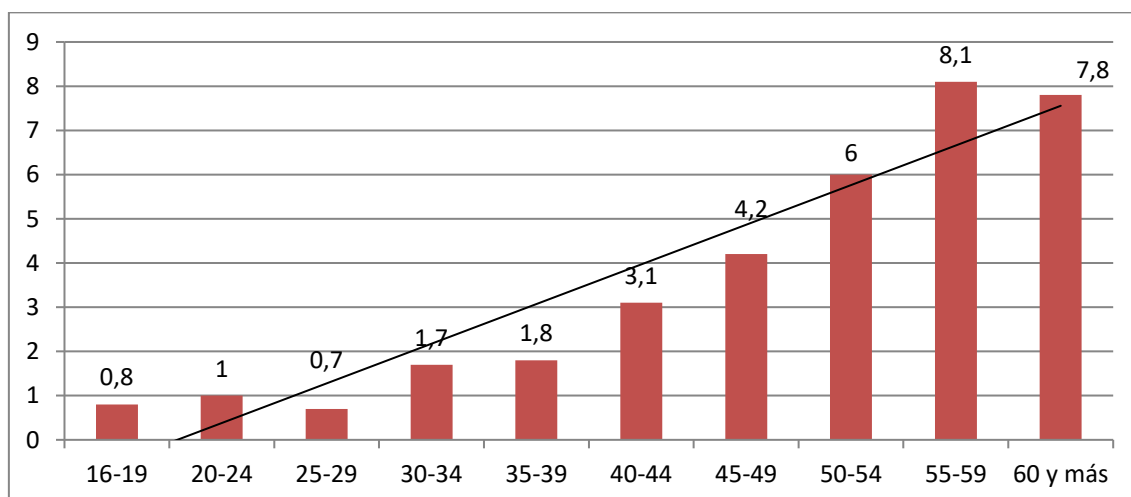
⁴⁵ Véase *La Razón*, 12 de julio de 2021, páginas 28 y 29.

⁴⁶ Molina Navarrete, C.: "¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: La convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral

De hecho, las estadísticas indican una preocupante aceleración de la incidencia más grave de los accidentes con la edad, lo que puede explicarse sobre todo por las patologías no traumáticas, cuya influencia es mucho más elevada en los grupos de mayor edad.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo resalta que en diez años se ha producido un evidente envejecimiento de la población ocupada, aumentando los porcentajes de trabajadores tanto en la franja intermedia como en la de más de 50 años, con la consecuencia de la notable disminución de trabajadores en las edades más jóvenes.

Gráfico 4. Índice de incidencia de accidentes mortales en España por edad.



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2018, página 61.

El proceso de envejecimiento implica cambios físicos, mentales y en especial en las capacidades motoras del trabajador, que pueden afectar al rendimiento y constituir un riesgo acrecentado para su salud si no se adaptan las características del trabajo a estas evoluciones temporales⁴⁷.

opuestos”, *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, página 130.

⁴⁷ Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2015, Madrid, 2016, página 13.

La siniestralidad es mayor en los jóvenes, pero “cuando se analiza la incidencia de accidentes de trabajo mortales la situación es completamente distinta (...), ya que el índice de incidencia de accidentes mortales aumentó de forma constante al aumentar la edad. Parece lógico pensar que las características de edad y sexo de los trabajadores deben tener gran influencia en la mortalidad por accidente de trabajo, ya que se ha ido constatando, en años anteriores, que el efecto de los accidentes por patologías no traumáticas tiene una gran repercusión en la incidencia de los accidentes mortales y también se ha observado que esta influencia es mucho mayor en los grupos de mayor edad. (...). Se contempla en los varones la tendencia constante y acentuada de aumento de la mortalidad con la edad. En las mujeres la tendencia al alza es mucho más suave, de manera que las líneas van divergiendo, y la diferencia entre ambos sexos es más marcada en los grupos de mayor edad”⁴⁸.

Como señala M. T. Igartua, “el cambio demográfico, representado por un particular envejecimiento de la población y la necesidad sentida en la mayoría de los ordenamientos de prolongar la vida activa y retrasar las edades de jubilación, plantea nuevas necesidades y problemáticas que deben ser afrontadas desde una perspectiva estrictamente laboral, en el campo de la Seguridad Social y, de modo especial, en el campo de la seguridad y salud en el trabajo”⁴⁹.

Uno de los siete objetivos del Marco Estratégico de la Unión Europea en Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 es abordar el envejecimiento de la mano de obra y mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En el “Marco Estratégico Europeo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027”, se contempla como uno de los tres objetivos clave para los próximos años, anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo: Para garantizar unos lugares de trabajo seguros y saludables durante las transiciones digital, ecológica y demográfica, la Comisión revisará la Directiva sobre lugares de trabajo y la Directiva sobre equipos de visualización.

⁴⁸ Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2018, Madrid, 2019, página 62.

⁴⁹ Entrevista publicada en www.cielolaboral.com, consultada el 2 de febrero de 2017.

En el VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2023) destaca la atención que se dedica a determinados riesgos de morfología cambiante, tales como los riesgos ergonómicos, muy influenciados por los cambios en la organización y equipos de trabajo y el progresivo envejecimiento de la población trabajadora.

Es bien conocido el deterioro de determinados aspectos con la edad (agudeza visual, pérdida de audición, etc.), pero no hay que olvidar que, desde el punto de vista laboral, hay otros aspectos relacionados con la capacidad funcional y el estado de salud que se pueden potenciar, lo que favorecerá una actitud positiva de este colectivo de trabajadores frente al trabajo y se reducirán los daños laborales en trabajadores adultos.

Cada generación tiene sus propios puntos fuertes y débiles; es preciso identificar y utilizar mejor los puntos fuertes de los trabajadores de edad avanzada para hacer de ellos un activo valioso en los lugares de trabajo.

Por ello, es fundamental hacer hincapié en los siguientes aspectos, para una gestión empresarial eficaz, de los trabajadores de edad avanzada:

- a. Promocionar las características mentales tales como la sabiduría, el ingenio, la capacidad de racionalizar y de deliberar, etc.
- b. Reconocer la experiencia y la trayectoria en la empresa, y utilizarlo positivamente como valor añadido.
- c. Fomentar aspectos de compromiso con la empresa ya que, en general, los trabajadores mayores adquieren una implicación adicional con el trabajo y son más fieles a su compañía.

Si se adaptan las condiciones de trabajo a este colectivo, se mejora la seguridad y salud de los mismos, así como la productividad. En unas situaciones modificando las condiciones del puesto y, en otros casos, proponiendo un cambio de puesto de trabajo que fomente estos aspectos indicados anteriormente, se mejora el rendimiento de los trabajadores y se reduce la accidentabilidad. La participación activa en la vida laboral de los trabajadores de edad avanzada es, pues, un importante factor positivo.

La evaluación de riesgos debe tener en cuenta el factor edad y los aspectos relacionados con la misma. Por ello, considerará las exigencias del trabajo en relación con las capacidades funcionales y el estado de salud de los trabajadores. Por ejemplo, en el caso de estos trabajadores, debe prestarse una mayor atención a las exigencias físicas del trabajo, a los peligros del trabajo por turnos, al trabajo en condiciones de elevadas temperaturas, etc.

En este sentido, se pueden adoptar medidas encaminadas para compensar el cambio en las funciones sensoriales del trabajador como aumentar la iluminación en caso de reducción de la capacidad visual.

Respecto a la disminución de las aptitudes físicas, se pueden facilitar medios auxiliares adecuados para evitar la manipulación manual de cargas pesadas y las tareas que requieran un gran esfuerzo físico, contando con máquinas que suplan el paulatino envejecimiento de las plantillas.

Entre las medidas organizativas, se menciona la promoción de la salud, a nivel de la vigilancia del estado de la salud, y la aplicación de programas de hábitos saludables.

La flexibilidad en el tiempo de trabajo es un aspecto a considerar a partir de una determinada edad, siempre que no merme la competitividad de la empresa. Otras medidas que se pueden adoptar son: disponer de más tiempos de descanso cortos y más frecuentes y desarrollar programas de formación adaptados a los trabajadores de más edad en contenido y método.

Es necesario apostar por políticas incentivadoras de comportamientos saludables en las sociedades avanzadas en cualquier edad, tanto en lo que respecta al ejercicio físico, como a elementos nutricionales.

En este sentido, compartimos lo señalado en el Libro Blanco de la Sanidad, de CEOE: "El Sistema Sanitario está orientado a la atención de enfermedades agudas mediante una asistencia episódica de los procesos con finalidad curativa, valorando menos de lo debido los aspectos preventivos y los cuidados y la responsabilidad de las personas sobre los mismos. Debe existir una corresponsabilidad entre la persona, que debe ser conocedora y consciente de la necesidad de cuidarse, y el sistema, que debe garantizar políticas de detección

temprana de problemas (independientemente de su índole, ya sea sanitaria o social)⁵⁰.

Además, debería facilitarse el avance tecnológico en la realización de pruebas diagnósticas (*e-health*), con pautas y medios para evitar visitas innecesarias a centros hospitalarios. Por ello desde CEIM consideramos necesario incentivar fiscalmente la investigación médica, que permita facilitar los diagnósticos y tratamientos on-line.

Mantener una vida saludable (ejercicio físico, alimentación adecuada y relaciones sociales) es el mejor antídoto contra las enfermedades y la llegada de situaciones de dependencia.

Por ello, es esencial que todos, también las personas mayores desarrollemos antes, durante y más allá del período laboral, actividades culturales, deportivas, sociales y formativas adaptadas a cada edad.

La publicación *Campaña Sabe a Salud*, de FUNDADEPS⁵¹, realizó una muestra entre consumidores según la cual el 37'5% tiene sobrepeso y un 14'8% obesidad. Además, el 45'8% duerme entre 6 y 7 horas diarias, por debajo de lo recomendable por diferentes especialistas y sociedades médicas. Finalmente, destaca el bajo consumo de agua, señalando que un 25% consume menos de tres vasos al día.

Se desprende de este estudio que antes de llegar a ser mayores, debe cuidarse la alimentación, el sueño y la actividad física, puesto que ello repercute de forma directa en la calidad de vida cuando se alcance más edad.

La salud es presupuesto para una vida activa de las personas mayores y, como acertadamente indica M. García Jiménez, las organizaciones internacionales y los Gobiernos estatales deberían articular "medidas que posibiliten alcanzar la participación activa de las personas de más edad en los asuntos sociales, económicos, culturales y cívicos. Y ello tomando en consideración los tres pilares centrales que se han de valorar en todo caso, dado los efectos que los mismos tiene sobre la

⁵⁰ Obra citada, página 222.

⁵¹ www.fundadeps.org/recursos/documentos/808/Informe-SabeaSalud-2016.pdf, consultado el 10 de mayo de 2017.

consecución de la participación activa de las personas de mayor edad: las rentas, el trabajo y la protección social”⁵².

En este sentido, habría que favorecer en general las actividades de voluntariado de personas mayores, incrementando la publicidad de las áreas y actividades concretas donde pueda desarrollarse, puesto que redonda en autoestima, aporta valor social en forma de experiencia y palia determinadas necesidades sociales.

3. FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA.

Según estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en la Unión Europea la población en edad de trabajar (entre los 16 y 64 años) ha decrecido un 2% en el período entre 2013 y 2020, lo que supone una pérdida de siete millones y medio de habitantes. Por otra parte, diversos estudios indican que el 40% de las empresas de la UE reconocen que tienen problemas para encontrar el talento que necesitan. Es decir, no solo existe una caída progresiva del volumen de posibles trabajadores, sino que además hay problemas para encontrar las competencias necesarias en el mercado.

