Consejo de la Unión Europea

**Bruselas, 20 de junio de 2025**
**(OR. en)**

**10610/25**

**SOC 446**
**EMPL 305**
**AG 90**
**COH 113**
**SAN 374**
**GENDER 132**

**RESULTADO DE LOS TRABAJOS**

| | |
|---|---|
| De: | Secretaría General del Consejo |
| A: | Delegaciones |
| N.º doc. prec.: | 9321/25 |
| Asunto: | Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad |

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en su sesión del 19 de junio de 2025.

**ANEXO**

# AYUDAR A LAS PERSONAS MAYORES[1] A ALCANZAR SU PLENO POTENCIAL EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA SOCIEDAD

## CONCLUSIONES DEL CONSEJO

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

RECORDANDO:

1. El artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE), que establece, entre otras cosas, que la Unión obrará en pro del pleno empleo y del progreso social para combatir la exclusión social y la discriminación y fomentar, entre otras cosas, la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la cohesión económica, social y territorial. El artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que subraya el esfuerzo de la Unión por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del TUE, incluidos el pleno empleo y el progreso social.

2. El artículo 159 del TFUE, que encomienda a la Comisión la elaboración de un informe anual sobre la evolución en la consecución de los objetivos del artículo 151 del TFUE (que incluyen el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada y el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y combatir la exclusión) y la remisión de dicho informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo.

[1] A efectos de las presentes Conclusiones, el término «personas mayores» se refiere a las personas mayores de 55 años.

Además, el artículo 8 del TFUE indica que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, mientras que el artículo 10 del TFUE establece que, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, entre otros.

3. El artículo 174 del TFUE, que establece que, en sus políticas económicas, sociales y territoriales, destinadas, entre otras cosas, a reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las diversas regiones y el retraso de las regiones menos favorecidas, la Unión prestará una especial atención a las zonas rurales, a las zonas afectadas por una transición industrial y a las regiones que padecen desventajas naturales o demográficas graves y permanentes.

4. La Agenda Estratégica 2024-2029 del Consejo Europeo, que resuelve abordar, de manera exhaustiva, los retos demográficos y sus repercusiones en la competitividad, el capital humano y la igualdad; velar por que el modelo económico y los sistemas de protección social europeos favorezcan una próspera sociedad de la longevidad, así como invertir en las capacidades, la formación y la educación de las personas a lo largo de toda su vida e impulsar una movilidad del talento justa, dentro y fuera de la Unión Europea.

5. El pilar europeo de derechos sociales, con sus principios, y el correspondiente plan de acción de la Comisión, que destaca la importancia de aumentar la participación en el mercado laboral de todo el mundo —incluidas las personas mayores—, garantizar la igualdad de oportunidades, promover el aprendizaje permanente, la calidad del empleo y el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional y mejorar la inclusión social, evitando al mismo tiempo la pobreza y proporcionando unas prestaciones de jubilación adecuadas, acordes con las cotizaciones previas de los trabajadores y los trabajadores autónomos, con el fin de sacar partido de la consecución de los objetivos principales y nacionales para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza.

6. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, de la que son partes la UE y sus Estados miembros. Puesto que la probabilidad de discapacidad aumenta con la edad, resulta de vital importancia eliminar los obstáculos a la participación social y económica de todas las personas con limitaciones funcionales, en particular garantizando la accesibilidad y unos ajustes razonables, con el fin de reducir la exclusión, la pobreza y las brechas laborales entre las personas mayores y la población en general.

7. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, que establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de edad, así como de religión o convicciones, de discapacidad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. Subraya asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en el mercado de trabajo.

8. La Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, que establece normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación entre las personas con independencia de su edad, así como su religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual.

9. La Decisión del Consejo de 2024[2] relativa a las orientaciones para las políticas de empleo, en particular las orientaciones n.º 6 y n.º 8, que insta a los Estados miembros a aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias (entre otras cosas, mejorando la inclusividad y el desarrollo del capital humano, fomentando la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida) y a promover la igualdad de oportunidades para todos (entre otras cosas, apoyando las reformas de las pensiones mediante políticas que promuevan un envejecimiento activo y saludable y amplíen la vida laboral).

10. Los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo titulados *Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo*[3], *El impacto de la demografía en la Europa social*[4], *Estrategia europea para las personas mayores*[5] y *Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE*[6], que enfatizan la necesidad de adoptar medidas coordinadas en distintos ámbitos de las políticas públicas para respaldar el empleo de las personas mayores, y la importancia del diálogo social en este ámbito.

