

## Posición de la CES en respuesta a la consulta pública sobre el Libro Verde sobre el envejecimiento

Adoptada en la reunión virtual del Comité Ejecutivo de los días 22 y 23 de marzo de 2021

### Antecedentes y contexto del Libro Verde sobre el Envejecimiento 2021

La Comisión ha dado prioridad a la demografía en la agenda política de la UE. En junio de 2020, presentó el [Informe sobre el impacto del cambio demográfico en Europa](#)<sup>1</sup>, en el que se exponen los datos clave del cambio demográfico y sus posibles repercusiones. El Comité de Protección Social de la CES, al comentar el Informe en otoño de 2020, destacó tanto el aspecto positivo como el negativo del enfoque del cambio demográfico adoptado por el Informe:

- un **enfoque** amplio y **global** del Informe 2020, que considere las implicaciones del cambio demográfico en varias dimensiones (social, económica, territorial, intergeneracional, de género...). Esto permite poner debidamente en valor la necesidad de **diseñar políticas integradas**, dadas las interrelaciones entre las distintas dimensiones;
- la **importancia de "un mercado de trabajo más amplio y más inclusivo"**<sup>2</sup>, que responda a las [peticiones de la CES de políticas de empleo eficaces destinadas a concretar los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#);
- la **petición de unos sistemas de salud pública sólidos**<sup>3</sup>, coherentes con la emergencia de la pandemia, así como con las necesidades insatisfechas de la población desde hace mucho tiempo, y en línea con las reiteradas demandas de la CES<sup>4</sup> de unos servicios sanitarios y de asistencia de larga duración universales, accesibles, de buena calidad y asequibles que respondan a las necesidades demográficas, tal como se recoge en el PEDS. El informe de la CE de 2020 también subrayó la importancia de mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados de larga duración.

**Sin embargo**, el Informe 2020 revela una serie de **contradicciones** entre las **necesidades reconocidas** de una sociedad que envejece y **los argumentos en apoyo de su sostenibilidad fiscal**. Dichos argumentos, aunque de forma implícita, confirman una serie de **supuestos inaceptables** que fundamentan el **enfoque de la gobernanza económica europea sobre el envejecimiento como algo meramente relacionado con los costes**:

<sup>1</sup> (COM (2020) 241 final, 17.6.2020)

<sup>2</sup> Los elementos positivos que se tienen en cuenta son: el impulso de las tasas de empleo, especialmente de las mujeres, vinculado expresamente a la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar; el aumento de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad, avanzando así con "políticas que permitan a las personas trabajar durante más tiempo, mantenerse en forma y mantener actualizadas sus competencias"; la inversión en las cualificaciones de las personas con bajo nivel educativo; "la incorporación al empleo de más personas de diferentes orígenes"; "la apertura del mercado laboral a las personas con discapacidad"; la lucha contra todas las formas de discriminación. pp. 16-17 del Informe

<sup>3</sup> En la página 20 del Informe se pide que se desarrolle una "visión a largo plazo para que los sistemas de salud pública sean eficaces y resistentes, en particular invirtiendo en la prevención y vigilancia de las enfermedades y mejorando el acceso a la atención sanitaria, el diagnóstico y el tratamiento para todos".

<sup>4</sup> Véase el informe de la CES sobre los [aspectos críticos de la asistencia sanitaria en la UE COVID 2019](#) "La asistencia sanitaria durante la crisis de Covid19: los resultados de unas políticas económicas miopes que ponen en juego la seguridad pública y la salud humana", 2020

- El informe destaca la **mayor esperanza de vida** en toda la UE como un resultado positivo del bienestar generalizado, pero no subraya las **grandes disparidades** que surgen al analizar la **perspectiva socioeconómica**<sup>5</sup>;
- el Informe reitera la habitual **confusión** entre las **ratios demográficas y las ratios de dependencia económica** y, al hacerlo, desprecia el enorme potencial de la mejora de la inserción laboral de las personas en edad de trabajar (especialmente las mujeres, los trabajadores jóvenes y mayores, los migrantes) en la futura evolución de la dependencia económica y, en consecuencia, en la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones<sup>6</sup>.

Por último, el Informe 2020 no aporta sus argumentos positivos al discurso de la sostenibilidad<sup>7</sup> de las pensiones, que representa una preocupación importante vinculada a las tendencias demográficas. Por el contrario, al confirmar el objetivo anacrónico de mantener el nivel de gasto público en pensiones de 2070 igual al de 2016<sup>8</sup>, descuida la importancia de la integración en el mercado laboral y la atención a las necesidades de las personas, que deberían haber merecido mayor atención.

## Enfoque global del Libro Verde sobre el Envejecimiento y observaciones generales

El [Libro Verde sobre el Envejecimiento](#) es el primer resultado del Informe 2020, y lanza un debate sobre la transformación demográfica que se está definiendo en Europa. La CES identifica algunos aspectos positivos:

- Se basa en el trabajo de las instituciones y organismos de la UE que participan activamente en afrontar los retos, y aprovechar las oportunidades, de la sociedad europea que envejece;
- Establece el debate sobre el envejecimiento de una manera amplia e integrada, enfocando el envejecimiento como un fenómeno que, empezando por el nacimiento, afecta a todos los aspectos de la vida de las personas, a lo largo de toda su vida. Este enfoque a lo largo de toda la vida, que refleja el impacto universal del envejecimiento en todas las generaciones y etapas de la vida, permite prestar atención a una amplia gama de dimensiones afectadas por las tendencias demográficas, como el crecimiento económico, la salud y los cuidados de larga duración, el bienestar y la cohesión social;
- Abarca varios ámbitos políticos, desde el fomento de estilos de vida saludables y el aprendizaje a lo largo de la vida hasta el refuerzo de los sistemas sanitarios y asistenciales, pasando por la atención a la población de edad avanzada. Subraya la necesidad de incorporar más personas al mercado laboral y destaca las oportunidades de creación de empleo;
- Representa una oportunidad para que la CES desarrolle su posición integrada con respecto al envejecimiento de forma amplia y relacione el reto demográfico con las transiciones medioambiental y digital, diseñando un cuadro completo de las políticas

<sup>5</sup> P. 4

<sup>6</sup> "Europa se enfrentará a un gran reto a la hora de financiar sus gastos relacionados con la edad, de una manera que también sea justa entre generaciones. Esto se debe a que la proporción entre las personas que pagan impuestos y contribuciones a la seguridad social y las que reciben pensiones y otras prestaciones está disminuyendo rápidamente. En 2019, había una media de 2,9 personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años. En 2070, se prevé que esta proporción se reduzca a 1,7"(p 21)

<sup>7</sup> "Gracias [al impacto de la reforma sustancial de los sistemas de pensiones en la mayoría de los Estados miembros, se prevé que el gasto público en pensiones en relación con el PIB] crezca posteriormente [a partir de 2040] más lentamente que el PIB, volviendo a la misma proporción del PIB que en 2016"(p 21).

<sup>8</sup> Anacrónico frente a las proyecciones demográficas 2016-2070 que muestran un aumento del 50% de la proporción del grupo de edad de más de 65 años entre la población total (del 20% en 2016 al 30% en 2070).

necesarias para lograr el progreso social también en el marco de la recuperación post-covid.

**Sin embargo**, algunos elementos cruciales del marco general esbozado por el Libro Verde no captan ni abordan los aspectos importantes. En muchas circunstancias, la introducción a las principales cuestiones políticas para el diseño de políticas, es bastante genérica, si no simplista.

Los principales fallos de la visión de conjunto que hace el Libro Verde residen en la falta de consideración hacia las desigualdades socioeconómicas que afectan a las personas en la UE. Si bien no es posible dar una única respuesta política que se ajuste a todas las necesidades, no es aceptable que el Libro Verde **infravalore la escasa inclusividad del mercado laboral, la baja calidad de los empleos y las condiciones de trabajo, la escasa atención a la salud y seguridad en el trabajo y la flexibilidad en un enfoque de ciclo de vida** a la hora de abordar los retos de una sociedad que envejece.

Así pues, la respuesta de la CES al Libro Verde se centra principalmente en aquellos aspectos que siguen siendo ignorados en el amplio debate sobre el envejecimiento:

- El impacto de los condicionantes socioeconómicos en el envejecimiento saludable y activo;
- Las disparidades en la prolongación de la esperanza de vida como impacto de las desigualdades socioeconómicas, incluso desde una perspectiva de género;
- El impacto desproporcionado de la pandemia en las personas mayores;
- Las tendencias demográficas y el reto de las competencias en tiempos de transiciones verdes y digitales;
- El mercado laboral y las condiciones de trabajo: más y mejores empleos para todas las edades;
- La solidaridad intergeneracional y la equidad entre las generaciones jóvenes y las mayores;
- Productividad y sociedades envejecidas: una cuestión de inversiones y redistribución;
- Los retos de la sostenibilidad fiscal para una sociedad que envejece
- El papel de los interlocutores sociales.

La CES tiene la intención de **replantear eficazmente los temas tratados en el Libro Verde en la perspectiva basada en la evidencia de las necesidades sociales de la población**. En muchos casos, esto no sólo implicará un cambio en los puntos de vista políticos, sino también una visión alternativa coherente de las políticas económicas y fiscales con respecto a las tendencias afirmadas dentro del control presupuestario público promulgado a través de los mecanismos de la gobernanza económica europea hasta ahora.

#### **El debate sobre el envejecimiento debe estar vinculado a:**

- **Un enfoque basado en los derechos**, que implica la aplicación plena y ambiciosa del Pilar Europeo de Derechos Sociales en cada Principio a través del Plan de Acción y el cumplimiento de las prioridades de la CES;
- **Un enfoque renovado de la gobernanza social y económica de la UE**, basado en el pleno empleo con puestos de trabajo de alta calidad, una sociedad inclusiva y un aumento del gasto público y de las inversiones, especialmente en la prestación de servicios de salud pública de calidad, educación y formación, protección social para todos e inclusión de las personas vulnerables. Dentro de la fase de salida de la crisis pandémica es necesario prestar una atención específica a las circunstancias de las personas más mayores y de los jóvenes, especialmente las mujeres. La nueva

gobernanza debe basarse en la creación de estímulos para las inversiones públicas y privadas, y en normas nuevas y revisadas que permitan a los Estados miembros estar a la altura de las necesidades de la sociedad; el Semestre Europeo debe desempeñar un papel en la aplicación de las políticas relacionadas con la demografía,

- **Un fuerte compromiso de los interlocutores sociales** hacia estrategias "relacionadas con la inversión y la prevención" en ámbitos políticos y de acción clave (como las políticas de envejecimiento activo, la política educativa, la política social, la política del mercado laboral, la cultura empresarial),
- **Una política macroeconómica de apoyo al empleo** y reducción del desempleo,
- (Re)integrar a los desempleados y demandantes de empleo en el trabajo remunerado,
- Garantizar y crear **una educación y formación profesional de alta calidad**,
- Crear condiciones marco para la mejora de la **conciliación de la vida laboral y familiar**,
- Mejorar la **protección de la salud y el aprendizaje permanente** como condición para prolongar la vida laboral,
- Mejora de la **integración de la edad en el empleo** (lugares de trabajo adaptados a la edad, etc.),
- Crear **puestos de trabajo adecuados para personas con capacidad laboral limitada**,
- Transformar las formas de trabajo precarias e informales en **empleo regular**,
- Distribución equilibrada de los planes de **productividad** lucrativa a través del empleo,
- **Distribución justa de la riqueza** adquirida mediante el trabajo.

## Poner los cimientos

### Envejecimiento saludable y activo

El Libro Verde recuerda cómo "el envejecimiento saludable y activo consiste en promover estilos de vida saludables a lo largo de nuestra vida e incluye nuestros patrones de consumo y nutrición y nuestros niveles de actividad física y social". Sin embargo, este enfoque físico y psicológico saludable para muchos ciudadanos y residentes europeos no representa una opción viable, debido a sus situaciones socioeconómicas, Y TAMBIÉN DEBIDO a los prejuicios y estereotipos de género que llevan a subestimar las necesidades de las personas que envejecen y en particular cuando se trata de mujeres.

Para un enfoque saludable del envejecimiento, es fundamental abordar la cuestión de la discriminación por motivos de edad. En nuestras sociedades y mercados de trabajo, el envejecimiento sigue siendo motivo de estereotipos y prejuicios negativos, sobre todo desde el punto de vista del género, como ocurre con frecuencia. Aunque la UE lidera la promoción de los derechos humanos en todo el mundo, aún debe demostrar en la práctica su compromiso con la igualdad en todas las edades. La UE debe emprender un cambio cultural justo hacia un enfoque sereno y no discriminatorio de la edad.

La crisis de la pandemia ha puesto de manifiesto de forma dramática cómo las personas expuestas a las mayores desigualdades de renta y riqueza son las más expuestas al riesgo de muerte en caso de contraer el COVID-19: de hecho, la mayoría de las muertes se producen entre quienes padecen enfermedades básicas como hipertensión, diabetes y enfermedades cardíacas o respiratorias -a menudo relacionadas con el tabaquismo-, que están, como la ciencia ha demostrado muy influidas por el impacto de los determinantes socioeconómicos. Sin embargo, la pandemia no ha hecho más que magnificar lo que la experiencia científica ya había

reconocido desde hace tiempo<sup>9</sup>: las malas condiciones de vida, los bajos ingresos y los niveles de educación no permiten optar por y llevar un estilo de vida saludable. Así, cuanto más desfavorecida sea una persona desde el punto de vista social y económico, más probable será que sufra condiciones de salud de riesgo, especialmente, pero no sólo, en tiempos de la COVID19<sup>10</sup>.