España no es ajena a esta tendencia. Si atendemos a la proyección de la población de España, elaborada por el INE, España perdería 2,6 millones de habitantes. Por tanto, la situación es muy parecida a la de la Unión Europea, pero puede verse agravada por la ausencia de una política demográfica más eficaz.

En paralelo a esta situación desde Europa se están diseñando medidas orientadas a la atracción de personas cualificadas de fuera de la UE y a fomentar la movilidad laboral dentro de la propia UE. Esto se puede traducir en que Europa se convertirá en un foco de atracción de personal cualificado español, lo que puede agravar la pérdida de población activa de nuestro país.

Solo este efecto demográfico debería ser suficiente para que las Administraciones, pero también las empresas, diseñaran planes de actuación en relación a la gestión de los recursos humanos. Pero,

⁵² “Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: Retos estratégicos, contumaces realidades”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 409, abril 2017, página 23.

además, a este efecto demográfico se une la mayor globalización que demanda perfiles profesionales cada vez más específicos cuya formación requiere a su vez de nuevas titulaciones y aparición de nuevas profesiones.

Por tanto, la gestión del cambio demográfico y la nueva guerra por el talento, junto a la globalización y la innovación tecnológica, llevarán necesariamente a las áreas de recursos humanos a implantar cambios en el enfoque de su gestión de personal. Máxime si tenemos en cuenta que en nuestro país el mayor ajuste de población en edad de trabajar se está produciendo entre los 20 y 45 años y, según datos de la OCDE, el 32% de los jóvenes entre 20 y 29 años ni estudian ni trabajan. Por tanto, si no se corrigen estos fenómenos, el número de candidatos potenciales menores de treinta años sufrirá un descenso más que significativo.

Por ello debe incentivarse la participación de las personas adultas poco cualificadas en actividades de aprendizaje permanente, puesto que resulta obvia la relación entre promoción en el empleo y formación.

En el ámbito de la empresa, deben desarrollarse en la medida de lo posible programas de desarrollo y formación con las siguientes finalidades, expuestas por A. de Cos Blanco:

- "Unir más la capacitación con el desarrollo de carrera y con el desarrollo profesional.
- Asegurar que se ofrecen oportunidades de aprendizaje y desarrollo en todos los trabajos y para todas las edades.
- Eliminación de los límites de edad para capacitación interna en la empresa.
- Organizar adecuadamente el trabajo para que sea posible el aprendizaje permanente y los programas de desarrollo.
- Mantener las capacidades de aprendizaje y actitudes positivas hacia el aprendizaje promoviendo el desarrollo profesional y ofreciendo oportunidades de formación a lo largo de la vida laboral. Métodos de entrenamiento adecuados.
- Adaptar los enfoques a las características específicas de aprendizaje y motivaciones de los diferentes grupos de edad"⁵³.

⁵³ "Políticas públicas sobre envejecimiento activo: Una valoración desde las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social", *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud*

Por otro lado, la propia tendencia demográfica está enfrentando a las empresas a un nuevo reto: la gestión intergeneracional, es decir, la convivencia de tres (o cuatro) generaciones en un mismo ámbito laboral. Generaciones con diferentes estilos de comunicación, valores, intereses y formas de organizar el trabajo.

Las compañías por tanto tienen ya la necesidad de prever, para cada familia de puestos de trabajo, cómo su actual fuerza laboral evolucionará en los próximos 5, 10 y 15 años, teniendo en cuenta el reclutamiento, la atracción y la jubilación esperada de los trabajadores.

Estamos en un escenario en el que todas las generaciones serán necesarias para las empresas debido a la evolución demográfica y, por otro lado, el tramo de edad predominante en la población en edad de trabajar, en los próximos 8 años, será el que va de los 50 a los 67 años.

Cuadro 7. Diferencias intergeneracionales.

Generación Millennial	<ul style="list-style-type: none"> • Salida al extranjero como parte de su desarrollo profesional. • Entre un 40 y un 54% prefieren ser emprendedores. • Búsqueda de experiencias más que de una carrera y cambios de empresa mucho más frecuente. • Priman la identificación con los valores de la compañía, la política de RSC y la posibilidad de poder conciliar. • Más exigentes con la empresa pero menos comprometidos.
Generación Y	<ul style="list-style-type: none"> • El buen profesional es aquel que es productivo. • Más exigente con la empresa respecto al tiempo libre, empieza a cuestionar el compromiso y asume la carrera profesional como algo propio (aunque con poca inclinación hacia nuevos retos).
Generación del Baby-boom	<ul style="list-style-type: none"> • Es prioritaria la seguridad en la empresa. • Reconocimiento a través de la calidad en el trabajo. • Compromiso y fidelidad como algo imprescindible e incuestionable. • Entender el trabajo como un modo de vida.

Fuente: Cervantes Moreno, Á.: "La demografía y su impacto en la gestión de los recursos humanos", Capital Humano, nº 298, 2015, páginas 44 a 50.

Los datos mostrados refuerzan la necesidad de poner en primer plano el valor de las personas con experiencia para las organizaciones. Y en aras a mantener, e incluso elevar, su aportación, las empresas deberán favorecer el traslado de sus conocimientos, potenciar su aprendizaje e,

laboral: entre tradición y renovación, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, páginas 204 y 205.

incluso, buscar fórmulas que mejoren su salud y bienestar. Además, es necesario que acompañe el marco legal y cultural⁵⁴.

Según datos de Eurostat⁵⁵, los trabajadores con mayor formación suelen tener oficios menos exigentes físicamente y, por tanto, tienen una tasa de actividad (superior a 10 puntos a los 50 años y 15 puntos de diferencia a los 60) cuando son mayores más elevada que quienes tienen menor nivel de educación.

En España la jubilación se concibe culturalmente como un proceso de ruptura y la jubilación parcial o el trabajo a *part-time* están faltos de desarrollo. En este último caso, nuestro país se sitúa por debajo de la media de la OCDE.

Ya finalizada la vida laboral, las políticas públicas de envejecimiento activo permiten mejorar y alargar la vida de los mayores. Para ello, la Comunidad de Madrid realiza más de 4.000 actividades en sus actualmente 34 Centros de Mayores, que cuentan con más de 375.000 socios. Estos Centros de la Agencia Madrileña de Atención Social ofrecen un amplio abanico de actividades que fomentan la autonomía y calidad de vida de las personas mayores y que van desde clases de historia, solfeo, pintura, idiomas o informática hasta talleres de yoga, teatro, actividades de senderismo o fotografía.

En la Estrategia regional para el envejecimiento activo 2017-2021 se incrementa la oferta de actividades culturales con descuentos en entradas para espectáculos y actividades; además de promover talleres y un programa interuniversitario con seminarios de excelencia.

Mención especial merecen los programas de Universidad de mayores, creados en 1973 en la Universidad de Toulouse, y que responden a la realidad de que cada vez la vida es más prolongada en buena disposición física, anímica y mental, no agotándose las ansias de conocimiento y aprendizaje.

⁵⁴ Las comunidades autónomas con mayor proporción de personas activas entre los 16 y 64 años son Canarias, Islas Baleares, Andalucía y Madrid. Véase Vidal Domínguez, M.: "Aspectos sociodemográficos de la población mayor", *Informe 2016. Las personas mayores en España*, IMSERSO, Madrid, 2017, página 51.

⁵⁵ Citados en *La Razón*, 12 de julio de 2021, página 29.

De hecho, la motivación de los alumnos mayores difiere de los universitarios “comunes”, puesto que se trata de permanecer en contacto con la cultura y satisfacer la curiosidad intrínseca al ser humano⁵⁶.

En nuestro país, todas las Universidades cuentan con Programas Universitarios de Mayores, tanto las privadas (por ejemplo, Comillas ICADE o CEU -Vniversitas Senioribvs-), como las públicas (Alcalá, Rey Juan Carlos, Complutense, Autónoma y Carlos III) que tienen programas dirigidos específicamente a personas mayores de 50 años.

Por ejemplo, la Universidad para Mayores de la Complutense nace en 1999. En el curso académico 2020-21 alcanzó la cifra de 3.000 estudiantes, con el siguiente perfil:

- Edad media: 63 años; edad mínima: 50; edad máxima: 88.
- El 61% son mujeres.
- El 56% ya tiene estudios universitarios previos.
- El 39% están jubilados, el 26% prejubilados, el 9% en paro, el 13% en activo.

La demanda de este tipo de estudios, en particular humanísticos, es creciente. Además, se trata de alumnado exigente, que no va en busca de un título, sino de aprender, por lo que es necesario un adecuado esfuerzo y cualificación del profesorado.

De hecho, la Complutense no solo les ofrece estudios universitarios, sino otras actividades extra-académicas (culturales, actividades al aire libre, participación en una red solidaria intergeneracional, publicar en una revista, etc.).

Incluso son conocidos los movimientos exploratorios hacia posibilidades de movilidad europeos, tipo Erasmus, para interrelacionar a las personas mayores de los distintos Estados de la Unión Europea.

⁵⁶ Algaba, N.: “La universidad de los curiosos”, Nosotros los mayores del siglo XXI, 16 de agosto de 2021, www.nosotroslosmayores.es/2021/08/16/la-universidad-de-los-curiosos/#msdynttrid=J2fDE9tcS4tBijuaDRJeyNa3gXmJPvNIW4M1U1wKWjw, consultado el 1 de septiembre de 2021.

4. EMPRENDIMIENTO SENIOR.

La extraordinaria crisis económica padecida en nuestro país desde finales de 2007 y la que deriva de la pandemia de 2020, ha conllevado el abandono del trabajo de muchas personas mayores de 50 años, algunas de las cuales ven en el emprendimiento la vía de salida ante las dificultades para volver a ser contratadas por cuenta ajena.

En este sentido Vidasilver.com (www.ifema.es/vida-silver/), se configura como un movimiento que pretende servir de punto de encuentro, tanto físico como digital, para individuos, instituciones y empresas, con intención de contribuir al desarrollo de esta nueva generación sénior.

Este fenómeno se engloba en la denominada *silver economy*, que incluye todas las actividades económicas, productos y servicios destinados a satisfacer las necesidades de los mayores de 50 años.

La economía plateada ofrece todo un marco de oportunidades empresariales y desafíos para las Administraciones Públicas. El reto es que las personas mayores sigan creando valor económico y social “a través de actividades productivas comerciales y no comerciales, impulsando nuevas profesiones, capital social intergeneracional y transferencia de conocimientos y dinámica económica gracias al ahorro acumulado”⁵⁷.

En la Agenda del Cambio 2030 del Gobierno Nacional se contempla el emprendimiento como una vía para fomentar la igualdad de oportunidades de las personas mayores y se recoge en la Estrategia España Nación Emprendedora.

El coste de mantener una población cada vez mayor a base de pensiones o a través del sistema de salud es muy elevado para los gobiernos. Sin embargo, la economía plateada crea valor económico y social a través de actividades productivas, impulsa nuevas profesiones,

⁵⁷ Aracil, E. y Roch D.: “Horizontes no tan lejanos: la silver economy. Retos y oportunidades de la economía senior”, *El Economista*, 25 de agosto de 2021, www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11368552/08/21/Horizontes-no-tan-lejanos-la-silver-economy.html#msdynttrid=ynBrB_MIqVwuewTUFhcu02P4USJVIpDexuYXDc9ywYI, consultado el 1 de septiembre de 2021.

capital social intergeneracional y transferencia de conocimientos y dinámica económica gracias al ahorro acumulado.

