



Bruselas, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración

1. INTRODUCCIÓN

En la presente Comunicación se presenta un Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración (MCR). Es una continuación del Libro Verde «Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente?» de 17 de enero de 2012¹, así como de la petición del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2013, en su Resolución sobre información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones, basada en el artículo 225 del TFUE (denominado Informe Cercas)².

Nos enfrentamos a grandes desafíos a la hora de tratar de incrementar los niveles de empleo y de abordar el desempleo mediante un mayor uso de las políticas activas del mercado de trabajo, así como a través de la reforma de los sistemas de educación y formación a fin de asegurar que los solicitantes de empleo dispongan de las capacidades adecuadas y que las empresas puedan contar con una fuerza de trabajo competitiva. Todo ello exige una buena anticipación, así como herramientas para adecuar la oferta y la demanda de mano de obra lo máximo posible. En este contexto más amplio, debería examinarse la posibilidad de facilitar la adaptación de las empresas y las transiciones en el mercado de trabajo a través de una mejor anticipación de las necesidades de capital humano.

Por muy necesarios e inevitables que puedan ser, las reestructuraciones y los ajustes económicos pueden tener un impacto social y en el empleo que debería abordarse mediante políticas adecuadas. El Observatorio Europeo de las Reestructuraciones (ERM)³ ha registrado un total de 250 operaciones de reestructuración durante el tercer trimestre de 2013. Estos casos provocaron 57 081 pérdidas de empleo anunciadas y 27 792 creaciones de empleo anunciadas, lo que equivale a una pérdida neta de 29 289 puestos de trabajo.

El MCR exige una mejor identificación y un mejor seguimiento de determinados principios y buenas prácticas de anticipación del cambio y de gestión de las actividades de reestructuración dentro de las empresas, así como por parte de las autoridades públicas. En particular, estas últimas deberían facilitar la inversión en capital humano y conducir a la reasignación de recursos humanos hacia actividades con un gran potencial y a empleos de calidad, tal como se prevé en la Estrategia Europa 2020, a la vez que se incrementa la calidad de las condiciones de trabajo.

Los planteamientos que se describen en el presente MCR contribuirán a la competitividad a largo plazo de las empresas y a una empleabilidad sostenida de sus trabajadores, y reducirán los gastos que comportan, incluido el coste social del cambio. Estos planteamientos también están vinculados con los grandes objetivos políticos de la UE, esencialmente los establecidos en la Estrategia Europa 2020 y otras destacadas iniciativas que tienen como objetivo una competitividad económica sostenible y una recuperación generadora de empleo, especialmente en la economía real.

¹ COM(2012) 7 final.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//EN>

³ El Observatorio Europeo de las Reestructuraciones (ERM) es un conjunto único de datos a escala de la UE sobre las reestructuraciones a gran escala. Realiza un seguimiento de los efectos anunciados en el empleo de las reestructuraciones en la EU 28 y Noruega. El ERM recurre a informes en medios de comunicación seleccionados (de tres a cinco por país). Se tienen en cuenta todos los anuncios que impliquen la reducción o la creación de al menos 100 puestos de trabajo, o que afecten al 10 % de la mano de obra en empresas que empleen a un mínimo de 250 trabajadores. Teniendo en cuenta que el ERM recurre a medios de comunicación seleccionados, su cobertura de las actividades de reestructuración de cada Estado miembro es indicativa y no puede considerarse representativa. No obstante, los datos del ERM generan una imagen adecuada de las reestructuraciones del mercado de trabajo que es globalmente coherente con los datos procedentes de fuentes más representativas, como la Encuesta sobre la Población Activa de la Unión Europea.

El presente MCR se centra principalmente en las dimensiones social y de empleo de la anticipación de los cambios estructurales. Una perspectiva más amplia sobre los cambios estructurales no solamente incluye la dimensión del impacto laboral, sino también los efectos industriales y sociales más amplios en las localidades y las regiones en donde se produce. En este contexto, un debate sobre los cambios estructurales también hace referencia a la función de la política industrial y regional a la hora de anticipar el ajuste de las regiones y la industria a los cambios estructurales. En este sentido, son adecuadas las estrategias de «especialización inteligente» que se desarrollen en el marco de los Fondos Estructurales de la UE para el periodo 2014-2020 y, como tales, se trata de una vía que la Comisión debería explorar en mayor medida.