---

**2** Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

**3** Dictamen del CESE: *Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo* (SOC/817-CESE-2024), 26.2.2025.

**4** Dictamen del CESE: *El impacto de la demografía en la Europa social* (SOC/796), 18.9.2024.

**5** Dictamen del CESE: *Estrategia europea para las personas mayores* (2023/C 349/06), 12.7.2023.

**6** Dictamen del CESE: Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (DO C, C/2024/6869), 28.11.2024.

11. *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*[7] de la Comisión Europea afirma que es necesario prestar especial atención a las personas mayores con discapacidad para garantizar su participación en la sociedad y en el mercado laboral.

12. Las Comunicaciones de la Comisión Europea *Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación*[8] y sobre la Estrategia Europea de Cuidados, que indican que las políticas de envejecimiento activo y las condiciones de trabajo dignas y adaptadas, junto con la intervención temprana, la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, pueden empoderar a las generaciones mayores para que prolonguen su vida laboral de forma voluntaria y seguir apoyando vidas activas, saludables e independientes más largas, y retrasar la aparición de las necesidades asistenciales[9]. Asimismo, la prolongación de la vida laboral puede permitir que las personas actualicen sus capacidades en el puesto de trabajo y permanezcan activas, ayudando a los empleadores a retener al personal, lo que fomenta al mismo tiempo la transferencia de conocimientos en la mano de obra multigeneracional[10].

13. El documento de la Comisión Europea *Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción*[11], que subraya la necesidad de mantener activas a las personas mayores como forma de contribuir a atajar la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

14. Las Conclusiones del Consejo tituladas *Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE*, que ponen de relieve la importancia de las fórmulas de trabajo flexibles y las oportunidades de empleo inclusivas, las condiciones de trabajo de calidad, las actividades de formación y el desarrollo de capacidades a fin de retener a los trabajadores y atraer a más personas al mercado laboral de manera sostenible, así como de garantizar una mejor conciliación de las responsabilidades de cuidado y el trabajo remunerado, en particular garantizando el acceso a cuidados de calidad, como los servicios de atención a la infancia y de cuidados para las personas mayores, con vistas a fomentar la igualdad de género y abordar el reparto desigual entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y el trabajo de prestación de cuidados no remunerados.

---

[7] Comisión Europea, DG EMPL, 2021, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-en

[8] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación*, COM(2023) 577 final, Bruselas, 11.10.2023.

[9] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea de Cuidados, COM(2022) 440 final, Bruselas, 7.9.2022.

[10] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación*, COM(2023) 577 final, p. 13.

[11] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción, COM(2024) 131 final, Bruselas, 20.3.2024.

Además, subrayan que deben desarrollarse medidas específicas para apoyar a los trabajadores e invitan a los Estados miembros a seguir estudiando y abordando las necesidades específicas de los trabajadores mayores a fin de limar los obstáculos a los que se enfrentan en materia de empleo y permitirles mantenerse en el mercado laboral durante más tiempo y en buen estado de salud o reincorporarse al trabajo[12].

15. El Libro Verde sobre el Envejecimiento, que indica, entre otras cosas, que el envejecimiento próspero de la sociedad se fundamenta en un envejecimiento saludable y activo, un acceso a servicios de asistencia sanitaria y de cuidados de larga duración de buena calidad, y el aprendizaje permanente[13], y que señala que, si bien la competencia para hacer frente a los efectos del envejecimiento corresponde principalmente a los Estados miembros, la UE se halla bien situada para señalar las cuestiones y tendencias principales, facilitar el intercambio de mejores prácticas y prestar apoyo a las medidas adoptadas en el ámbito del envejecimiento a nivel nacional, regional y local. Esto puede ayudar a los Estados miembros y a las regiones a desarrollar sus propias respuestas políticas específicas al envejecimiento.

16. El Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones de la Comisión Europea y del Comité de Protección Social, que señala que unos mercados laborales inclusivos y sólidos son fundamentales para mantener unas pensiones adecuadas en una sociedad que envejece, y que pide que se redoblen las iniciativas para garantizar una seguridad de jubilación justa para todos, incluidas políticas para mitigar los efectos de las responsabilidades de cuidados y promover carreras profesionales más largas, en particular mediante incentivos positivos y vías de acceso a la jubilación flexibles, reduciendo al mismo tiempo la brecha de género en las pensiones, y que demuestra que la adecuación de las pensiones y la sostenibilidad fiscal son objetivos que se encuentran indisociablemente vinculados, lo que requiere una respuesta integrada al reto que supone el envejecimiento[14].

---

[12] Conclusiones del Consejo tituladas *Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea*, adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores el 2 de diciembre de 2024.

