



Bruselas, 26 de febrero de 2025
(OR. en)

6350/25

SOC 80
EMPL 54
AG 18
COH 5
SAN 58

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanente/Consejo
Asunto:	Semestre Europeo de 2025: retos de la transformación plateada – Incentivos y soluciones sistémicas para promover la prolongación voluntaria de la actividad profesional de las personas de edad avanzada – Debate de orientación

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia, con vistas al debate de orientación que se celebrará en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) el 10 de marzo de 2025.

En la actualidad, las personas de edad avanzada están a menudo expuestas a un alto riesgo de pobreza, mientras que su continua contribución a la economía y la sociedad no está plenamente reconocida. La infravaloración e incluso la discriminación o la exclusión que sufren las personas de edad avanzada ensombrecen sus últimos años.

Aunque la tasa de actividad y de empleo de las personas de entre 55 y 64 años han aumentado desde 2009, siguen siendo considerablemente inferiores a las de los trabajadores en edad de máximo rendimiento, especialmente entre las mujeres de edad avanzada, lo que sugiere que sigue habiendo un potencial sin explotar que podría aprovecharse para una mayor activación. La tasa de desempleo de larga duración (doce meses o más) también es mucho mayor entre los trabajadores de edad avanzada que en otros grupos de edad. La activación de las personas de edad avanzada puede ayudar a mitigar los efectos adversos del envejecimiento de la población en la mano de obra de la UE, así como el aumento previsto de la escasez de personal cualificado y de mano de obra. Se necesitan políticas adaptadas para abordar los obstáculos específicos relacionados con el empleo a los que se enfrentan las personas de edad avanzada, como la discriminación por edad en la contratación. Las políticas de empleo tienden a centrarse principalmente en los adultos en edad laboral, lo que limita el acceso de las personas en edad de jubilación a oportunidades de empleo o a actividades de educación y formación dirigidas a personas adultas. Además, la limitada disponibilidad de servicios asistenciales repercute en las responsabilidades asistenciales no profesionales de las mujeres de edad avanzada y afecta negativamente a su participación en el mercado laboral.

La tecnología digital se considera a menudo una forma de ofrecer soluciones al envejecimiento de la mano de obra. Sin embargo, posiblemente se podría hacer más para garantizar las capacidades digitales necesarias, así como la accesibilidad, asequibilidad y disponibilidad de las nuevas tecnologías, lo que plantea una serie de problemas, en particular un claro riesgo de exclusión de algunas personas.

Reducir la vulnerabilidad y fomentar la inclusión de esas personas requiere, aparte de los servicios específicos destinados a las personas de edad avanzada —como los cuidados de larga duración— una igualdad de acceso a los servicios convencionales. El envejecimiento se sigue viendo, en gran medida, desde una perspectiva de costes, y no desde la perspectiva de cómo aprovechar la oportunidad que ofrece el aumento de la longevidad, y sigue siendo una cuestión secundaria en los programas de la mayoría de los gobiernos.

Las políticas nacionales deben integrar en la planificación social y económica el envejecimiento y los mecanismos adecuados de apoyo a las personas de edad avanzada. Las políticas de empleo, condiciones laborales, salud, transporte, vivienda y bienestar deben tener en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada. Estos objetivos sectoriales también deben integrarse en estrategias sociales más amplias.

Los sistemas de pensiones también pueden facilitar la prolongación de la vida laboral, en particular permitiendo a las personas combinar las pensiones con la continuación de la actividad profesional o aumentando los incentivos para una participación prolongada. Entre los factores que deben tenerse en cuenta figuran el trato justo de los trabajadores que se incorporan prematuramente al mercado laboral o que trabajan en empleos físicamente exigentes o peligrosos, o la combinación de trabajo con responsabilidades familiares y asistenciales, la necesidad de preservar las oportunidades de redistribución entre los grupos generadores de ingresos y la protección de las interrupciones de la actividad profesional.

A escala de la UE, las Conclusiones del Consejo sobre la integración del envejecimiento en las políticas públicas, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Estrategia Europea de Cuidados hacen hincapié en la importancia de velar por que los trabajadores y las personas de edad avanzada sigan estando incluidos de manera activa en el mercado laboral y en la sociedad en general. Para aumentar la convergencia social y construir una Europa social más fuerte, la Comisión ha fijado el objetivo de que el 78 % de los europeos tengan un empleo de aquí a 2030. Muchos de los principios del pilar europeo de derechos sociales son pertinentes para un envejecimiento activo y saludable, desde el acceso a la educación y el aprendizaje permanente y la igualdad de oportunidades, los ingresos y las pensiones hasta los cuidados de larga duración y la asistencia sanitaria o unas condiciones de trabajo justas. Para lograrlo, la UE y sus Estados miembros tendrán que seguir invirtiendo en empleos y condiciones de trabajo inclusivos y de calidad para todos, incluidos los trabajadores de edad avanzada.