Durante la jornada Medición de la economía plateada: impacto y métrica. Un enfoque interdisciplinario del envejecimiento de las sociedades, organizada en junio de 2021 por la Universidad Pontificia Comillas en colaboración con el centro de investigación Ageingnomics, de Fundación Mapfre, se puso de manifiesto que hay muchas formas en las que los perfiles sénior aún pueden contribuir a las empresas, con lo que no prestar atención a este aspecto implica renunciar a todo ello.

Por eso, se propone un acompañamiento a estos profesionales que incluye cuestiones como hablar del momento de la jubilación con los empleados y preparar una posible transición, flexibilidad para adaptar soluciones genéricas a la necesidad de cada uno, reducir paulatinamente la jornada laboral –para que no se pase de 100 a 0 de un día para otro–, así como mantener el contacto con los extrabajadores una vez se hayan desvinculado de la empresa.

Asimismo, se necesita un favorecimiento fiscal más intenso, puesto que no es posible socialmente derrochar la experiencia de los trabajadores de más edad.

Las empresas, por tanto, debieran desarrollar una estrategia específica para sus trabajadores mayores⁵⁸.

Además, las personas ya jubiladas son las que han sostenido la economía de muchas familias en los momentos más duros de la crisis, debido a que han seguido percibiendo ingresos recurrentes (pensiones), suelen ser propietarios del inmueble donde residen (no tienen cargas hipotecarias) y han sido educados en una cultura del ahorro.

Debido a que afortunadamente la esperanza de vida se ha prolongado tanto, son dos décadas las que dispone un jubilado para pensar en tener iniciativas económicas lucrativas, ya sea por sí mismo, ya colaborando con familiares o personas más jóvenes.

⁵⁸ Véase: Intervención de Fátima Báñez en la Conversación sobre Silver Economy, el gran reto demográfico, www.youtube.com/watch?v=h8kMOdkCohg, consultado el 21 de julio de 2021.

Las iniciativas en este sentido se multiplican y abocan a tener en cuenta esta realidad en el diseño de políticas públicas favorables al autoempleo que, en un primer momento, parecían pensadas únicamente en jóvenes.

Por tanto, la economía plateada presenta retos en las siguientes facetas:

- a) Facilitar la permanencia en el empleo de personas mayores, con la necesaria flexibilidad para la empresa.
- b) Políticas de movilidad y vivienda adaptadas a las personas mayores, promoviendo innovaciones tecnológicas al respecto.
- c) Envejecimiento activo: Formación continua y promoción de la salud.
- d) Tener en cuenta las nuevas pautas de consumo originadas por un abanico cada vez más amplio de edades avanzadas.

CAPÍTULO VI. ENTORNOS RURALES Y URBANOS PENSANDO EN LAS PERSONAS MAYORES.

El desplome de la natalidad tiene como consecuencia una progresiva despoblación de los núcleos rurales.

En la Comunidad de Madrid, tres cuartas partes de sus municipios tienen menos de 20.000 habitantes y el 22% tienen menos de mil.

La vida de nuestros mayores en los pueblos supone un importante reto socio-sanitario para las comunidades autónomas, pero también el incremento de población en las grandes urbes está suponiendo nuevos desafíos.

Con base en la primera de estas problemáticas, la FEMP, Federación Española de Federaciones y Municipios, aprobó un documento con una serie de medidas para evitar la despoblación:

Cuadro 8. Propuestas de la FEMP para paliar la despoblación rural.

Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Bonificaciones especiales en impuestos de actividades profesionales y empresariales, e incentivos a la contratación y bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, para quienes desarrollen su actividad y vivan en zonas afectadas por la despoblación.• Deducciones IRPF para residentes en el medio rural.• Competitividad agropecuaria y agroindustrial.• Implantar planes especiales de apoyo a autónomos y emprendedores del medio rural.
Servicios sociales	<ul style="list-style-type: none">• Establecer fondos presupuestarios anuales para garantizar la prestación de servicios públicos y sociales en el medio rural. Los presupuestos de las CC.AA. en gasto social deberían establecer anualmente una evaluación de impacto demográfico.• Planes provinciales de cobertura de servicios públicos, prioritariamente los sanitarios y los educativos.• Descentralizar la red de recursos asistenciales públicos, que acerque la prestación al medio rural.

<p>Infraestructuras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis exhaustivo de la red viaria de la que dependen las áreas rurales, para establecer prioridades y compromisos plurianuales de inversión. • Fijar las prioridades de inversión con las entidades locales, a partir de criterios técnicos objetivos. • Implantar programas coordinados entre el Estado, las CC.AA. y las diputaciones para la recuperación del patrimonio monumental de las áreas rurales. • Acelerar la extensión de la red de internet de alta velocidad al medio rural y reducir la "brecha digital" entre campo y ciudad.
<p>Vivienda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar las líneas de subvención para adquisición y rehabilitación de viviendas en el medio rural que sean residencias habituales. • Promover, desde las CC.AA., planes municipales de regeneración urbanística para pequeñas localidades. • Captar viviendas vacías, crear bolsas de vivienda e impulsar programas de rehabilitación. • Elaborar planes específicos de acceso a la vivienda y rehabilitación en zonas de prioridad demográfica
<p>Incentivos demográficos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer a nivel estatal ayudas especiales a la natalidad que den prioridad a territorios azotados de forma acusada por la despoblación. • Estudiar, a nivel estatal y autonómico, bonificaciones impositivas para familias con hijos residentes en el medio rural, en zonas de prioridad demográfica. • Modular las ayudas al grado de regresión demográfica de las distintas zonas, para dar prioridad a las que se encuentran en situación demográficamente más grave.
<p>Medidas institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un mapa de las zonas de prioridad demográfica, para modular la estrategia estatal contra las áreas según el grado de afección. • Reforzar el papel de las diputaciones, cabildos y consejos insulares, como entidades de referencia en el sostenimiento de municipios y entidades locales menores. • Incorporar de forma explícita en los presupuestos de cada ejercicio de todas las Administraciones públicas una estrategia demográfica. • Revisar el modelo de financiación de las entidades locales, ajustada a los costes efectivos del sostenimiento de servicios públicos municipales en pequeños núcleos. • Promover un nuevo marco de lucha contra la despoblación en la Unión Europea y cuyos fondos sean accesibles y gestionables directamente por las entidades locales.

Fuente: ABC, 12 de mayo de 2017.

En la Comisión Especial del Senado sobre la Evolución Demográfica en España se ha puesto de manifiesto el objetivo de priorizar en el debate político el fenómeno de la despoblación, que algunos territorios sufren con especial intensidad.

Por ello, el Foro de Regiones con Desafíos Demográficos aprobó un documento con estos cinco puntos básicos y urgentes:

- a) Favorecer el envejecimiento activo y saludable y convertir en oportunidad los retos derivados de la longevidad de la población.
- b) Crear entornos favorables para las familias para facilitar la natalidad deseada.
- c) Crear mayores y mejores oportunidades para los jóvenes.
- d) Mejorar las condiciones de vida para atraer a nueva población.
- e) Impulsar un desarrollo económico y social sostenible del medio rural⁵⁹.

Cuadro 9. Evolución de la población española de algunas provincias 2011-2020.

Provincias donde aumenta	Provincias donde disminuye
Baleares (+5'25%)	León (-8'31%)
Madrid (+4'47%)	Ciudad Real (-6'63%)
Barcelona (+3'88%)	Asturias (-5'80%)

Fuente: INE. Elaboración propia.

El 16 de marzo de 2021, la Comisión Delegada para el Reto Demográfico aprobó una batería de 130 políticas activas destinadas a luchar contra la despoblación. Una de ellas es la puesta en marcha de políticas sociales en áreas demográficas desfavorecidas, prestando especial atención a las necesidades derivadas del envejecimiento de la población rural. Para ello se desarrollará un plan de apoyo y cuidados de larga duración para mejorar el sistema de Atención a la Dependencia y un plan para la modernización de los servicios sociales. Este plan busca una participación social a través de mecanismos de alianzas público-privadas.

⁵⁹ "Hay una relación directa entre mercado laboral y despoblación, la falta de renovación generacional, el abandono de actividades tradicionales, la insuficiente conectividad con las áreas más pobladas, menor nivel de inversiones, etc.", publicado en "Población y Despoblación en la Comunidad de Madrid, un problema creciente", *Civitas*, nº 4, 2017, página 32.

Es preciso advertir también sobre decisiones económicas que pueden afectar a la calidad de vida de las personas mayores. Por ejemplo, el Informe *Infraestructura del efectivo y vulnerabilidad en el acceso al efectivo en España*, refleja que alrededor de 340.000 personas viven en municipios con vulnerabilidad alta, al no contar con puntos tradicionales de acceso al dinero en efectivo (cajeros), la distancia media a la oficina bancaria más próxima casi llega a 10 kilómetros y la población mayor de 60 años supera el 40% del total. En general, son municipios pequeños (media de 400 habitantes). En la Comunidad de Madrid hay 64 municipios sin punto de acceso a dinero en efectivo⁶⁰.

Por otro lado, también es imprescindible adaptar las ciudades al envejecimiento paulatino de la población. En este sentido, la Red mundial de ciudades y comunidades amigables con las personas mayores es un proyecto promovido por la Organización Mundial de la Salud destinado a crear entornos y servicios que promuevan y faciliten un envejecimiento activo y saludable.

En la lista control de aspectos esenciales de las ciudades amigables de la Organización Mundial de la Salud⁶¹, se contemplan medidas sobre estos aspectos:

- a) Espacios al aire libre y edificios (buena iluminación de las calles, servicios accesibles, aceras anti deslizantes, cruces peatones con señalización visual y auditiva y tiempos de cruce adecuados, etc.).
- b) Transporte (frecuencia, acceso a todas las zonas y servicios de la ciudad, accesibilidad para personas con discapacidad, zonas de estacionamiento para pasajeros con personas con necesidades especiales, etc.).
- c) Vivienda (accesibilidad en cuanto a precio para personas mayores, permiten movilidad en todas las habitaciones y pasillos, etc.).

⁶⁰ Posada Restrepo, D.: "Infraestructura del efectivo y vulnerabilidad en el acceso al efectivo en España", *Boletín Económico del Banco de España*, nº 3, 2021, páginas 14 y 16, www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/21/T3/Fich/be2103-art23.pdf, consultado el 5 de agosto de 2021.

⁶¹ Organización Mundial de la Salud: *Lista de control de aspectos esenciales de las ciudades amigables con los mayores*, 2008, www.ciudadesamigables.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/lista_aspecto_esenciales.pdf, consulta realizada el 6 de julio de 2021.

- d) Participación social (sedes de eventos con fácil acceso en transporte público; horarios convenientes, precios accesibles, variedad de actividades, etc.).
- e) Respeto e inclusión social (consultas a las personas mayores sobre necesidades de servicios públicos o comerciales, cordialidad y servicio del personal que les atiende, etc.).
- f) Participación cívica y empleo (oportunidades laborales, prohibición de discriminación por edad, lugares de trabajo adaptados para personas con discapacidad, promoción del asociacionismo de las personas mayores, etc.).
- g) Comunicación e información (información en letra grande, información clara y amistosa, amplio acceso a ordenadores e internet en lugares públicos, etc.)
- h) Servicios comunitarios y de salud (servicios de cuidado a domicilio, accesibilidad de los servicios de salud y sociales, etc.).

