

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo»

(dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia finlandesa)

(2020/C 14/08)

Ponente: **Irinel Eduard FLORIA**

Coponente: **Vladimír BÁLEŠ**

Solicitud de la Presidencia finlandesa del Consejo	Carta, 7.2.2019
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea Dictamen exploratorio
Decisión de la Mesa	19.2.2019
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobación en sección	10.9.2019
Aprobado en el pleno	25.9.2019
Pleno n.º	546
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	131/0/3

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité acoge favorablemente que la Presidencia finlandesa se centre en la economía del bienestar de las personas, incluidas las personas mayores, y considera que esto representa un paso positivo para lograr un mejor equilibrio entre las tendencias demográficas, el mercado laboral y la sociedad.

1.2. Los Estados miembros han reconocido el problema del envejecimiento de la población y han adoptado determinadas medidas en los últimos años, pero parecen ser de carácter aislado y su impacto no se ha calibrado. Asimismo, el impacto de los avances tecnológicos y la naturaleza cambiante del trabajo aumentan la complejidad de este problema.

1.3. **Los interlocutores sociales, en colaboración con los gobiernos, son esenciales para facilitar la aplicación de medidas en distintos niveles. La sociedad civil y los interlocutores sociales europeos deben desempeñar un papel crucial en el fomento de una vida laboral activa más prolongada.**

1.4. **La actuación política y la financiación a escala de la UE** podrían ayudar a superar estos obstáculos, pero habrá que tener en cuenta las diferencias entre los países en cuanto a demografía, economía, empleo y condiciones de trabajo. Los Estados miembros deben hacer uso de los fondos europeos para financiar medidas, mientras que los gobiernos, las empresas y los ciudadanos deben compartir la responsabilidad de ofrecer apoyo para una vida laboral más prolongada.

1.5. La Comisión respalda las acciones de los Estados miembros destinadas a afrontar eficazmente el reto del envejecimiento mediante una serie de iniciativas y programas ⁽¹⁾.

1.6. Se requieren **estrategias globales** centradas en el desarrollo de políticas nacionales para el envejecimiento activo, puesto que los retos demográficos y los retos en materia de empleo pueden abordarse solo de manera integral. Las recomendaciones específicas propuestas para abordar los retos del envejecimiento activo son las siguientes:

⁽¹⁾ Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012) (informe de evaluación), Comisión Europea, 2014.

- 1.6.1. **reforzar el diálogo social y la participación de todas las partes interesadas** en el desarrollo de estrategias integradas y políticas nacionales en favor del envejecimiento activo;
 - 1.6.2. **desarrollar el empleo y las capacidades a través del aprendizaje permanente;**
 - 1.6.3. **fomentar itinerarios profesionales y laborales dinámicos;**
 - 1.6.4. **impulsar el espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad;**
 - 1.6.5. **combatir todo tipo de discriminación, en particular la discriminación por razón de edad y género;**
 - 1.6.6. **poner en marcha iniciativas de transferencia o intercambio de conocimientos;**
 - 1.6.7. **implantar modalidades de trabajo flexibles y mejores condiciones laborales;**
 - 1.6.8. **fomentar la solidaridad intergeneracional y cambiar las actitudes con respecto al envejecimiento.**
- 1.7. **Todas las medidas deben someterse a un seguimiento constante y el impacto de la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral ha de ser evaluado adecuadamente.** Tener una idea clara del impacto de dichas medidas instaría aún más a los Estados miembros a divulgar y compartir las mejores prácticas sobre el envejecimiento activo.

2. Contexto

2.1. La Directiva sobre la igualdad de trato⁽²⁾, que prohíbe la discriminación por razón de edad en la mayoría de los ámbitos de empleo, es la contribución más importante de la UE en el ámbito del empleo de los trabajadores de más edad. Sin embargo, la Directiva no ha conseguido eliminar la oculta discriminación por razón de edad en el mercado laboral, un fenómeno que disuade a muchas personas mayores incluso de buscar trabajo.

