



# ACUERDO MARCO AUTÓNOMO DE LOS AGENTES SOCIALES EUROPEOS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y UN ENFOQUE INTERGENERACIONAL

8 de marzo de 2017



# 1. INTRODUCCIÓN

---

En respuesta a los desafíos derivados del cambio demográfico, los agentes sociales europeos, BusinessEurope, UEAPME, CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) acordaron en el contexto de su Programa de Trabajo 2015-2017 negociar un acuerdo marco autónomo sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional.

Los interlocutores sociales europeos señalan que es necesario implementar medidas, según sea necesario a nivel nacional, sectorial y/o empresarial, para facilitar que los trabajadores mayores participen activamente y puedan permanecer en el mercado laboral hasta la edad legal de jubilación, y al mismo tiempo asegurarse de que esas medidas se toman con el fin de facilitar las transiciones intergeneracionales en un contexto de alto desempleo juvenil.

Tales medidas deben ir dirigidas a mejorar significativamente la capacidad de los trabajadores de todas las edades para permanecer en el mercado laboral con salud y activos hasta la edad legal de jubilación, así como a fortalecer una cultura de responsabilidad, compromiso, respeto y dignidad en todos los lugares de trabajo, donde se valore a todos los trabajadores como importantes con independencia de su edad.

Este acuerdo marco constituye la contribución de los interlocutores sociales a las políticas de la UE (incluida la legislación antidiscriminación) y las acciones que ya han sido desarrolladas para apoyar el envejecimiento activo y el enfoque intergeneracional. Por tanto, este acuerdo persigue construir sobre las medidas y los enfoques existentes que se aplican en diferentes contextos en toda Europa, y aumentarlos. El acuerdo presenta herramientas y medidas a tener en cuenta por los interlocutores sociales y/o los responsables de recursos humanos en el contexto de las realidades nacionales tanto demográficas como del mercado laboral, y de acuerdo con prácticas y procedimientos nacionales específicos en la gestión y el trabajo.

El acuerdo marco se basa en el principio de que garantizar el envejecimiento activo y el enfoque intergeneracional requiere un compromiso compartido por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes.

Los interlocutores sociales son conscientes del hecho de que abordar con éxito los desafíos derivados del cambio demográfico no depende exclusivamente de su actuación. La UE, las distintas autoridades públicas nacionales y otros actores tienen responsabilidades en términos de garantizar que exista un marco que fomente y promueva el envejecimiento activo y el enfoque intergeneracional.

## 2. OBJETIVOS

---

Con este acuerdo autónomo, los interlocutores sociales europeos establecen un marco general orientado a la acción, cuyos objetivos son:

- Aumentar la concienciación y la comprensión de los empresarios, los trabajadores y sus representantes al respecto de los desafíos y oportunidades que se derivan del cambio demográfico;
- Proporcionar a los empleadores, a los trabajadores y a sus representantes en todos los niveles, enfoques prácticos y/o medidas para promover y gestionar el envejecimiento activo de manera eficaz;
- Asegurar y mantener un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo;
- Fomentar enfoques innovadores de ciclo vital con empleos productivos y de calidad que permitan a las personas permanecer en el trabajo hasta la edad legal de jubilación;
- Facilitar los intercambios, la cooperación mutua e impulsar acciones concretas para la transferencia de conocimientos y experiencias entre generaciones en los lugares de trabajo.

## 3. DESCRIPCIÓN

---

**El envejecimiento activo** consiste en optimizar las oportunidades para que los trabajadores de todas las edades trabajen en condiciones de buena calidad, productividad y salud hasta la edad legal de jubilación, con base en el compromiso mutuo y la motivación entre empresarios y trabajadores.

**El enfoque intergeneracional** alude al aprovechamiento de las fortalezas y la situación objetiva de todas las generaciones, a la mejora del entendimiento mutuo y a apoyar la cooperación y la solidaridad entre las generaciones en el trabajo.