La Comisión considera que la presentación de las buenas prácticas desarrolladas en este ámbito a lo largo de los años a todas las partes interesadas puede contribuir a una mayor sensibilización y a una aplicación más eficaz y generalizada de una gestión del cambio y la reestructuración que sea anticipativa, proactiva y socialmente responsable, en beneficio de todas las partes interesadas y de la sociedad en su conjunto.

Habida cuenta de todo ello, la Comisión pide a los Estados miembros que apoyen y fomenten la puesta en práctica del MCR a través de los medios oportunos, e insta a todas las partes interesadas a cooperar tomando como base los principios y las buenas prácticas que se han descrito. La Comisión efectuará un seguimiento de la forma en que se aplica el MCR y examinará si es necesario revisarlo antes de 2016. Mantendrá informado al Parlamento Europeo de los resultados.

2. CONTEXTO POLÍTICO

La UE dispone de un marco jurídico general para regular la forma en que el diálogo social dentro de las empresas y los grupos de empresas debería abordar, entre otras cuestiones, la anticipación del cambio y las reestructuraciones.

Los Fondos Estructurales y, en particular, el Fondo Social Europeo, se utilizan para apoyar la adaptación económica, las transiciones en el mercado de trabajo y la protección social de los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo, o corren el riesgo de perderlo. Asimismo, la UE ha creado un instrumento específico, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) para ayudar a los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo.

Además, los interlocutores sociales y la Comisión han puesto en marcha varias iniciativas específicas en el ámbito de la anticipación y la gestión del cambio y la reestructuración (más detalles en el anexo I). La última de ellas, el Libro Verde de enero de 2012 sobre la reestructuración, ha identificado prácticas y políticas que se aplicaron durante los peores años de la crisis y que han tenido éxito en lo que respecta a la anticipación y la reestructuración.⁴

Todos estos esfuerzos deberán considerarse como partes integrantes del empeño de la Comisión en volver a situar a la economía europea en la senda adecuada a través de la puesta en práctica de la Estrategia Europa 2020, el Semestre Europeo y otras importantes iniciativas en materia de empleo, competencias y política industrial.

Recientemente, la Comisión ha tomado la iniciativa de modernizar el acervo de la Unión en materia de legislación sobre insolvencia. Esta reforma de las normas de la UE sobre

⁴ En la Resolución que adoptó el 15 de enero de 2013, el Parlamento Europeo solicitó a la Comisión que presentara una nueva iniciativa sobre la información y la consulta de los trabajadores, y la anticipación y la gestión de las reestructuraciones, en aplicación de las recomendaciones detalladas del Parlamento que se establecen en la Resolución.

insolvencia pretende facilitar la supervivencia de las empresas y ofrece una segunda oportunidad a los empresarios. Uno de los principales objetivos de este nuevo planteamiento europeo de la quiebra y la insolvencia de empresas, que está «orientado al rescate», es preservar puestos de trabajo y mantener el empleo.

2.1. La contribución de la legislación laboral de la UE a la reestructuración

Las directivas de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores⁵ contemplan principalmente la implicación de los representantes de los trabajadores en el proceso de reestructuración (para lo cual les conceden derechos procesales a la información y la consulta). Desempeñan un papel esencial en la promoción de un planteamiento dirigido a anticipar el cambio y fomentar la cooperación a la hora de responder al mismo.

Una información y una consulta a tiempo de los trabajadores son de capital importancia para la anticipación del cambio y para una adecuada preparación y gestión de la reestructuración. Además, de esta manera puede contribuirse a reducir las pérdidas de puestos de trabajo a la vez que se mantienen los niveles de empleabilidad y se reducen los costes de los ajustes mediante el recurso a la flexibilidad interna.