2.2. A escala europea, la Estrategia Europa 2020 se centra especialmente en la creación de empleo y establece el objetivo de alcanzar el pleno empleo para 2020. Si bien la Estrategia Europa 2020 se está acercando a su fin, no se ha centrado especialmente en los trabajadores de edad avanzada como una categoría particular. El pilar europeo de derechos sociales cambió el planteamiento con respecto al envejecimiento activo, ya que menciona numerosos aspectos importantes para facilitar el empleo de los trabajadores de edad avanzada. Sin embargo, el pilar europeo de derechos sociales carece de mecanismo de ejecución.

2.3. En el marco del próximo presupuesto de la UE a largo plazo, la Comisión ha propuesto «Europa Digital», un programa de la UE centrado en desarrollar las capacidades digitales estratégicas de la UE y facilitar el despliegue generalizado de las tecnologías digitales. Dicho programa daría forma y prestaría apoyo a la transformación digital de la sociedad y la economía europeas y garantizaría que los ciudadanos europeos contaran con las capacidades necesarias para hacer frente a la transformación digital.

2.4. **La estructura poblacional de la UE está cambiando y «se volverá cada vez más gris» en las próximas décadas.** La población total de la UE aumentará de los 511 millones de personas en 2016 a los 520 millones en 2070, pero la población en edad laboral (15-64 años)⁽³⁾ descenderá significativamente, de los 333 millones de personas en 2016 a los 292 millones en 2070, debido a los cambios en la fertilidad, la esperanza de vida y la dinámica de los flujos migratorios⁽⁴⁾. Se prevé que la oferta de trabajo total en la UE para las personas de entre 20 y 64 años descienda significativamente después del año 2070, en un 9,6 %. El incremento del porcentaje de personas mayores en la población de la UE no debe asociarse irreflexivamente a un incremento proporcional de la carga que deberán soportar los sistemas de seguridad social; por ejemplo, es incorrecto llegar a la conclusión de que los actuales sistemas de pensiones no serán sostenibles.

2.5. El factor determinante de la financiación de los sistemas de seguridad social no es la tasa de dependencia demográfica, sino la tasa de dependencia económica. Por otra parte, el incremento de la productividad del trabajo en el conjunto de la economía también tiene una importancia decisiva, ya que permite aumentar «la porción de la tarta» que puede repartirse no solo entre los trabajadores sino también entre estos y la población inactiva⁽⁵⁾.

2.6. El reto demográfico puede entenderse también como una oportunidad para mejorar la competitividad de la economía europea. A raíz del envejecimiento de la población aparecerán nuevos mercados de bienes y servicios, por lo que las empresas deben integrar este fenómeno en sus estrategias de innovación para ofrecer bienes y servicios innovadores, lo cual se conoce como «economía plateada».

⁽²⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>.

⁽⁴⁾ *The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*, Comisión Europea, 2018.

⁽⁵⁾ *Future of work: a lifecycle approach*, Comisión Europea, 2018.

2.7. **Para el conjunto de la UE, se prevé que la esperanza de vida al nacer aumente** en 7,8 años para los hombres y en 6,6 años para las mujeres de aquí a 2070 ⁽⁶⁾. Sin embargo, el cambio positivo que representa el hecho de que las personas tengan vidas más largas y sanas no se ajusta a la duración de sus vidas profesionales. La falta de empleo y de políticas y medidas activas adecuadas y enfocadas al mercado de trabajo, los problemas de salud, la falta de capacidades pertinentes y la insatisfacción por el desequilibrio entre vida privada y vida laboral son motivos importantes para una salida prematura del mercado laboral. Al mismo tiempo, la discriminación por razón de edad o los estereotipos negativos repercuten en las decisiones de abandono prematuro del mercado laboral.

2.8. Debe tenerse en cuenta la perspectiva de género en los empleos y las condiciones laborales de las personas de más edad, puesto que, en el transcurso de la última década, la tendencia de la «semijubilación» ha cobrado aún más fuerza entre las mujeres que entre los hombres ⁽⁷⁾.