Es fundamental reconocer que la pobreza, las desigualdades<sup>11</sup>, la exclusión social, las malas condiciones de trabajo, los bajos ingresos, son **condicionantes socioeconómicos responsables de un alto impacto en la situación sanitaria de una amplia gama de la población, tanto en Europa como en el mundo.**

La crisis pandémica está llevando a Europa a divergencias económicas más profundas y a retos sociales que deben ser abordados con urgencia. Ha llevado a algunos Estados miembros a aprovechar el impulso para pedir esfuerzos comunes para superar las dificultades actuales que afectan a toda la población de la UE. Es un ejercicio de solidaridad, pero con respuestas políticas excesivamente fragmentadas. El apoyo a la renta y la alta cobertura y eficacia de las transferencias sociales podrían permitir el mantenimiento de los niveles de consumo, estimulando a su vez la recuperación económica. Sin embargo, habrá que revisar la política de apoyo a las transferencias sociales para mejorar la situación socioeconómica de los europeos, ya que hasta ahora ha sido bastante desigual e ineficaz con respecto a sus necesidades.

Las **generaciones más jóvenes** son las más vulnerables a las consecuencias de la situación socioeconómica de sus familias. Si bien la situación requiere ser abordada de manera integral, en especial, abordando las malas condiciones de empleo, trabajo y remuneración de sus familias, es necesario asegurar el acceso **de los niños a una** educación y cuidados de alto nivel desde su más temprana edad. Promover su inclusión en la educación al menos a lo largo de todos los años obligatorios, asegurar su desarrollo sano y seguro como seres humanos tanto desde el punto de vista material como psicológico. En este sentido, la **iniciativa de la CE sobre la Garantía Infantil** representa una oportunidad que no hay que desaprovechar.

La Comisión Europea ha pedido a menudo que **las políticas públicas de prevención** conduzcan a los ciudadanos hacia "opciones saludables". Sin embargo, no se trata de logros educativos que puedan alcanzarse mediante soluciones simplistas. La salud preventiva requiere inversiones masivas en educación ("edu-cuidado"), incluyendo instalaciones de ocio, deporte y atención social desde las etapas más tempranas; políticas coherentes de comedores escolares, concienciación pública, servicios sociales de apoyo informativo y material para los más desfavorecidos. La digitalización sólo puede desempeñar aquí un papel si va acompañada de una inversión masiva en un esfuerzo colectivo e integrado.

Otro factor determinante para garantizar una buena salud desde las edades más tempranas y a largo plazo es el **acceso universal a una asistencia sanitaria de alta calidad, preventiva, eficaz y asequible**. La gobernanza económica europea ha insistido repetidamente en la necesidad de preservar la sostenibilidad de los presupuestos públicos frente al envejecimiento de la población. Este enfoque ha obligado a los gobiernos a ahorrar y recortar el gasto público en sanidad, a pesar del aumento de las necesidades asistenciales. Se impuso un enfoque orientado al mercado en servicios que se supone que son públicos porque son vitales para la población. La Comisión Europea declaró repetidamente que "para garantizar la sostenibilidad

---

<sup>9</sup> Comisión Europea, [Economic implications of socio-economic inequalities in health in the European Union](#), 2007; FEPS, [Health Inequalities in Europe: Setting the Stage for Progressive Policy Action](#); Parlamento Europeo, [Addressing health inequalities in the European Union](#), 2020; <https://equityhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-017-0670-3>; [https://www.who.int/quantifying\\_ehimpacts/publications/ebd10.pdf](https://www.who.int/quantifying_ehimpacts/publications/ebd10.pdf)

<sup>10</sup> The Lancet, 2020

<sup>11</sup> Según los datos de Eurostat sobre la desigualdad de ingresos (2018) sobre la diferencia de ingresos de los ciudadanos más ricos (1/5 de la población) en comparación con los ciudadanos más pobres (1/5 de la población) muestran que en promedio los más ricos ganan 5 veces más que los ciudadanos más pobres.

fiscal y mantener el acceso universal a una asistencia sanitaria de calidad, los Estados miembros deben **augmentar la rentabilidad** invirtiendo en innovación, mejorando la integración de la asistencia sanitaria en los niveles de atención primaria, ambulatoria y hospitalaria, y reforzando los vínculos con la asistencia social para satisfacer las necesidades de una población que envejece<sup>12</sup>. Una redacción ambivalente, de compromiso, sin referencia a las inversiones en el sector para responder a las necesidades, a las cuestiones vinculadas a la eficacia de las privatizaciones, ni a la prevención a largo plazo. El resultado fue que, antes de la pandemia, **uno de cada tres ciudadanos ya renunciaba a los tratamientos debido a los costes excesivos**. Además, los recortes en el gasto público para la sanidad han implicado una drástica reducción del personal sanitario, insuficiente para hacer frente incluso a las necesidades de los pacientes anteriores a la pandemia.

La CES tiene un enfoque positivo a largo plazo sobre el envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional, en el que basó su posición para participar en las negociaciones del [Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre el Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional](#), firmado en 2017 y actualmente en aplicación en toda Europa. Los resultados de este ejercicio colectivo estarán disponibles a finales de 2021. El acuerdo refuerza el papel de los interlocutores sociales en el diseño y la mejora de las políticas de envejecimiento activo, e incluye las políticas de prevención colectiva en el trabajo, que deben promoverse para ayudar a las personas a llevar una vida laboral saludable, para prevenir los problemas de salud relacionados con el trabajo (trastornos musculoesqueléticos, problemas psicológicos, incluyendo el agotamiento, el estrés laboral, etc.) a través de la negociación colectiva y los acuerdos con los empleadores para garantizar buenas condiciones de trabajo a todas las edades

Desde 2012, la CES y sus organizaciones afiliadas, junto con el Comité de Juventud y la FERPA, se comprometieron plenamente con el desarrollo de una [Agenda de Envejecimiento Activo](#). Esencialmente, la aplicación de medidas preventivas que permitan y fomenten la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado laboral hasta la edad reglamentaria, teniendo en cuenta las particularidades y tensiones de las profesiones que requieren planes de jubilación anticipada. Las medidas adoptadas deben respetar los objetivos de solidaridad intergeneracional, lo que significa luchar simultáneamente contra todos los obstáculos potenciales que impiden a los más jóvenes entrar en el mercado laboral y a los trabajadores de más edad seguir trabajando. La Agenda de Envejecimiento Activo incluye una serie de acciones que implican el plano legislativo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo, y dotar de una mayor eficacia a los sistemas de educación y formación.

*Pregunta nº 1.*

*¿Cómo se pueden promover políticas de envejecimiento saludable y activo desde una edad temprana y a lo largo de toda la vida para todos? ¿Cómo pueden los niños y los jóvenes estar mejor preparados para la perspectiva de una mayor esperanza de vida? ¿Qué tipo de apoyo puede prestar la UE a los Estados miembros?*

**2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios**

*Las medidas políticas integradas que se adopten deben incluir:*

- *Abordar los problemas que sabemos que disminuyen la esperanza de vida, como la mala calidad del aire, la contaminación, la exposición a sustancias químicas, las viviendas deficientes*
- *Abordar las desigualdades y las malas condiciones socioeconómicas*
- *Aumentar la cantidad y la eficacia de las transferencias sociales para hacer frente a la pobreza y la exclusión social, principal determinante socioeconómico de la mala salud*
- *Aplicar una [estrategia europea global de lucha contra la pobreza y de inclusión social](#), que incluya la adopción de una [directiva marco europea que establezca](#)*

<sup>12</sup> Por último, la Encuesta Anual de Crecimiento 2019

[normas mínimas para unos regímenes de renta mínima adecuados, accesibles y eficaces en toda la UE](#)

- *Abordar las desigualdades a través de políticas de redistribución, empezando por garantizar unos salarios mínimos justos y unas condiciones laborales seguras para todos los trabajadores, fortaleciendo la negociación colectiva y su cobertura, al tiempo que se reforman las políticas fiscales nacionales siguiendo una lógica progresista, con el fin de garantizar una redistribución solidaria de la riqueza a través del presupuesto público.*
- *Garantizar que todos los trabajadores -independientemente de su situación laboral- tengan acceso a regímenes de protección social eficaces y adecuados, incluidas las prestaciones en caso de enfermedad, accidentes laborales y enfermedades profesionales*
- *Inversiones públicas efectivas e integrales para la atención preventiva*
- *Inversión en el acceso universal a una asistencia sanitaria de alta calidad, preventiva, eficaz y asequible que responda a las necesidades reales de la población*
- *una Garantía Infantil ambiciosa para los niños de toda la UE, con el fin de prevenir y sacarles de la pobreza y de las dificultades que conlleva una mala situación socioeconómica. Debe evitar las lagunas encontradas por la Garantía Juvenil, y debe resultar eficaz e integrada, apoyada por una financiación proporcional a las necesidades, y conducir a una mayor igualdad e inclusión.*
- *Desarrollar una Agenda de Envejecimiento Activo, esencialmente aplicando políticas colectivas de prevención que permitan y fomenten la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado laboral hasta la edad reglamentaria, negociada por los interlocutores sociales*
- *La "Directiva marco" 89/391/CEE, relativa a las medidas de fomento de la mejora de los trabajadores", piedra angular del régimen de SST en la UE, que establece los principios de prevención que deben cumplir los empresarios, debe aplicarse plenamente.*

## **La educación y la formación en una perspectiva de aprendizaje permanente, Aspectos territoriales en el acceso a la educación**

La perturbación causada por el cierre de escuelas y las perspectivas de depresión económica debido a la pandemia mundial no tiene precedentes, con consecuencias dramáticas para la sociedad. Sin embargo, no ha hecho más que agravar las tensiones sociales preexistentes, debilitar la cohesión social y amplificar las desigualdades a todos los niveles. La igualdad educativa desempeña un papel importante para la recuperación y el desarrollo económico basado en un alto nivel de vida y un empleo de calidad gracias a las capacidades y competencias para adaptarse a los futuros empleos intensivos en innovación. Sirve de contrapeso a la división en la sociedad en su capacidad de fomentar el entendimiento mutuo, la integración y la equidad.

Según los datos más recientes (2019), a pesar de los llamamientos de la UE para centrar la política económica relacionada con la inversión en la educación y la formación, en las capacidades y/o en la investigación, en casi un tercio de los países de la UE se siguen registrando **niveles críticamente bajos de inversión en educación**<sup>13</sup> como porcentaje del

<sup>13</sup> [Declaración del CSEE Invertir la tendencia: invertir en educación](#), noviembre de 2019

Producto Interior Bruto (PIB). En todos esos países, la infrafinanciación está claramente asociada a cuestiones de equidad, inclusión y calidad de la educación<sup>14</sup>.

Los logros educativos que siguen estando influidos por el **origen socioeconómico** y/o **migratorio** suscitan gran preocupación, ya que son determinantes clave en el bajo rendimiento de los estudiantes en casi todos los países europeos. Las dificultades de inclusión en las aulas señaladas en casi todos los países europeos tienen el potencial de obstaculizar la educación de calidad para todos y de exacerbar las desigualdades en la sociedad. Reducen las oportunidades y actúan como grandes obstáculos para la movilidad social, la equidad, la justicia social y el progreso.

La formación debería tener en cuenta las percepciones de las personas mayores, que son diferentes en los jóvenes. También requieren recursos económicos, si no están financiados por fondos públicos o por el empleador. **En este contexto, tener un trabajo atípico (de baja calidad, precario) dificulta el acceso a la formación.**

Las **disparidades regionales** y las **divisiones entre zonas rurales y urbanas** siguen afectando negativamente al éxito de los alumnos de las zonas rurales y económicamente desfavorecidas. Sin embargo, estas disparidades son mayores cuando en dichas zonas se concentran alumnos de origen inmigrante o de otro tipo (por ejemplo, población gitana u otras minorías lingüísticas). En algunos países, la **racionalización de las infraestructuras escolares** está planteando serias barreras de acceso a la educación, especialmente en **las zonas rurales**. También está dando lugar a interrupciones en los ciclos escolares, a la escasez de plazas escolares disponibles en las zonas urbanas e incluso a cambios en el funcionamiento de las escuelas, lo que afecta a las condiciones de trabajo de los profesores y a las condiciones de aprendizaje de los alumnos.

**La digitalización y la descarbonización** están teniendo un impacto enorme y muy arriesgado en la mano de obra europea<sup>15</sup>. Por ello, la CES ha venido exigiendo **estrategias eficaces de mejora y recualificación que apoyen a los trabajadores de todas las edades en esta transición.**

La CES también está profundamente preocupada por el hecho de que la crisis de la COVID-19, y sus consecuencias económicas, contribuirán al desempleo de larga duración de muchas personas cuyas capacidades quedarán obsoletas durante el periodo de búsqueda de empleo. Por lo tanto, los trabajadores y los desempleados necesitan urgentemente apoyo no sólo para acceder a formaciones de perfeccionamiento y recualificación, sino también para validar sus habilidades y competencias.