Como parte de la política de mejora de la legislación de la UE, sus «controles de aptitud» de la legislación de la UE en el ámbito de la implicación de los trabajadores examinaron tres directivas relacionadas con la información y la consulta de los trabajadores a nivel nacional⁶ (la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, la Directiva 2001/23/CE sobre traspasos de empresas y la Directiva 2002/14/CE sobre un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores).

La Comisión concluyó que este marco legislativo es globalmente adecuado para el uso previsto. Las tres Directivas son, de manera general, pertinentes, efectivas, coherentes y se refuerzan mutuamente. Es probable que los beneficios que generan compensen los costes. Por añadidura, las directivas parecen haber contribuido a amortiguar el impacto de la recesión y mitigar las consecuencias sociales negativas de las operaciones de reestructuración durante la crisis.

Sin embargo, la evaluación puso de manifiesto algunas lagunas y deficiencias relacionadas con el ámbito de aplicación y el funcionamiento de las Directivas. Algunas partes interesadas han cuestionado la exclusión de las empresas de menor tamaño, las administraciones públicas (a diferencia de lo que sucede con las empresas públicas, que están incluidas) y la gente de mar del ámbito de aplicación de las directivas, ya que consideran que disminuye el valor práctico de las Directivas para un porcentaje significativo de la mano de obra.

El control de aptitud también destacó algunos factores que, en circunstancias específicas, pueden haber contribuido a la reducción de la efectividad de las directivas, entre los que se incluyen los siguientes: la (baja) incidencia de los órganos representativos; la calidad de su implicación (en particular, cómo son consultados, lo cual, en muchos casos, se hace de manera limitada o formal); su influencia estratégica; una sensibilización insuficiente acerca de sus derechos y obligaciones; y el cumplimiento y la ejecución de la legislación. Como consecuencia de ello, parecen no haberse alcanzado plenamente algunos de los objetivos de las directivas, en particular, una reducción del número de despidos colectivos, la mejora de la gestión y la anticipación del cambio, y la mejora de la adaptabilidad y la empleabilidad de los trabajadores.

⁵ Véase la lista en el anexo I.

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>

Por último, el control de aptitud señaló la posibilidad de que existieran incoherencias entre las directivas sobre información y consulta de los trabajadores, en particular, en lo que respecta a las definiciones. Si se corrigen estas deficiencias, también se contribuiría a mejorar las reestructuraciones a nivel de las empresas.

En lo que respecta a las acciones no legislativas, la investigación ha destacado la importancia de establecer una cultura del diálogo social, de conseguir que tanto los trabajadores como los empleadores conozcan los derechos y las obligaciones de información y consulta a nivel de las empresas, y de hacer cumplir efectivamente estos derechos en caso de incumplimiento.

En términos de marco jurídico, la Comisión se ha comprometido a examinar la posibilidad de consolidar las Directivas en materia de información y consulta. Este extremo se vio confirmado en la Comunicación REFIT adoptada por la Comisión el 2 de octubre de 2013⁷. La Comisión consultará a los interlocutores sociales a nivel europeo de conformidad con el artículo 154 del TFUE.

2.2. Los instrumentos de apoyo financiero de la UE

El éxito de las empresas y la industria de la UE en los mercados mundiales depende de que tengan acceso a una mano de obra muy cualificada y adaptable.

Con más de 10 000 millones de euros invertidos por toda la UE cada año, el Fondo Social Europeo (FSE) es la principal herramienta financiera que se utiliza para invertir en la mejora de las competencias de la mano de obra y su capacidad de adaptación al cambio. Para ello, apoya reformas de los sistemas de educación inicial, haciendo especial hincapié en una mejor adecuación entre las capacidades que se enseñan y las que necesita el mercado de trabajo (por ejemplo, equipando a las personas con competencias transferibles, como las capacidades digitales, los idiomas o el espíritu empresarial), así como en la mejora del éxito en la transición de la escuela al trabajo (por ejemplo, apoyando la formación profesional complementaria, el aprendizaje o los periodos de prácticas) o el incremento de la oferta de aprendizaje permanente, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Todas estas intervenciones no solo mejoran las oportunidades de las personas en el mercado de trabajo, sino que también ayudan a los empresarios a tener acceso a trabajadores que tengan las competencias adecuadas y la capacidad para adaptarse a los cambios, lo que tiene un impacto positivo en la competitividad.