2.9. Debido a la gran presión que sufren las personas activas, podría crearse un estigma contra las personas mayores, que pueden llegar a percibirse como una carga. No obstante, dicho estigma no se limita a los grupos sociales, sino que también se da entre algunos empresarios, que podrían considerar que la población activa de más edad y la población jubilada carecen de energía y son difíciles de formar e imposibles de emplear.

2.10. Es fundamental luchar contra la discriminación y los clichés negativos sobre los trabajadores de más edad. Los trabajadores mayores no son necesariamente menos productivos que los más jóvenes, sino que tienen habilidades y competencias diferentes, y sus principales fortalezas son el conocimiento profesional y la experiencia.

3. **Observaciones generales sobre el uso de la tecnología por parte de las personas mayores**

3.1. La cuarta revolución industrial y la gran velocidad a la que se están desarrollando e integrando las nuevas tecnologías en la sociedad y la industria están dando lugar a un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo. Las máquinas y los algoritmos realizan cada vez más tareas manuales y cognitivas y, en algunos casos, las tareas incluso se han automatizado por completo. Al mismo tiempo, la integración de estas nuevas tecnologías en los modelos de negocio de distintas industrias está generando numerosos empleos nuevos y redefiniendo las tareas asociadas a muchos otros. Estos avances indican que los mercados laborales mundiales y regionales sufrirán inevitablemente grandes cambios en los próximos años.

3.2. Los avances tecnológicos han afectado significativamente a la economía en general e inciden de manera considerable en el mercado laboral, ya que los empresarios podrán sustituir a parte de su mano de obra actual por tecnología (en su caso), reciclar profesionalmente a algunos trabajadores para nuevos empleos y buscar mano de obra altamente cualificada que pueda aplicar, utilizar y adaptar las tecnologías. En este contexto, la mano de obra de edad avanzada se volverá, si cabe, más vulnerable.

3.3. La adopción de la tecnología permite a los mayores formar parte del mundo en línea para aprovechar todo lo que este ofrece. En la UE, el 87 % de las personas de más de 75 años nunca se han conectado a internet ⁽⁸⁾. Numerosos ciudadanos de más edad pueden no estar familiarizados con los términos y conceptos relacionados con los medios digitales y, a menudo, algunos de ellos se enfrentan a obstáculos físicos, como las discapacidades visuales o auditivas, y a la falta de conocimientos sobre la tecnología o de familiaridad con la misma. La exclusión electrónica puede ser uno de los mayores obstáculos al incremento de la tasa de empleo de las personas de más edad, por lo que deben adoptarse iniciativas específicas para desarrollar las cibercapacidades de las personas de más edad ⁽⁹⁾.

4. **Medidas destinadas a fomentar el envejecimiento activo que han adoptado los Estados miembros**

4.1. Varios países europeos han desarrollado estrategias que incluyen medidas políticas encaminadas a impulsar vidas laborales más prolongadas ⁽¹⁰⁾. Dichas iniciativas nacionales suelen desarrollarse en consulta con los interlocutores sociales y ofrecen marcos pluri-anales para anticipar y gestionar el envejecimiento demográfico, por lo que podrían ser cruciales para el desarrollo y la aplicación de un enfoque integrado con respecto al envejecimiento activo.

4.2. Las investigaciones llevadas a cabo por Eurofound ⁽¹¹⁾ indican que varios países cuentan con estrategias nacionales en favor del envejecimiento activo que han ayudado a concienciar sobre los retos demográficos. Al revisar los informes nacionales, se colige que las políticas activas del mercado laboral que los diversos países aplican han contribuido a fomentar el desarrollo de capacidades y el empleo de los trabajadores de más edad, aunque apenas hay información sobre la calidad y la sostenibilidad de dicho empleo. Hasta ahora, la mayor parte de las iniciativas se ha centrado en medidas correctoras, como la oferta de subsidios salariales por contratar a trabajadores de más edad, el incremento de la edad de jubilación media y la restricción de la jubilación anticipada. Estas medidas, en sí mismas, requieren especial consideración y un cuidadoso análisis del impacto económico y social y pueden ser insuficientes para que los trabajadores de más edad logren prolongar sus vidas profesionales.

