

Directrices voluntarias en favor de la diversidad de edad en el sector de comercio

Las tendencias demográficas a largo plazo - especialmente el bajo índice de natalidad- indican que el colectivo de trabajadores en activo está envejeciendo en toda la Unión Europea. Esta situación tendrá importantes consecuencias en el crecimiento económico y en el coste social. Ante esta circunstancia, la necesidad de adaptar las políticas y prácticas de empleo al envejecimiento de la mano de obra se ha convertido en una de las mayores preocupaciones de las instituciones comunitarias y los Estados Miembro.¹

En respuesta a las directrices sobre empleo que invitaban a los interlocutores sociales a desarrollar una política en favor de las personas mayores, los interlocutores sociales del sector de comercio, EuroCommerce y UNI-Europa Comercio, han decidido fomentar y recomendar las mejores prácticas relativas a los trabajadores mayores.

El sector de comercio cuenta con un importante número de trabajadores mayores que, a menudo, poseen un dilatado pasado profesional en el sector. Su experiencia profesional constituye un activo que no debe desdeñarse. La experiencia compartida entre diferentes generaciones constituye un valor añadido a la calidad del trabajo y a la satisfacción profesional. El cambio estructural y tecnológico reviste especial importancia en el sector de comercio, que tiene que reaccionar rápidamente tanto frente a la evolución de las exigencias de los consumidores como ante la competencia interna y externa. Asimismo pueden obtenerse importantes beneficios comerciales, ya que la clientela se ve reflejada en un colectivo que entiende sus necesidades. Los trabajadores, por su parte, esperan tener buenas condiciones de trabajo a lo largo de toda su vida profesional. Por consiguiente, es muy importante que las empresas y los interlocutores sociales consideren la incidencia de estos cambios en todo el personal.

En una vida laboral en la que los cambios estructurales y tecnológicos cada vez son más frecuentes, puede ser necesario prestar atención y apoyo especiales a los trabajadores mayores para ayudarles a afrontar con éxito su situación. Al trabajar con nuevas tecnologías y especialmente en funciones relacionadas con conocimientos tecnológicos, las personas de más edad pueden abordar sus tareas de forma diferente a la de sus compañeros más jóvenes. Aceptar la mezcla intergeneracional en la vida profesional significa, también, aceptar la diversidad en las maneras de resolver problemas y realizar tareas.

Desde el punto de vista del empleo, las políticas y medidas concernientes a los trabajadores mayores deben tener en cuenta diferentes perspectivas de tiempo, especialmente en lo que hace referencia a los cambios realizados en la vida de estos trabajadores y a toda dificultad relacionada con la seguridad social. Pueden crearse oportunidades de empleo para los jóvenes al ofrecer la posibilidad de jubilarse anticipadamente a los trabajadores con más edad. Sin embargo, en una perspectiva más a largo plazo, una población activa en retroceso, tal como se ha pronosticado, puede dar lugar a escasez de mano de obra, por lo que cabría plantearse la necesidad de fomentar la posibilidad de que los trabajadores mayores puedan permanecer más tiempo en el mercado de trabajo.

Estos dos enfoques no son contradictorios; incentivos adecuados pueden contribuir a alcanzar estos objetivos políticos. Ahora bien, debe velarse por no poner en peligro las oportunidades de creación de

¹ Comunicación de la UE de 1999 "Hacia una Europa para todas las edades – Promover la prosperidad y la solidaridad entre generaciones". Las directivas sobre el empleo de 1999, 2000 y 2001 invitaban a los Estados Miembro y a los interlocutores sociales a desarrollar una política para las personas mayores en activo, incluyendo la formación a lo largo de la vida y otras disposiciones que faciliten la flexibilidad en el trabajo; el Artículo 13 del Tratado de Ámsterdam prohíbe la discriminación por motivos de edad; la Directiva del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y profesión.

empleo para los más jóvenes, al mismo tiempo que se faciliten medidas de incentivación destinadas a mantener o reinsertar a las personas mayores en el mercado laboral.