A fin de explotar plenamente el potencial del FSE, es esencial que todas las partes interesadas, y en particular los interlocutores sociales, participen en la programación y, en su caso, también en la puesta en práctica de las intervenciones. Lo mínimo que se necesita a la vista del próximo periodo financiero 2014-2020 es que los Estados miembros respeten las normas establecidas en el próximo acto delegado de la Comisión sobre la aplicación del principio de asociación.

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), que complementa al FSE, prevé un apoyo individual único, limitado en el tiempo, para ayudar a los trabajadores que han sido despedidos en circunstancias difíciles y, en la mayoría de los casos, como parte de despidos colectivos. El FEAG ayuda a los trabajadores a hacer frente a las consecuencias negativas de la reestructuración mediante la financiación de medidas tales como la ayuda a la búsqueda de empleo, la orientación profesional, una formación y un reciclaje personalizados, y la

⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Adecuación y eficacia de la normativa (REFIT): Resultados y próximas etapas», de 2 de octubre de 2013, COM(2013) 685 final.

promoción del espíritu empresarial, así como diversas asignaciones individuales para la participación en diferentes actividades de formación y recualificación.

Desde su creación a principios de 2007, hasta agosto de 2013, el FEAG ha recibido 110 solicitudes de 20 Estados miembros y ha apoyado a más de 100 000 trabajadores⁸.

Desglose de las solicitudes de ayuda del FEAG por sectores industriales desde 2007 hasta agosto de 2013	
Automóvil	19
Maquinaria y equipo	12
Productos textiles	10
Industrias gráficas	9
Construcción de inmuebles	7
Teléfonos móviles	6
Metalurgia, equipos electrónicos	5
Prendas de vestir	4
Comercio minorista	3
Zapatos, carpintería y ebanistería, metalistería; aparatos domésticos; construcción naval	2
Otros (20 sectores)	1

En el próximo periodo de programación 2014-2020, tanto el FSE como el FEAG seguirán financiando inversiones en capital humano. El FSE, junto con la nueva Iniciativa sobre Empleo Juvenil, prestará un importante apoyo al empleo de los jóvenes y apoyará la aplicación de los sistemas de Garantía Juvenil, mientras que el FEAG cofinanciará medidas de apoyo a los trabajadores que han sido despedidos, no solamente como consecuencia de la globalización, sino también debido a importantes crisis económicas.

El FEDER también contribuye al refuerzo de la cohesión económica y social mediante la corrección de los principales desequilibrios regionales a través del apoyo al desarrollo y el ajuste estructural de las economías regionales, lo que incluye la reconversión de las regiones industriales en declive y de las regiones menos desarrolladas y el apoyo a la cooperación transfronteriza, transnacional e interregional. Este apoyo refuerza la competitividad y la

⁸ Véase el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo relativo a las actividades del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en 2012, de 14 de noviembre de 2013, COM(2013) 782 final.

innovación, crea y salvaguarda puestos de trabajo sostenibles, y garantiza un desarrollo sostenible. El FEDER seguirá realizando esta tarea en el próximo periodo de programación 2014-2020.

El Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) ofrece desde 2013 una serie de instrumentos que contribuyen al acompañamiento de los cambios económicos y sociales en las zonas rurales. Apoya el desarrollo de explotaciones agrícolas y empresas, las inversiones en la creación, la mejora y la ampliación de los servicios básicos para la población y las infraestructuras conexas, y la cooperación económica, medioambiental o social entre distintos tipos de actores. Esto puede complementarse con acciones de formación y de información destinadas a los operadores de los sectores agrícola, alimentario y forestal, así como para las PYME que operan en zonas rurales.

El Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) apoya también las inversiones en capital humano para adecuar mejor las capacidades de los operadores con las que se necesitan en el sector de la pesca y la acuicultura, o más generalmente en el mercado de trabajo, por ejemplo, apoyando la formación en prácticas o el aprendizaje permanente. El FEMP también puede contribuir al refuerzo de la competitividad, no solo del sector de la pesca y la acuicultura, sino también de las industrias marítimas y, de manera más general, de las economías costeras.

Erasmus+, el programa de educación, formación y juventud de la UE para el periodo 2014-2020, contribuye también a apoyar las políticas de aprendizaje permanente. Su arquitectura integra los diferentes sectores educativos y cruza la brecha que existe entre el aprendizaje formal, el no formal y el informal. El nuevo programa Erasmus + apoyará, entre otras cosas, reformas en los Estados miembros para que modernicen los sistemas de educación y formación y promuevan la innovación, el emprendimiento y la empleabilidad.

2.3. Iniciativas sectoriales

En varios sectores industriales especialmente afectados por reestructuraciones, como los sectores del automóvil, el acero, la defensa, la industria química, las industrias gráficas y los productos textiles, se ha desarrollado en los últimos años una intensa cooperación a escala de la UE entre la Comisión, las autoridades nacionales y regionales y los principales representantes de la industria y de los sindicatos, o en el contexto del diálogo social europeo. Esta cooperación ha dado lugar a unas directrices específicas para los actores pertinentes sobre la mejor manera de anticipar y gestionar el cambio y las reestructuraciones⁹. Cabe destacar que muchas empresas y sectores industriales ya aplican un gran número de las buenas prácticas presentadas a continuación en el MCR. En el anexo II se presentan ejemplos de estas recomendaciones en lo que se refiere a los sectores del automóvil y del acero.

2.4. El Libro Verde de enero de 2012

Como parte de la Estrategia Europa 2020 y, en particular, de las iniciativas emblemáticas «Una política industrial integrada para la era de la globalización» y la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», la Comisión adoptó el Libro Verde «Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente?», con el fin de identificar prácticas y políticas que han tenido éxito orientadas a la reestructuración y la adaptación al cambio en el contexto de la recuperación de la crisis con el fin de mantener la competitividad de la mano de obra y facilitar las transiciones entre empleos.

⁹ Véase, para los sectores del automóvil y del acero, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm y http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf

PUNTOS DESTACADOS DE LAS RESPUESTAS AL LIBRO VERDE¹⁰

Existe un amplio consenso sobre la importancia capital de las actitudes anticipativas y proactivas, especialmente a nivel de las empresas, pero también a nivel regional y sectorial.

Casi todos los encuestados destacaron el papel del diálogo social y la transparencia en la toma de decisiones como un factor importante para la creación de un clima de confianza y un consenso entre todas las partes interesadas.

Se daba una gran importancia a la naturaleza esencial de la formación y el desarrollo de las competencias como una característica permanente de la vida laboral, con el fin de incrementar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

En cambio, existían divergencias sobre la adecuación de un instrumento de la UE en este ámbito.

Los interlocutores sociales europeos estaban de acuerdo acerca de la importancia y la pertinencia de este asunto para su trabajo, así como en su voluntad de seguir cooperando.

3. IMPLICACIONES MÁS AMPLIAS PARA LAS POLÍTICAS

3.1. El contexto macroeconómico

La crisis financiera y de deuda soberana de 2008 ha tenido un fuerte impacto en la economía europea. El legado de la crisis, el desapalancamiento, la fragmentación de los sistemas financieros y los mercados de crédito, y los altos niveles de desempleo, seguirán pesando en el crecimiento en un futuro próximo. Su impacto se irá reduciendo a medida que se vayan corrigiendo los desequilibrios macroeconómicos acumulados. Se precisará tiempo para que las mejoras en el mercado de trabajo se hagan realidad, con unos niveles de desempleo que se espera que sigan siendo inaceptablemente elevados en muchas partes de Europa durante todavía cierto tiempo, y una situación social general que seguirá siendo negativa.

