

Hacia estrategias más integradoras para prolongar la vida laboral

PATHS2INCLUDE



Trabajadores mayores: Un porcentaje cada vez mayor de la fuerza laboral

La tasa de empleo de los trabajadores mayores (entre 55 y 64 años) en la UE pasó del 43,7% en 2010 al 65,2% en 2024.

Esta tendencia al alza refleja cambios tanto estructurales como políticos: mayor esperanza de vida, reformas previsionales que retrasan la edad legal de jubilación, eliminación gradual de las prejubilaciones y acceso más restringido a las prestaciones por discapacidad.

¿Por qué necesitamos estrategias más integradoras?

No todos se benefician por igual: Los trabajadores mayores en situación de vulnerabilidad (escasa cualificación, trabajos precarios o físicamente exigentes, mala salud, tareas de cuidados) suelen abandonar el empleo antes de tiempo y a menudo de forma involuntaria.

Acceso limitado a las oportunidades: Este colectivo presenta mayor dificultad para acceder a programas de formación o modalidades de flexibilidad laboral y mayor probabilidad de caer en el desempleo de larga duración o a la exclusión laboral.

Principales resultados de la investigación

Nivel individual

Las circunstancias individuales que determinan las oportunidades de prolongar la vida laboral son diversas:

- **Las limitaciones relacionadas con la salud** aumentan el riesgo de exclusión y de salida involuntaria del mercado laboral.
- **Las mujeres con responsabilidades de cuidados** tienen un 50% más de probabilidades que los hombres de planificar una salida anticipada, sobre todo cuando la prestación formal de servicios asistenciales es limitada.
- Las personas que se encuentran en los **quintiles de ingresos más altos** tienen un riesgo de exclusión significativamente menor.
- **La interseccionalidad es importante:** El género, la salud y las responsabilidades de cuidados aumentan la vulnerabilidad a la salida del mercado laboral. Los recursos económicos determinan en gran medida si estos retos provocan una salida involuntaria del mercado laboral.

Contexto de las organizaciones

Además de las circunstancias individuales, el contexto de las organizaciones determina la inclusión de los trabajadores mayores:

- **Mucho esfuerzo y poca recompensa:** Los trabajadores que sufren este desequilibrio presentan una probabilidad cuatro veces superior de manifestar el deseo de jubilación anticipada.
- **Las competencias digitales y el teletrabajo son importantes:** Si bien durante la pandemia de COVID-19 el teletrabajo redujo en cierta medida el riesgo de exclusión, las tendencias pospandemia muestran que el teletrabajo aumenta actualmente la probabilidad de exclusión, lo que refleja la creciente demanda de competencias digitales y la dificultad de adaptación que afrontan los trabajadores mayores.
- **El colectivo de trabajadores mayores se mantiene como una reserva de talento infrautilizada:** los estereotipos relacionados con el rendimiento, las descripciones de puestos de trabajo sesgadas por la edad y las herramientas de selección suelen excluir a los candidatos mayores en las primeras fases de la contratación.

Contexto nacional

El contexto nacional determina la salida del mercado laboral. Las circunstancias individuales apenas justifican una pequeña parte de las intenciones de jubilación anticipada, mientras que el contexto de cada país determina en mayor medida la variación de esta tendencia:

- Las **vías de salida** del mercado laboral difieren según los países: En los países del norte y oeste de Europa se observan patrones más diversificados que combinan pensiones públicas, profesionales y privadas. Por el contrario, los países del sur y el este de Europa dependen principalmente de las pensiones públicas.
- **La integración de los trabajadores mayores varía de un país a otro:** En Rumanía y Polonia, la retención depende de las expectativas de productividad y la escasez de mano de obra, a menudo sin formación adicional. Noruega trata la diversidad de edad como recurso respaldado por prácticas intergeneracionales institucionalizadas. En Alemania, la retención está motivada principalmente por la idea de preservar los conocimientos especializados.

Recomendaciones políticas

Pilar 1 – Eliminar los obstáculos estructurales para la prolongación de la vida laboral

- Adoptar una estrategia integral que vaya más allá del retraso de la edad legal de jubilación.
- Desarrollar vías de salida sostenibles y flexibles.
- Adaptar los objetivos europeos a los contextos nacionales.

Pilar 2 – Facilitar la contratación inclusiva

- Acortar distancias entre la legislación y la práctica.
- Promover una contratación inclusiva en materia de edad mediante prácticas justas y sistemas de incentivos.

Pilar 3 – Crear entornos de trabajo integradores

- Reforzar el apoyo a los cuidadores informales y profesionales.
- Normalizar las opciones de trabajo flexible.
- Mejorar el diseño del lugar de trabajo y la calidad del empleo para los trabajadores mayores.
- Promover políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género en el lugar de trabajo.

Pilar 4 – Aprendizaje permanente

- Invertir en el aprendizaje permanente y la formación digital de los trabajadores mayores.
- Apoyar el conocimiento intergeneracional y retener la experiencia.

PATHS2INCLUDE es un proyecto de investigación de 3 años financiado por Horizon Europa que investiga los aspectos multidimensionales de la discriminación, las políticas que podrían reducir las desigualdades y fomentar la inclusión social en los mercados laborales europeos y los factores de riesgo de vulnerabilidad que pueden surgir en el futuro del trabajo. La investigación examina tres procesos clave del mercado laboral: la contratación, la trayectoria profesional y el abandono prematuro de la vida laboral, con especial atención a cómo interactúan factores como el género, la etnia, la edad, la salud, la discapacidad y las responsabilidades de cuidados en la participación laboral.



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. Tanto la Unión Europea como la autoridad otorgante declinan toda responsabilidad al respecto.