[13] Libro Verde sobre el Envejecimiento *Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*, Comisión Europea, COM (2021) 50 final, Bruselas, 27.1.2021.

[14] Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE. *Volumen I*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024, https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323, pp. 12-13. Conclusiones del Consejo, de 20 de junio de 2024, sobre la adecuación de las pensiones (11398/24).

17. El documento de conclusiones del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad, titulado *Age equality and non-discrimination on the grounds of age* [Igualdad de trato y no discriminación por motivos de edad][15], que aborda las repercusiones de la discriminación por motivos de edad y el edadismo y esboza los marcos jurídicos y de actuación pertinentes, al tiempo que presenta retos concretos y las respuestas políticas aplicadas a escala europea y nacional.

18. El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027[16], que establece que, a medida que los trabajadores van envejeciendo, es necesario ir adaptando el entorno de trabajo y las tareas a sus necesidades específicas y reducir los riesgos al mínimo.

TENIENDO EN CUENTA LO SIGUIENTE:

19. El envejecimiento demográfico es uno de los retos estructurales para la competitividad y el crecimiento a los que se enfrentan los Estados miembros. Según los datos de Eurostat, en 2024 las personas de 65 años o más representaban el 21,6 % de la población de la UE, un porcentaje que aumentará previsiblemente hasta el 30 % de aquí a 2060. En el mismo periodo, la proporción de personas de entre 15 y 64 años descenderá previsiblemente del 63,8 % al 56,6 %[17]. La edad media de la población aumentó de 39 años a 44,5 años entre 2002 y 2023, y en 2060 habrá alcanzado los 48,8 años[18]. La proporción de la población en edad laboral de la UE está disminuyendo, mientras que la de jubilados está aumentando, por lo que se prevé que la tasa de dependencia aumente de forma constante del 33,9 % en 2024 al 59,7 en 2100[19]. En 2022, en la EU-27 las personas con discapacidad representaban el 18,7 % de la población de entre 16 y 64 años y el 52,2 % de la población de 65 años o más. Por lo tanto, los responsables políticos se enfrentan a nuevos retos en lo relativo a las condiciones de vida y de trabajo, la protección social y el acceso a los servicios de cuidados.

---

[15] *Age equality and non-discrimination on the grounds of age* [Igualdad de trato y no discriminación por motivos de edad], documento de conclusiones del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad, Comisión Europea, 1.12.2024, Red de Expertos en el Ámbito de la No Discriminación - Comisión Europea, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en?prefLang=es

[16] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación», COM(2021) 323 final, Bruselas, 28.6.2021.

[17] Eurostat: demo_pjan, proj_23np (datos extraídos el 17.2.2025).

[18] Eurostat: proj_23ndbi (datos extraídos el 17.2.2025).

[19] *Estructura demográfica y envejecimiento: explicación de las estadísticas*, Eurostat, febrero de 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing&action=statexp-seat&lang=es.

Promover las oportunidades de actividad económica para las personas mayores requiere nuevas ideas a escala empresarial, regional, sectorial, de los Estados miembros y de la UE. Es necesario adoptar enfoques innovadores para las condiciones de trabajo y las trayectorias profesionales que permitan a las personas mayores conservar su salud física y mental, pero también desarrollar capacidades, motivación y productividad, a lo largo de una vida laboral prolongada[20]. También se requieren enfoques innovadores para contar con centros de trabajo adaptables y accesibles para los trabajadores mayores.

20. El hecho de que haya más personas que nunca que viven más tiempo y con mejor salud implica que podrían mantenerse económica y socialmente activas tras jubilarse, mediante la participación en actividades sociales. Estas nuevas realidades están modificando nuestra comprensión de la longevidad, al visibilizar la importante contribución de las personas mayores a la sociedad y a la economía mediante la prolongación de la actividad económica, la participación social, el voluntariado y el aprendizaje y la cohesión intergeneracionales[21].