Según la Organización Mundial de la Salud, las personas mayores “requieren entornos de vida facilitadores y de apoyo para compensar los cambios físicos y sociales asociados al envejecimiento. Esta necesidad fue reconocida como una de las tres directivas prioritarias del Plan Internacional de Acción sobre Envejecimiento de Madrid, avalado por las Naciones Unidas en 2002. Lograr que las ciudades sean más amigables con los mayores constituye una respuesta necesaria y lógica para promover el bienestar y el aporte de los residentes urbanos de mayor edad y mantener ciudades prósperas. Dado que el envejecimiento activo es un proceso que dura toda la vida, una ciudad amigable con los mayores es una ciudad para todas las edades”⁶².

En España, hay 202 municipios adheridos actualmente, trece de los cuales en la Comunidad de Madrid: Madrid, Alcobendas, Alcorcón, Alcalá de Henares, Boadilla, Coslada, Fuenlabrada, Getafe, Móstoles, Nuevo Baztán, Rivas-Vaciamadrid, Pozuelo y Soto del Real.

El IMSERSO proporciona apoyo a los ayuntamientos para incorporarse a esta Red e implantar ciclos de mejora continua para las personas mayores, como la promoción de su participación, políticas de envejecimiento activo, un diseño físico amigable de los espacios

⁶² *Ciudades globales amigables con los mayores: Una guía*, Organización Mundial de la Salud, www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf, consultado el 1 de octubre de 2021.

públicos, accesibilidad al transporte público y una cobertura adecuada a través de los servicios sociales⁶³.

El Ayuntamiento de Madrid presentó en 2017 el Plan de Acción Madrid, Ciudad Amigable con las Personas Mayores 2017-2019, con un presupuesto de 903 millones de euros para realizar las siguientes políticas:

- Facilitar la implicación de las personas que envejecen en la toma de decisiones de la ciudad.
- Promover el empoderamiento de las personas mayores para el ejercicio de su plena autodeterminación.
- Fomentar la autonomía e independencia de las personas mayores promoviendo la permanencia en sus entornos.
- Prevención de vulnerabilidad y promoción de la salud.
- Promocionar el voluntario y la participación.

De la evaluación interna realizada por el Ayuntamiento, se desprende que se ha incrementado el grado de satisfacción de vivir en Madrid y el grado de amigabilidad de la ciudad. Como áreas de mejora, se subrayan configurar más espacios accesibles y fomentar la participación en foros locales y centros de mayores.

En octubre de 2021, el Ayuntamiento de Madrid ha puesto en marcha la Comisión que ha de configurar el II Plan de Acción "Madrid Ciudad Amigable con las Personas Mayores 2021-2023".

Tiene 239 actuaciones y se dota con 907 millones de euros. Se centra en fomentar la participación de las personas mayores, mantener su autonomía el máximo posible, la mejora del medio físico para el desarrollo de la vida en la ciudad (mejora de transportes, vivienda, espacios al aire libre).

Aspectos positivos del I Plan de Acción que orientarán la elaboración del "II Plan de Acción Madrid Ciudad Amigable con las Personas Mayores 2021-2023":

- Elevado compromiso político desde la firma de adhesión y la conformidad del Pleno.

⁶³ Es un dato significativo que la mitad de los fallecimientos por atropellamiento de tráfico en la capital de España sean mayores de 65 años. Ello indica que es preciso reflexionar sobre una adecuada señalización viaria y unos pavimentos y calzadas en buen estado.

- Alineación de este Plan con los diferentes Planes y Estrategias puestos en marcha en la Ciudad de Madrid durante estos años.
- Trabajo en red con el Consejo Sectorial de Personas Mayores de la ciudad de Madrid.
- Difusión del proyecto a través de los diferentes medios.
- Implicación de las personas que envejecen en la toma de decisiones de la ciudad desde la promoción de oportunidades culturales, de participación y de aprendizaje continuo.
- Promoción del empoderamiento con numerosos programas que fomentan la participación.
- Promoción de una imagen de las personas mayores ajustada a la realidad, desde el trato y la capacitación de los profesionales, las familias y los establecimientos.
- Fomento de entornos para toda la vida, con un buen transporte público, principalmente el metro y el autobús de Madrid.
- Promover la permanencia en el entorno habitual gracias al desarrollo de servicios destinados a este efecto.
- Favorecer la prevención de la vulnerabilidad desde las intervenciones realizadas por la policía, los bomberos, el SAMUR y los servicios de sanitarios del Ayuntamiento.
- Promoción del voluntariado y la participación social con diversos programas e iniciativas y apoyo a las organizaciones de voluntariado.
- Favorecer la solidaridad entre generaciones.

En cuanto a la articulación de mecanismos técnicos que se adapten a las necesidades físicas del hogar de una población cada vez más mayor, muchas empresas están encontrando un nicho incipiente de mercado, al articular soluciones innovadoras que aporten seguridad y comodidad a las personas mayores. Ya está completamente implantado y resulta común tener en casa sistemas individualizados de alarma para que la persona mayor pueda avisar rápidamente a urgencias asistenciales en caso de necesidad; así como la eliminación de bañeras sustituidas por duchas y la colocación de asideros.

Falta por generalizar otras medidas como la iluminación del suelo para evitar caídas nocturnas; dispositivos de detección de escapes de agua o gas que avisen a servicios de teleasistencia automáticamente y, sobre todo la implantación de espacios anchos que permitan un

cómodo desplazamiento de las sillas de ruedas o la regulación de la altura de lavabos y cocinas para adaptarlas a estos usuarios.

Otra opción es el desarrollo de modelos residenciales para personas mayores no dependientes que prefieren tener servicios centralizados de lavandería, comedor y asistencia médica, pero que permiten mantener independencia en el resto de la vida diaria.

Por otro lado, más general, 175 municipios españoles y una diputación forman la Sección de la Federación Española de Municipios y Provincias Red Española de Ciudades Saludables, que alcanzan a más del 41% de la población española.

Entre las líneas de actuación de esta Red figura el fomento del bienestar emocional, la prevención de lesiones y enfermedades y el envejecimiento activo y saludable. Para implementar estas medidas, se concluyó un convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad⁶⁴.

⁶⁴ www.boe.es/boe/dias/2017/07/06/pdfs/BOE-A-2017-7897.pdf.

CAPÍTULO VII. NUEVAS PAUTAS DE CONSUMO.

El envejecimiento de la población tiene ya efectos sobre los hábitos de consumo y el ahorro, variables en las que existen apreciables diferencias entre unos grupos de edad y otros. Sobre estos cambios es necesario empezar a reflexionar desde la perspectiva empresarial.

Uno de cada tres habitantes de Europa en 2060 será mayor de 65 años; por tanto, las formas de consumo se modificarán y las personas mayores se convertirán en el motor económico y se caracterizan por poder adquisitivo elevado, libres de cargas económicas. Consumen más que los jóvenes y demandan productos y servicios más específicos y personalizados (viajes, deporte, alimentación, actividades culturales).

Según datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2020, del Instituto Nacional de Estadística, los hogares que representaron menor gasto fueron los formados por una persona sola de 65 años o más años, si bien su margen de ahorro es tan estrecho que es el que menor ha podido restringir sus ya austeros gastos (977 €, frente a los 3.243 € de media que ha ahorrado un hogar anualmente en 2020).

Además, según la composición de los hogares, los formados por una persona o una pareja de 65 o más años fueron los que dedicaron mayor parte de su presupuesto a vivienda, agua electricidad y combustibles para la vivienda; a alimentos y bebidas no alcohólicas y a salud.

Sin embargo, la parte de gasto que destinaron a hoteles, cafés y restaurantes fue inferior a la media de todos los hogares.

Además, los actuales cambios sociales en la estructura de familia, que cada vez se compone de menos miembros y donde con frecuencia ambos componentes de la pareja tienen trabajo. Se incrementa la cifra de familias monoparentales, implican dificultades serias para desarrollar las tareas de la vida diaria en relación con el cuidado de hijos o de personas mayores.

Por ello, está creciendo un nuevo sector empresarial dedicado a prestar servicios personales y domésticos, que viene definido por la Comisión Europea como “amplia gama de actividades que contribuyen al bienestar en el hogar de familias e individuos: cuidado de niños, cuidado a largo plazo de ancianos y de personas con discapacidades, limpieza, clases de refuerzo, reparaciones del hogar, jardinería, apoyo en tecnologías de la información y la comunicación, etc.”⁶⁵.

Estos servicios permiten a los trabajadores conciliar su vida profesional y personal, pero es preciso solventar la falta de una oferta de calidad estructurada, puesto que la alternativa podría ser la economía sumergida.

Por otro lado, con la edad cambian los hábitos de consumo y la demanda se inclina hacia servicios y bienes diferentes a los de otras etapas y los empresarios no son ajenos a esta evolución.

En palabras de Pilar González de Frutos, presidenta de UNESPA, “es crucial que las cohortes de edad sénior tengan un elevado nivel de vida porque tendrán una mayor presencia en la sociedad y en el consumo interno. Su poder de compra dictaminará, en buena medida, el nivel de la demanda interna de España”⁶⁶.

Las empresas han de adaptarse a un consumidor más longevo, ofreciendo servicios y productos adaptados a las capacidades y necesidades de las personas mayores.

Además, la oferta empresarial de bienes y servicios en las ciudades ha de adaptarse al hecho ya mencionado de que se produce una importante reagrupación de la población, que está abandonando los pueblos, donde ya no existe natalidad apenas y por tanto relevo generacional.

⁶⁵ En este sentido, véase *Guía de implementación y monitorización de políticas de PHS*, Proyecto de la Unión Europea “Improving Measurement of Public Support to Personal and Household Services (IMPact), 2016, www.impact-phs.eu/wp-content/uploads/2016/07/PHS-Policies-Implementation-and-monitoring-guide_ES.pdf, consultado el 8 de febrero de 2017, páginas 5 y 9.

⁶⁶ “Pensiones: ¿Acaso es malo ser previsor?”, *El Economista*, 30 de diciembre de 2016.

Como indica el Consejo Económico y Social, “el factor edad resulta explicativo en buena medida de las diferencias de uso de Internet en España, estando prácticamente generalizado entre los grupos de edad de entre 16 a 44 años y descendiendo considerablemente entre los grupos de mayor edad”⁶⁷.

Según el INE, el uso de Internet en los tres últimos meses es prácticamente universal (99,8%) en los jóvenes de 16 a 24 años. Luego va descendiendo conforme aumenta la edad. A partir de los 55 años se sitúa en el 89,5% y en el grupo de 65 a 74 años baja hasta el 69,7%.

El uso de la red aumenta en todos los grupos de edad respecto a 2019. El mayor aumento se da entre los de 65 a 74 años, con 6,1 puntos más que en 2019.

Respecto a las compras por Internet, la frecuencia más alta se encuentra en el grupo de edad de 25 a 34 años (el 73,2% de estas personas ha comprado en los tres últimos meses) seguido de los de 35 a 44 años (69,2%) y los de 16 a 24 años (61,8%).

El porcentaje de población que compra por Internet crece respecto a 2019 en todos los grupos de edad. Las mayores subidas se producen entre los de 35 a 44 años (9,3 puntos más) y los de 45 a 54 años (9,1 puntos más).