## 4. HERRAMIENTAS, MEDIDAS Y ACCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES

---

### A) Evaluaciones estratégicas de la demografía de las plantillas

Los interlocutores sociales reconocen el valor añadido de las evaluaciones estratégicas de la demografía de las plantillas, realizadas y actualizadas periódicamente en los niveles apropiados, de acuerdo con las prácticas y procedimientos nacionales.

Estas evaluaciones, llevadas a cabo por los agentes sociales y/o por los equipos de gestión deberían aprovechar las actividades ya existentes, evitando así algunos condicionantes innecesarios asociados a este tipo de informes. Las evaluaciones podrían ayudar al desarrollo de más ajustadas y adaptadas a las necesidades de los trabajadores y las empresas, en particular a las PYME.

Estas evaluaciones estratégicas podrían incluir, entre otras, lo siguiente:

- La pirámide demográfica actual y una proyección de la misma, que incluya aspectos de género;
- Habilidades, cualidades y experiencia;
- Condiciones de trabajo;
- Consideraciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, en particular en el caso de ocupaciones penosas;
- Desarrollos vinculados con la digitalización y la innovación.

Estas evaluaciones estratégicas ayudarían a proporcionar una base para que los empresarios, los trabajadores y/o sus representantes, de acuerdo con las prácticas y procedimientos nacionales, evaluaran los riesgos y oportunidades y tomaran las medidas necesarias para adaptarse a los cambios demográficos, tal y como se establece en los siguientes apartados del presente acuerdo. No obstante, muchas de las acciones previstas en este acuerdo pueden llevarse a cabo sin realizar dichas evaluaciones.

Los interlocutores sociales también tienen la función de difundir información entre sus miembros sobre herramientas efectivas, incluidas las que se basen en la práctica que otros países europeos llevan a cabo, y transmitir los conocimientos técnicos necesarios sobre cómo utilizarlas.

### B) Salud y seguridad en el trabajo

Los agentes sociales, en los niveles adecuados, persiguen promover y facilitar una actuación en los lugares de trabajo basada en información adecuada, por ejemplo identificando las tareas que sean especialmente exigentes física y/o mentalmente. Esto debe hacerse para anticiparse, prevenir y evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, de conformidad con la directiva marco de la UE sobre segu-

ridad y salud en el trabajo (89/391/CEE). Esto debería indicar hasta qué punto hay que hacer posibles ajustes en el entorno laboral para prevenir o reducir aquellas exigencias físicas o mentales a los trabajadores que hayan sido identificadas, de modo que estos puedan estar en condiciones seguras y saludables hasta la edad legal de jubilación.

Las herramientas y medidas dirigidas a apoyar la salud y la seguridad en el trabajo podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- Ajustes en los procesos y en los lugares de trabajo;
- Redistribución/asignación de tareas a los trabajadores;
- Estrategias de prevención y evaluación de riesgos eficaces, teniendo en cuenta las obligaciones legislativas existentes, lo que incluye la formación de todos los trabajadores sobre normas de seguridad y salud en el trabajo;
- Promoción de la salud voluntaria, por ejemplo mediante acciones de sensibilización;
- Aumento del conocimiento de los equipos de gestión en los niveles apropiados para abordar los desafíos y las posibles soluciones en este campo;
- Medidas de seguridad y salud que tengan en cuenta la salud física y psicológica de los trabajadores.
- Revisión de las medidas de seguridad y salud por parte de los equipos de gestión y de los representantes de seguridad y salud, según los requisitos legislativos existentes.

### C) Gestión de habilidades y competencias

El enfoque debería consistir en apoyar el desarrollo de habilidades y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, fomentando así la empleabilidad de los trabajadores y maximizando el capital humano de las empresas en términos de competencias y conocimiento técnico.

Los interlocutores sociales tienen la función de facilitar un acceso justo de los trabajadores, independientemente de su edad, a una oferta suficientemente amplia de formación, de acuerdo con las prácticas y procedimientos nacionales. Se debe animar a todos los trabajadores a participar en esta formación.

