

EUROCOMMERCE Y UNI-EUROPA COMERCIO

Directrices voluntarias de apoyo a la diversidad de edades en el comercio

En octubre de 2002, UNI Europa Comercio y Eurocommerce firmaron un documento titulado "Directrices voluntarias de apoyo a la diversidad de edades en el comercio". En respuesta a las Directrices sobre Empleo, a través de las cuales se exhortaba a los interlocutores sociales a desarrollar una política destinada a prolongar la vida activa, los interlocutores sociales del sector del comercio, EuroCommerce y UNI-Europa Comercio, han decidido fomentar y recomendar las mejores prácticas relacionadas con los trabajadores en edad madura.

Los cambios demográficos a largo plazo, especialmente la disminución de las tasas de natalidad, son un indicio de que la mano de obra está envejeciendo en toda la Unión Europea. Dicho envejecimiento acarreará consecuencias significativas desde el punto de vista del crecimiento económico y el gasto social. A fin de hacer frente a estos cambios, las instituciones y los Estados miembros de la UE han asumido como un asunto de primera importancia la necesidad de adaptar las políticas y prácticas de empleo a la fuerza de trabajo que va envejeciendo.¹

Por razones tanto sociales como económicas, la UE sigue necesitando por el momento un aumento de su tasa de empleo. El empleo sigue siendo la estrategia más adecuada para luchar contra la exclusión, especialmente cuando se trata de hacer frente a la reciente crisis económica. Teniendo presente este objetivo, y considerando que los cambios demográficos seguirán produciéndose de acuerdo al mismo patrón de base, incrementar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad con el fin de hacer frente a la escasez de mano de obra continúa siendo una necesidad vital. Tanto la Comisión Europea como los interlocutores sociales consideran que la prolongación de la vida activa sigue siendo un ámbito prioritario en el que se debe actuar.

El sector del comercio emplea una gran cantidad de trabajadores de edad avanzada que suelen tener un largo historial de trabajo en este sector. La experiencia profesional de estos trabajadores constituye un recurso que no debe descuidarse. La transmisión de experiencias entre una generación y otra incrementa la calidad del trabajo y la satisfacción profesional y favorece la transferencia de tecnología y la preservación de la cultura y de los valores corporativos. Los cambios estructurales y tecnológicos revisten particular importancia en el sector del comercio, ya que obliga a éste a responder inmediatamente a las nuevas exigencias de los consumidores y a reaccionar de manera rápida ante la competencia interna y externa. Identificarse con la cartera de clientes y satisfacer las necesidades del consumidor

¹ Comunicación de la CE de 1999 "Hacia una Europa para todas las edades – fomentar la prosperidad y la solidaridad entre generaciones". Las directrices sobre empleo de 1999, 2000 y 2001 que exhortaban a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a desarrollar una política dirigida a las personas de edad activas, que abarcara la formación permanente y fórmulas de trabajo flexibles; el Artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, que prohíbe la discriminación por motivos de edad; la Directiva del Consejo por la que establece un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.

también pueden aportar beneficios comerciales importantes. Los trabajadores, por su parte, esperan poder disfrutar de buenas condiciones de trabajo durante toda su vida laboral. Por consiguiente, es sumamente importante que las empresas y los interlocutores sociales reflexionen sobre la manera en que dichos cambios podrían afectar a todos los trabajadores.

UNI Europa Comercio y EuroCommerce consideran, por tanto, que es necesario poner en práctica estrategias adecuadas con el fin de mantener el flujo de mano de obra y garantizar la empleabilidad de los trabajadores de más edad, especialmente en un momento en que la crisis de desempleo se ha convertido en un asunto problemático en numerosos países.

En un contexto de vida laboral en la que los cambios estructurales y tecnológicos son cada vez más frecuentes, los trabajadores de más edad probablemente necesiten una consideración y un apoyo especiales a fin de ayudarlos a enfrentar con éxito su situación. Al trabajar con nuevas tecnologías, sobre todo cuando se desempeñan funciones que tienen que ver con el conocimiento, la manera como las personas de más edad abordan sus tareas puede ser diferente de la de sus colegas más jóvenes. Aceptar la diversidad de edades en la vida profesional también significa aceptar la diversidad en la forma de resolver los problemas y de abordar las tareas que se han de ejecutar.