Los obstáculos a la formación de los trabajadores de todas las edades residen sobre todo en las discrepancias en el acceso a la formación por parte de las diferentes regiones geográficas y tamaños de las empresas, pero también de las diferentes situaciones contractuales de los trabajadores. Los empleadores apoyan más la formación de los trabajadores con estudios y contrato a tiempo completo y los permisos de estudios remunerados.

---

<sup>14</sup> CSEE-ETUCE, *Panorama temático de los informes de país 2020 del Semestre Europeo en el ámbito de la educación y la formación*, Bruselas, CSEE, 2020.

<sup>15</sup> Según el último informe del CEDEFOP, el 46,1% de la población adulta, aproximadamente 128 millones de adultos en los Estados miembros de la UE-27, el Reino Unido, Islandia y Noruega, necesita mejorar y recualificar sus competencias. "Estos adultos pueden presentar un bajo nivel educativo, bajas competencias digitales, bajas competencias cognitivas o tienen un nivel educativo medio-alto con riesgo de pérdida de competencias y obsolescencia. Las estimaciones dibujan un panorama alarmante e insinúan una reserva de talento y un potencial sin explotar mucho mayor que los 60 millones de adultos con bajo nivel educativo que suelen denominarse como poco cualificados"



Pregunta nº 2.

¿Cuáles son los obstáculos más importantes para el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo vital? ¿En qué etapa de la vida podría ser más importante abordar esos obstáculos?

¿Cómo debe abordarse esta cuestión, concretamente en las zonas rurales y remotas? - 2500 caracteres

Es necesario poner un nuevo énfasis en el desarrollo local, no sólo por las preocupaciones demográficas y de empleo, sino también por las necesidades de sostenibilidad.

2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva

Es necesario:

- Reconocer el impacto injusto de la Covid-19 y **ampliar el alcance de la inversión a las vulnerabilidades en el acceso a sistemas de educación y formación equitativos y de calidad**, con medidas específicas centradas en los más desfavorecidos, incluyendo la prestación de apoyo adicional para garantizar que los estudiantes tengan acceso al aprendizaje digital o a las infraestructuras de Internet.
- Eliminar las barreras de acceso a la educación que supone la racionalización de las infraestructuras escolares, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, **invirtiendo en edificios escolares sostenibles, con bajas emisiones de carbono y seguros, así como en infraestructuras digitales seguras y de calidad que protejan los derechos humanos y la privacidad.**
- Garantizar que el apoyo financiero de la UE **no sea víctima de los intereses comerciales privados con fines de lucro de las organizaciones que ofrecen nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje híbridos y/o material digital en la educación**, a través de la subcontratación, las asociaciones público-privadas, o incluso a través de la promoción de reformas por las que las empresas privadas de tecnología de la educación se introducirían en los sistemas educativos públicos en detrimento de la consecución de una educación pública de calidad para todos.
- Garantizar que todos los alumnos y educadores, la comunidad escolar y la sociedad, puedan beneficiarse del uso acelerado de la tecnología digital en la educación, asegurando que todas las cuestiones relacionadas con los **desarrollos tecnológicos, la Inteligencia Artificial, la analítica del aprendizaje, la extracción y la protección de datos, y los nuevos contenidos digitales que apoyan la educación**, al tiempo que alimentan la autonomía profesional de los profesores, se desarrollen en colaboración con los profesores y educadores.
- Destinar la financiación de la educación a la **formación digital interna del personal educativo**, tanto inicial como continua, que se adapte a las necesidades de los profesores y educadores y se alinee con la experiencia pedagógica de los estudiantes.
- **Aplicar indicadores de referencia sobre el aprendizaje de adultos, el aprendizaje para personas poco cualificadas y el aprendizaje sobre competencias digitales**, según una [Agenda Europea de Competencias mejorada](#) con especial atención a los trabajadores de edad avanzada y a los adultos, con el apoyo de una inversión efectiva (a nivel de la UE y nacional) y de estrategias nacionales de aprendizaje de adultos.
- Asignar **una inversión adecuada y a largo plazo para apoyar la recualificación y el perfeccionamiento de los trabajadores mayores**
- **Implementar el primer principio del PEDS para asegurar que los adultos mayores y los trabajadores tengan derecho y se les garantice el acceso a una formación de calidad e inclusiva para los empleados**, a fin de participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. Esto significa **garantizar la formación en competencias clave (para**

**mejorar su vida), capacidades básicas y desarrollo de capacidades profesionales** en todos los niveles de cualificación.

- Garantizar una *mayor atención a la reintegración de los adultos mayores en el mercado laboral y a la transición justa de los trabajadores mayores, garantizando la formación de los **desempleados** y de las **personas poco cualificadas** con la aplicación efectiva de las Recomendaciones del Consejo sobre [los itinerarios de mejora de las capacidades](#) y sobre [la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral](#). Las políticas nacionales integrales de apoyo a todos los grupos de adultos poco cualificados (los inmigrantes, los gitanos, los trabajadores poco cualificados, etc.) deberían dirigirse también a las personas mayores de estos grupos.*
- **Garantizar que los trabajadores de edad avanzada se beneficien de permisos educativos remunerados** (Convenio 140 de la OIT) para formarse, para acceder a una cualificación completa y para participar en los procesos de validación.
- Garantizar un **diálogo social** efectivo sobre la política europea y nacional de educación y formación profesional y de aprendizaje de adultos para apoyar a las personas mayores.
- **Apoyar a los sindicatos** para que mejoren su oferta de formación y los procesos de validación de capacidades y competencias para todos los trabajadores, con especial atención a los trabajadores de edad avanzada.
- **Garantizar la orientación y el asesoramiento gratuitos y de calidad** sobre las oportunidades de formación y empleo para los estudiantes adultos de todas las edades, y apoyar los sistemas de representación de la formación de los sindicatos con un apoyo nacional eficaz
- **Supervisar la provisión efectiva de formación por parte de los empleadores y sus contribuciones financieras** a la formación de los trabajadores, con especial atención a los trabajadores de edad avanzada apoyados por el [Acuerdo de los Interlocutores Sociales sobre la Digitalización](#), que dice que los empleadores tienen que pagar por la formación relacionada con el trabajo.

## **Aprovechar al máximo nuestra vida laboral**

### **Incorporación de más personas al mercado laboral**

La CES reconoce el riesgo de escasez de mano de obra en la UE, pero la disminución de la población en edad de trabajar no es la causa principal de este fenómeno, ni la prolongación de la vida laboral representa una solución eficaz. **Incorporar a más personas al mercado laboral y garantizar más puestos de trabajo seguros y de calidad** -y no aumentar la edad de jubilación de forma indiscriminada- permite que más personas lleven una vida digna, estén protegidas contra la pobreza, acumulen derechos a prestaciones de protección social y participen activamente en la sociedad. Esta es también la receta para una **mayor productividad**, ya que permite aprovechar la **retención de los trabajadores de más edad que han adquirido experiencia y conocimientos** en las empresas, y **aumentar la satisfacción en el trabajo**, que es crucial para mejorar los resultados. También hace que los sistemas de protección social públicos y solidarios sean más adecuados, eficaces y fiscalmente sostenibles. Todo ello, siempre que las condiciones de trabajo sean justas, que los puestos de trabajo sean seguros y de alto nivel, y que los contratos de trabajo no conduzcan a la explotación de la mano de obra.

**Las inversiones sustanciales, tanto públicas como privadas, deben centrarse en una mayor inclusión de los mercados de trabajo**, que todavía excluye a millones de personas.

**Las tasas de desempleo**, incluso antes de la pandemia, eran preocupantes. En 2019, en la UE 27 solo el 73,1% de las personas en edad de trabajar (entre 20 y 64 años) tenían un empleo, incluyendo millones de empleos precarios y empleos a tiempo parcial involuntario<sup>16</sup>. En 2019, casi la mitad de las personas desempleadas eran **parados de larga duración** (desempleados durante más de 12 meses).

**El desempleo femenino** representa una enorme oportunidad perdida. La **brecha de empleo entre hombres y mujeres** se situó en el 11,7% en 2019, con una elevada tasa de mujeres atrapadas **en empleos a tiempo parcial involuntario**<sup>17</sup>. La falta de inversiones en centros de cuidado y en medidas ambiciosas de conciliación, así como la infravaloración del trabajo de las mujeres, dificulta su participación en el mercado laboral, y el riesgo de exclusión aumenta con la edad. El mejor escenario para las mujeres es depender de los ingresos del hombre "sustentador" del hogar, donde no se suman a la categoría de mujeres mayores de 50 años que viven en riesgo de pobreza.

**Las personas con discapacidad** son sistemáticamente marginadas del mercado laboral. Además de la pérdida para la sociedad y la economía en términos de talentos, productividad y transferencia social, esta marginación condena a las personas con discapacidad a un alto riesgo de pobreza, especialmente en la vejez.

**La dramática expansión del trabajo atípico e inseguro** en las últimas décadas es el resultado directo de un modelo empresarial que traslada los riesgos del empresario al trabajador. Los trabajadores mayores de 50 años y los jóvenes son los más afectados por la precariedad y la inseguridad laboral. Las transiciones hacia los contratos indefinidos son limitadas porque la legislación liberal de los Estados miembros crea un sesgo económico negativo contra las formas estándar de empleo. Muchos trabajadores mayores (50+) corren el riesgo de quedarse fuera del mercado laboral si pierden su empleo en la última etapa de su vida laboral.

La **inseguridad de los ingresos y los bajos niveles salariales** determinan que para muchos europeos sea preferible vivir de las transferencias sociales que entrar en el mercado laboral; sin embargo, la reducción de las prestaciones de asistencia pública no hace sino generar enormes grupos de casos de pobreza laboral.

La gobernanza económica europea ha pasado por alto en repetidas ocasiones la **calidad del trabajo**, a pesar de la referencia que se hace a ella en las directrices de empleo (véase [la posición de la CES](#) y el [borrador del ICE 2021](#)). Las **medidas de activación** están mal financiadas o son demasiado selectivas, excluyendo a menudo a gran parte de los beneficiarios potenciales, en particular los jóvenes, las mujeres y (los trabajadores mayores de 50 años), por lo que son muy **ineficaces**. La inversión en **facilidades de acceso al mercado de trabajo** no está mejorando, lo que se refleja en la falta de convergencia de los [indicadores de calidad del empleo](#). La falta de evaluación de las capacidades, especialmente en lo que respecta a las capacidades digitales, deja de lado a los trabajadores de más edad (véase el párrafo anterior relativo a los retos en materia de capacidades).

De hecho, los indicadores no muestran ni la convergencia ni la mejora a nivel de la UE en lo que respecta a la calidad del trabajo, en cuanto a la **prevención y protección de la salud y la seguridad, la seguridad del empleo, la remuneración justa y decente, la transición entre los puestos de trabajo, el desarrollo de las competencias y las políticas activas de empleo**. Sin embargo, teniendo en cuenta el escenario post-COVID-19, esta situación debe arreglarse antes de que sea demasiado tarde.

---

<sup>16</sup> Eurostat: consultado el 10/03/2021

<sup>17</sup> *ibidem*

La crisis de la COVID ha empeorado sin duda la situación que ya se caracterizaba por la inseguridad laboral, el trabajo a tiempo parcial involuntario y precario, el empleo marginal, las desigualdades en las relaciones laborales y unas condiciones de trabajo cada vez peores. Ya en los tres primeros meses de las restricciones por la COVID-19, el desempleo aumentó en 900.000 personas en toda la UE, hasta alcanzar la escandalosa cifra de 14,3 millones. Eurostat calcula que 16,236 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,825 millones en la zona del euro, estaban desempleados en octubre de 2020. La experiencia demuestra que los países con mercados laborales menos inclusivos y más fragmentados sufrirán un estancamiento económico y tasas de desempleo prolongados. Los datos trimestrales de Eurostat muestran que los indicadores de empleo se mueven más lentamente en comparación con el PIB y otros indicadores de choque. Sin embargo, los aumentos marginales sobre una base trimestral (como en junio de 2021) en los datos referidos a los períodos de no trabajo involuntario entre los trabajadores no tienen precedentes y son una señal que, lamentablemente, confirma lo que la CES afirmó que sería el efecto de la crisis sobre 45 millones de trabajadores. Muchos de ellos serán trabajadores jóvenes y mayores, entre los que se encuentran mujeres. La relativa contención del desempleo se ha debido principalmente al papel desempeñado por los planes de mantenimiento del empleo. Sin embargo, a pesar de las diversas redes de seguridad, se prevé que el desempleo aumente a más del 9% y que la renta real disponible caiga un 1%, lo que afectará desproporcionadamente a las mujeres y a los hogares más pobres.

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la **transición digital**. El teletrabajo y la formación a distancia se han convertido en una realidad para millones de personas en la UE, pero revelan las limitaciones de nuestra actual preparación digital. La brecha digital ha acentuado las desigualdades ya existentes y las nuevas, ya que muchas personas no tienen el nivel requerido de competencias digitales o se encuentran en lugares de trabajo o escuelas o centros de formación con retraso en el acceso a Internet, sin ningún tipo de ordenadores, así como en las capacidades de digitalización<sup>18</sup>. Además, las cuestiones relativas a la brecha digital y al acceso desigual a la enseñanza y el aprendizaje a distancia han pasado a primer plano y deben recibir atención.