21. La brecha de género en las pensiones hace que, en la vejez, las mujeres tengan menos seguridad financiera que los hombres. Las mujeres tienen más probabilidades de percibir ingresos inferiores a los de hombres, ya que trabajan con mayor frecuencia en sectores y puestos de trabajo peor remunerados, y adaptan su régimen de trabajo para asumir responsabilidades de cuidados a lo largo de su vida, dado que realizan la mayoría del trabajo doméstico y el trabajo de prestación de cuidados no remunerado. Por lo tanto, son más susceptibles que los hombres a ejercer un empleo irregular o incluso informal. Todos estos factores, junto con las interrupciones laborales prolongadas, los salarios más bajos y las carreras profesionales más cortas, reducen las cotizaciones de las mujeres al régimen de pensiones y las prestaciones devengadas. Ahora bien: existen situaciones —como la actividad por cuenta propia— en las que la presencia de hombres es mayor y que se pueden asociar con un acceso a las pensiones más difícil que el de los trabajadores que se encuentran en relaciones laborales tradicionales[22]. Las políticas destinadas a abordar las razones sistémicas que subyacen a la brecha salarial de género, a ofrecer mayores oportunidades económicas a lo largo de la vida y a mejorar el acceso a la protección social y a los servicios de cuidados pueden ayudar a abordar este reto. Las prórrogas voluntarias de la actividad económica pueden proporcionar ingresos adicionales a las personas mayores.

---

[20] Eiffe, F.F. et al. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* [Mantener la participación de los trabajadores mayores: políticas, prácticas y mecanismos], documento de trabajo de Eurofound WPEF24030, 2024, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf.

[21] Libro Verde sobre el Envejecimiento *Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*, Comisión Europea, COM (2021) 50 final, Bruselas, 27.1.2021.

[22] Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Comité de Protección Social, *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* [Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE.], *Volumen II*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024, p. 240, https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848

22. La «generación sándwich»[23] (esto es: las personas con responsabilidades simultáneas de cuidado de menores y de familiares mayores) puede estar expuesta a estrés físico y mental, lo que puede hacer que se desaproveche su potencial económico y social y que se reduzca la calidad de los cuidados que prestan. El acceso a una educación infantil y atención a la infancia de calidad, a permisos parentales remunerados y a servicios de cuidados de larga duración de calidad es crucial para promover la igualdad de género, la actividad económica y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Dado que el envejecimiento activo y saludable reduce la necesidad de cuidados de las personas mayores, fomentarlo tiene un efecto sinérgico positivo en el bienestar físico y mental tanto de las generaciones de más edad como de las «generaciones sándwich».

23. Las medidas eficaces para prolongar voluntariamente la actividad económica de los trabajadores mayores se basan en su estado de salud, que está relacionado con el estilo de vida y las condiciones socioeconómicas, así como con la calidad del trabajo y el entorno de trabajo, especialmente la carga física y mental de los diferentes puestos de trabajo. Optimizar el estado de salud de las personas mayores requiere una asistencia sanitaria preventiva y curativa sostenida y completa, adaptada a las necesidades específicas y a los problemas de salud tanto de las mujeres como de los hombres, combinada con medidas adecuadas de apoyo y de salud y seguridad en el trabajo.

24. El creciente porcentaje de personas mayores en la población, en un mundo digital en rápida evolución, requiere enfoques nuevos de las políticas sociales y de empleo. Los cambios en la estructura de las familias y el desarrollo de los medios de comunicación digitales —incluidos los medios sociales y las nuevas formas de comunicación a distancia—, junto con el trabajo a distancia, pueden contribuir a un creciente sentimiento de aislamiento y soledad, aunque la digitalización también puede favorecer una mejor vinculación. Para las generaciones mayores, estos cambios pueden traducirse en una pérdida más rápida de salud e independencia[24], en una falta de apoyo para sus necesidades asistenciales y en un aumento de la pobreza y la exclusión social[25]. Todos estos problemas requieren una respuesta estratégica adecuada.

---

[23] Conclusiones del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos (16065/24), p.10.

[24] Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* [La soledad en Europa: determinantes, riesgos e intervenciones], Population Economics, Springer Cham. ISSN 1431-6978, https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0.

[25] Mahoney, J. et al. (2024), *Measuring social connection in OECD countries: A scoping review* [Medición de la vinculación social en los países de la OCDE: una revisión del alcance], OECD Papers on Well-being and Inequalities, n.º 28, OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/f758bd20-en.

25. Las políticas activas del mercado de trabajo en consonancia con la estrategia general que se ha propuesto recientemente, La Unión de las Competencias[26], y el Plan de Acción sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE[27] deberían ayudar a mejorar la retención y la integración en el mercado laboral,y facilitar las transiciones entre puestos de trabajo para garantizar que el potencial, la experiencia y los conocimientos de la población en edad laboral —y en especial de los trabajadores mayores— se aprovechan plenamente. Además, favorecer el acceso a la mejora de las capacidades y al reciclaje profesional a medida, el reconocimiento de capacidades junto con empleos de calidad y adaptaciones del lugar de trabajo más flexibles y adecuadas son factores que pueden repercutir positivamente en la decisión de las personas mayores de continuar económicamente activas. A este respecto, deben respetarse el papel y la autonomía de los interlocutores sociales.