Este entorno provoca la aparición de retos políticos. Para que se reanude la actividad económica sobre una base sostenible, también tendría que cambiar la composición de la producción. En particular, los países que, antes de la crisis, estaban afectados por grandes desequilibrios exteriores, deben expandir su sector exportador y mejorar la competitividad de precios y la no relacionada con los precios. Debe incrementarse el peso de las industrias de bienes exportables, lo que implica una transferencia de recursos desde el sector de bienes no exportables. Las mejoras en materia de competitividad podrían exigir la adopción de tecnologías más eficientes en el consumo de recursos, un mejor apoyo e inversiones en materia de competencias, así como diferentes formas de organizar la producción.

Al mismo tiempo, el contexto macroeconómico actual, caracterizado por la debilidad de la demanda de mano de obra, unas tasas de obtención de nuevos empleos que permanecen bajas y un aumento de las tasas de desempleo de larga duración, incrementa los costes sociales de los procesos de reestructuración en curso. Esta situación precisa unos marcos estratégicos eficaces para apoyar y acompañar a todos los actores que participan en dichos procesos.

3.2. Las reestructuraciones y una recuperación creadora de empleo en el contexto de la Estrategia Europa 2020

¹⁰ Pueden encontrarse resultados más detallados del Libro Verde en:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

La UE ha respondido con determinación y reformas económicas a los graves efectos de la crisis. Como consecuencia de ello, se ha progresado en el restablecimiento de la estabilidad macroeconómica y del mercado financiero mediante la mejora de la gobernanza y la introducción de políticas y reformas reguladoras para cumplir los requisitos de una auténtica unión monetaria.

En 2010, la Comisión puso en marcha la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador¹¹. Cada año, el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento establece las prioridades clave para el año siguiente. En el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2014 se confirma que fomentar el crecimiento y la competitividad, así como hacer frente a las consecuencias sociales y de empleo de la crisis, se encuentran entre las tareas principales de la agenda política de la UE.

En este contexto, este estudio subraya que la reestructuración va intrínsecamente unida a un retorno al crecimiento, a medida que las empresas y los hogares reducen su endeudamiento excesivo y los factores de producción se desplazan a los sectores más productivos de la economía. La recuperación implica descubrir nuevas fuentes de crecimiento y competitividad a largo plazo, con actividades intensivas en conocimiento y de alta productividad para la economía europea – lo cual no puede lograrse sin un proceso adecuadamente gestionado de reestructuración de la base industrial de la UE y de la economía en general.

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento también hace hincapié en la necesidad de apoyar la creación de empleo en ámbitos que generen importantes oportunidades de trabajo en los próximos años. Se considera que la economía ecológica y los sectores digital y de la salud son sectores con un rápido crecimiento, que han surgido de las profundas transformaciones estructurales que han experimentado nuestra economía y nuestra sociedad. Para ello, deben crearse marcos estratégicos en los que las políticas del mercado de trabajo y en materia de competencias desempeñen un papel activo en el apoyo a la creación de empleo en estos sectores, y anticipen los nuevos patrones de crecimiento y se ajusten a ellos, en particular en lo que respecta a las empresas tecnológicas de nueva creación.

El desarrollo de estas prioridades políticas tiene lugar a nivel de la UE en el contexto del Semestre Europeo, durante el cual se emiten recomendaciones para reformas estructurales que apoyen el crecimiento económico, la competitividad y el empleo, dirigidas a los Estados miembros. También se precisa un examen más pormenorizado de nuestras políticas microeconómicas, de su aplicación y de las disposiciones en materia de gobernanza. Las reformas de la política macroeconómica llevadas a cabo para estabilizar la economía de la UE deben complementarse con iniciativas de política microeconómica bien coordinadas que puedan liberar nuestro potencial de producción e incrementar la competitividad.

3.3 El papel de la política industrial

Las incertidumbres macroeconómicas y las rigideces estructurales ofrecen un panorama preocupante para la industria europea. Sin embargo, los principales indicadores de que se dispone en la actualidad indican que mejorarán nuestros resultados industriales. Nuestros resultados externos han mejorado significativamente, pero aún estamos por debajo de los niveles de producción industrial anteriores a la crisis, y la inversión privada sigue siendo baja.