**El valor añadido de los trabajadores de más edad debe ser mejor y más valorado por los interlocutores sociales**<sup>19</sup>. El potencial de los empleados con experiencia debe aprovecharse adecuadamente (por ejemplo, mediante tutorías). Parece especialmente importante destacar los beneficios que puede obtener la empresa al contar con un equipo diverso (por ejemplo, en términos de edad), cuyos miembros tienen diferentes experiencias vitales y competencias. Un equipo único de empleados, diverso en muchos aspectos, tendrá más posibilidades de desarrollar soluciones innovadoras. También está justificado apoyar a los trabajadores de más edad en su reincorporación al trabajo (por ejemplo, tras una larga enfermedad o un accidente). **Sin embargo, la implementación de la gestión de la edad requiere que los empresarios cambien su forma de considerar a los empleados de más edad.** Es importante reconocer su potencial y sus competencias, que son valiosas desde el punto de vista de la empresa.

Sin embargo, también es crucial **emprender cambios estructurales** para proporcionar un marco adecuado y de apoyo, con el fin de permitir que los trabajadores "mayores" continúen

---

<sup>18</sup> En Bruselas, durante la pandemia, se observó que el desempleo de los jóvenes disminuía en comparación con las otras 2 regiones, lo que parecía extraño dado que en Bruselas los jóvenes tienen niveles educativos más bajos. Analizando un poco más, se encontró la explicación de que, de hecho, más jóvenes en Bruselas no estaban conectados a Internet y, en consecuencia, salían del sistema, ya no se les mencionaba como desempleados aunque no tenían trabajo. El mismo problema de la falta de acceso a internet es probablemente cierto a todas las edades, dependiendo del estatus socioeconómico.

<sup>19</sup> En cuanto a la experiencia del diálogo social, la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad son un activo importante cuyo efecto positivo puede multiplicarse mediante la provisión de un marco estructural (in)formal para la transferencia de conocimientos entre generaciones y procesos adaptados de aprendizaje permanente.

trabajando cuando, de otro modo, debido a una serie de condiciones externas e internas, es probable que abandonen.

**Una primera intervención principal se referirá a la educación, la formación a lo largo de la vida, la cualificación y la recualificación de los trabajadores: debe tener como objetivo mejorar la empleabilidad de los trabajadores tras la pandemia.** Muchos de ellos tendrán que adquirir **nuevas capacidades y pasar a nuevos puestos de trabajo** en diferentes sectores de la economía y estar preparados para la transición digital y ecológica. Un mayor número de trabajadores tendrá que actualizar sus conocimientos para mantener su empleo en un nuevo entorno laboral. Para muchos jóvenes y personas mayores será aún más difícil entrar en el mercado laboral. Hay que abordar urgentemente la falta de formación digital específicamente diseñada para las personas mayores.

**Las políticas activas del mercado laboral deben reforzarse, cuando no rediseñarse.** Los **servicios públicos de empleo** deben reforzarse para contribuir a la integración de los trabajadores de edad avanzada y otros grupos vulnerables de la sociedad en el mercado de trabajo; cuando se compruebe que estos grupos tienen una desventaja evidente en el mercado de trabajo, también podrían beneficiarse de incentivos para ser contratados o apoyar las transiciones entre empleos; deben establecerse planes de mejora y recualificación de las competencias; y los interlocutores sociales deben participar en el diseño y el seguimiento de estas políticas. Las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y remuneración aumentan con la edad a lo largo de la vida.

**Hay que poner en marcha políticas legislativas de protección del empleo y supervisarlas en todos los Estados miembros. Los enfoques de flexibilidad externa** (flexibilización de los despidos o fomento de los acuerdos de contratos temporales), especialmente en la crisis actual, sólo colocarán a grupos de trabajadores en la vulnerable situación de precariedad, pérdida de protección de los ingresos y desempleo, que en el caso de los trabajadores de más edad corre el riesgo de ser de larga duración. Sin embargo, los **planes de flexibilidad interna** (como la promoción de acuerdos de teletrabajo y de flexibilidad laboral sólidos) pueden ser una forma eficaz de proteger a estos trabajadores, así como de impulsar **la productividad** y la actividad económica. La orientación para la recolocación en caso de despido debería ofrecer una solución para que los trabajadores de más edad vuelvan a tener una buena oportunidad en el mercado laboral.

**También hay que emprender iniciativas legislativas para hacer frente al trabajo no declarado e informal**, porque deja a muchos trabajadores desprotegidos y expuestos a riesgos de salud y económicos y representa una pérdida para la sociedad. El **trabajo doméstico**, en particular, debe ser regulado y controlado, como ha de valorarse el trabajo oculto realizado mayoritariamente por mujeres y, a menudo, migrantes, incluso en su vejez.

Deben emprenderse **políticas de inversión e iniciativas legislativas** para permitir **una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Las inversiones deben dirigirse a las estructuras de atención a la infancia, según las indicaciones de los interlocutores sociales europeos, y a los centros de cuidado en general. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar** deben financiarse adecuadamente y aplicarse de forma ambiciosa, mucho más allá de las normas mínimas previstas en la Directiva que se está aplicando actualmente. Además, un enfoque justo de la **productividad** y sus ganancias implica que el trabajo realizado por las mujeres, sistemáticamente infravalorado, sea remunerado correctamente y de forma que, al tiempo que se compensen las posibles diferencias salariales, el reconocimiento de su valor social sea pleno.

**La seguridad y la salud en el trabajo y las políticas vinculadas de responsabilidad de los empresarios deben reforzarse a la luz del envejecimiento de la población.** La "Directiva marco" 89/391/CEE, relativa a las medidas de fomento de la mejora de la salud de los trabajadores, es la piedra angular del régimen de SST en la UE, ya que establece los principios de prevención que deben cumplir los empresarios. Entre ellos figura la obligación de los

empresarios de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo y adoptar medidas generales y particulares para prevenirlos. La obligación impuesta a los empresarios de analizar todos los factores de las actividades de su empresa que puedan poner en peligro la salud y la seguridad es un requisito previo para la actividad preventiva, aún más crucial en una situación de envejecimiento de la sociedad. Medidas que tengan en cuenta el género de los trabajadores, en consideración a las diferentes patologías que aquejan a hombres y mujeres en la edad adulta. La evaluación de riesgos debe incorporar la dimensión de género y allanar el camino a las medidas preventivas sensibles al género. Sin la **evaluación de riesgos** sólo queda reaccionar - generalmente demasiado tarde - ante situaciones inaceptables.

**Los ajustes razonables en el lugar de trabajo -adaptar el puesto de trabajo y las tareas laborales a la funcionalidad del trabajador- se convierten en una necesidad en una sociedad que envejece. Las condiciones de trabajo también pueden adaptarse de forma proactiva a una mano de obra que envejece<sup>[1]</sup>. Sin embargo, también es crucial **hacer que el mercado laboral sea más inclusivo para las personas con discapacidad**. El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación prevé la realización **de ajustes razonables para las personas con discapacidad**. También debe considerarse la idea de **adaptar el lugar de trabajo y las tareas laborales a los trabajadores de edad avanzada**.**

Las políticas de envejecimiento activo desarrolladas a través del diálogo social han demostrado ser positivas y proactivas desde 2012, centrándose en el empleo adaptado y en las oportunidades de mantenimiento del empleo para los trabajadores mayores<sup>20</sup>.

El **Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre el Envejecimiento Activo y el Enfoque Intergeneracional** está concebido expresamente para garantizar un entorno de trabajo sano, seguro y productivo y una organización del trabajo que permita a **los trabajadores de todas las edades** seguir trabajando hasta la edad legal de jubilación. Se trata de facilitar la transferencia de conocimientos y experiencia entre generaciones en el lugar de trabajo y tiene en cuenta las cambiantes realidades demográficas nacionales y del mercado laboral. Debe ser reconocido en toda Europa y debe informar eficazmente las políticas sobre el lugar y las condiciones de trabajo para toda la sociedad, ya que **adopta un enfoque de ciclo de vida para una vida laboral sana, segura y prolongada**.

**Los trabajadores migrantes son esenciales para las sociedades europeas, compensan el declive demográfico y revitalizan nuestros mercados laborales.** Muchos Estados miembros (por ejemplo, España) han experimentado un notable aumento de la población gracias a la migración. Sin embargo, existen importantes rasgos diferenciales en toda Europa, e incluso dentro de los Estados miembros, que tienen que ver con la velocidad de crecimiento

---

<sup>[1]</sup> Las prácticas de diálogo social muestran las experiencias positivas que prevén un tiempo de trabajo flexible que se adapte a los trabajadores y a la demanda de los mismos: trabajo a tiempo parcial, interrupciones de la carrera profesional, horarios de trabajo flexibles y horarios de trabajo flexibles que se adaptan a los empleados, horarios de trabajo a medida (buscando un mejor equilibrio entre su vida profesional y sus necesidades privadas), teletrabajo (ocasional). Estas prácticas pueden ir acompañadas de planes de transferencia de conocimientos y de inclusión de los trabajadores más jóvenes.

<sup>20</sup> A modo de ejemplo: El Convenio Colectivo belga nº 104 - planes de empleo para trabajadores de edad avanzada (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/werkgelegenheidsplannen-voor>) un convenio colectivo interprofesional, declarado de aplicación universal, que obliga a todas las empresas de más de 20 trabajadores a elaborar un plan de empleo para mantener o aumentar el número de trabajadores de 45 años o más. Este plan de empleo debe permitir la elaboración de medidas específicas para la empresa con el fin de mantener o aumentar el empleo de los trabajadores de 45 años o más. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo: la selección y la contratación de nuevos empleados; el desarrollo de las competencias y las cualificaciones de los trabajadores, incluido el acceso a la formación; el desarrollo de la carrera y la orientación profesional dentro de la empresa; las posibilidades de adquirir una función adaptada a la evolución de las posibilidades y las competencias del empleado mediante la mutación interna; las posibilidades de adaptar el tiempo y las condiciones de trabajo; la salud del empleado, la prevención y la eliminación de los obstáculos físicos y psicosociales para permanecer en el trabajo; los sistemas de reconocimiento de las competencias adquiridas.

de la migración; el tipo de migración, ya sea con el objetivo de encontrar un trabajo o por motivos residenciales; la asignación de los trabajadores migrantes por sectores, tamaño de la empresa y realidad territorial y local.

La gran mayoría de los trabajadores migrantes trabajan en sectores cruciales como la construcción, el transporte, el turismo, la agricultura, la industria alimentaria, la sanidad, el trabajo doméstico y los cuidados. Las mujeres constituyen una parte importante de la mano de obra en muchos de estos sectores y están sobrerrepresentadas en los puestos de trabajo no seguros, así como en la economía informal. Las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo se ven especialmente afectadas por la discriminación, la exclusión social y la falta de oportunidades laborales, y están continuamente expuestas a abusos, violencia y acoso.

Mejorar la integración de los trabajadores migrantes es crucial, tanto para su protección y bienestar como para la sociedad a la que se incorporan:

- Desde el punto de vista del empleo, es necesario actuar para contrarrestar tanto su inclusión en la economía irregular como la inaplicación de las normas laborales y los convenios colectivos; reducir el deterioro de la situación laboral de la población migrante, ya que esto puede perjudicar las condiciones de trabajo y la aplicación de los derechos laborales entre todos los trabajadores; luchar contra el racismo y la discriminación y la exclusión de quienes son percibidos como diferentes y responsables, directa o indirectamente, del deterioro de su propia calidad de vida;
- Desde el punto de vista de la integración, es necesario informar a los migrantes sobre sus derechos dentro de la legislación nacional, así como de los recursos sociales y administrativos a su disposición; revisar el sistema de validación de sus cualificaciones profesionales; y promover la integración en la vida sindical para la mejor protección de sus derechos. Además, hay que apoyar a los sindicatos para que los organicen y representen, con el fin de extender la aplicación real de las normas y convenios;
- Desde el punto de vista de la regulación, es necesario desarrollar una política migratoria que defina qué medidas se pueden tomar para canalizar las entradas, qué políticas de integración social se deben promover y cómo potenciar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evitar la explotación y el abuso laboral de los migrantes.

**La migración laboral no debería basarse en las personas altamente cualificadas o que tienen mucho talento, sino centrarse en un abanico más amplio de capacidades** que el mercado laboral europeo realmente necesita. **No debería discriminar a** algunas nacionalidades o países (lo que a menudo se transforma en discriminaciones en el mercado laboral) sino tener un sistema transparente y común de entrada, residencia y trabajo en la UE.

La CES considera que la UE y las políticas nacionales sobre migración regular deben responder a las carencias del mercado laboral. En este sentido, la Comisión debería analizar las ineficiencias de las pruebas del mercado laboral y los planes de migración laboral que no responden a las necesidades reales de mano de obra. Además, la UE debería, en consulta con los interlocutores sociales a los niveles pertinentes, desarrollar su marco jurídico para cubrir, en mayor medida, a los migrantes que buscan trabajo en todos los niveles de cualificación.

Teniendo en cuenta la adopción de la [Agenda Europea de Capacidades](#), la CES cree que los migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo deben recibir el mismo trato, independientemente de su nivel de capacidades y cualificaciones. Deben tener la posibilidad de validar sus capacidades y competencias y recibir aprendizajes de calidad, así como de actualizar y mejorar sus capacidades, para integrarse en el mercado laboral sobre la base de itinerarios de aprendizaje flexibles que se ajusten a sus necesidades específicas.

Pregunta nº 3

¿Qué medidas políticas innovadoras para mejorar la participación en el mercado de trabajo, en particular de los trabajadores de más edad, deberían estudiarse más detenidamente?