Como puede verse en la siguiente tabla, existe una importante brecha por edad en cuanto a la utilización de las tecnologías de la comunicación para adquirir productos, si bien la incorporación de las personas mayores es porcentualmente asombrosa entre los años de comparación:

Cuadro 10. Porcentaje de personas que han comprado a través de internet

Edad	1 ^{er.} Trimestre 2013	1 ^{er.} Trimestre 2016	1 ^{er.} Trimestre 2020
16-24	26'9	44'4	61'8
25-34	35'1	49'8	73'2
35-44	30'3	46'4	69'2
45-54	20'5	34'0	55'6

⁶⁷ Informe sobre nuevos hábitos de consumo, cambios sociales y tecnológicos, Madrid, 2017, página 30.

Edad	1 ^{er.} Trimestre 2013	1 ^{er.} Trimestre 2016	1 ^{er.} Trimestre 2020
55-64	11'1	19'7	37'2
65-74	3'7	7'5	20'5

Fuente: INE. *Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los hogares. 2020.*
Elaboración propia

Según el *Informe de Envejecimiento en Red*, nº 25, “a partir de los 55 años hay un descenso en los porcentajes de personas que utilizan internet”; sin embargo, la brecha digital se va reduciendo por la llegada a estas edades de personas que ya utilizaban internet previamente⁶⁸.

Como indica A. Montero Navarro, en un mundo cada vez más conectado, “la renuncia expresa al uso de la red supone un aislamiento respecto a las posibilidades que ésta brinda e incluso, en los casos más extremos, la caída en una situación de dependencia, en la que se requiere la participación de otros agentes (familiares, amigos...) para la realización de un número cada vez más amplio de tareas cotidianas para las que ya no existe una alternativa analógica o tradicional, o bien ésta supone asumir un coste personal notable. Por ello, cabe preguntarse si la referida falta de necesidad podría estar relacionada realmente con un desconocimiento de las posibilidades que otorgan actualmente las TIC”⁶⁹.

En esta sociedad caracterizada por la omnipresencia tecnológica, aunque más de la mitad de las personas mayores de 65 años emplean internet al menos una vez al día, existen carencias de alfabetización digital que es preciso remover. Sin embargo, indica L. Abad Alcalá, “el proyecto España 2050 presentado por el Gobierno restringe la digitalización (...) a ámbitos educativos, laborales o empresariales” y obvia el gran problema de la brecha digital generacional⁷⁰.

Es preciso tener en cuenta que la pandemia prácticamente ha obligado a muchas personas mayores a utilizar los dispositivos móviles para la comunicación con sus familiares. Un dato interesante es la incorporación de los dispositivos de voz en los hogares, especialmente por la facilidad de uso por parte de los mayores.

⁶⁸ Marzo 2020, pág. 37.

⁶⁹ “Los mayores y la tecnología de la información y las comunicaciones”, *Informe 2016. Las personas mayores en España*, IMSERSO, Madrid, 2017, página 446.

⁷⁰ “La postergación digital de las personas mayores”, *Abc*, 1 de septiembre de 2021, pág. 44.

Finalmente, si bien las personas mayores están introduciéndose en las nuevas tecnologías a un ritmo muy acelerado, es preciso ponderar la introducción de la necesidad de realizar tramitaciones burocráticas a través de internet, puesto que directamente aleja a determinada franja de población de más edad de la posibilidad real de desarrollar sus derechos.

Conviene, pues, compaginar la tramitación electrónica con la atención personalizada sobre todo para los más mayores, además de insistir en la formación en estas tecnologías a través de los centros sociales municipales.

CAPÍTULO VIII. PERSONAS MAYORES VULNERABLES.

1. PERSONAS MAYORES EN RIESGO DE POBREZA.

La posición económica media de las personas mayores es mejor que la del resto de la población, según se puede observar en la siguiente tabla.

Cuadro 11. Renta media por persona. 2019

Edad	Renta (€)
<16	8.899
16-29	10.345
30-44	11.422
45-64	12.988
65+	13.315
Media	11.680

Fuente: INE.

Según los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2019, la población en riesgo de pobreza relativa (tasa de riesgo de pobreza), calculada con los ingresos percibidos por los hogares en 2018, es mayor en el caso de las mujeres (21,1%) que en el de los hombres (20,2%). Los grupos de edad más afectados por el riesgo de pobreza relativa, tanto en hombres como en mujeres, son los menores de 16 años, (26,0%) en los hombres y (28,2%) en las mujeres. En el grupo de 65 y más años, un (14,4%) de mujeres y un (14,5%) de hombres se encuentran en situación de riesgo de pobreza relativa.

Mientras que había mejorado ostensiblemente en comparación con la evolución de otros estratos de la población, quizá porque durante la crisis financiera originada a finales de 2007 las personas mayores han conservado sus ingresos mientras que el resto de la población ha experimentado un enorme incremento de la tasa de paro, vemos que en 2019 (últimos datos disponibles), se ha incrementado la tasa de riesgo de pobreza en los mayores de 65 años, lo que debe llevarnos a una reflexión sobre la necesidad de potenciar los servicios sociales en este estrato de edad, en colaboración con el tercer sector y la iniciativa

privada, para que no se creen nichos de eclosión social y pobreza en las personas mayores.

Cuadro 12. Tasa de riesgo de pobreza por edad.

Edad	2019	2015	2008
-16	27'1	28'8	26'8
16-29	26'5	29'2	18'1
30-44	18'8	21'8	17'6
45-64	19'7	21'4	15'2
65+	14'5	12'3	25'5

Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida.

Otro indicador válido es la renta mínima, que es una cobertura básica que sustituye en una pequeña medida la ausencia de ingresos por prestaciones, subsidios, pensiones y, obviamente por el trabajo.

Por ello, se extingue en gran número de casos al llegar a la edad ordinaria de jubilación, donde es sustituida, en su caso, por subsidios o prestaciones.

Aun así, a continuación, expresamos la distribución de titulares de la renta mínima de inserción en la Comunidad de Madrid, cuya cuantía varía en función de si tiene cargas familiares entre 400 y 707 euros al mes:

Cuadro 13. Titulares RMI año 2019 en la Comunidad de Madrid.

EDAD	Nº y %
Menor de edad	8 (0'0%)
19-24	1.061 (3'7%)
25-30	2.494 (8'7%)
31-35	2.950 (10'3%)
36-45	8.325 (29'1%)
46-55	7.872 (27'5%)
56-65	5.598 (19'5%)
+ de 65	335 (1'2%)
Total	28.643

Fuente: Balance Anual de Gestión de la renta mínima de inserción de la Comunidad de Madrid 2019.

Cuadro 14. Beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital en España por edad. Marzo 2021

Edad	Beneficiarios
<24	2.812
24-35	42.828
36-45	73.970
46-55	57.644
56-65	26.003
>65	575
Total	203.838

Fuente: Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, pág. 702.

En cuanto al riesgo de pobreza en la vejez, existen instrumentos específicos para los pensionistas con bajos recursos, destacadamente las pensiones no contributivas y los complementos a mínimos de las pensiones contributivas. En todo caso, dada la confluencia de ayudas estatales, autonómicas e incluso locales, es imprescindible abordar la elaboración de un mapa completo de prestaciones y subsidios y reorganizar integralmente las prestaciones no contributivas.

Es preciso tener prevista la situación que se da con mayor frecuencia de interrupciones en las carreras de cotización que pueden lastrar las cuantías de las pensiones, en una edad en los que los ingresos bajos se pueden ver seriamente comprometidos por incrementos del precio energético o de la vivienda. Las situaciones de vulnerabilidad de las personas mayores, particularmente mujeres, que han generado un 29'5% menos de pensión como media⁷¹, o personas con discapacidad, ha de tenerse en cuenta a la hora de diseñar mecanismos de asistencia más intensa que eviten el riesgo de pobreza.

2. PERSONAS MAYORES EN ENTORNOS FAMILIARES INADECUADOS.

En España había 4.849.900 personas viviendo solas en el año 2020. De esta cifra, 2.131.400 (un 43,6%) tenían 65 o más años. Y, de ellas, 1.511.000 (un 70,9%) eran mujeres. En cuanto a los hogares unipersonales de menores de 65 años, el 59,1% estaban formados por hombres y el 40,9% por mujeres (1.629.700, frente a 1.128.800).

⁷¹ Comisión Europea: *Libro Verde sobre el envejecimiento*, 2021.

Comparando con los valores medios de 2019, el número de personas que viven solas se incrementó un 2,0% en 2020 (96.200 más).

Por grupo de edad, los hogares unipersonales de personas de 65 y más años aumentaron un 6,1% en 2020, mientras que los formados por menores de 65 años disminuyeron un 0,9%.

Según la Estrategia de atención a las personas mayores de la Comunidad de Madrid, el 78% de los hombres mayores de 65 años viven con su cónyuge, en cambio cuando nos referimos a las mujeres tan solo el 46%, de forma que el 12% de los hombres y el 30% de las mujeres viven solos, como puede verse en el siguiente cuadro.

Cuadro 15. Personas mayores (>65 años) solas en la Comunidad de Madrid.

Población mayor de 65 años			
	Total	% Hombre	% Mujer
2014	235.800	22'6	77'4
2016	248.800	26'1	73'9
2018	278.100	24'9	75'1
2020	268.100	28'3	79'7

Fuente: INE. Encuesta Continua de Hogares, 2020. Elaboración propia.

Las personas mayores pueden encontrarse en una especial situación de vulnerabilidad cuando la edad va asociada con problemas de salud o dificultad económica. Por ello, “los poderes públicos quedan impelidos a tomar medidas que garanticen la inclusión plena de los ancianos en la sociedad y la defensa de sus derechos, haciendo frente a realidades de desatención o discriminación”⁷², en consonancia con el artículo 50 de la Constitución, que prevé un sistema público de servicios sociales, que asegure una protección económica y jurídica de todos los miembros de la familia.

Como señala la ONG Amigos de los Mayores, la soledad no deseada tiene efectos perniciosos sobre la salud y calidad de vida, además de ser un factor de riesgo para la depresión, el deterioro cognitivo y la mortalidad en el colectivo de personas mayores⁷³.

⁷² Alcón Yustas, F., “Los derechos de los mayores en la Constitución Española de 1978”, Navarro Mendizábal, Í. (coord.), *Derecho y Mayores*, Universidad Pontificia Comillas, 2006, página 129.

⁷³ *Abc*, 6 de abril de 2017.

En otro orden de cosas, según la investigación llevada a cabo por el Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia, el 0'8% de las personas mayores entrevistadas ha sido víctimas de maltrato por parte de algún familiar, siendo el más habitual el maltrato psicológico, seguido del abuso económico y el maltrato físico. Esta investigación también muestra que el riesgo aumenta mucho a partir de 75 años y, particularmente, en situaciones de dependencia⁷⁴.

Si nos adentramos en el mundo de la violencia de género, encontramos que según la estadística sobre dicha materia elaborada por el INE y publicada el 11 de mayo 2021, el número de maltratadas en 2020, de más de 75 años, fueron 173, un 8'9% menos que el 2019. Se trata, sin duda, de un hecho que debe preocupar en el desarrollo de las políticas contra la violencia de género y, más en general, en cuanto al reto de la igualdad en las personas de más edad.

Cuando a la edad se une una situación de dependencia, es imprescindible ser especialmente cautelosos para que la persona mayor reciba un trato acorde con la dignidad humana, siendo lamentable que pueda sentirse expuesto a tratos, tanto físicos como morales, inadecuados.