Las herramientas y medidas para apoyar la gestión de habilidades y competencias podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- Sensibilización de los equipos de gestión y de los representantes de los trabajadores al respecto de las habilidades que se necesitan con perspectiva de edad;
- Formación para trabajadores de todas las edades, encaminada a mantener y desarrollar el conocimiento y la competencia necesarias a lo largo de sus carreras profesionales para poder permanecer en el trabajo hasta la edad legal de jubilación;
- Facilitar y apoyar el desarrollo de la carrera individual y la movilidad;
- Motivar y aumentar la participación en la formación para garantizar la actualización en el caso de habilidades digitales específicas;

- Incorporar la gestión de la edad en el desarrollo más amplio de habilidades;
- Identificar las competencias formales e informales que los trabajadores han adquirido a lo largo de su vida laboral.

## D) Organización del trabajo para unas vidas laborales productivas y saludables

Los interlocutores sociales en los niveles apropiados tratan de apoyar y alentar a las empresas a adaptar la organización del trabajo de acuerdo con las necesidades de empresas y trabajadores. El propósito es fomentar unas vidas laborales productivas y saludables desde una perspectiva de curso vital.

Los interlocutores sociales y/o los equipos de gestión deberían facilitar, promover y fomentar la implementación de una organización del trabajo adaptable a lo largo del curso de vida. Esto tendría que hacerse de forma colectiva y/o individual, de acuerdo con las prácticas de diálogo social existentes en el lugar de trabajo.

Los encargados de la gestión en las empresas tienen un papel a la hora de identificar posibles mejoras en términos de asignación de tareas, y de mantener y mejorar la salud y la seguridad y salud en el trabajo, así como la productividad de los trabajadores que gestionan.

Las herramientas y medidas al respecto de la organización del trabajo para unas vidas laborales productivas y saludables podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- Fomentar la capacidad de trabajadores jóvenes y mayores para anticiparse y adaptarse de la mejor manera a los cambios en la organización del trabajo, y así maximizar el potencial de los recursos humanos;
- Condiciones de trabajo, incluido el tiempo de trabajo;
- Adaptar la asignación de tareas a los trabajadores;
- Proporcionar a los gestores los medios necesarios en temas relacionados con la edad;
- Combatir los estereotipos relacionados con la edad, por ejemplo, estableciendo equipos con mezcla de edades;
- Medidas de transición de los trabajadores mayores hacia el final de su vida laboral;
- Búsqueda de nuevo personal.

## E) Enfoque intergeneracional

Con este enfoque los interlocutores sociales, en los niveles adecuados, pretenden conseguir un entorno de trabajo que permita a los trabajadores de todas las generaciones y edades trabajar conjuntamente para mejorar la cooperación y la solidaridad intergeneracional. Un medio para ello es la transferencia mutua de conocimiento y experiencia entre diferentes grupos etarios de trabajadores.

Todos los trabajadores deben ser valorados de acuerdo con sus habilidades, capacidades y conocimientos, independientemente de la edad, evitando los estereotipos y superando barreras entre grupos de edad, donde existan.

Las herramientas y medidas para lograr la solidaridad intergeneracional podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- Distribución de tareas de acuerdo con las capacidades, habilidades y conocimientos;
- Programas de orientación/mentorización/formación para dar la bienvenida e introducir a los trabajadores más jóvenes en su entorno de trabajo, y que incluyan itinerarios que les permitan desarrollar su potencial;
- Programas de transferencia de conocimientos/habilidades, tanto de los trabajadores mayores hacia los más jóvenes como viceversa, que incluyan cuestiones relacionadas con habilidades digitales y tecnología, habilidades transversales, y habilidades de relación con el cliente, según proceda;
- La creación de bancos de conocimiento para captar los saberes técnicos específicos y la inteligencia profesional desarrollados en la empresa y transmitírselos a los trabajadores recién llegados.
- Sensibilización sobre la importancia de ser positivos en relación con la edad y promoción de la diversidad etaria, por ejemplo considerando diferentes posibilidades con respecto al equilibrio de las distintas edades en los equipos;
- Colaboración con instituciones educativas o con servicios públicos de empleo para facilitar las transiciones hacia y dentro del mercado laboral.