26. La Comisión Europea se ha comprometido a desarrollar una Estrategia sobre Equidad Intergeneracional para determinar cómo puede reforzarse la comunicación entre generaciones y garantizar el respeto de los intereses de las generaciones presentes y futuras a lo largo de la elaboración de las políticas y la legislación[28].

27. La contribución de las personas mayores debe valorarse de forma especial en el lugar de trabajo (donde pueden fomentar el dinamismo, la innovación y la colaboración intergeneracional mediante el aprendizaje mutuo, el intercambio de conocimientos y la diversidad de enfoques), en las familias (donde pueden prestar voluntariamente cuidados no profesionales de larga duración, complementando los servicios de cuidados profesionales, y ayudar a las madres y los padres jóvenes con las responsabilidades asistenciales) y en la sociedad y las colectividades locales (donde pueden salvar las brechas generacionales, transmitiendo la cultura, los valores y las normas sociales a las generaciones más jóvenes, fomentando la empatía y la comprensión mutua y promoviendo una sociedad más cohesionada e inclusiva).

---

[26] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones La Unión de las Competencias, COM(2025) 90 final, Bruselas, 5.3.2025.

[27] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción, COM(2024) 131 final, Bruselas, 20.3.2024.

[28] Carta de mandato de Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, a Glenn Micaleff, comisario de Equidad Intergeneracional, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 1.12.2024

28. El resultado de los debates iniciados durante la Presidencia polaca en diversos foros (conferencia ministerial en Gdansk, Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, la reunión informal del Comité de Protección Social) ha indicado que la manera más eficaz de abordar los retos relacionados con el aprovechamiento del potencial económico de las personas mayores es mediante un paquete de medidas global. Este paquete debería incluir medidas concretas y tener en cuenta el contexto nacional. Entre los ámbitos clave pueden figurar los siguientes: el incentivo para la ampliación voluntaria de la actividad profesional; la promoción de fórmulas de trabajo flexible y la adaptación de los lugares de trabajo y las condiciones laborales; las políticas antidiscriminación; la formación específica e inclusiva; las políticas de prevención sanitaria; el apoyo específico de los servicios públicos de empleo; las actividades de los interlocutores sociales; las políticas y prácticas empresariales; la mejora del acceso a los servicios de cuidados de larga duración la gestión de la edad en el lugar de trabajo y la gestión sanitaria preventiva. Además, es necesario un cambio de mentalidad para promover el reconocimiento social de las valiosas contribuciones que las personas mayores realizan a la actividad económica.

29. Las respectivas competencias de los Estados miembros y de la Unión en virtud de los títulos IX y X del TFUE, así como los principios de subsidiariedad y proporcionalidad y el trabajo de revisión en curso del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales en 2025[29].

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, de conformidad con sus competencias respectivas, a:

30. Estudiar, en el nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, cómo promover eficazmente políticas de envejecimiento activo que animen a los europeos de edad avanzada a prolongar su vida laboral de manera voluntaria y cómo promover oportunidades de crecimiento económico y creación de empleo derivadas del desarrollo de la «economía plateada». Esto podría contribuir a mejorar la eficiencia y la sostenibilidad de las finanzas públicas, atajar la escasez de mano de obra y reforzar la competitividad de la UE, garantizar una protección social adecuada y promover la equidad y la solidaridad intergeneracionales.

[29] Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, Bruselas, 4.3.2021, COM(2021) 102 (final), p. 41.

31. Combatir el edadismo y los estereotipos negativos en todos los ámbitos de la sociedad con respecto a las personas mayores en general y los trabajadores de edad avanzada en particular, concienciando sobre la importancia y el valor añadido que supone la participación activa de las personas mayores en la vida económica, familiar y comunitaria. Esto también implica que se fomente entre las personas mayores una percepción positiva del papel que desempeñan en la economía y la sociedad, haciendo especial hincapié en los beneficios de prolongar su vida laboral y de participar en iniciativas comunitarias. Las medidas estratégicas que se tomen en este sentido deberían tener en cuenta la heterogeneidad de las personas mayores como grupo.

32. Abordar los retos a los que se enfrentan las mujeres mayores y promover políticas que garanticen oportunidades y apoyo para su participación activa en la mano de obra, la progresión profesional, los ingresos a lo largo de su vida y los ingresos en la jubilación. Las políticas deben tener en cuenta, en particular, la parte desproporcionada de la prestación de cuidados que asumen las mujeres y fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres.