Desde el punto de vista del empleo, las políticas y medidas relacionadas con los trabajadores de más edad deben tener presente diferentes perspectivas de carácter temporal, considerando los cambios que pueden producirse en la vida de estos trabajadores y las dificultades que pueden surgir en relación con la seguridad social. Es cierto que los jóvenes pueden disponer de nuevas oportunidades de empleo si se ofrece a los trabajadores de más edad la posibilidad de jubilarse anticipadamente. Sin embargo, una disminución demográfica puede, como se ha pronosticado, provocar a largo plazo una escasez de mano de obra, planteando con ello la necesidad de fomentar la prolongación de la vida activa de los trabajadores de más edad.

Estos dos planteamientos no entran en conflicto. Poner en práctica incentivos adecuados puede ayudar a que se alcancen los objetivos políticos. No obstante, es necesario tener cuidado en no poner en peligro las oportunidades de creación de empleo para los más jóvenes a la hora de promover medidas incentivadoras dirigidas a conservar o reintegrar a personas de más edad en el mercado laboral.

EuroCommerce y UNI-Europa Comercio coinciden en que es necesario que los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas se centren en aquellos aspectos de la gestión de recursos humanos que se relacionen con la edad. Los gobiernos deben garantizar la implantación de marcos jurídicos apropiados a objeto de ayudar a los interlocutores sociales y a las empresas a desarrollar regímenes de trabajo flexibles y adecuados que favorezcan la diversidad de edades y respondan a las necesidades, probablemente diferentes, de los diversos grupos de edad y personas. Por su parte, EuroCommerce y UNI-Europa Comercio, en tanto que interlocutores sociales del sector del comercio, se han comprometido a desarrollar un marco europeo para la vida profesional y las relaciones laborales en su sector a través de un diálogo social voluntario, la adopción de Acuerdos Marco Europeos y el establecimiento de Directrices. Al asumir esta tarea, EuroCommerce y UNI-Europa Comercio tendrán plenamente en consideración la diversidad de edades.

A fin de promover el desarrollo de un sector del comercio que sea dinámico, donde existan empresas flexibles que ofrezcan empleo seguro y con buenas condiciones a trabajadores calificados, EuroCommerce y UNI-Europa han decidido recomendar tanto a las empresas como a los trabajadores seguir las directrices siguientes, que les serán de ayuda cuando les corresponda tratar, en su trabajo de gestión de los recursos humanos, los diferentes aspectos relacionados con la edad.

1. A efecto de las presentes directrices, las expresiones "de más edad" o "en edad madura" se refieren a aquellos trabajadores que figuran definidos como tales en la legislación, los acuerdos o los códigos de prácticas, donde éstos hayan sido establecidos a nivel europeo o nacional.
2. La participación y el compromiso de los interlocutores sociales en todos los niveles pertinentes (europeo, nacional y de empresa) son factores fundamentales para definir y poner en práctica estrategias sobre el envejecimiento activo, a través del diálogo social y la negociación colectiva.
3. Es indispensable que los interlocutores sociales del sector del comercio trabajen conjuntamente a fin de lograr un cambio de mentalidad en lo que se refiere al tema de la diversidad de edades, de manera que tanto los trabajadores como las empresas consideren a los trabajadores de más edad como un recurso y no como un problema.
4. De acuerdo con la legislación nacional, donde ésta haya sido establecida, y el derecho europeo, los trabajadores de más edad no deben ser discriminados en el lugar de trabajo. En tal sentido, se debe adoptar, de cara al empleo, un enfoque neutral con respecto a la edad. La contratación, la formación profesional y la asignación de puestos de trabajo en las empresas deben regirse por las calificaciones y las aptitudes, independientemente de la edad que tenga la persona concernida.
5. Los interlocutores sociales tienen una función especial que desempeñar en la tarea de hacer que desaparezcan en el lugar de trabajo los estereotipos relacionados con la edad. Considerando, en particular, la creciente demanda de conocimientos informáticos, es necesario que los interlocutores sociales cooperen entre sí y adopten medidas orientadas al reciclaje profesional de los trabajadores de acuerdo a las necesidades.
6. Los empleadores y sus trabajadores de más edad deben examinar conjuntamente cualquier opción que sea beneficiosa para ambas partes y que les permita permanecer durante más tiempo en la vida activa o jubilarse antes. Esto podría lograrse mediante la implementación de planes de jubilación flexibles que se apliquen en el transcurso de los últimos años de vida activa, durante los cuales se compaginen las necesidades de cada trabajador, las empresas y las sociedades.
7. Las nuevas tecnologías y la ergonomía pueden, en muchos casos, mejorar la productividad, fomentando asimismo la calidad del trabajo y atenuando los problemas físicos que puedan surgir con la edad. Por consiguiente, la edad es un factor que debe tenerse en cuenta, siempre que sea posible, a la hora de diseñar el puesto de trabajo y planificar la organización del trabajo, adaptándolos a las diferentes fases que comprende una vida laboral. Una buena manera de avanzar en este sentido sería trabajar en cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el marco de su próxima campaña titulada "Trabajos saludables en cada edad". Apoyarse en las tecnologías también podría ayudar a los trabajadores a mantener su condición física, permitiéndoles del mismo modo desarrollar carreras profesionales más largas.
8. A los interlocutores sociales les corresponde desempeñar un papel especial en la tarea de encontrar nuevas formas de trabajo y formación y facilitar la integración continua de los trabajadores de más edad. Se debe alentar a los trabajadores de todas las edades, a través de incentivos, a aprovechar las oportunidades de estudio y formación. Es importante que los trabajadores de más edad tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y puedan sacar el mayor provecho posible de los programas, cursos y seminarios con los que éstos puedan contar, teniendo en cuenta sus