2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva

Es fundamental:

- **Ampliar los planes de trabajo a tiempo reducido activados como reacción a la pandemia** para cubrir todas las categorías de trabajadores y complementarlos con inversiones masivas en políticas activas del mercado laboral, para evitar el aumento del desempleo estructural, especialmente entre las mujeres, los jóvenes y los trabajadores mayores de 55 años. Es imprescindible utilizar todos los recursos disponibles en el marco del SURE y de otras fuentes de la UE.
- **Poner en marcha medidas específicas a través del MRR**, para conseguir unos **mercados laborales más inclusivos y equilibrados entre hombres y mujeres**. El Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR) debería crear sinergias con otros fondos estructurales, incluido el FSE+, que debería impulsar la inversión de las empresas en la formación de los empleados. Dichos fondos tendrían que ser supervisados a través de la recogida de datos específicos y de los indicadores políticos.
- **Impulsar la inclusividad de los mercados de trabajo**, comprometerse con las inversiones públicas y privadas para conseguir más puestos de trabajo de alta calidad y, por lo tanto, **aplicar plenamente el PEDS en todas sus partes**
- **Contrarrestar el desempleo, a menudo de larga duración**, de los jóvenes, los mayores de 50 años, las mujeres y las personas con discapacidad. Se necesitan inversiones masivas para la recualificación y el perfeccionamiento de la mano de obra, a fin de adaptarse mejor a los futuros retos y transiciones. La financiación pública para la prestación de servicios digitales para la enseñanza y el aprendizaje adaptados a los mayores de 50 años debe ser prioritaria como responsabilidad pública.
- **Desarrollar una comprensión común de las acciones e instrumentos que se incluyen en el concepto de políticas activas del mercado de trabajo (PAMT)**; supervisar el gasto público, la inversión y los avances y resultados de las medidas de activación; mejorar la recopilación de datos estadísticos sobre los trabajadores mayores de 50 años; desarrollar nuevos indicadores de referencia de la UE para la estrategia posterior a 2020 **en relación con las PAMT y las transiciones y el acceso a las capacidades y la formación**, adaptados expresamente a los trabajadores mayores, prestados como servicios públicos bien financiados con el fin de promover las recomendaciones de la zona del euro, las REP y la orientación de la inversión para los Estados miembros.
- **Evaluar el acervo nacional y de la UE y la adopción de iniciativas legislativas a la luz de las nuevas formas de trabajo y preparar el futuro del trabajo**: *garantía laboral, protección contra el despido improcedente, derecho al empleo a tiempo completo y soberanía de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo*. Incluye un análisis del efecto de las reformas promovidas a través de las Recomendaciones Específicas por País (REP) sobre los despidos individuales y colectivos y el efecto sobre otros derechos individuales y colectivos de los trabajadores, especialmente a la luz del futuro del trabajo, las transiciones justas y el fortalecimiento de la negociación colectiva. Asimismo, es fundamental emprender políticas que aporten protección y **seguridad en el empleo**, para contrarrestar la flexibilidad laboral externa y garantizar una remuneración justa y digna, la transición entre puestos de trabajo y regímenes flexibles internos.
- **Apoyar la plena aplicación del Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre el Envejecimiento Activo y el Enfoque**



**Intergeneracional**, concebido expresamente para permitir a los trabajadores llevar una vida laboral saludable hasta la edad de jubilación, y reforzar la negociación colectiva para hacerla efectiva

- **Revisar la protección y la prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo y la igualdad de trato** en relación con el envejecimiento
- **Invertir en la evaluación y el desarrollo de las capacidades** de todos los trabajadores y en unas PAMT y unos servicios públicos de empleo más eficaces. Los interlocutores sociales deben participar en el diseño y el seguimiento de estas políticas.
- **Contrarrestar el trabajo no declarado y desprotegido**, comprometerse a invertir en instalaciones de cuidado y aplicar medidas ambiciosas y eficaces de conciliación de la vida laboral y familiar
- **Desarrollar una estrategia integrada para la migración laboral**, que incluya la **Agenda Europea de Capacidades**. La CES aboga por unas vías de migración laboral más regulares y decentes, en los distintos niveles de cualificación y sectores. La CES defiende una **Europa abierta**, con oportunidades para que los migrantes y sus familias entren y trabajen en la UE. La UE debe obligar a las legislaciones nacionales a respetar los derechos mínimos, las normas de trabajo decente y el principio de igualdad de trato en favor de todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, estatus migratorio o de residencia.

## **Productividad, innovación y oportunidades empresariales - Empleo y productividad desde una perspectiva territorial**

**La inversión en investigación y desarrollo puede sin duda ayudar a una sociedad que envejece a hacer frente a los retos que se le presentan.** La productividad es una cuestión clave, ya que la UE podría sufrir una escasez de mano de obra causada por la disminución o el envejecimiento de la población y la reducción de la oferta de trabajo.

Desgraciadamente, estas tendencias de inversión han experimentado un descenso progresivo en los últimos años, y la intervención de empresas privadas e inversores ha puesto en peligro la capitalización colectiva de los resultados. La disminución de la inversión privada y pública, las medidas restrictivas, el aumento del desempleo (que implicará el desperdicio de capacidades, o las prácticas onerosas de recontractación), el deterioro de los activos, hacen que la productividad del trabajo sea un verdadero desafío.

**Una mayor productividad implica aumentar por igual todos los factores productivos que contribuyen a elevarla:** hay que invertir en tecnologías, en el sector público, en instalaciones del mercado laboral, en capacidades y en la reconstrucción de la cadena de suministro, a través del MRR y de los fondos estructurales.

La **productividad, el capital humano y los beneficios** están tan estrechamente relacionados que **sólo una asignación equilibrada de recursos entre estos tres factores** puede garantizar el progreso a nivel económico, social y territorial.

**El debate sobre la productividad debe desarrollarse como una estrategia centrada en el trabajador.** La creación de puestos de trabajo de calidad y la garantía de una convergencia al alza de las condiciones de trabajo, la educación, la formación y la alta cualificación, al tiempo que se abordan los viejos y nuevos retos económicos, serán la clave para aumentar la productividad.

Además, la creación de puestos de trabajo de calidad contribuye a reforzar el valor de las PYME y a **apoyar un entorno propicio para invertir en ellas.** Las inversiones en ecología y digitalización pueden, a su vez, generar productividad: es un enfoque en el que todos ganan.

Es necesario activar un **triángulo virtuoso entre las inversiones, la productividad y la calidad de las condiciones de trabajo**, basado en:

- **la revalorización de la mano de obra**, sobre todo a la hora de capacitarse, de utilizar la experiencia, de dominar los conocimientos técnicos; y, en consecuencia, de estar motivada, de mantenerse, estar permanentemente recualificada y actualizada frente a las transiciones económicas;
- La **negociación colectiva** es crucial para restablecer un equilibrio entre la productividad, los beneficios y la mano de obra, para que el sistema económico funcione a un ritmo elevado y en beneficio de todos, con lógicas de redistribución justas. Además, la negociación colectiva también puede ayudar a abordar la infravaloración sistemática del **trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres en el sector de los cuidados**;
- **un debate sobre una gestión diferente del tiempo de trabajo**, que aumente la soberanía del tiempo por parte de los trabajadores, y que posiblemente implique la reducción del tiempo de trabajo manteniendo los mismos niveles de remuneración, si se cumplen determinadas condiciones.

Estas consideraciones pueden fundamentar el apoyo al desarrollo de la llamada "**economía plateada**"<sup>[2]</sup>. La inversión en capital humano es especialmente importante para una economía plateada próspera, dado que el sector es muy intensivo en mano de obra.

Debe quedar claro que la variedad de servicios que se prestan en el marco de la "**economía plateada**" **son servicios públicos**, como la asistencia sanitaria, la atención a la tercera edad y la de larga duración, que **no son meras oportunidades de negocio**. Representan el fundamento de una sociedad basada en el derecho para todas las edades. Por ello, el aumento de la productividad debe ir acompañado de una inversión pública masiva en servicios e infraestructuras de atención pública. Además, invertir en la economía plateada no significa limitarse a confiar en las tecnologías para aumentar el potencial de la asistencia sanitaria, ni recortar en personal de cuidado público y social<sup>21</sup>. También es urgente en la economía plateada la revalorización de los puestos de trabajo, incluyendo las condiciones laborales, la formación, la formalización del trabajo doméstico y la garantía de las trayectorias profesionales y salariales.

Deben crearse oportunidades de empleo de alta calidad para los desarrolladores de tecnología, así como para el personal sanitario y los cuidadores altamente cualificados, al tiempo que se consigue el avance necesario para responder a una sociedad que envejece.

Asimismo, la regularización y la formalización de las trayectorias profesionales del elevado índice de **trabajadores domésticos y de atención a las personas mayores no declarados** es especialmente importante para permitir que un mayor número de trabajadores, principalmente mujeres y migrantes, formen parte de una estrategia de desarrollo colectivo.

Este enfoque de la productividad centrado en el trabajador, aplicado a la economía plateada, puede representar también una oportunidad para las regiones menos desarrolladas, especialmente las que experimentan tanto los retos de la despoblación como del envejecimiento.

**Hay que invertir para** impulsar el potencial social y económico de estas zonas, dotándolas de instalaciones digitales e infraestructuras civiles. Los requisitos medioambientales imponen que

---

[2] "Silver economy" o economía plateada hace referencia a la actividad económica específicamente orientada a atender las necesidades y las motivaciones de las personas mayores y de sus familias.[Nota de Traducción]

<sup>21</sup> Vea la acción de nuestros trabajadores de los servicios sociales y de salud de la República Checa (CMKOS) para llamar la atención sobre esto. <https://www.darujme.cz/projekt/1204431?locale=en>

dichas inversiones se realicen **respetando plenamente la transición verde**, y por tanto **sin deteriorar los territorios locales**, al tiempo que se mejora su atractivo para las inversiones y el capital humano. Esto también haría que las zonas rurales y marginales fueran **más atractivas para los trabajadores**, las nuevas inversiones y los residentes.

*Pregunta nº. 4*

*¿Se necesitan más políticas y acciones a nivel de la UE que apoyen el espíritu empresarial de las personas mayores? ¿Qué tipo de apoyo se necesita a nivel de la UE y cómo podemos aprovechar los ejemplos de innovación social que han tenido éxito en cuanto a la tutoría entre empresarios jóvenes y mayores?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

*Pregunta nº. 5*

*¿Cómo pueden las políticas de la UE ayudar a las regiones menos desarrolladas y a las zonas rurales a gestionar el envejecimiento y la despoblación? ¿Cómo pueden los territorios de la UE afectados por el doble reto de la despoblación y el envejecimiento aprovechar mejor la economía plateada?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Es fundamental mejorar los servicios públicos que apoyan el desarrollo local y regional (acceso a la banda ancha, pero también a la sanidad, etc.). Esto requiere una planificación y coordinación públicas, para garantizar la presencia de proveedores de servicios en todo el territorio.*
- *Las personas mayores no sólo necesitan "cuidados", sino también transporte público, acceso a la cultura...*
- ***Se trata de activar un triángulo virtuoso entre inversiones, productividad y calidad de las condiciones de trabajo**, basado en:*
- *La **revalorización de la mano de obra**, especialmente cuando está cualificada, tiene experiencia y domina los conocimientos técnicos, para estar motivada, mantenerse, ser recualificada permanentemente y estar al día frente a las transiciones económicas*
- *La negociación **colectiva** es crucial para restablecer el equilibrio entre la productividad, los beneficios y la mano de obra, para que el sistema económico funcione a un ritmo mayor y en beneficio de todos, con una redistribución justa. Además, la negociación colectiva también puede ayudar a abordar la infravaloración sistemática del trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres en el sector de los cuidados.*
- ***Un debate abierto sobre una gestión diferente del tiempo de trabajo**, que aumente la soberanía del tiempo por parte de los trabajadores, y que posiblemente implique la reducción del tiempo de trabajo manteniendo los mismos niveles de remuneración, si se cumplen ciertas condiciones.*
- *Un enfoque de la productividad centrado en el trabajador puede representar una oportunidad para las regiones menos desarrolladas, especialmente las que experimentan problemas de despoblación y envejecimiento.*
- *Hay que invertir para impulsar el potencial social y económico de estas zonas, proporcionando instalaciones digitales e infraestructuras civiles. Hay que invertir en tecnologías, en el sector público, en instalaciones del mercado laboral, en*

*capacidades y en la reconstrucción de la cadena de suministro, también a través del MRR y de los fondos estructurales.*

- *Los requisitos medioambientales imponen que estas inversiones se realicen respetando plenamente la transición verde, sin deteriorar los territorios locales, al tiempo que se mejora su atractivo para las inversiones y los residentes.*
- *El diseño de una estrategia de inversión en torno a una mayor productividad para la economía plateada podría representar una oportunidad de desarrollo para que las zonas rurales y marginadas se vuelvan más atractivas para los trabajadores, las empresas y los residentes, lo que implica principalmente la inversión en infraestructuras materiales e inmateriales de calidad, la creación de empleos de calidad, las oportunidades de educación efectiva, la formación y la alta cualificación.*

## **Nuevas oportunidades y retos en la jubilación**

El enfoque propuesto por el Libro Verde sobre los retos de la vejez y la jubilación no encaja de forma coherente en las visiones integradas adoptadas en los capítulos anteriores.