⁽⁶⁾ *The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*, Comisión Europea, 2018.

⁽⁷⁾ *A gender perspective on older workers' employment and working conditions*, Patricia Vendramin y Gerard Valenduc, 2014.

⁽⁸⁾ *Estadísticas sobre sociedad y economía digital – Hogares y particulares*, Eurostat, 2018.

⁽⁹⁾ DO C 228 de 22.9.2009, p. 24.

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>.

⁽¹¹⁾ *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, Eurofound, 2013.

4.3. Aunque en general se considera que han tenido éxito, la eficacia de la mayoría de estas medidas y programas no ha sido objeto de una evaluación formal. En este contexto, **el Comité pone de relieve la importancia que reviste analizar y evaluar el impacto de las medidas en la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral.**

5. **Recomendaciones específicas para abordar los retos del envejecimiento activo**

5.1. A continuación se expone una serie de medidas que apoyarían un programa de envejecimiento activo en la Unión Europea:

5.2. **El refuerzo del diálogo social y la participación de todas las partes interesadas en el desarrollo de estrategias integradas y políticas nacionales en favor del envejecimiento activo.** A fin de fomentar una vida laboral activa más prolongada, los gobiernos, los empresarios, las ONG, los sindicatos y los propios trabajadores deben compartir la responsabilidad y aunar esfuerzos. Las partes interesadas de todos los niveles han de desempeñar un papel clave a la hora de desarrollar, negociar, aplicar y evaluar medidas para adaptar el mundo del trabajo, de modo que las personas de más edad puedan permanecer activas en el mercado laboral durante más tiempo. No obstante, esto no debe dar lugar ni a una mayor presión sobre las personas mayores ni provocar ansiedad a las personas que ya no puedan continuar trabajando.

5.3. **La mejora de la empleabilidad y el desarrollo de capacidades a través del aprendizaje permanente** es un instrumento político esencial para mantener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral, ya que la participación de los trabajadores en la formación descende con el paso de los años y es más difícil que los trabajadores de edad avanzada que son despedidos encuentren un nuevo empleo. Se ha demostrado que el aprendizaje permanente y la educación de adultos no solo mejoran la participación económica sino también la calidad de vida, la salud y la adaptabilidad. El aprendizaje permanente y el envejecimiento activo no deben dirigirse solo a la mano de obra que actualmente tiene más edad, sino que también habría que destinar iniciativas específicas a los jóvenes, los estudiantes e incluso los niños, con el fin de concienciar sobre el futuro del lugar de trabajo y la importancia de una mentalidad de aprendizaje permanente.

5.3.1. La mejora de la empleabilidad y del desarrollo de capacidades mediante el aprendizaje permanente podría lograrse con lo siguiente:

5.3.1.1. salvaguardar la financiación pública y asignar los recursos necesarios para una política proactiva del mercado laboral, a fin de reintegrar a los desempleados de más edad en el mercado de trabajo (también por medio de asesoramiento y apoyo para los solicitantes de empleo) y reducir el riesgo de desempleo de larga duración;

5.3.1.2. reforzar la función de los servicios públicos de empleo para ofrecer un amplio abanico de servicios de asesoramiento y apoyo a los solicitantes de empleo, ayuda específica a la colocación (por ejemplo, empleo subvencionado por el Estado, ayuda y orientación transitorias, proyectos sociales sin ánimo de lucro) y medidas preventivas y de rehabilitación para apoyar la reintegración a largo plazo;

5.3.1.3. apoyar la introducción por parte de las empresas, mediante acuerdos colectivos o por ley, de medidas que garanticen una mayor participación de las personas de más edad en la formación permanente (por ejemplo, incentivos para contrarrestar la escasa participación en los programas de formación de las empresas, sobre todo de los trabajadores poco cualificados, la asignación de los recursos financieros necesarios para mejorar las capacidades de los trabajadores de más de cuarenta y cinco años, y la mejora del marco jurídico en materia de permisos de formación);