En este sentido, los servicios sociales de las comunidades autónomas tienen un papel especial, sin obviar los servicios locales, tan próximos a las necesidades diarias del ciudadano mayor.

De hecho, la Estrategia regional para el envejecimiento activo 2017-2021 prevé la creación de un teléfono de orientación y apoyo psicológico para personas mayores, así como promover las viviendas compartidas facilitando el contacto entre personas mayores que viven solas, de modo que sean menores sus gastos y puedan compartir servicios adicionales, como limpieza, transporte o asistencia sanitaria en el hogar.

Por otro lado, también muy loables las iniciativas que contribuyen a informar a nuestros mayores de sus derechos, promoviendo su calidad de vida y evitando posibles fraudes, como el Centro de Responsabilidad Social del Colegio de Abogados de Madrid. El objetivo de esta actividad es, a través de conferencias-coloquio, dar a conocer a las personas mayores de la Comunidad de Madrid, algunos aspectos jurídicos de

⁷⁴ Iborra Marmolejo, I., "Factores de riesgo del maltrato de personas mayores en la familia en población española", *Zerbitzuan*, 45, 2009, páginas 49 a 57.

especial relevancia para su colectivo, dentro de un entorno que les es cercano y accesible, como son los propios centros de día.

Las materias objeto de exposición son: sucesiones, obligación legal de hijos a padres. Maltrato de mayores; incapacitación y autotutela; salud y testamento vital; derecho de los consumidores. Fraude en internet; y productos financieros y bancarios

Finalmente, en cuanto a la iniciativa privada, realizaremos una breve referencia al "Senior cohousing", que consiste en la creación de un espacio común de convivencia, pero respetando las unidades residenciales individuales o por parejas. Ello facilita la mejor atención en los casos de dependencia y tiene ya una larga tradición en el norte de Europa y Estados Unidos.

Es cierto que no podemos ofrecer en estos momentos información estadística sobre esta modalidad de atención residencial, pero no podemos dejar de hacer mención de ella por considerarla una alternativa a los servicios residenciales tradicionales que analizaremos más adelante.

En el *cohousing* son las propias personas mayores las que se unen para diseñar el lugar en el que han de vivir y los servicios que van a recibir de acuerdo con sus necesidades y preferencias. Son viviendas de uso privativo en torno a unas zonas comunes en las que se realizan actividades comunitarias, pero que se diferencian de otros servicios residenciales, como los apartamentos tutelados, en que su organización requiere de la participación de las personas mayores. Se caracteriza por la existencia de un diseño previo intencional y un equilibrio entre la vida privada y comunitaria⁷⁵. A modo de resumen, a continuación se relacionan las principales características definitorias del *cohousing*:

- Es un servicio autopromovido, la iniciativa y el diseño parten del grupo de personas mayores.
- El punto de partida es un diseño previo intencional que favorece la relación vecinal.
- Hay una clara distinción entre las viviendas de uso privativo y las zonas comunes: los equipamientos comunitarios son un

⁷⁵ Monte Diego, J. del: "Cohousing. Modelo residencial colaborativo y adaptado para un envejecimiento feliz", *Estudios de la Fundación Pilares para la autonomía personal*, nº 4, 2017.

suplemento de los privativos y constituyen una extensión de la vivienda.

- Se trata de una comunidad autogestionada: organización colaborativa y participativa de las tareas comunes a través de comisiones. Son las propias personas mayores quienes dirigen la organización de la comunidad, sin que dependan de una gestión externa.
- Se caracteriza por la ausencia de jerarquías: equidad entre las personas mayores.
- Se respeta la privacidad y la independencia económica privada: las viviendas cuentan con todos los elementos que aseguran la independencia de los residentes.
- Se fomenta la participación de sus miembros: las personas mayores participan en todo el proceso de desarrollo, desde el diseño de la comunidad, la elaboración de las normas que la rigen, hasta la elección de los servicios que se prestan a los residentes.
- Se busca el equilibrio entre la vida privada y la comunitaria.
- Existe la flexibilidad suficiente para adaptar cada comunidad a un contexto cultural concreto.

El rasgo diferenciador respecto a los servicios sociales tradicionales está en la autogestión. Aquí no hay una entidad pública o privada que ofrezca unos servicios de acuerdo con el diagnóstico realizado por un profesional, sino que son las propias personas mayores quienes diseñan su modo de vivir, gestionan los servicios que reciben y elaboran las normas que garantizan la convivencia entre ellas.

De acuerdo con J. Williams⁷⁶, existen tres modelos de *cohousing*:

1. Modelo liderado por los residentes: son los propios residentes los responsables del diseño, el desarrollo y la formación de la comunidad. Las personas mayores asumen los costes y los riesgos financieros que ello conlleva y se encargan de la contratación de los servicios profesionales que precisan. Según esta autora, es el modelo que logra unas comunidades más cohesionadas. Ejemplo de este modelo es la comunidad

⁷⁶ "Predicting an American future for cohousing", *Futures*, nº 40, 2008, páginas 268 a 286.

Trabensol, en Torremocha del Jarama, Madrid (www.trabensol.org).

2. Modelo especulativo: el diseño, el desarrollo y la formación de la comunidad corren a cargo de un promotor o empresa que puede estar ligada o no con uno o algunos de los residentes. Esta empresa no solo elabora el diseño de la comunidad, sino que redacta las normas que la rigen. Algunos autores, como la propia J. Williams o C. Durrett⁷⁷, consideran que este modelo puede obstaculizar la formación de comunidades cohesionadas en las que rige el mutualismo comunitario y se favorece la resiliencia de sus miembros.
3. Modelo asociativo: constituye un escalón intermedio entre los dos anteriores. En él, aunque los residentes conservan el liderazgo en el proceso, existe una entidad o persona promotora que dirige el diseño, la elaboración de las normas y la financiación. La entidad promotora es, en muchos casos, una entidad sin ánimo de lucro, que tiene en cuenta las decisiones de los residentes. Ejemplo de este modelo es Cohousing Verde (www.cohousingverde.com) o Jubilares (www.jubilares.es).

Finalmente, nos referiremos brevemente a los mayores incapacitados, teniendo en cuenta la reciente Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

Siguiendo a R. Tena Arregui, es obvio que una persona mayor con discapacidad puede necesitar apoyo, pero la perspectiva de la nueva norma no es la incapacitación, sino la de capacitar a todos para prevenir voluntariamente esta situación, disponer las medidas adecuadas y proporcionales y, finalmente, adaptarse a las circunstancias de cada persona para que la restricción de sus facultades de obrar sea mínima⁷⁸.

⁷⁷ *El manual del senior cohousing. Autonomía personal a través de la comunidad*, Dykinson, Madrid, 2015.

⁷⁸ Tena Arregui, Rodrigo: "La Ley 8/2021 en materia de apoyo a las personas con discapacidad en el marco del envejecimiento", *El Notario del siglo XXI*, nº 98, 2021, páginas 70 a 73.

Así, se permite que cualquier persona pueda dejar previsto en escritura pública las medidas de apoyo relativas a su persona o bienes en previsión del momento en que tenga dificultades en el ejercicio de su capacidad jurídica, siendo el envejecimiento la causa más habitual.

Se encarga a los notarios la tarea de asesorar a la persona mayor y dar forma jurídica a un diseño personalizado en función de sus necesidades (contenido de las medidas voluntarias de apoyo en previsión de la discapacidad o incluso apreciación de la existencia ya de un guardador de hecho).

De ahí que el próximo Congreso Notarial, a celebrar en 2022, tenga como temática *El envejecimiento de la población*.

Rodrigo: "La Ley 8/2021 en materia de apoyo a las personas con discapacidad en el marco del envejecimiento", *El Notario del siglo XXI*, nº 98, 2021, páginas 70 a 73.

CAPÍTULO IX. PARTICIPACIÓN DE CEIM EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS REFERIDAS A LAS PERSONAS MAYORES.

Este apartado se ocupará del examen específico de las políticas públicas del Ayuntamiento de Madrid y de la Comunidad de Madrid que tienen como finalidad abordar la situación de la persona mayor.

En este mismo sentido, se analizará la participación de CEIM en el Consejo Regional de Mayores y en el diseño de la Estrategia del Mayor, así como en el Consejo Sectorial de Personas Mayores del Ayuntamiento de Madrid, y en el Consejo General del IMSERSO. Por parte de CEIM también se trabaja en las iniciativas de CEOE y de los interlocutores sociales europeos en esta materia.

En este sentido, CEIM participó en la actual Estrategia regional para el envejecimiento activo de la Comunidad de Madrid, con los siguientes objetivos:

- Promover el envejecimiento activo.
- Prevenir la dependencia.
- Atender a personas en dificultad social.
- Desarrollar un catálogo de servicios y prestaciones para persona en situación de dependencia.
- Mejorar la coordinación sociosanitaria.
- Desarrollar una organización innovadora en la prestación de servicios públicos orientados a esta población.

El plan cuenta con cinco líneas, 21 objetivos y 129 medidas concretas y finaliza en 2021, con un presupuesto total de 6.790 millones de euros en cuatro años.

A continuación, se resumen las líneas estratégicas y los principales objetivos:

Línea 1: Promover medidas enfocadas al envejecimiento activo y la prevención de la aparición de las situaciones de dependencia.

- Desarrollo de un envejecimiento activo y saludable.

- Favorecer la participación de las personas mayores.
- Formación de profesionales y familias e investigación de aspectos relacionados con los procesos de envejecimiento.
- Plan de prevención de las situaciones de dependencia.

Línea 2: Promover medidas enfocadas a la atención de personas mayores autónomas en dificultad social.

- Desarrollar programas de viviendas compartidas para personas mayores de 65 años.

Línea 3: Desarrollo del catálogo de servicios y prestaciones para personas en situación de dependencia.

- Reordenación de los servicios de prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal.
- Mejora de los servicios de teleasistencia, ayuda a domicilio y prestación económica por cuidado en el entorno familiar.

Línea 4: Mejorar la coordinación sociosanitaria en el ámbito de la atención a la dependencia y a la persona mayor.

- Diseño e implantación de una ficha sociosanitaria integrada en el ámbito de la dependencia.
- Implementar la colaboración con el sistema de salud en el procedimiento de diagnóstico y valoración de las situaciones de dependencia.

Línea 5: desarrollo de una organización integrada, moderna e innovadora en la prestación de servicios públicos.

Por otro lado, CEIM lleva tiempo participando y realizando aportaciones en el Consejo Regional de Mayores de la Comunidad de Madrid, órgano colegiado de carácter consultivo, que sirve como cauce de participación de las personas mayores, de sus organizaciones representativas y de los agentes sociales, en las políticas de la Administración Autónoma que inciden en su bienestar social y calidad de vida.

Desde CEIM se ha dado difusión a diversas actividades que se han llevado a cabo en el Consejo Regional de Mayores, tales como la propuesta de construir una red de entidades, profesionales e Instituciones sensibilizadas y comprometidas ante la soledad no deseada de las personas mayores, la Declaración con motivo de El Día

de los Abuelos⁷⁹ o el *Libro Verde sobre Envejecimiento: Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*, de la Comisión Europea.