EuroCommerce y UNI-Europa Comercio reconocen que es necesario que los gobiernos, interlocutores sociales y empresas se concentren en los aspectos relacionados con la edad en la gestión de recursos humanos. Los gobiernos tienen que garantizar los marcos jurídicos apropiados que ayuden a los interlocutores sociales y a las empresas a desarrollar modalidades de trabajo flexibles y adecuadas que apoyen la mezcla intergeneracional y respondan a las necesidades tal vez diferentes de los diversos grupos de edad y personas. En su calidad de interlocutores sociales en el sector de comercio, EuroCommerce y UNI-Europa Comercio se comprometen, por su parte, a desarrollar un marco europeo para la vida profesional y las relaciones laborales en el sector mediante un diálogo social voluntario, concluyendo Acuerdos Marco Europeos y publicando Directrices. Al abordar este cometido tendrán en cuenta, prioritariamente, la diversidad intergeneracional.

Con el fin de fomentar un sector de comercio dinámico, en el que las empresas demuestren flexibilidad ofreciendo empleo seguro y en buenas condiciones a trabajadores cualificados, EuroCommerce y UNI-Europa deciden recomendar las siguientes directrices en beneficio tanto de las empresas como de los empleados en el momento de abordar los aspectos relacionados con la edad en el marco de la gestión de recursos humanos.

1. A efecto de estas directrices, se entiende por trabajadores de "más edad" o "mayores" aquellos trabajadores definidos como tales en la legislación, los acuerdos o códigos de buenas prácticas existentes a nivel nacional o europeo.
2. En virtud del derecho nacional, donde exista, y del derecho europeo, los trabajadores mayores no deben ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo. Se adoptará un enfoque neutro en cuanto a la edad en lo concerniente a las relaciones de empleo. La contratación, la formación profesional y la distribución de puestos en la empresa dependerán de las calificaciones y las aptitudes personales de la persona, independientemente de su edad. Los interlocutores sociales tienen un papel especial que desempeñar en la abolición de estereotipos en materia de edad en el lugar de trabajo.
3. Los empleadores y sus empleados de más edad examinarán en común toda opción mutuamente beneficiosa que permita a estos últimos permanecer más tiempo en la vida activa o retirarse anticipadamente. Estos objetivos podrían lograrse adoptando sistemas flexibles de jubilación en los últimos años de actividad, durante los que puedan compaginarse las necesidades individuales de los trabajadores, las empresas y la sociedad.
4. En muchos casos, las tecnologías modernas y la ergonomía pueden mejorar la productividad, fomentando al mismo tiempo la calidad del trabajo. Por consiguiente, siempre que sea posible se tomará en cuenta la edad en el momento de diseñar los empleos.
5. Los interlocutores sociales tienen un papel importante a desempeñar para encontrar nuevas formas de trabajo y de formación con el fin de facilitar la integración permanente de los trabajadores de más edad. Habría que establecer algún tipo de medidas de estímulo que animaran a los trabajadores de cualquier edad a aprovechar las oportunidades de aprender y formarse. Es importante que los trabajadores mayores tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y deberían poder participar, en la medida de lo posible, en programas, cursos y seminarios, en función de sus competencias y aptitudes iniciales, especialmente en lo que hace referencia a la introducción de nuevas tecnologías o nuevos procesos de trabajo.
6. Sistemas fácilmente adaptables y aceptados conjuntamente deberían tener en cuenta las exigencias específicas de los trabajadores de más edad, en caso que fuera necesario. Por ejemplo, el tiempo de trabajo podría ajustarse de acuerdo con las disposiciones legales vigentes cuando estas medidas sean mutuamente beneficiosas para responder a la evolución de las necesidades/capacidades de los trabajadores. Puede fomentarse el trabajo a tiempo parcial voluntario y el horario flexible voluntario, para permitir a los trabajadores de más edad conservarse en buena salud y seguir participando activamente en la vida profesional hasta su

jubilación. Se tendrán en cuenta los potenciales efectos negativos de estas disposiciones para la futura pensión del trabajador.

Teniendo en cuenta la necesidad de evitar todo nuevo tipo de discriminación en el lugar de trabajo, EuroCommerce y UNI-Europa se comprometen a mejorar el empleo y la capacidad de inserción profesional de todos los trabajadores, contribuyendo de esta forma a respaldar las políticas comunitarias en este campo. Asimismo, continuarán desarrollando medidas destinadas a permitir a los trabajadores de más edad continuar participando activamente en la vida profesional.

Bruselas, 11 de octubre de 2001

G:\Doc\Common\Wgroups\Social\Sd\Joint\matureworkers\changes envoiJF.doc