33. Redoblar los esfuerzos para promover un envejecimiento saludable y activo, teniendo en cuenta las repercusiones de un estilo de vida saludable, de las actividades no laborales y de los vínculos sociales para el mantenimiento de la autonomía, el bienestar y una vida digna en la vejez. Deben implantarse, lo antes posible y a lo largo de todo el proceso de envejecimiento, medidas preventivas, en particular medidas que lleguen a aquellos que se encuentran en las condiciones y situaciones más vulnerables.

34. En los próximos informes conjuntos sobre el empleo y otros documentos pertinentes, destacar las políticas que alienten a las personas mayores a prolongar su actividad profesional y económica.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a:

35. Tener debidamente en cuenta la importancia de mantener y prolongar la actividad económica voluntaria de las personas mayores y, en su caso, considerar la adopción de objetivos específicos de actividad económica para las personas mayores, teniendo en cuenta sus respectivos puntos de partida y circunstancias nacionales.

36. Promover la participación económica y social voluntaria y prolongada de las personas mayores a través del diálogo social y políticas globales que integren medidas en ámbitos de actuación clave, como la participación social, el empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, las capacidades, las condiciones laborales, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la igualdad de oportunidades, el aprendizaje y la formación permanentes, el emprendimiento, las tecnologías digitales y basadas en la IA, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración y la protección social. Además, se anima a los Estados miembros a diseñar políticas pertinentes que tengan debidamente en cuenta las necesidades específicas de las personas mayores, incluidas las personas con discapacidad, y a garantizar la accesibilidad en lo que se refiere a aspectos mentales, intelectuales, incluidos cognitivos o sensoriales, físicos y organizativos. Deben contemplarse las circunstancias individuales, de modo que el sistema de incentivos para prolongar voluntariamente la vida laboral tenga en consideración las distintas necesidades, deseos y capacidades de las personas mayores, en particular los miembros de diferentes grupos profesionales, prestando especial atención a los trabajadores manuales y a las personas que trabajan en condiciones extenuantes o en sectores en declive y en transformación.

37. Promover la alfabetización, las capacidades y la inclusión digitales y hacer lo necesario para que la transformación digital beneficie a todos los ciudadanos, prestando especial atención a las necesidades de las personas mayores. Un enfoque orientado a los ciudadanos, en lo que se refiere a un diseño sin restricciones y fácil de usar que satisfaga las necesidades de las personas mayores, es fundamental para combatir la exclusión digital, reducir la brecha digital y abordar el problema de la escasa aceptación por parte de los posibles beneficiarios, en particular las personas mayores.

38. Integrar, en la medida de lo posible, la prestación de servicios de apoyo en todos los niveles y sectores de la administración pública y las autoridades locales, así como entre los interlocutores sociales y otras entidades no gubernamentales pertinentes, mejorando al mismo tiempo la cooperación público-privada, de modo que beneficie eficazmente a las personas mayores en lo que se refiere a necesidades, oportunidad, fluidez y selectividad. Entablar un diálogo con partes interesadas sobre la elaboración de políticas globales y la prestación integrada de servicios mediante la creación de asociaciones estrechas con los sindicatos, los empleadores, las empresas y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil en cada fase de la elaboración de las políticas, así como en su promulgación y aplicación.

39. Fomentar en relación con los empleadores y trabajadores y con la colaboración de los interlocutores sociales, la gestión de los recursos humanos según la edad, elevando su concienciación sobre los posibles beneficios de adoptar una perspectiva que abarque toda la vida en lo que respecta a la contratación, la formación, la conservación y la reintegración de los trabajadores, y aprovechando lo mejor posible el potencial de las personas mayores, animándolas a transmitir su pericia profesional y empresarial a las generaciones más jóvenes, entre otras cosas. Animar a los empleadores a que aprovechen el potencial de los solicitantes de empleo de edad avanzada y de las personas inactivas. Debe reconocerse que invertir en el perfeccionamiento de las capacidades y el reciclaje profesional, las adaptaciones en el lugar de trabajo y la salud y la seguridad en el trabajo adaptadas a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada es factible y beneficioso.

40. En cooperación con los interlocutores sociales, intensificar los esfuerzos por desarrollar soluciones que alienten a las personas mayores a seguir en el mercado laboral de manera voluntaria, incluso después de alcanzar la edad de jubilación, de conformidad con las recomendaciones específicas por país del Semestre Europeo, entre otras cosas, desincentivando la jubilación anticipada cuando proceda, implantando incentivos eficaces que favorezcan la prolongación voluntaria de la vida laboral, permitiendo a las personas combinar las prestaciones de pensión con ingresos del trabajo y fomentando vías flexibles de jubilación, entre otras cosas.