Por parte de CEIM hemos conocido y realizado aportaciones a los proyectos normativos de la Comunidad de Madrid que han afectado al ámbito del sector de dependencia y hemos realizado seguimiento de las acciones y políticas que se han desarrollado por parte de la Administración regional. Asimismo, se ha informado a nuestros asociados y hemos divulgado los proyectos de normativa o programas puestos en marcha por la Consejería de Políticas Sociales y Familia, en este ámbito.

CEIM participa también, en el Consejo Sectorial de Mayores del Ayuntamiento de Madrid. Su finalidad es canalizar la participación de las personas mayores, a través de las asociaciones más representativas de la ciudad de Madrid. Dicha participación se concreta en el asesoramiento y consulta al Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social y otros órganos municipales, en su caso, en toda materia relacionada con la promoción del bienestar y mejora en la calidad de vida de las personas mayores, con especial atención a aquéllas que, por su mayor edad o situación de dependencia física, relacional o psíquica así lo requieran.

Entre otras funciones, se recaba información, se conoce la gestión municipal, se asesora y consulta a los diferentes órganos municipales y se conoce y participa en la elaboración del Plan de actuación en materia de mayores en el Ayuntamiento de Madrid, elevando propuestas. Tal es el caso de las aportaciones realizadas por parte de CEIM el pasado día 1 de julio de 2021, en relación al Documento marco para un nuevo modelo del sistema municipal de Servicios Sociales de Madrid.

Asimismo, se procedió a darle difusión a las diferentes actividades de las que CEIM tuvo conocimiento en este ámbito como son la celebración de las jornadas “Envejecer en Madrid” y “Las viviendas alternativas para personas mayores a debate” y el programa “Cuidad a quien cuidan”.

⁷⁹ www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/consejo-regional-mayores, consultado el 26 de julio de 2021.

Por otro lado, CEIM participa también y tiene representación, a través de CEOE, en Consejo General del IMSERSO, órgano de participación en el control y vigilancia de la gestión del Instituto, cuya presidencia la ostenta el titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Son atribuciones del Consejo General entre otras, elaborar las líneas de actuación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, elaborar el anteproyecto del presupuesto, y aprobar la memoria anual, para su elevación al Gobierno. El Consejo General funciona en pleno y se reúne trimestralmente.

Por último, en desarrollo de la Estrategia Madrid por el Empleo, aprobada en el Consejo de Diálogo Social el 22 de septiembre de 2021, en la Comunidad de Madrid se ha continuado con la acreditación profesional de los trabajadores del sector de la dependencia a través de la experiencia laboral.

CAPÍTULO X. PROPUESTAS.

Tras la información analizada a lo largo del trabajo, procedemos ahora a recoger las principales conclusiones extraídas y realizar propuestas desde la perspectiva empresarial:

LA SOCIEDAD DEBE TENER COMO OBJETIVO FACILITAR EL INCREMENTO DE LA NATALIDAD

1. *Ayudas públicas a la conciliación de la vida laboral y familiar, a través de guarderías y centros de personas mayores, así como promover políticas de apoyo a las familias por parte de las Administraciones, como particularmente la apuesta por deducciones fiscales. Incorporar los servicios personales y domésticos a la agenda política, de forma que se articulen medidas para reducir el trabajo sin declarar y se avance hacia la conciliación entre la vida privada y profesional.*
2. *Continuar el consenso en política migratoria. Teniendo en cuenta la tasa de paro de nuestro país, ha de ordenarse adecuadamente la llegada de inmigrantes y sus familias, potenciando el éxito en la escolarización y la correcta integración socio laboral, potenciando también la cualificación y acceso a trabajos mejor retribuidos.*
3. *Promover el acceso al empleo de los jóvenes, permitiendo compatibilizar el ingreso en el mercado laboral con los estudios.*
4. *Es necesario fomentar realmente la racionalidad de horarios, cuando sea posible, la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo como herramientas que facilitan el desarrollo pleno de las jornadas de trabajo y de las carreras profesionales de manera compatible con la maternidad y la paternidad.*
5. *Articular medidas de fomento empresarial y de oportunidades de empleo en el ámbito rural, de forma que se frene la despoblación de muchos municipios españoles y se reactive la natalidad en los mismos.*

CONFIGURAR UNA ATENCIÓN DE CALIDAD A LOS NUEVOS PROBLEMAS DE SALUD

6. *Es necesario avanzar continuamente en los nuevos problemas de salud, cada vez más frecuentes, de la cronicidad, la pluripatología y la polimedicación asociadas al envejecimiento poblacional, sin olvidar áreas tan relevantes como las adicciones, la discapacidad y la enfermedad mental, que también afectan de forma singular a las personas en riesgo de exclusión.*
7. *También la experiencia nos demuestra la importancia de avanzar en escenarios protocolizados sobre las derivaciones a Atención Primaria u Hospitalaria de los residentes en centros de personas mayores que no estén medicalizados, dada la naturaleza más social que asistencial.*
8. *Resulta necesario consolidar un modelo de financiación estable en esta materia tan sensible, de forma que las personas con familiares dependientes puedan seguir en el mercado laboral, con la seguridad de tener cubierto el cuidado con entidades profesionalizadas.*

MEJORAR LA COORDINACIÓN DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES

9. *Articular una coordinación socio-sanitaria eficaz, trabajando en mejorar la continuidad asistencial, y articular una verdadera coordinación, siendo indispensable la historia clínica única y la financiación adecuada de los centros de atención a las personas en situación de dependencia.*

Es necesario vincular las políticas sociales de atención a las personas mayores con los servicios de salud, puesto que la cronicidad y el envejecimiento exigen políticas de los dos ámbitos de gestión en interés de la persona. Es imprescindible la configuración de un nuevo sistema que permita la convivencia de las distintas tipologías de centros, a través de un sistema de acreditación que permita evaluar qué residencias están en disposición de atender a las personas mayores con

enfermedades crónicas, creándose unos estándares de calidad suficientes.

Ha de buscarse la eficiencia de los recursos públicos en este ámbito va a exigir una línea clara de colaboración con la esfera privada, fomentando la libre elección de centro de atención a la dependencia, de forma que se solvente de forma integral la atención a la persona.

10. En relación con el envejecimiento activo, es necesario fomentar, desde las primeras etapas de la vida, la asunción de valores sobre la necesidad del cuidado constante de la salud para tener una buena calidad de vida en las edades mayores; evitar el sedentarismo y promover el valor de la igualdad en el cuidado de dependientes e hijos.

11. Es importante fomentar la vitalidad, la salud psicológica y la participación de las personas mayores en la sociedad, al menos en tres aspectos:

a) Formación a lo largo de todas las etapas vitales, manteniendo una actitud constante y positiva hacia las innovaciones tecnológicas y la cualificación. La educación a lo largo de toda la vida es clave para mantener plantillas actualizadas y para que los mayores jubilados se mantengan mentalmente activos. La inversión en este ámbito debería intensificarse.

En este sentido, debe potenciarse la oferta de enseñanza universitaria de calidad para mayores de 50 años, cuya demanda es creciente y exige una alta cualificación del profesorado.

b) Favorecer las actividades de voluntariado de personas mayores con más publicidad de las áreas y actividades concretas donde pueda desarrollarse.

c) Fomentar el asociacionismo de las personas mayores, tanto en grupos de diversa finalidad, como la integración en colectivos organizados para la defensa de sus intereses como personas mayores.

SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES

12. *Aprovechar las ventajas de la longevidad y permitir la voluntaria complementariedad de la jubilación y el empleo a tiempo parcial. Debe darse mucha flexibilidad a la hora de jubilarse, facilitando que se retrase la edad e incentivando su compatibilidad con el trabajo, siempre en el marco del acuerdo en el diálogo social y la negociación colectiva.*
13. *La cuantía de la pensión ha de tener en cuenta toda la vida laboral, modificando los parámetros que sirven de base al cálculo de las prestaciones públicas por jubilación y estableciendo estímulos a la prolongación de la vida laboral, sin entorpecer las salidas pactadas en las empresas.*
14. *Favorecer fiscalmente el ahorro en forma de planes de pensiones privados, que complementarán la pensión y evitarán la posibilidad de que la salud financiera de una persona mayor se vea comprometida de forma vitalicia. Es necesario, pues, contemplar deducciones fiscales en el impuesto sobre Sociedades, por contribuciones empresariales a planes de pensiones y estimular los seguros privados de atención a la situación de dependencia.*

INNOVACIÓN PARA ATENDER A UNA CIUDADANÍA MÁS LONGEVA

15. *Ajustar las estrategias de marketing de los productos y servicios hacia la población de consumidor mayor.*
16. *Fomentar fiscalmente la investigación y desarrollo en relación con la teleasistencia y la domótica, a través de compra pública innovadora, de forma que las revoluciones demográfica y tecnológica estén conectadas.*
17. *Incentivar al sector privado para la construcción de viviendas con servicios integrados para personas mayores.*
18. *Convertir nuestras ciudades en lugares amigables para las personas mayores, eliminando las barreras arquitectónicas y previendo las necesidades de las personas mayores antes de acometer cierres al tráfico de calles o incluso barrios.*

ADAPTAR LAS RELACIONES LABORALES A LA MAYOR EDAD DE LAS PLANTILLAS E IMPULSAR EL EMPRENDIMIENTO SENIOR

19. *Incorporar la cuestión de la gestión del talento senior en las políticas de recursos humanos y formación (mantenimiento de competencias digitales de los trabajadores mayores, retención del talento, incentivos al compromiso) y de prevención de riesgos laborales (salud y bienestar de plantillas cada vez más mayores).*
20. *Favorecer fiscalmente el emprendimiento senior, para posibilitar que su experiencia se traslade a la sociedad.*

Bibliografía.

Abad Alcalá, Leopoldo: "La postergación digital de las personas mayores", *Abc*, 1 de septiembre de 2021, página 44.

Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre Envejecimiento Activo y enfoque intergeneracional en el trabajo, 8 de marzo de 2017.

Alcón Yustas, Fuencisla, "Los derechos de los mayores en la Constitución Española de 1978", Íñigo Navarro Mendizábal (cood.), *Derecho y Mayores*, Universidad Pontificia Comillas, 2006, páginas 127 a 144.

Algaba, Nieves: "La universidad de los curiosos", *Nosotros los mayores del siglo XXI*, 16 de agosto de 2021, www.nosotroslosmayores.es/2021/08/16/la-universidad-de-los-curiosos/#msdyntrid=J2fDE9tcS4tBijuaDRJeyNa3gXmJPvNIW4M1U1wKWjw, consultado el 1 de septiembre de 2021.

Alonso-Olea García, Beatriz: "El bienestar de la tercera edad mediante un sistema de servicios sociales (artículo 50 CE)", *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, nº 110, 2020, páginas 1 a 8.

AMADE, *Informe sobre el presente y futuro del cuidado y la atención a personas mayores en la Comunidad de Madrid*, noviembre de 2015, Madrid.

Aracil, Elisa y Roch David: "Horizontes no tan lejanos: la silver economy. Retos y oportunidades de la economía senior", *El Economista*, 25 de agosto de 2021, www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11368552/08/21/Horizontes-no-tan-lejanos-la-silver-economy.html#msdyntrid=ynBrB_MIQVwuewTUFhcu02P4USJVIpDexuYXDc9ywYI, consultado el 1 de septiembre de 2021.

Ayuntamiento de Madrid: *Plan de Acción Madrid, Ciudad Amigable con las Personas Mayores 2017-2019*, www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Mayores/Especial%20informativo/Madrid,%20ciudad%20amigable/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20'Madrid,%20ciudad%20amigable%20con%20las%20personas%20mayores'%202017-19.pdf, consultado del 10 de julio de 2017

Business Europe: Position paper on Work-life balance for working parents and carers, 22 de junio de 2017.