En 2010, la Comisión presentó una política industrial integrada¹², que fue actualizada en octubre de 2012¹³. Una prioridad importante de la nueva política industrial es ayudar a la

¹¹ COM(2010) 2020, Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

¹² COM(2010)614, Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira.

industria de la UE a recuperarse rápidamente y a hacer los ajustes necesarios después de la crisis económica. Esto implica dar apoyo a la reasignación del trabajo desde los sectores y las actividades en declive a los que están creciendo. Una mejor anticipación y gestión de las reestructuraciones ayudaría a los trabajadores, así como a las empresas, a adaptarse mejor a las transiciones impuestas por las capacidades excesivas y la modernización, así como a las necesidades de innovación derivadas de los cambios económicos y el ajuste estructural.

La inversión en innovación es uno de los medios más destacados para apoyar a las industrias europeas, junto con la inversión en nuevas capacidades para mejores puestos de trabajo. Europa necesita profesionales altamente cualificados si quiere tener éxito a nivel mundial a través de la innovación. El crecimiento futuro y la salida de la crisis actual dependen en gran medida del incremento de la inversión en investigación y el fomento de la innovación y de una mano de obra adecuadamente cualificada. Este planteamiento integrado es la auténtica esencia de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Una política industrial competitiva y eficaz debe apoyarse en unos mercados laborales dinámicos. Se considera, por tanto, que impulsar el potencial de creación de empleo de mercados clave a través de nuevas sinergias con las políticas de la UE pertinentes, y hacer frente a los retos del mercado de trabajo relacionados con los cambios estructurales en el marco del diálogo social, son elementos clave de una política industrial competitiva y eficaz.

El cambio estructural y la innovación impulsan tanto la destrucción de empleo como la creación de puestos de trabajo. Unas estrategias proactivas, en particular a través de la innovación, no pueden más que facilitar unas transiciones socialmente inclusivas y permitirnos abordar mejor las cuestiones del aumento del desempleo y la exclusión social.

3.4. La dinámica de los mercados de trabajo

El Semestre Europeo consiste en un nuevo planteamiento, mediante el cual los Estados miembros y las instituciones de la UE están reforzando la coordinación de la política económica, lo que incluye también una coordinación reforzada de las políticas sociales y de empleo, así como acciones de supervisión en apoyo de los objetivos de Europa 2020, en particular los objetivos en materia de empleo.

En un momento en el que todavía se sufre fuertemente el impacto social de la crisis y las tasas de desempleo siguen siendo históricamente elevadas¹⁴, es esencial restablecer la dinámica de los mercados de trabajo de la UE. En el Paquete de Empleo de 2012¹⁵, la Comisión destacó el papel que desempeñan unas transiciones laborales de calidad, las inversiones en capacidades de los trabajadores y la movilidad.

Una anticipación en el momento oportuno del cambio y de las necesidades de capital humano puede contribuir a una recuperación generadora de empleo y a la transición hacia un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. Con ella se promovería de manera sustancial la competitividad de las empresas, se reforzaría la empleabilidad de los trabajadores, así como sus condiciones de trabajo, y se apoyaría el empleo. Las autoridades públicas, incluso a nivel regional, están muy interesadas en verse implicadas a fin de facilitar la consecución de dichos objetivos y, al mismo tiempo, reducir las tensiones sociales.

¹³ COM(2012)582, Una industria europea más fuerte para el crecimiento y la recuperación económica.

¹⁴ Proyecto de informe conjunto sobre el empleo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2014, de 13 de noviembre de 2013, COM(2013)801 final.

¹⁵ Hacia una recuperación generadora de empleo, COM(2012) 173 final, 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

Evitar los despidos masivos, así como el declive de regiones enteras o bien la relocalización de sectores enteros, a menudo con un gran impacto transfronterizo, es un objetivo clave que puede lograrse facilitando la transformación económica y las transiciones económicas con éxito. A este respecto, el MCR contribuirá a reforzar la capacidad de las empresas, la mano de obra y las regiones para adaptarse paulatinamente a un entorno económico en rápida evolución.