41. Promover el intercambio de buenas prácticas, también en el Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad, con el fin de fomentar medidas nacionales más eficaces, en particular estrategias y planes de acción para abordar los principales retos de la igualdad sin distinción de edad.

42. De conformidad con las prácticas administrativas nacionales, adoptar las medidas adecuadas para avanzar en la recogida de datos sobre igualdad, incluidos datos desglosados por sexo y edad, a fin de identificar y abordar mejor la desigualdad y la discriminación en términos de edad.

INVITA AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL a:

43. Basándose en su amplia experiencia en este ámbito, apoyar el intercambio de buenas prácticas en lo que respecta a la apreciación y el aprovechamiento del potencial económico y social de las personas mayores y reflexionar sobre los resultados correspondientes en el marco de sus debates en curso, la comunicación de información y las actividades de aprendizaje mutuo.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA a:

44. Tener en cuenta el potencial económico y social de las personas mayores, prestando atención a perspectivas estratégicas como la esperanza de vida, los factores socioeconómicos de la desigualdad, en particular las brechas en materia de pensiones, las condiciones sanitarias, las tecnologías facilitadoras y accesibles emergentes y los cambios del mercado laboral. Esto también debería servir para afrontar la percepción de una sociedad envejecida, de manera que no solo se haga hincapié en los costes y los retos, sino también en los posibles beneficios.

45. Facilitar formas de intercambio de información y oportunidades de aprendizaje a través de prácticas que permitan a las personas mayores permanecer en el mercado laboral, fomentar una mano de obra inclusiva desde el punto de vista de la edad, impulsar el emprendimiento —también el emprendimiento social— y fomentar el trabajo más allá de la edad de jubilación, así como actividades destinadas a estimular la actividad social y combatir la soledad, como elementos para favorecer el envejecimiento activo y saludable y el acceso a servicios de cuidados de larga duración de buena calidad.

46. Combatir los estereotipos y fomentar una imagen positiva de la longevidad en sus campañas de sensibilización. Animar a los ciudadanos de la UE a prepararse para la longevidad mediante el desarrollo de una alfabetización en materia de longevidad para ayudarles a preparar su futuro.

47. Impulsar medidas y concienciar acerca de un envejecimiento saludable y activo —no solo entre las personas mayores, sino también en toda la sociedad—, unos puestos de trabajo de calidad, condiciones de trabajo justas y dignas durante la vida laboral de las personas, también sobre las repercusiones de un estilo de vida saludable, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de mujeres y hombres, las actividades no laborales y los vínculos sociales en el mantenimiento de una vida autónoma y digna en la vejez. Todo ello teniendo en cuenta los diferentes aspectos de la vida, combatiendo el edadismo, incluida cualquier discriminación contra las personas mayores a la hora de acceder a sus derechos, y velando por la plena participación en la vida social, cultural, política y económica.

48. Velar por que en los próximos trabajos exhaustivos sobre la *estrategia de equidad intergeneracional* también se preste especial atención a las necesidades e intereses de la generación de mayor edad, especialmente en lo que se refiere a la activación económica y social de las personas mayores, y estudiar posibles iniciativas dirigidas a los europeos de más edad que permitan su plena participación en la sociedad y la economía y que fomenten una mayor solidaridad y diálogo.

49. Promover una financiación suficiente de la UE dentro de los recursos financieros existentes del MFP para que las personas mayores puedan desarrollar capacidades que les permitan adaptarse a los mercados de trabajo modernos y a los cambios tecnológicos, y para fomentar lugares de trabajo adaptados a las personas mayores y accesibles y una mano de obra inclusiva desde el punto de vista de la edad, al mismo tiempo que se implementan iniciativas que les permitan contribuir a la economía y a la sociedad.

50. Seguir supervisando y apoyando la aplicación efectiva de la legislación pertinente de la UE y seguir trabajando para mejorar la legislación contra la discriminación, también en lo que respecta a la discriminación contra las personas mayores y las personas con discapacidad.

Anexo del ANEXO

Referencias

Legislación de la UE

Reglamento (UE) 2024/1263 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2024, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1466/97 del Consejo.

Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de abril de 2019 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios

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 y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Consejo Europeo

Agenda Estratégica 2024-2029, anexo I de las Conclusiones del Consejo Europeo del 27 de junio de 2024 (EUCO 15/24).

Consejo

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

Conclusiones del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, tituladas «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea» (16556/24).

Conclusiones del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos (16065/24).

Conclusiones del Consejo, de 20 de junio de 2024, sobre la adecuación de las pensiones (11398/24).