## 5. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

Este acuerdo marco es una iniciativa autónoma y un resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales europeos como parte de su 5º programa de trabajo plurianual para 2015-2017 sobre "Colaboración para el crecimiento inclusivo y el empleo".

En el contexto del artículo 155 del Tratado, este acuerdo marco europeo autónomo compromete los miembros de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES (y al comité de enlace EUROCADRES/CEC) a promover e implementar herramientas y medidas, según sea necesario a nivel nacional, sectorial y/o empresarial, de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas de gestión y trabajo en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las entidades firmantes también invitan a sus organizaciones afiliadas en países candidatos a implementar este acuerdo.

La implementación de este acuerdo se llevará a cabo dentro de los tres años posteriores a la fecha de su firma.

Las organizaciones afiliadas informarán sobre la implementación de este acuerdo al Comité de Diálogo Social. Durante los primeros tres años posteriores a la fecha de la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social preparará y adoptará una tabla anual resumiendo la evolución de dicha implementación. El Comité de Diálogo Social preparará un informe completo sobre las acciones de implementación llevadas a cabo que será aprobado por los interlocutores sociales europeos en el transcurso del cuarto año. En caso de que no haya informes y/o implementación después de cuatro años y tras una evaluación, si cuentan con el apoyo del Comité de Diálogo Social, los interlocutores sociales europeos participarán en acciones conjuntas con los agentes sociales nacionales de los países afectados con el fin de identificar la mejor manera de avanzar en la implementación de este acuerdo marco dentro del contexto nacional.

Las partes firmantes evaluarán y revisarán el acuerdo en cualquier momento después de los cinco años posteriores a la fecha de su firma, si así lo solicita alguno de ellos.

En caso de preguntas sobre el contenido de este acuerdo, las organizaciones afiliadas pueden referirse conjunta o separadamente a las partes firmantes, que responderán en grupo o por separado.

Al implementar este acuerdo, los miembros de las partes firmantes desean evitar cargas innecesarias para las PYME.

La implementación de este acuerdo no constituye un motivo válido para reducir el nivel general de protección otorgado a los trabajadores en el campo de este acuerdo.

Este acuerdo no restringe el derecho de los interlocutores sociales a alcanzar, en el nivel apropiado, incluido el nivel europeo, acuerdos que adapten y/o complementen este acuerdo de un modo que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales interesados.

## Por ETUC-CES

Luca Visentini  
Secretario General

Peter Scherrer  
Secretario General  
Adjunto

---

## Por BusinessEurope

Emma Marcegaglia  
Presidenta

---

## Por CEEP

Valeria Ronzitti  
Secretaria General

---

## Por UEAPME

Ulrike Rabmer-Koller  
Presidenta



**BUSINESSEUROPE**



Confederation of European Business  
BusinessEurope  
Avenue de Cortenbergh 168  
B-1000 Brussels  
BELGIUM  
Tel +32 (0)2 237 65 11  
E-mail [main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



European Centre of Employers and Entreprises  
providing Public Services  
CEEP  
Rue des Deux Eglises 26, boîte 5  
B-1000 Brussels  
BELGIUM  
Tel +32 (0)2 219 27 98  
E-mail [ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)



European Association of Crafts, Small and Medium-  
Sized Enterprises  
UEAPME  
Rue Jacques de Lalaing 4  
B-1040 Brussels  
BELGIUM  
Tel +32 (0)2 230 75 99  
E-mail [info@ueapme.com](mailto:info@ueapme.com)  
[www.ueapme.com](http://www.ueapme.com)



European Trade Union Confederation  
ETUC  
Boulevard Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels.  
BELGIUM  
Tel +32 (0)2 224 04 11  
E-mail [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)