5.3.1.4. reforzar la función de las ONG a la hora de apoyar los programas educativos para adultos y permitirles que colaboren con los gobiernos para aplicar iniciativas educativas a gran escala destinadas a las personas de más edad;

5.3.1.5. incrementar el acceso a la tecnología digital de las personas de más edad, en particular adaptando los equipos y programas a sus necesidades específicas (por ejemplo, *software* multilingüe), y proporcionar acceso a internet, lo que se considera un derecho a un servicio universal basado en el criterio de asequibilidad;

5.3.1.6. ofrecer, en el marco del Fondo Social Europeo, más oportunidades de formación para mayores de cuarenta y cinco años centradas en el desarrollo de capacidades transversales, habilidades de aprendizaje y ciberhabilidades;

5.3.1.7. reconocer nuevas capacidades, adquiridas de modo formal o informal, mediante certificados y titulaciones;

5.3.1.8. realizar campañas de concienciación dirigidas a jóvenes, estudiantes y niños sobre la importancia de una mentalidad de aprendizaje permanente en el contexto del futuro del trabajo y del envejecimiento activo;

5.3.1.9. desarrollar la capacidad de los Estados miembros de la UE para recopilar, analizar e interpretar datos estadísticos sobre las tendencias del mercado laboral, la tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada, la brecha de capacidades de las personas y otros cambios en la sociedad.

5.4. **Fomentar itinerarios profesionales y laborales dinámicos** debería ser otro ámbito de actuación. El aprendizaje permanente y la mayor esperanza de vida implicarán que las personas tengan más de un itinerario profesional a lo largo de su vida. Se espera que las personas trabajen a lo largo de su vida con numerosos períodos sabáticos dedicados al aprendizaje, el reciclaje profesional y los viajes.

5.4.1. A este respecto, las principales iniciativas para promover itinerarios profesionales y laborales dinámicos deberían comprender lo siguiente:

5.4.1.1. prever los empleos y los itinerarios profesionales emergentes a los que podrían trasladarse los trabajadores a lo largo de su vida;

5.4.1.2. mejorar el asesoramiento profesional ofrecido por los servicios públicos de empleo para orientar a los trabajadores a través del difícil proceso de la formación complementaria y el reciclaje profesional continuos;

5.4.1.3. conceder incentivos fiscales para que las empresas inviertan en programas de formación y desarrollo permanentes destinados a los empleados y en métodos para atraer y contratar a empleados de edad avanzada;

5.4.1.4. organizar ferias de empleo y grupos de debate para mayores de cincuenta años y crear centros de empleo dirigidos a las personas de más edad;

5.4.1.5. crear grupos de trabajo de trabajadores de más edad para desarrollar estrategias encaminadas a atraer al mercado laboral a personas mayores con experiencia y retenerlas.

5.5. Fomentar el espíritu emprendedor entre las personas de más edad es una manera eficaz de prolongar la vida laboral, reducir el desempleo entre esas personas y mejorar su integración social. Numerosas personas de edad avanzada pueden desear seguir desempeñando una actividad económica y elegir el trabajo por cuenta propia como alternativa al empleo por cuenta ajena. El espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad es una de las preocupaciones constantes de la Comisión Europea, que cuenta con numerosas iniciativas en este ámbito ⁽¹²⁾.