calificaciones y aptitudes iniciales, especialmente cuando se trata de la introducción de nuevas tecnologías o métodos de trabajo.

9. Por consiguiente, es absolutamente necesario poner en práctica iniciativas de formación y reconversión profesional a fin de ayudar a todos los trabajadores a mejorar sus condiciones de trabajo.
10. Los interlocutores sociales recalcan la responsabilidad mutua que éstos tienen de mejorar o mantener las condiciones de salud de los trabajadores de más edad. Al empleador le incumbe la responsabilidad de proporcionar los medios que, de acuerdo a las leyes o los convenios colectivos, permitan cuidar la salud de sus trabajadores en el lugar de trabajo, mientras que el trabajador tiene la obligación de utilizar estos medios puestos a su disposición para mantenerse en buenas condiciones de salud. La mayoría de las personas que trabajan en el comercio minorista o mayorista realizan tareas que implican un esfuerzo físico, pero las personas de más edad también deben hacer esfuerzos para conservar su aptitud mental.
11. Los programas adoptados de mutuo acuerdo, fácilmente adaptables, deberán tener en cuenta, cuando sea pertinente, las necesidades específicas de los trabajadores de más edad. La jornada laboral, por ejemplo, podría ajustarse respetando las disposiciones legales vigentes cuando dicho ajuste sea beneficioso para las partes interesadas y permita satisfacer las necesidades o capacidades evolutivas de los trabajadores. Se puede alentar el trabajo a tiempo parcial voluntario y el trabajo con horario flexible aceptado de manera voluntaria a fin de permitir a los trabajadores de más edad preservar su salud y seguir participando activamente en la vida profesional hasta la jubilación. Se deberán tener en cuenta los posibles efectos negativos que dichos acuerdos puedan ejercer en la futura pensión del trabajador. Se deberán valorar específicamente las medidas que permitan reconciliar el trabajo con la vida familiar.
12. EuroCommerce y UNI Europa estiman que clave para implantar políticas eficaces, que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas, es instaurar una organización del trabajo que sea adecuada y sostenible a la vez y esté en consonancia con la gestión de la diversidad de edades en todas las etapas de una carrera profesional.

Considerando la necesidad de evitar cualquier nuevo tipo de discriminación en el lugar de trabajo, EuroCommerce y UNI-Europa han adquirido el compromiso de mejorar el empleo y la empleabilidad de todos los trabajadores, contribuyendo de esta manera a respaldar las políticas adoptadas por la Comunidad Europea en este ámbito. Ambas organizaciones seguirán explorando las medidas destinadas a ofrecer a los trabajadores de más edad la posibilidad de permanecer en la vida laboral activa. Por ello, es importante contar con empresas inclusivas capaces de atraer y retener a personas de diferentes generaciones y estilos de vida (más jóvenes, de más edad, casados, madres y padres solteros, etc.).

En nombre del Comité de Diálogo Social Sectorial "Comercio",

En representación de EuroCommerce

En representación de UNI-Europa

Laria Savoini

Asesora Principal de Asuntos Sociales

Laila Castaldo

Directora de Comercio

Bruselas, 11 de febrero de 2016.