Conclusiones del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre los desafíos para la sostenibilidad de las finanzas públicas derivados del envejecimiento de la población (9160/24).

Conclusiones del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la integración del envejecimiento en las políticas públicas (6976/21).

Conclusiones del Consejo, de 12 de octubre de 2020, sobre los derechos humanos, la participación y el bienestar de las personas mayores en la era de la digitalización (11717/2/20 REV 2).

Comisión Europea

Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer [referencia de la Comisión: COM (2025) 97 final].

La Unión de las Competencias [referencia de la Comisión: COM (2025) 90 final].

Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción [referencia de la Comisión: COM (2024) 131 final].

Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación [referencia de la Comisión: COM (2023) 577 final].

El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa [referencia de la Comisión: COM (2023) 32 final].

Estrategia Europea de Cuidados [referencia de la Comisión: COM (2022) 440 final].

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación [referencia de la Comisión: COM (2021) 323 final].

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales [referencia de la Comisión: COM (2021) 102 final].

Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 [referencia de la Comisión: COM (2021) 101 final].

Libro Verde sobre el Envejecimiento - Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones [referencia de la Comisión: COM (2021) 50 final].

Carta de mandato de Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, a Glenn Micaleff, comisario de Equidad Intergeneracional, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 1 de diciembre de 2024.

Parlamento Europeo

Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de julio de 2021, sobre el envejecimiento del viejo continente: posibilidades y desafíos relacionados con la política de envejecimiento después de 2022 (2022/C 99/13).

Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales (2018/C 242/05).

Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2011, sobre «En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros» (2012/C 188 E/03)

Comité Económico y Social Europeo

Dictamen del CESE: Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo (SOC/817 EESC 2024), 26 de febrero de 2025.

Dictamen del CESE: Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (DO C, C/2024/6869), 28 de noviembre de 2024.

Dictamen del CESE: El impacto de la demografía en la Europa social (SOC/796), 18 de septiembre de 2024.

Dictamen del CESE: Estrategia europea para las personas mayores (2023/C 349/06), 12 de julio de 2023.

Dictamen del CESE: Libro Blanco - Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles

i)(2012/C 299/21), 12 de julio de 2012.

Naciones Unidas

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006.
Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015 «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», (A/RES/70/1).
Resolución 1 de las Naciones Unidas: Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002, (A/CONF.197/9).
Recomendación sobre los trabajadores de edad, OIL, 1980 (n.º 162), Ginebra, sesión n.º 66 de la CIT (23 de junio de 1980).

Otros (informes, documentos de trabajo)

Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores, *The conclusion paper of the High-Level Group on Non-Discrimination, Equality and Diversity: Age equality and non-discrimination on the grounds of age* [Documento de conclusiones del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad: Igualdad de trato y no discriminación por motivos de edad]. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Comisión Europea: DG JUST, Informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE, 7 de marzo de 2025, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Comité de Protección Social, *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* [Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE]. Volumen I, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Comité de Protección Social, *SPC Annual Report 2024: Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies - Key social challenges and key messages* [Revisión del indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) y evolución de las políticas de protección social - Principales retos sociales y mensajes clave]. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Comisión Europea: Secretaría General, *The impact of demographic change in a changing environment* [El impacto del cambio demográfico en un entorno en evolución]. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

*Population Structure and Ageing: Statistics Explained* [Estructura demográfica y envejecimiento:explicación de las estadísticas], Eurostat, febrero de 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing&action=statexp-seat&lang=es.

Eiffe, F.F. et al. (2024), *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* [Mantener la participación de los trabajadores mayores: políticas, prácticas y mecanismos], documento de trabajo de Eurofound WPEF24030, 2024, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf.

Mahoney, J. et al. (2024), *Measuring social connection in OECD countries: A scoping review* [Medición de la vinculación social en los países de la OCDE: una revisión del alcance], OECD Papers on Well-being and Inequalities, n.º 28, OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/f758bd20-en.

Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* [La soledad en Europa: determinantes, riesgos e intervenciones], Population Economics, Springer Cham. ISSN 1431-6978, https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0.

*Barometer 2023: Empowering older people in the labour market for sustainable and quality working lives* [Barómetro 2023: empoderar a las personas mayores en el mercado laboral para lograr una vida laboral sostenible y de calidad], AGE Platform, 2023, https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf.

*Ageing with social rights - AGE Platform Europe's contribution to the consultation on reinforcing social Europe* [Envejecer con derechos sociales. Contribución de la plataforma AGE a la consulta sobre el refuerzo de la Europa social], Plataforma AGE, noviembre de 2020, https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/.

*International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*[Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales y Conductuales] 2015, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417.