### **Mantener la actividad**

Definitivamente, es un resultado positivo del aumento del bienestar que el modelo social y económico europeo pueda garantizar que las personas mayores puedan realizar actividades de voluntariado, movilidad e intercambios intergeneracionales. Se trata, sin duda, de prácticas que existen y deben ser apoyadas, y fomentadas, en el marco del diálogo civil y de una participación amplia y activa en la sociedad.

El aprendizaje intergeneracional, tanto formal como informal, merece ser apoyado y fomentado. La acción de las organizaciones dedicadas a estas prácticas puede potenciarse a nivel local de diversas maneras. Las distintas generaciones no pueden sino beneficiarse mutuamente de proyectos e iniciativas comunes, especialmente en una sociedad cada vez más individualizada en la que tanto los jóvenes como los mayores sufren el aislamiento, la soledad, la exclusión y el consiguiente impacto en la salud física y mental.

#### *Pregunta nº. 6*

*¿Cómo podrían apoyarse mejor el voluntariado de las personas mayores y el aprendizaje intergeneracional, incluso a través de las fronteras, para fomentar el intercambio de conocimientos y el compromiso cívico? ¿Qué papel podría desempeñar una plataforma digital u otras iniciativas a nivel de la UE y a quién deberían dirigirse dichas iniciativas? ¿Cómo podría combinarse el voluntariado de los jóvenes con el de las personas mayores y hacia ellas en iniciativas intergeneracionales?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Definitivamente, es un resultado positivo del aumento del bienestar que el modelo social y económico europeo pueda garantizar que las personas mayores puedan realizar actividades de voluntariado, movilidad e intercambios intergeneracionales. Se trata ciertamente de prácticas que existen y que deben ser apoyadas, y fomentadas, en el marco del diálogo civil y de una participación amplia y activa en la sociedad.*
- *Hay que apoyar y fomentar el aprendizaje intergeneracional tanto formal como informal. La acción de las organizaciones dedicadas a estas prácticas puede potenciarse a nivel local de diversas maneras. Las distintas generaciones no pueden sino beneficiarse mutuamente de proyectos e iniciativas comunes, especialmente en una sociedad cada vez más individualizada en la que tanto los jóvenes como los mayores sufren el aislamiento, la soledad, la exclusión y el consiguiente impacto en la*

### *salud física y mental*

- *Hay que evitar que las prácticas de voluntariado, especialmente las organizadas por plataformas, se conviertan en una forma de empleo encubierto. En ningún caso las actividades de voluntariado deben sustituir a un trabajo que merezca ser remunerado por el tiempo y el compromiso que conlleva.*

## **Pobreza en la tercera edad**

El Libro Verde subraya con razón que la situación de muchas personas en la vejez y después de la jubilación es muy preocupante debido a la caída de los ingresos. Entre las personas mayores, las más necesitadas son las que padecen discapacidades y enfermedades mentales y físicas, así como las mujeres, como consecuencia del efecto magnificado en la brecha de las pensiones de las diferencias salariales y laborales entre hombres y mujeres.

La razón principal de la pobreza en la vejez reside en la falta de acceso a una seguridad social universal, efectiva y adecuada, el escaso acceso a los servicios públicos esenciales, como la sanidad y los cuidados de larga duración, y los niveles muy bajos de asistencia social. Hay que garantizar la igualdad entre los ciudadanos y entre los territorios para garantizar una elección de vida autónoma a las personas mayores.

La pobreza en la vejez tiene sus raíces en las carreras precarias e interrumpidas, la falta de inclusión en el mercado laboral y en la capacitación y formación, los bajos salarios y los trabajos atípicos y a tiempo parcial involuntarios. Es el caso, sobre todo, de las mujeres, cuyos trabajos suelen estar infravalorados y mal pagados aunque sean esenciales para la sociedad (asistencia - cuidados). Estas situaciones dificultan el acceso a los regímenes de seguridad social, así como su eficacia y adecuación, tal y como experimentan los trabajadores atípicos y autónomos en toda Europa.

Si bien deben garantizarse unos niveles mínimos de ingresos y prestaciones sociales decentes para todos, los datos sobre la pobreza en la vejez muestran cómo los retos sociales señalados sistemáticamente por los sindicatos aún deben ser abordados, y esto es aún más cierto en un escenario post-COVID. Desde 2016, la tasa de gasto público en protección social aumentó proporcionalmente, en términos reales, menos de lo que lo hizo el PIB en la mayoría de los Estados miembros.

Las personas mayores siguen siendo extremadamente vulnerables, debido a la persistente insuficiencia de los ingresos por pensiones, que sólo proporcionan una protección relativa contra el riesgo de pobreza. Más preocupante aún es la situación de las mujeres mayores, ya que una de cada cinco mujeres mayores de 65 años está en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE. La brecha de género en las pensiones en la UE es del 35,7%. Hay que promover la adecuación de las pensiones para que las personas mayores puedan vivir con dignidad. Hay que afrontar el reto demográfico invirtiendo en más puestos de trabajo y de calidad.

El acceso a la asistencia sanitaria fue un reto para millones de personas durante el pico de la pandemia. La drástica reducción del gasto público en sanidad y cuidados de larga duración resultó escandalosa y anacrónica. Los pagos directos para la sanidad representaban el 20% del gasto sanitario actual en la UE.

La protección de las personas mayores frente a la pobreza y la exclusión social debe empezar por empleos seguros y de calidad, una remuneración justa y el pleno acceso a la seguridad social.

Debe continuar con la provisión de prestaciones de asistencia social y redes de seguridad públicas y adecuadas, mientras que el gasto público en prestaciones sociales en términos

absolutos está en constante disminución en todos los Estados miembros, a pesar de lo que podría parecer por las tasas del PIB. En particular, debe garantizarse una ayuda a los ingresos adecuada y efectiva que permita llevar una vida digna y una participación efectiva en la sociedad a todas las edades (Principio 14 del PEDS).

Hay que invertir en viviendas sociales y servicios públicos esenciales para aumentar la accesibilidad y asequibilidad para todos.

*Pregunta nº.7.*

*¿Qué servicios y entorno propicio habría que establecer o mejorar para garantizar la autonomía, la independencia y los derechos de las personas mayores y permitir su participación en la sociedad?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Es crucial proporcionar a las personas de todas las edades la oportunidad de tener carreras seguras y estables, una transición fácil entre los puestos de trabajo a través de la formación y la capacitación, para realizar trabajos de alta calidad y disfrutar de una remuneración justa; y acumular beneficios de seguridad social que deben ser universales, eficaces y accesibles en todas las situaciones.*
- *Todas las personas, a cualquier edad, deben poder disfrutar del derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas y efectivas, que permitan llevar una vida digna con plena participación en la sociedad.*
- *Los servicios públicos esenciales, como la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración, la asistencia social, la ayuda en caso de discapacidad y enfermedad, deben estar garantizados para todos, y deben ser de alta calidad, accesibles y asequibles.*
- *Las redes de seguridad en caso de falta de acceso a los sistemas de seguridad social deben estar garantizadas para las personas de todas las edades, pero especialmente para los más mayores, de manera que les permita vivir una vida digna y participar en la vida social.*

*8. ¿Cómo puede la UE apoyar a las personas mayores vulnerables que no están en condiciones de proteger sus propios intereses financieros y personales, en particular en situaciones transfronterizas?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

...

## **Sistemas de pensiones adecuados, justos y sostenibles**

El Libro Verde implica que la edad de jubilación debe aumentarse a 68, 70 o 72 años en los Estados miembros para mantener la tasa de dependencia de la tercera edad.

Los argumentos propuestos en el Libro Verde con respecto a los sistemas de pensiones son tendenciosos y se basan en datos parciales y tendenciosos, y no tienen en cuenta la importancia de la vida laboral a la hora de acumular pensiones adecuadas que también sean sostenibles en términos de finanzas públicas.

El supuesto se basa en la idea de que la prolongación de la vida laboral se hace automáticamente en función de la esperanza de vida como principal solución para hacer frente a la presión fiscal sobre el sistema de pensiones.

El Libro Verde interpreta erróneamente y confunde la tasa de dependencia de la tercera edad (población en edad de trabajar de 20 a 64 años/población de jubilados de 65 años o más) con la

"tasa de apoyo" a las pensiones económicamente relevante (cotizantes/pensionistas). Como se documenta en el Informe sobre el Envejecimiento 2021 de la Comisión, hay una enorme diferencia entre estos dos datos. La supuesta repercusión de la prolongación de la vida laboral hasta los 70 años se basa en una interpretación fundamentalmente errónea de las cifras demográficas, al equiparar a los que están en edad de trabajar con el número de cotizantes y a los que superan la edad de trabajar con el número de pensionistas, sea cual sea el límite de edad.

La realidad es muy diferente: en 2019, en la UE 27 solo el 73,1% de las personas en edad de trabajar (20-64) tenían un empleo, incluyendo muchos millones de empleos precarios y empleos marginales a tiempo parcial. Por otro lado, el 28% de todos los pensionistas tenían menos de 65 años (cifra de 2016/Informe sobre el envejecimiento 2018). La referencia a datos puramente demográficos y, por lo tanto, ignorando por completo las realidades de la dependencia económica, no solo deja de lado la parte anterior del Libro Verde que aborda las realidades del mercado laboral, sino que también queda muy por detrás de los análisis de documentos anteriores de la Comisión <sup>22</sup>.

**Este enfoque tampoco tiene en cuenta la posibilidad de una mejor integración laboral de todas las edades en empleos de calidad**, cuando se trata de debatir la futura evolución de las tasas de dependencia (económica) y la supuesta necesidad de aumentar (aún más) la edad legal de jubilación. Además, contrasta fuertemente con lo que se dice en otras partes del Libro Verde - véase el capítulo "Incorporación de más personas a la vida laboral"<sup>23</sup>. El Libro Verde no considera la posibilidad de abordar la sostenibilidad fiscal de las pensiones mediante la solución de las condiciones de trabajo precarias y los empleos atípicos. En el caso de estas formas de empleo, los riesgos sociales y los costes sociales se trasladan al individuo, y luego a las finanzas públicas. Valdría la pena retomar el análisis del coste que supone para la sociedad y las finanzas públicas la realización de trabajos atípicos o el autoempleo forzoso y cuestionar si puede aceptarse a la luz de la misión social de la Unión Europea y sus efectos sobre las finanzas y las generaciones futuras. Quizás la carga de las generaciones futuras no sería tan alta si no estuvieran condenadas a empleos de baja calidad, a la inestabilidad y a la falta de acceso a la protección social.

---

<sup>22</sup> Informe demográfico 2008: "[Hay] un margen considerable para aumentar el empleo en la mayoría de los Estados miembros y, por consiguiente, una oportunidad para lograr un equilibrio mucho más favorable entre la población empleada y las personas mayores jubiladas. ... El aumento de los niveles de empleo... es sin duda la estrategia más eficaz con la que los países pueden prepararse para el envejecimiento de la población" (p. 143/144).

Libro Blanco sobre las pensiones 2012: "El reto del envejecimiento suele ilustrarse con la duplicación de la tasa de dependencia de la tercera edad (población mayor de 65 años por población de 15 a 64 años) ... Sin embargo, el verdadero problema es la tasa de dependencia económica, definida como los desempleados y pensionistas en porcentaje de los empleados. ... Muchos países tienen un margen considerable para mejorar la futura adecuación y sostenibilidad de sus sistemas de pensiones aumentando las tasas de empleo, y esto no sólo en los grupos de mayor edad, sino también para los grupos con menores tasas de empleo, como las mujeres, los migrantes y los jóvenes. Alcanzar el objetivo de empleo de la UE o ponerse a la altura de los países con mejores resultados podría casi neutralizar los efectos del envejecimiento de la población sobre el peso de las pensiones en el PIB"(p 7/8).

<sup>23</sup> En cuanto a la sostenibilidad y la edad de jubilación, además, la "hoja informativa" anexa es aún más clara (y decepcionante) que la redacción correspondiente del Libro Verde. En la página 4, refiriéndose al aumento previsto de la "tasa de dependencia de la tercera edad" puramente demográfica (que ignora por completo la situación económica de las personas), se afirma "Esto requiere una acción inmediata, si queremos garantizar la equidad intergeneracional, y un buen nivel de vida para todos nuestros ciudadanos, jóvenes y mayores". Un gráfico ilustra que elevando la edad de jubilación hasta los 70 años se podría detener el aumento de esta proporción hasta 2040. Por lo tanto, no se trata de una estrategia de mejora de la integración laboral (en empleos de calidad, con carreras seguras y salarios justos) del tremendo número de personas que actualmente sólo están integradas de forma marginal (en formas precarias) o que no están integradas en el mercado laboral en todas las edades. En cambio, no permitir que todos los que tienen entre 65 y 70 años sigan entrando en la jubilación se presenta como la respuesta clave al reto del envejecimiento.

En relación con el cambio demográfico previsto y las pensiones, los datos proporcionan argumentos válidos contra el aumento automático de la edad de jubilación en función de la esperanza de vida:

- las bien documentadas y conocidas disparidades en la esperanza de vida en función del sexo y de las regiones de la UE, así como los demás factores socioeconómicos que influyen en ella, por ejemplo el nivel de estudios;
- el tipo de trabajos realizados y el impacto de los trabajos penosos en la salud, la capacidad de trabajo y la esperanza de vida de las personas;
- la duración de la vida laboral en algunos sectores y regiones y la edad de entrada en el mercado laboral;
- los escasos índices de reinserción laboral de los mayores de 55 años.