El plan de acción del pilar se ha traducido en un número considerable de iniciativas de gran alcance presentadas por la Comisión Europea en el ámbito social, muchas de las cuales repercuten directamente en las personas de edad avanzada. La Agenda de Capacidades Europea incluye medidas para que los itinerarios de formación sean más flexibles y se adapten mejor al envejecimiento de las sociedades desde una perspectiva basada en el aprendizaje permanente. Anticipar y gestionar el cambio en el contexto del envejecimiento de las sociedades es también una de las prioridades del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

Los cambios demográficos nos plantean nuevos retos y requieren, entre otras cosas, de una vida laboral más larga. La respuesta de las políticas a estos retos debe tener en cuenta el descontento de la población ante las propuestas de aumentar la edad de jubilación y, por lo tanto, buscar formas de estimular positivamente la actividad voluntaria en el mercado laboral. En primer lugar, tenemos que eliminar los obstáculos a los que se enfrentan actualmente los trabajadores de edad avanzada para permanecer en el mercado laboral y ofrecer soluciones a medida que velen por una vida laboral de alta calidad. Los Estados miembros, así como las instituciones europeas, deben adoptar un planteamiento que refleje las realidades de la trayectoria vital de las personas y las repercusiones del empleo en sus vidas, aprovechando todo el potencial y la experiencia de las personas de edad avanzada en el mercado laboral y en la sociedad. Algunas de las medidas propuestas van en la dirección correcta, ya que brindan una atención especial al aprendizaje permanente.

Dada la heterogeneidad del mercado laboral, en particular la diversidad de sectores, profesiones, tipos de puestos de trabajo y contratos, debemos definir políticas y prácticas que empoderen a los trabajadores de edad avanzada.

Si bien muchas de las políticas públicas que pueden ayudar a empoderar a las personas de edad avanzada son principalmente competencia de los Estados miembros, el envejecimiento de la población tiene consecuencias considerables en la oferta de mano de obra y en la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas. Como tal, se trata de un reto que merece atención en el marco del Semestre Europeo dedicado a la coordinación de las políticas económicas y de empleo. En este contexto, es importante adoptar un enfoque holístico, otorgando el mismo peso a las políticas que apoyan el envejecimiento activo, la prolongación voluntaria de la vida laboral y el empoderamiento de las personas de edad avanzada en la sociedad.

En los últimos años, la UE ha experimentado profundos cambios y ha adaptado sus prioridades políticas a los retos futuros. La UE está decidida a garantizar su prosperidad y competitividad sostenibles, al mismo tiempo que refuerza la economía social de mercado y protege su soberanía, seguridad económica e influencia mundial.

El Semestre Europeo, como mecanismo central para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros, proporciona el marco para la ejecución de las inversiones y reformas necesarias. El Semestre Europeo seguirá identificando los retos socioeconómicos y proporcionando orientaciones sobre las medidas de actuación necesarias para abordarlos, con el objetivo de mejorar la competitividad, la sostenibilidad y la equidad social de la UE.

El objetivo del Semestre Europeo de 2025 es hacer que la UE sea más competitiva y esté más preparada para el futuro mediante el apoyo a los avances hacia una economía ecológica, digital, inclusiva y resiliente.

Hasta la fecha, el Semestre ha analizado los retos relacionados con el envejecimiento y, en algunos aspectos, el potencial de los trabajadores de edad avanzada, recomendando más formación y creación de empleo en el sector de la salud y los cuidados de larga duración, lo que es necesario para responder a la creciente demanda de servicios asistenciales vinculada al envejecimiento de la población, y también ha examinado la importancia de la integración de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral para responder a la escasez de capacidades y mano de obra. Sin embargo, podría hacer más hincapié en el papel que desempeñan las personas de edad avanzada como recurso de mano de obra con capacidades, experiencia y potencial, o en la mejora de la salud o de la esperanza de vida con buena salud. Deben tenerse en cuenta las bajas tasas de empleo de las personas de edad avanzada en el mercado laboral y sus causas.

A la luz de la Estrategia de Cuidados de la UE (2022) y de la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2023), que confirman el papel del Semestre en la aplicación de la Estrategia, creemos que debe prestarse atención a las políticas de salud y de cuidados de larga duración a través de una perspectiva centrada en el paciente. El Semestre también debe seguir teniendo en cuenta las tasas de pobreza y exclusión social de las personas de edad avanzada a escala de la UE, especialmente las mujeres mayores. En el ámbito del aprendizaje permanente y de las capacidades, podría mencionarse la baja participación de las personas de edad avanzada en el ámbito de la educación de personas adultas.

Si nuestro objetivo es redoblar los esfuerzos encaminados a promover una economía resiliente y la inclusión social, debemos considerar la manera en que queremos que el Semestre Europeo analice las políticas públicas en materia de envejecimiento en general y los incentivos positivos para prolongar la vida laboral en particular, y formular recomendaciones a los Estados miembros en consecuencia.

En este contexto, se ha invitado a los ministros a que expresen sus puntos de vista sobre las siguientes preguntas:

- 1) *¿Qué incentivos utiliza su país a través de las políticas para promover una vida laboral más larga?*
 - 2) *¿Cree que el Semestre Europeo ya presta suficiente atención a los retos y las oportunidades relacionados con el envejecimiento de la población, o cree que debería prestarse más atención a algunos de ellos y, en ese caso, a cuáles?*
-