Casado Durández, Paloma: "La salud en las personas mayores", *Informe 2016. Las personas mayores en España*, IMSERSO, Madrid, 2017, páginas 267 a 308.

CEIM: *Colaboración público-privada en el ámbito sociosanitario de la Comunidad de Madrid 2020*, www.ceim.es/documento/meeting-document2-1605182338.pdf, consultado el 14 de julio de 2021.

CEIM: *Plan de Activación Empresarial*, 2021, www.ceim.es/documentacion/planactivacionempresarial.pdf, consultado el 14 de julio de 2021.

CEOE: *Las reformas necesarias para salir de la crisis*, Madrid, 2013.

CEOE: *Libro Blanco de la Sanidad*, Madrid, 2016.

CEOE: *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid, 2017,

Cervantes Moreno, Ángel: *La demografía y su impacto en la gestión de recursos humanos, Proyección de la Población de España a Corto Plazo 2013-2023*. INE.

Cervantes Moreno, Ángel: "La demografía y su impacto en la gestión de los recursos humanos", *Capital Humano*, nº 298, 2015, páginas 44 a 50.

Comisión Europea: *Libro Verde sobre el envejecimiento*, 2021.

Comité de Bioética de España: *Informe sobre el final de la vida y la atención en el proceso de morir, en el marco del debate sobre la regulación de la eutanasia: Propuestas para la reflexión y la deliberación*, 2020, www.assets.comitedebioetica.es/files/documentacion/Informe%20CBE%20final%20vida%20y%20la%20atencion%20en%20el%20proceso%20de%20morir.pdf, consultado el 21 de julio de 2021.

Comunidad de Madrid: *Estrategia de atención a las personas mayores de la Comunidad de Madrid 2017-2021*, Madrid, 2017.

Confederación Mundial de Empleo-Europa y ASEMPELO: *El futuro del trabajo. El libro blanco de la industria del empleo*, Bruselas, 2017.

Consejo Económico y Social: *Informe sobre La Participación Laboral de las Mujeres en España*, Madrid, 2016.

Consejo Económico y Social: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2015*, Madrid, 2016.

Consejo Económico y Social, *Informe sobre nuevos hábitos de consumo, cambios sociales y tecnológicos*, Madrid, 2017.

Consejo Económico y Social: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, Madrid, 2021.

Cos Blanco, Antonio de: "Políticas públicas sobre envejecimiento activo: Una valoración desde las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social", *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, páginas 179 a 210.

Deloitte: *Tendencias Globales en Capital Humano 2016. La nueva organización: un diseño diferente*.

Durret, C.: *El manual del senior cohousing. Autonomía personal a través de la comunidad*, Dykinson, Madrid, 2015.

Envejecimientoenred.es: "Un perfil de las personas mayores en España, 2020", nº 25, marzo de 2020.

ESADE: *Índice de Confianza Social*, junio de 2017.

Eurofound: *Cambios de lugar: Las revisiones de la carrera profesional y la movilidad interna*.

Eurofound: *The workplace of the future - managing the challenge of an ageing workforce*.

FEDEA: *Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones*. 2017.

Federación Española de Municipios y Provincias: *Población y despoblación en España 2016*, Madrid, 2017.

Fernández Cordón, Juan Antonio: "De los cambios demográficos a la economía del cuidado", *Gaceta Sindical*, nº 28, junio 2017, páginas 65 a 82.

Fundación IVERCO: *Sistemas de pensiones, Seguridad Social y sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones*, Madrid, 2017.

Fundación Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS) en colaboración con la Fundación Edad&Vida: *El reto de los cuidados sociosanitarios intermedios: Mapa de recursos y propuestas de futuro*, 2016, www.fundacionidis.com/wp-content/informes/informesociosanitario2016_idis_0.pdf, consultado el 16 de julio de 2021.

Fundadeps: *Campaña Sabe a Salud*, 2016, www.fundadeps.org/recursos/documentos/808/Informe-SabeaSalud-2016.pdf, consultado el 10 de mayo de 2017.

García Jiménez, Manuel: "Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: Retos estratégicos, contumaces realidades", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 409, abril 2017, páginas 17 a 38.

García Viña, Jordi: "¿Qué puede hacer el Acuerdo marco de envejecimiento activo en relación al envejecimiento en el mundo?", *Balance Sociosanitario de la Dependencia y la Discapacidad*, julio-agosto 2017, páginas 44 a 47.

Goodhart, Charles y Prodhan, Manoj: *The Great Demographic Reversal: Ageing Societies, Waning Inequality, and an Inflation Revival*, Palgrave MacMillan, Londres, 2020.

González, Libertad: "Políticas de familia en España", *El País*, 22 de julio de 2021, página 12

González de Frutos, Pilar: "Pensiones: ¿Acaso es malo ser previsor?", *El Economista*, 30 de diciembre de 2016.

Guía de implementación y monitorización de políticas de PHS, Proyecto de la Unión Europea "Improving Measurement of Public Support to Personal and Household Services (IMPact)", 2016, www.impact-phs.eu/wp-content/uploads/2016/07/PHS-Policies-Implementation-and-monitoring-guide_ES.pdf, consultado el 8 de febrero de 2017, páginas 5 y 9.

Iborra Marmolejo, Isabel, "Factores de riesgo del maltrato de personas mayores en la familia en población española", *Zerbitzuan*, 45, 2009, páginas 49 a 57.

Igartua, Teresa: Entrevista publicada en www.cielolaboral.com, consultado el 2 de febrero de 2017.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2015*, Madrid, 2016.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2018*, Madrid, 2019.

KPMG, *Análisis comparado de la estructura de costes y disponibilidad de los servicios no asistenciales a nivel hospitalario sobre modelos de gestión. Comparativa de modelos*, junio de 2015.

Losada, Carlos y Albareda, Adriá (codirectores): *El empleo público en España: Desafíos para un Estado democrático más eficaz*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2017.

Leguina, Joaquín: Entrevista en *Alfa & Omega*, nº. 1.225, 2021, páginas 10 y 11.

Macarrón, Alejandro: "¿Cómo recuperar la natalidad?", *Alfa & Omega*, nº. 1.225, 2021, página 11.

Mc Kinsey & Company: Priorizar la salud: una receta para la prosperidad, 2021, www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/prioritizing-health-a-prescription-for-prosperity, consultado el 12 de julio de 2021.

Molina Navarrete, Cristóbal: "¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: La convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos", *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, páginas 127 a 146.

Molina Navarrete, Cristóbal: "Envejecimiento activo y jubilación: ¿Nuevo 'Retablo de las maravillas'?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 412, julio 2017, páginas 5 a 16.

Montalvo Jääskelainen, Federico de.: Entrevista publicada en *Omnes*, 2021, www.omnesmag.com/foco/ecologia-integral/negar-la-objecion-de-conciencia-institucional-va-contra-la-constitucion/, consultada el 21 de julio de 2021.

Monte Diego, J. del: "Cohousing. Modelo residencial colaborativo y adaptado para un envejecimiento feliz", *Estudios de la Fundación Pílares para la autonomía personal*, nº 4, 2017.

Montero Navarro, Antonio: "Los mayores y la tecnología de la información y las comunicaciones", *Informe 2016. Las personas mayores en España*, IMSERSO, Madrid, 2017, páginas 437 a 488.

Organización Mundial de la Salud: *Ciudades globales amigables con los mayores: una guía*, 2007, www.who.int/ageing/AFCSpanishfinal.pdf, consultado el 14 de julio de 2021.

Organización Mundial de la Salud: *Lista de control de aspectos esenciales de las ciudades amigables con los mayores*, 2008, www.ciudadesamigables.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/lista_aspecto_esenciales.pdf, consulta realizada el 6 de julio de 2021.

Ortiz González-Conde, Francisco Miguel, "Envejecimiento activo y trabajo", *Contribución a la Conferencia Nacional de la OIT sobre el futuro del trabajo*, Madrid, 28 de marzo de 2017.

Pérez Díaz, Julio: Entrevista en *El Diario Vasco*, 25 de julio de 2021, páginas 6 y 7.

Posada Restrepo, D.: "Infraestructura del efectivo y vulnerabilidad en el acceso al efectivo en España", *Boletín Económico del Banco de España*, nº 3, 2021, www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletineSRevistas/ArticulosAnaliticos/21/T3/Fich/be2103-art23.pdf, consultado el 5 de agosto de 2021.

Price Waterhouse Copers, *Golden Age Index*, 4 de julio de 2017, www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/goden-age-index.html.

Rubio Herranz, Jorge y Segovia Vargas, María Jesús: "Análisis del sistema de pensiones contributivas en España: Previsión 2016-2040",

Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 412, julio 2017, páginas 19 a 44.

Sánchez Barroso, B.: "El papel del Parlamento en la gestión ordinaria de riesgos. Un análisis a la luz del 'principio de precaución'", *Revista de las Cortes Generales*, 2021, nº 110, páginas 273 a 323.

Sánchez-Toledo Ledesma, Agustín: "Nuevas tendencias en empresa saludable", The Adecco Group Institute, *X Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del absentismo*, www.adeccoinstitute.es/informes/x-informe-adecco-sobre-empresa-saludable-y-gestion-del-absentismo, 2021, páginas 78 a 91.

Sánchez-Urán Azaña, Yolanda: "Protección social y envejecimiento activo", *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación*, Dir.: Molina Navarrete, C. y otros, Mutua Fraternidad, Jaén, 2017, páginas 17 a 53.

Tena Arregui, Rodrigo: "La Ley 8/2021 en materia de apoyo a las personas con discapacidad en el marco del envejecimiento", *El Notario del siglo XXI*, nº 98, 2021, páginas 70 a 73.

Vidal Domínguez, María Jesús: "Aspectos sociodemográficos de la población mayor", *Informe 2016. Las personas mayores en España*, IMSERSO, Madrid, 2017, páginas 33 a 104.

Williams, Joanna: "Predicting an American future for cohousing", *Futures*, nº 40, 2008, páginas 268 a 286.

Índice de cuadros y gráficos

Cuadros:

1. Población de la Comunidad de Madrid por tramos de edad (datos a 1 de julio de cada fecha indicada).
2. Propuestas de CEOE sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
3. Movimiento de población extranjera en España. Enero 2021.
4. Esquema de las prestaciones sociales.
5. Personas con discapacidad en Comunidad de Madrid por tramos de edad. 2020
6. Efectos positivos del sector privado en la Sanidad.
7. Diferencias intergeneracionales.
8. Propuestas de la FEMP para paliar la despoblación rural.
9. Evolución de la población española de algunas provincias. 2011-2020.
10. Porcentaje de personas que han comprado a través de internet.
11. Renta media por persona. 2019.
12. Tasa de riesgo de pobreza por edad.
13. Titulares RMI año 2019 en la Comunidad de Madrid.
14. Beneficiarios del IMV en España por edad. Marzo 2021.
15. Personas mayores (>65 años) solos en la Comunidad de Madrid.

Gráficos:

1. Nacimientos y defunciones en España. Datos y previsiones. 2011-2065.
2. Evolución de los niños (0-15 años) y los mayores de 65 años en la Comunidad de Madrid.
3. Evolución del gasto en pensiones contributivas.
4. Índice de incidencia de accidentes mortales en España por edad en 2018.