En este sentido, debería considerarse la posibilidad de complementar los sistemas nacionales de pensiones basados en la edad de jubilación con mecanismos justos y equitativos que permitan a los trabajadores jubilarse con buena salud y, por tanto, que tengan debidamente en cuenta todas estas circunstancias críticas.

En general, el aumento de la edad de jubilación es problemático por varias razones. Una de ellas es que hacen más difícil que los desempleados, incluidos los jóvenes, encuentren trabajo.

Otra es que los trabajadores que realizan tareas penosas, no están físicamente capacitados para permanecer en sus puestos de trabajo hasta los 70 años, a menudo muy lejos. Es frecuente que estos trabajadores no puedan jubilarse dignamente, sino que tienen que recurrir a las prestaciones sociales hasta que tengan derecho a las pensiones estatales. Los trabajadores que realizan trabajos penosos deben tener la posibilidad de jubilarse antes de la edad oficial de jubilación sin perder los plenos derechos de pensión. Hay que reconocer que la naturaleza del trabajo influye en la esperanza de vida de los trabajadores. Es una cuestión de justicia e igualdad.

Por último, pero no por ello menos importante, existe un enfoque anacrónico al retomar las hipótesis del Informe sobre el Envejecimiento 2021, según el cual el nivel de gasto público en pensiones, para ser sostenible en las próximas décadas -hasta 2070-, debe seguir siendo el mismo que en 2016 a pesar del envejecimiento previsto de la población.

Este escenario de base para la sostenibilidad de las pensiones públicas no tiene en cuenta ningún posible cambio en términos de inclusión en el mercado laboral de más personas, ningún progreso en la continuidad y seguridad del empleo, el mantenimiento del empleo y las condiciones de empleo y remuneración durante la vida laboral de los europeos. Ningún progreso real en la productividad que repercuta en la vida de los trabajadores y en la acumulación de las prestaciones de jubilación. No hay una verdadera "mejora de nuestra vida laboral".

Esta posición es inaceptable. Hay que aprovechar el potencial de superar la brecha entre la dependencia demográfica y la económica para garantizar unas condiciones de trabajo y de vida dignas a las mujeres, a los jóvenes, a los mayores y a los trabajadores migrantes que están fuera del mercado laboral; para garantizar la seguridad de los que tienen trabajos precarios, subempleos y personas inactivas desanimadas por la falta de oportunidades.

El enorme potencial de más y mejor empleo para un mayor número de personas, siempre que puedan permanecer en el trabajo de forma activa y segura, debe aprovecharse por el bien de la sociedad; de lo contrario, cabe preguntarse por qué el Libro Verde aborda cuestiones como el envejecimiento activo, la inclusión en el mercado laboral y la productividad.



**Pregunta nº 9**

*¿Cómo puede la UE apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para garantizar una mayor equidad en los sistemas de protección social entre las generaciones, el género, la edad y los grupos de ingresos, garantizando que sigan siendo fiscalmente sólidos?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Para ser justos, hay que tener en cuenta que la esperanza de vida es mucho menor que la media de la UE para muchas personas en situaciones socioeconómicas desfavorecidas; trabajadores penosos; personas que tienen un nivel de educación bajo.*
- *La solidaridad y la responsabilidad intergeneracional no deben separarse de otras formas de solidaridad, es decir, entre ricos y pobres. Las políticas sociales (re)distributivas a través de las cotizaciones sociales, los sistemas de protección social solidarios -financiados por una fiscalidad justa y progresiva- son necesarias, no sólo para la sostenibilidad de nuestros sistemas sociales, sino también para responder al cambio climático.*
- *También es una cuestión de justicia garantizar a todos (jóvenes, mujeres, personas mayores, migrantes, trabajadores discapacitados) la posibilidad de vivir una vida digna y con la seguridad de unas pensiones adecuadas para el futuro. La brecha entre la dependencia demográfica y la económica debe llenarse invirtiendo en la inclusión del mercado laboral, contrarrestando los trabajos flexibles y atípicos que no garantizan la seguridad social, mejorando la empleabilidad a través de la educación y la capacitación; invirtiendo en empleos seguros y de calidad remunerados de forma justa para el mayor número de personas posible.*
- *La equidad intergeneracional puede garantizarse proporcionando a los jóvenes empleos de calidad y condiciones laborales y de remuneración justas, capaces de asegurarles pensiones efectivas y adecuadas, como fue el caso de las generaciones pasadas. **La solidaridad intergeneracional significa combatir simultáneamente todos los posibles obstáculos que impiden a los más jóvenes entrar en el mercado laboral y a los trabajadores de más edad seguir trabajando.***
- *La sostenibilidad fiscal de estos sistemas de pensiones justos debería financiarse además con políticas de redistribución, como la fiscalidad progresiva de la riqueza y los beneficios elevados, y utilizando los resultados del aumento de la productividad, por ejemplo, vinculados a la transición digital.*
- *El sistema fiscal debe adaptarse para gravar progresiva y adecuadamente a las empresas digitales y multinacionales allí donde desarrollen su actividad.*
- *Hay que asegurar redes de seguridad y pensiones mínimas garantizadas que sean adecuadas a todos los trabajadores y personas necesitadas.*

**Pregunta nº. 10.**

*¿Cómo se pueden reducir y abordar los riesgos de la pobreza en la vejez?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

*Véase la pregunta nº 7*

**Pregunta nº. 11.**

*¿Cómo podemos garantizar unas pensiones adecuadas para aquellas personas (principalmente mujeres) que pasan grandes periodos de su vida laboral en trabajos no*

remunerados (a menudo de prestación de cuidados)?

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Los sistemas públicos de pensiones deben ser solidarios y estar financiados de forma adecuada y coherente con las necesidades demográficas y de renta de la población europea. Asumir que los pensionistas deben estar luchando y arriesgándose a la pobreza y la exclusión social por meras razones fiscales no es una opción.*
- *La brecha de las pensiones de las mujeres debe abordarse estableciendo todas las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que les permitan acceder a un empleo seguro y a tiempo completo. La brecha de género en materia de pensiones debe abordarse mediante la lucha contra la brecha salarial de género y la **infravaloración sistemática del trabajo realizado por las mujeres**. Deben abordarse los estereotipos de género en el acceso al empleo y la progresión profesional. Hay que formalizar los cuidados domésticos e informales, y financiar los servicios de cuidados profesionales, que deben ser accesibles, asequibles y de alta calidad*
- *La UE debe seguir centrándose en la igualdad general y en el reparto de las responsabilidades salariales y familiares entre hombres y mujeres, con el apoyo de acuerdos sobre el tiempo de trabajo, los permisos específicos y los servicios de cuidado de niños y ancianos*
- *Es fundamental emprender acciones contra el trabajo no declarado y no protegido; y reducir las formas de trabajo atípico que no prevén la seguridad social y que hacen recaer sobre los individuos la responsabilidad de los riesgos futuros, como el mantenimiento de los ingresos en la vejez.*

Las pensiones complementarias pueden desempeñar un papel de complemento de los ingresos de las pensiones públicas/cuasi-públicas y colectivas, cubriendo la diferencia entre el último salario y la pensión recibida. Sin embargo, no pueden sustituir a estos sistemas.

La petición de un ahorro adicional para la jubilación exige recordar que, según las cifras de Eurostat, el 28% de la población europea mayor de 16 años ni siquiera tiene capacidad financiera para permitirse una semana de vacaciones anuales fuera de casa. Exigir, en este contexto, un ahorro adicional (privado) para la jubilación, como por ejemplo a través de los Planes de Pensiones Paneuropeos (PPPE), como respuesta clave a las deficiencias existentes en materia de cobertura y adecuación de las pensiones no parece coherente. La forma más inclusiva de promover las pensiones complementarias es a través del segundo pilar y de la negociación colectiva. Las pensiones del tercer pilar sólo son asequibles para quienes tienen capacidad de ahorro.

*Pregunta nº. 12*

*¿Qué papel podrían desempeñar las pensiones complementarias para garantizar unos ingresos de jubilación adecuados? ¿Cómo podrían extenderse a toda la UE y cuál sería el papel de la UE en este proceso?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Las pensiones complementarias pueden desempeñar un papel de complemento de los principales ingresos adecuados que deben garantizar los sistemas públicos, universales y solidarios*
- *Las pensiones del primer pilar deberían garantizar un nivel de vida decente para todos. Las pensiones complementarias podrían contribuir a mejorar el nivel de vida de los pensionistas, pero su vida no debería depender de esos ingresos, sobre todo en un entorno de pensiones de contribuciones definidas (CD), en el que los trabajadores*

*asumen todos los riesgos y no hay un reparto de riesgos colectivo como en las pensiones del primer pilar.*

- *No sólo es difícil para muchos europeos tener un salario decente y unos ingresos que permitan llevar una vida digna, sino que los planes de pensiones privados dificultan la eficacia y la rentabilidad de los planes solidarios que son más seguros y menos costosos para los trabajadores*
- *No hay razones suficientes para apoyar las pensiones privadas individuales, según las conclusiones del [GRUPO DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL sobre pensiones](#). En todo caso, si hay algún desarrollo en materia de pensiones complementarias debe ser a través de la negociación colectiva y del segundo pilar. Sólo así se puede promover el acceso a esos sistemas para todos los individuos, y no sólo para los que tienen capacidad de ahorro.*

### **Satisfacer las necesidades sanitarias y de cuidados de larga duración de una población que envejece**

La jubilación y la vejez deberían marcar el comienzo de una nueva etapa de la vida que se disfrute en paz y tranquilidad, no en decadencia y soledad, como afirma claramente la [FERPA](#), la Federación Europea de Personas Mayores y Jubiladas, en su [Carta de los derechos de las personas jubiladas y mayores en Europa](#). Este enfoque basado en los derechos debe tenerse en cuenta a la hora de repensar el futuro de una sociedad que envejece: las personas mayores son ante todo personas, no meros factores económicos en los que invertir o ahorrar. Hay que impulsar un desarrollo cultural que adopte el concepto de **envejecer con dignidad**, centrándose en el bienestar y el cuidado físico y mental de las personas mayores, y evitando situaciones de explotación, violencia, acoso, maltrato y menoscabo de su dignidad como seres humanos.

La mala salud y los malos tratos son la realidad de muchas mujeres mayores, lo que se ignora ampliamente en los documentos oficiales. A pesar de la mayor concienciación sobre los abusos, la discriminación y la violencia, los datos sobre la violencia contra las mujeres mayores de 49 años, por ejemplo, son muy limitados.

El Libro Verde propone una interesante panorámica de las crecientes necesidades de los cuidados de larga duración y del potencial de la economía plateada. Como ya se ha mencionado, debe quedar claro que la variedad de servicios que se prestan en el marco de la "economía plateada" incluye servicios públicos como la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y la atención a las personas mayores, que no son meras oportunidades de negocio, sino que representan la base de una sociedad basada en los derechos para todas las edades.

Sólo la inversión pública puede garantizar el cumplimiento de la misión pública de proporcionar una atención accesible, de alta calidad y asequible a las personas mayores. Aunque las organizaciones privadas, principalmente sin ánimo de lucro y de economía social, han demostrado ser eficientes proveedores de servicios de asistencia social, la sanidad y la asistencia no son ámbitos en los que se pueda hacer negocio con altos márgenes de beneficio, sin que ello vaya en detrimento de la calidad de la asistencia y de las condiciones agobiantes del personal. Lamentablemente, la pandemia ha demostrado recientemente que todo esto es cierto.

Hasta la fecha, las políticas económicas y sociales se han centrado excesivamente en la disciplina fiscal en lugar de en la inversión pública en sanidad y asistencia, y esta crisis ha demostrado claramente que esto iba en detrimento de la población en general. Esta disciplina fiscal centrada en la austeridad, los recortes y las privatizaciones hizo que el envejecimiento se viera como un coste para el presupuesto del país y, por tanto, la financiación del sector sanitario se redujo. La CES lleva muchos años denunciando la debilidad de los sistemas sanitarios en Europa.

La Gobernanza Económica Europea ha subrayado en repetidas ocasiones que, dado el rápido envejecimiento de la población, los costes de las necesidades sanitarias de las personas mayores pronto serán insostenibles para los presupuestos públicos. De hecho, en la última década la asistencia sanitaria se vinculó principalmente al coste de mantener a una población envejecida y, por tanto, a una amenaza para la sostenibilidad fiscal.

Este enfoque obligó a los gobiernos a ahorrar y recortar el gasto público en sanidad, a pesar del aumento de las necesidades asistenciales. Se impuso un enfoque orientado al mercado en servicios que se supone que son públicos porque son vitales para la población. Esto hizo que, antes de la pandemia, uno de cada tres ciudadanos ya renunciara a los tratamientos debido a los costes excesivos.

La crisis de la covid19 expone cómo este enfoque miope fue perjudicial no sólo (aunque de forma sobresaliente) para las personas mayores, sino también para amplios grupos de población y, potencialmente, para todos en la UE, independientemente de su edad.

La CES y la FSESP han denunciado en repetidas ocasiones la drástica reducción del gasto público en sanidad y cuidados de larga duración como algo escandaloso y anacrónico. En lugar de invertir en el sector, sobre todo cuando el envejecimiento de la población aumenta y también sus necesidades, se ha hecho lo contrario. Los datos muestran claramente que mientras la gente envejece, el gasto de los gobiernos en sanidad disminuye. Hay una brecha cada vez mayor entre las necesidades de la población y la respuesta del Estado.