5.5.1. Dicho espíritu emprendedor puede estimularse por medio de políticas centradas en los siguientes aspectos:

5.5.1.1. ofrecer formación, tutorías y asesoramiento para desarrollar capacidades empresariales, apoyar a las personas de más edad que deseen crear un negocio y prestar ayuda a aquellos que ya sean activos en este ámbito;

5.5.1.2. apoyar la creación de redes empresariales facilitando lugares físicos y virtuales en los que los emprendedores de más edad, las instituciones y los emprendedores jóvenes puedan reunirse y estudiar posibles formas de colaborar y apoyar el intercambio intergeneracional;

5.5.1.3. garantizar el acceso a sistemas de financiación para emprender un nuevo negocio y garantizar préstamos con bajos tipos de interés para dicha actividad;

5.5.1.4. establecer programas de apoyo europeos para fomentar el espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad;

5.5.1.5. desplegar campañas de concienciación sobre los beneficios del espíritu emprendedor de los trabajadores de más edad para la sociedad y la economía en general, además de para las personas de más edad en sí.

5.6. Cada vez más, los empresarios perciben a los trabajadores de más edad como trabajadores leales, expertos, fiables y muy dedicados a su trabajo. Sin embargo, **aún existe el prejuicio de que las personas de más edad no muestran interés en desarrollar sus capacidades y se cierran al cambio**. Ha quedado demostrado que el prejuicio de que los trabajadores de más edad obtienen peores resultados que los trabajadores más jóvenes es falso y que, si son menos productivos, esto se debe en general a que no se les ha ofrecido formación. Incluso si los trabajadores de más edad cuentan con menos habilidades físicas o cognitivas, lo compensan sacándole partido a sus años de experiencia. Estudios similares han puesto de manifiesto que las probabilidades de que las mujeres sean discriminadas por su edad son ligeramente superiores a las de los hombres.

5.6.1. Las soluciones a la discriminación por razón de edad y género deben abarcar los siguientes aspectos:

5.6.1.1. adoptar una legislación más estricta para luchar contra todo tipo de discriminación;

5.6.1.2. realizar estudios para determinar si la baja tasa de empleo de las personas de más edad se debe a la discriminación en el mercado laboral;

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_es.

5.6.1.3. planificar iniciativas y campañas de formación complementaria para las mujeres a fin de facilitar su reincorporación laboral tras una pausa;

5.6.1.4. fomentar la contratación basada en las capacidades que se necesitan y la selección basada en el mérito;

5.6.1.5. tomar decisiones de despido sobre la base de criterios objetivos relacionados con el puesto, al objeto de velar por que se retengan las capacidades que se necesitan y se apliquen los regímenes de jubilación de forma justa.

5.7. **Poner en marcha iniciativas de transferencia o intercambio de conocimientos** debería ser otro ámbito de actuación. En el contexto del cambio demográfico, la definición de formas eficaces de transmisión de los conocimientos y de la experiencia entre generaciones supone otro reto. Por una parte, la transferencia de conocimientos de la generación más joven a la de más edad es esencial para la promoción del entendimiento intergeneracional y el reciclaje profesional de los trabajadores de más edad. Por otra parte, la transferencia de las generaciones de más edad a los jóvenes puede conservar las capacidades de los trabajadores de edad avanzada y ayudar a que estos y los trabajadores jubilados mantengan un significado y una motivación en sus vida, lo que evita su exclusión social.

5.7.1. Las iniciativas de transferencia o intercambio de conocimientos deben comprender los siguientes aspectos:

5.7.1.1. fomentar las relaciones continuas de tutoría y tutoría inversa entre trabajadores jóvenes y mayores, haciendo hincapié en las cibercapacidades, las capacidades transversales y las capacidades de relación con el cliente, según proceda;

5.7.1.2. poner en marcha programas de formación en los que los trabajadores de edad avanzada sean los instructores, como la formación en el empleo, el aprendizaje en clase, los simuladores o el aprendizaje en línea, todo ello con el apoyo de prácticas que permitan a los trabajadores jóvenes ensayar las destrezas adquiridas y recibir orientaciones;

5.7.1.3. crear redes de conocimiento y comunidades de prácticas;

5.7.1.4. utilizar sistemas de gestión del conocimiento para documentar y conservar el conocimiento de los trabajadores de edad avanzada;

5.7.1.5. aplicar medidas de concienciación con el objetivo de reconocer la experiencia de los trabajadores de más edad y fomentar la transferencia a los trabajadores jóvenes de las capacidades profesionales acumuladas a lo largo de su vida laboral, incluidas las diferentes posibilidades en lo que respecta al equilibrio de edades dentro de los equipos;

5.7.1.6. colaborar con instituciones educativas o servicios públicos de empleo para facilitar las transiciones hacia el mercado laboral y dentro del mismo.