La reducción de la inversión en asistencia sanitaria, cuando se supone que la población más la necesita, descuida el más básico de los derechos humanos, que es el de "envejecer con dignidad". El Pilar Europeo de Derechos Sociales adopta un enfoque diferente. La asistencia sanitaria no se considera un "coste", sino una necesidad y una oportunidad de crecimiento de la sociedad bajo varios aspectos.

La situación de los ancianos (especialmente los que necesitan cuidados de larga duración) era grave antes de la crisis de la COVID-19, ahora es dramática. En muchos países, la falta de suministros médicos y de hospitales públicos ha llevado a la situación de que los cuidadores tengan que seleccionar a los pacientes que reciben atención. En otros, se ha negado la atención hospitalaria intensiva a los mayores de 80 años con otras afecciones además del COVID-19, lo que les ha supuesto una sentencia de muerte.

El implacable planteamiento de austeridad ha golpeado duramente al personal sanitario (más del 70% de los cuales son mujeres). Además, dicho enfoque ha tenido el consiguiente impacto en la calidad y la cobertura de los servicios esenciales prestados a los pacientes.

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento ha impuesto el recorte de costes únicamente sobre la base de las proyecciones futuras de las estadísticas de envejecimiento. Sin embargo, las consecuencias son claramente cuantificables y las están pagando las personas que ya estaban en la precrisis: el descenso constante del porcentaje del PIB y en términos reales de la asistencia sanitaria en toda la UE; el aumento del gasto directo sobre las personas para acceder a la asistencia sanitaria; y el descenso del número de camas de hospital por habitante. La capacidad de Europa para responder a la emergencia de la COVID-19 está gravemente amenazada. La falta de preparación de los sistemas de asistencia implica una grave escasez de personal, incapaz de hacer frente a la afluencia de pacientes.

Las decisiones pasadas inducidas por la gobernanza económica de la UE promovieron la privatización, la "racionalización" y la "rentabilidad". Esto solía implicar una agregación de

estructuras, un desplazamiento de recursos ya asignados, la des-hospitalización de la asistencia y una falta total de inversión pública en personal y servicios que sería necesaria<sup>24</sup>.

Es urgente que el gasto público progrese en proporción a las necesidades humanas más básicas y al derecho a unas condiciones de vida dignas. La CES apoya la sanidad y la asistencia públicas financiadas colectivamente, incluidos los servicios de cuidado de larga duración. El envejecimiento de la población debe llevar a los gobiernos a gastar más, y no menos, en la protección de las personas mayores, ya que las normas actuales del Pacto de Estabilidad y Crecimiento piden que se promueva y se controle la inversión en asistencia sanitaria preventiva, crucial en una sociedad que envejece.

**Pregunta nº. 13**

*¿Cómo puede la UE apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para conciliar una cobertura sanitaria y de cuidados de larga duración adecuada y asequible con la sostenibilidad fiscal y financiera?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Siguiendo la lógica del "coste del envejecimiento" se privó a todo un grupo de personas de su futuro. Una perspectiva más prospectiva para garantizar una asistencia sanitaria de calidad requiere un mayor gasto cuando la población envejece, para proteger mejor a las personas mayores y no al revés.*
- *Es urgente que el gasto público progrese en proporción a las necesidades y derechos humanos más básicos para una vida digna en todas las edades y condiciones de trabajo. Así pues, las intervenciones a corto y largo plazo a nivel de la UE deben permitir el cambio de las normas de gobernanza y el margen de maniobra, atendiendo primero a las necesidades de las personas, también por el bien de la economía, del medio ambiente y del modelo social europeo.*
- *La CES aboga, pues, por un enfoque europeo integrado de la salud pública, con una clara competencia de la UE para apoyar a los gobiernos nacionales a fin de que colaboren más estrechamente para hacer frente a los retos y encontrar soluciones eficaces, y, por lo tanto, para apoyar los servicios públicos de calidad, aumentar las inversiones, duplicar el presupuesto de la UE, y también emitir deuda de la UE, con el fin de garantizar el enfoque multidimensional basado en derechos del ODS 3 y los principios 16 y 18 del PEDS.*
- *Es necesario un sistema fiscal más equilibrado en el que las empresas multinacionales y digitales tributen en el país donde desarrollan sus actividades. Hay que reequilibrar la proporción de los impuestos que pagan las empresas y los ciudadanos. Las empresas deberían contribuir más para lograr esos objetivos.*

*Es necesaria una gobernanza económica y social que invierta e impulse la protección y el cuidado de la salud pública e individual en todos los EM:*

- *en políticas preventivas multidimensionales, que abarcan la educación, la asistencia sanitaria y la seguridad y salud en el trabajo, en un enfoque de ciclo vital;*
- *en los sectores cruciales de la sanidad y los cuidados de larga duración, que pueden representar una oportunidad para crear más puestos de trabajo de alta calidad y aportar un rendimiento general a la sociedad;*
- *en personal más cualificado y capacitado, ya que en la actualidad ya son incapaces de*

<sup>24</sup> El gasto público de la UE se mantuvo estable o disminuyó en un -0,1% del PIB en 2015 y 2017 (Eurostat). Las inversiones públicas en infraestructuras (que pueden incluir infraestructuras para el sistema sanitario o la asistencia de larga duración) disminuyeron. En 2008, el dinero personal que los ciudadanos necesitaban para cubrir el gasto sanitario oscilaba entre el 12% y el 28% del gasto total en bienes y servicios sanitarios. En 2018, esta horquilla oscilaba entre el 10 y el 45%.

*satisfacer las demandas anteriores a la crisis,*

- *en la planificación de una estrategia de cualificación eficiente y en una perspectiva de futuro basada en las necesidades asistenciales actuales y futuras;*
- *en el tratamiento y la lucha contra las desigualdades socioeconómicas que afectan al acceso a la asistencia sanitaria;*
- *en el refuerzo de la coordinación entre la asistencia sanitaria y los servicios sociales; en el desarrollo de estructuras sociosanitarias capaces de prevenir y atender las situaciones de dependencia;*
- *en investigación y desarrollo con financiación pública, para aumentar la preparación.*

**Pregunta nº. 14**

*¿Cómo podría la UE apoyar a los Estados miembros a la hora de abordar los retos comunes de los cuidados de larga duración? ¿Qué objetivos y medidas deben perseguirse a través de un marco político de la UE que aborde retos como la accesibilidad, la calidad, la asequibilidad o las condiciones de trabajo? ¿Qué consideraciones hay que tener en cuenta para las zonas con baja densidad de población?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

- *Es fundamental reconocer y formalizar la situación de los cuidadores informales, con el fin de aumentar sus capacidades y su cualificación, y proteger y garantizar sus derechos*
- *La UE debe centrarse en la mejora de los servicios formales de asistencia social.*
- *Las tareas asistenciales suelen ser realizadas por mujeres: el 70% del personal sanitario y de cuidados de larga duración está compuesto por mujeres. La infravaloración del trabajo realizado por las mujeres en el sector de los cuidados debe abordarse urgentemente. Los sistemas de evaluación de puestos de trabajo intersectoriales, basados en criterios objetivos, deberían permitir a los sindicatos, a través de la negociación colectiva, abordar la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. De acuerdo con las [demandas de la CES de una Directiva sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres](#), el valor del trabajo realizado en sectores feminizados, como el de los cuidados, debe evaluarse y compararse en función de criterios que incluyan, entre otros, los siguientes: a) competencia, incluida la educación, la formación, la experiencia, los conocimientos, las capacidades interpersonales, la resolución de problemas y las capacidades organizativas; b) esfuerzo, incluido el esfuerzo físico, mental y psicosocial; c) responsabilidad, incluida la rendición de cuentas, la responsabilidad sobre las personas, los bienes y el equipo, la información o los recursos financieros; d) condiciones de trabajo, incluida la naturaleza de las tareas, el entorno organizativo y el entorno físico, psicológico o emocional.*
- *La tecnología y la digitalización deben apoyar al personal y aumentar su productividad*
- *Las tecnologías no deben tener como objetivo sustituir al personal y sus funciones, especialmente en la relación con los pacientes*
- *La inversión pública en cuidados de larga duración debe ser coherente con las necesidades de la población*

**Pregunta nº. 15**

*¿Cómo pueden las personas mayores aprovechar los beneficios de la digitalización de los servicios de movilidad y salud? ¿Cómo se puede mejorar la accesibilidad, la disponibilidad, la asequibilidad y la seguridad de las opciones de transporte público para las personas mayores,*

*especialmente en las zonas rurales y remotas?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

*Sin duda hay que promover el acceso a buenos servicios sanitarios a nivel local. Si es necesario, hay que proporcionar instalaciones sanitarias móviles para las zonas más remotas. En este sentido, la digitalización es un buen paso adelante, pero no hay que engañarse: las personas mayores no necesariamente pueden reservar citas o buscar atención médica en línea. En cualquier caso, debe proporcionarse asistencia física accesible para satisfacer las necesidades de este grupo de personas y ayudarles a acceder a la atención médica que no puede ni debe ser sustituida por instalaciones digitales y técnicas.*

*Se pueden hacer esfuerzos para ayudar a las personas mayores a adquirir la mayoría de las funciones básicas en términos de accesibilidad digital...*

## **Mejorar el bienestar mediante la solidaridad intergeneracional**

Los jóvenes europeos se ven gravemente afectados por la pandemia. Uno de cada seis jóvenes perdió su empleo debido a las consecuencias económicas de la COVID-19. En septiembre de 2020, la tasa de desempleo juvenil de la UE era del 17,1%. El desempleo juvenil se ha disparado en varios países, como España (40,5%), Italia (29,7%), Bulgaria (18,3%) y Francia (19,6%).

La crisis de la COVID-19 ha agravado la situación de los jóvenes que no tienen empleo, educación o formación (NINI). Su número, especialmente en países como Italia, Grecia, Bulgaria y Rumanía, va en aumento. Esto incluye las personas más vulnerables, con un alto riesgo de marginación, pobreza y desvinculación permanente del empleo.

La [recuperación de los jóvenes](#) después de la COVID-19 requiere empleos de calidad.

Las últimas estadísticas y tendencias demográficas han mostrado una situación difícil en relación con el envejecimiento de la sociedad y de la mano de obra a nivel europeo. A este respecto, los sindicatos, junto con los demás interlocutores sociales, tienen que centrarse en fomentar la solidaridad intergeneracional en el lugar de trabajo y también en la sociedad. Se necesitan diferentes medidas con el fin de [reforzar la solidaridad intergeneracional en el mercadolaboral](#), especialmente con la actual alta tasa de desempleo entre los jóvenes:

- Los trabajadores de todas las edades deben beneficiarse de un entorno laboral seguro y saludable, un lugar de trabajo inclusivo y no discriminatorio que les permita desarrollarse y estar al día con las nuevas tecnologías;
- La creación de políticas que promuevan programas de tutoría, garantizando una distribución justa de las tareas según sus capacidades/habilidades/conocimientos, debería estar en la agenda de las partes interesadas para disminuir la tasa de desempleo entre los jóvenes.

El Comité de Juventud de la CES y la FERPA están comprometidos con una Europa mejor basada en la solidaridad y la igualdad, la justicia social y la cohesión, la paz y la democracia, promoviendo también un enfoque intergeneracional a todos los niveles. Pedimos que se aplique a tiempo el acuerdo firmado por estas dos organizaciones en 2016 "Una Europa más justa para todas las generaciones".

En 2013, la CES y sus organizaciones afiliadas, junto con su Comité de Juventud y la FERPA, se comprometieron plenamente (véase la Declaración de la CES [<http://www.etuc.org/a/9433>]) a garantizar un nuevo impulso y un compromiso real para desarrollar políticas de envejecimiento activo y de solidaridad intergeneracional. En efecto, la originalidad de la acción de la CES y de las organizaciones afiliadas fue la oportunidad de abordar los problemas a los que se enfrentan los jóvenes y las personas mayores en el mercado laboral, así como su calidad de vida.

Las medidas que se adopten deben cumplir con los objetivos de **solidaridad intergeneracional**, lo que significa **combatir simultáneamente todos los posibles obstáculos que impidan a los más jóvenes entrar en el mercado laboral y a los trabajadores de más edad seguir trabajando**.

*Pregunta nº. 16.*

*¿Somos suficientemente conscientes de las causas y el impacto de la soledad en la elaboración de nuestras políticas? ¿Qué medidas podrían adoptarse para ayudar a prevenir la soledad y el aislamiento social de las personas mayores? ¿Qué apoyo puede prestar la UE?*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

*Pregunta nº. 17*

*¿Qué papel pueden desempeñar la vida y la vivienda multigeneracional en la planificación urbana y rural para afrontar los retos del envejecimiento de la población? ¿Cómo podría aprovecharse mejor?*

*La planificación pública es muy importante. La vida y la vivienda (y los parques, etc.) multigeneracionales – y multi-ingresos – son importantes, no sólo en términos del envejecimiento de la población, sino también por el bienestar, la cohesión, el impacto medioambiental y la calidad de vida.*

*2500 caracteres como máximo, incluidos los espacios - el formulario en línea sólo incluirá el texto en cursiva*

Traducido por Internacional CEC UGT