5.8. **También es posible animar a los trabajadores de más edad a mantenerse activos en el mercado laboral ofreciéndoles modalidades de trabajo flexibles y mejores condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre vida privada y vida laboral.** No obstante, las modalidades de trabajo flexibles deben aplicarse con precaución a fin de evitar posibles abusos.

5.8.1. Es preciso abordar estos temas mediante el diálogo social y la negociación colectiva en el nivel más próximo a la situación de que se trate. El derecho de volver al modelo de trabajo original debe estar garantizado, y estas modalidades han de tener en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores ⁽¹³⁾.

5.8.2. Si se quiere incrementar la tasa de empleo de las personas de más edad, es preciso velar por que puedan trabajar durante más tiempo. Para elevar la tasa de empleo de las personas de más edad, no basta con mantenerlas sanas y en condiciones de trabajar y hacerlas atractivas para los empresarios, sino que los puestos disponibles también deben resultar más atractivos para las personas de edad avanzada. Por consiguiente, la calidad del empleo contribuye considerablemente a que los trabajadores de más edad regresen al mercado de trabajo o se queden en él.

5.8.3. La implantación de modalidades de trabajo flexibles y de mejores condiciones laborales podría lograrse con lo siguiente:

5.8.3.1. fomentar el desarrollo de modelos de jornada laboral beneficiosos para la salud, negociados entre los interlocutores sociales en los sectores y en las empresas, y aplicarlos a lo largo de todo el itinerario profesional (por ejemplo, permisos sabáticos y permisos de formación) para respaldar el equilibrio entre vida privada y vida laboral;

5.8.3.2. introducir modalidades flexibles para los trabajadores de más edad, como las jornadas laborales flexibles, las semanas de trabajo más cortas, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y los programas de jubilación progresiva;

⁽¹³⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

5.8.3.3. establecer programas de ayuda europeos para que los empresarios utilicen modalidades flexibles adaptadas a los trabajadores de más edad;

5.8.3.4. garantizar que los empresarios que utilicen modalidades de trabajo flexibles para los trabajadores de más edad en determinados puestos de trabajo tengan voz en la elaboración de políticas;

5.8.3.5. adaptar los actuales sistemas de salud y de asistencia para satisfacer las demandas del futuro. Las políticas nacionales y las iniciativas de los interlocutores sociales se han centrado en promover el concepto de «capacidad de trabajo»;

5.8.3.6. adaptar los empleos, las condiciones de trabajo y el entorno laboral a los trabajadores de distintas edades (especialmente en el caso de los trabajos peligrosos), teniendo en cuenta, a su vez, que el carácter exigente del empleo puede imponer limitaciones y que ha de garantizarse que dichas limitaciones se supervisan y gestionan adecuadamente;

5.8.3.7. introducir estrategias de prevención eficaces y evaluaciones del riesgo, teniendo en cuenta las obligaciones legales en vigor.

5.9. **Fomentar la solidaridad intergeneracional y cambiar las actitudes con respecto al envejecimiento** podrían lograrse con lo siguiente:

5.9.1. desarrollar y desplegar campañas de información y concienciación sobre los cambios demográficos y las prácticas no discriminatorias con el fin de propiciar un cambio de las actitudes sobre los trabajadores de más edad y promover la importancia de trabajar durante más tiempo. Estas campañas deben recibir el apoyo de todas las partes interesadas, incluidas, entre otras, las empresas, las oficinas gubernamentales y las ONG;

5.9.2. promover el concepto de «economía plateada» y las oportunidades y los beneficios asociados a ella.

Bruselas, 25 de septiembre de 2019.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Luca JAHIER