Otro aspecto importante es el de los costes sociales potencialmente elevados que pueden originar las operaciones de reestructuración, y que son responsabilidad de las autoridades públicas, en particular en lo que se refiere a desempleo, aumento de la desigualdad y la pobreza, etc. Estos costes tienen un gran peso en las finanzas públicas y pueden dificultar la recuperación económica a nivel nacional. Una perspectiva europea común sobre los procesos de reestructuración podría ayudar a evitar la aparición de estos costes, o bien a distribuir su carga entre las distintas partes interesadas en las operaciones de reestructuración.

La UE ha construido un sólido sistema de protección social y de empleo que, combinado con un nivel relativamente elevado de educación, ha sido la base de su prosperidad económica y social. Por otra parte, este sistema se concibió para apoyar la estabilidad del empleo haciendo escaso énfasis en la promoción de la capacidad de adaptación de los trabajadores y, en consecuencia, es cada vez más inadecuado para dar a los trabajadores una auténtica posibilidad de un futuro profesional cuando sus empleos están en peligro.

Unos entornos empresariales actuales y futuros en rápida evolución pondrán a prueba las capacidades organizativas que se necesitan para asegurar la anticipación de los cambios, así como una reasignación de recursos rápida y fluida, especialmente de los recursos humanos, desde las actividades en declive a las emergentes. La crisis económica y financiera, y la correspondiente aceleración del cambio, hacen que sea más importante que nunca para Europa abordar estas deficiencias. Una buena anticipación y una gestión socialmente responsable de las reestructuraciones contribuirán en gran medida a ello.

Es de capital importancia la seguridad en las transiciones entre empleos. Muchos trabajadores ya tienen una carrera profesional a lo largo de su vida caracterizada por diferentes cambios. La calidad de las transiciones determinará la calidad de la carrera profesional de un trabajador, y es esencial para proporcionar a las personas los medios necesarios para mantener su empleabilidad y conseguir que las transiciones funcionen. El acceso al aprendizaje permanente, en un contexto de empleo o de desempleo, es esencial si quiere mantenerse la empleabilidad.

La anticipación de las reestructuraciones podría evitar las situaciones de crisis mediante una gestión proactiva y negociada de las operaciones de reestructuración y del cambio estructural. Estos planteamientos deberían incluir medidas tales como un seguimiento continuo de las necesidades de empleo y de competencias, así como programas ininterrumpidos de mejora de las competencias de los trabajadores, a fin de mantener su empleabilidad y facilitar su transición a nuevos empleos en caso de reestructuración.

Los servicios públicos de empleo (SPE) tienen un papel importante que desempeñar en el apoyo a las transiciones en el mercado laboral. Son el puente entre los demandantes de empleo y los empleadores. Si bien la estructura de los SPE difiere de un país a otro, todos ellos contribuyen a adecuar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo a través de servicios de información, colocación y apoyo activo a nivel local, nacional y europeo. Una mejor colaboración entre los SPE puede mejorar su capacidad de responder eficazmente a las reestructuraciones.

La iniciativa Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos tiene por objeto prever mejor las futuras necesidades de competencias, adecuar mejor las competencias a las necesidades del mercado de trabajo y reducir la brecha que separa a la educación y el trabajo. La Comunicación «Un nuevo concepto de educación»¹⁶ establece un marco político completo para la educación y la formación con el fin de garantizar que la mano de obra disponga de las competencias adecuadas.

Unos programas de aprendizaje de gran calidad y otros programas de aprendizaje en el lugar de trabajo, como por ejemplo los períodos de prácticas, contribuyen a proporcionar las competencias pertinentes para el mercado de trabajo. De esta manera, pueden contribuir a una mejor adecuación de las competencias y a la mejora de la competitividad económica. La Comisión ha puesto en marcha la Alianza Europea para la Formación de Aprendices¹⁷ con el fin de mejorar la oferta, la calidad y la imagen de los programas de aprendizaje. También ha propuesto un marco de calidad para los períodos de prácticas¹⁸ con el fin de mejorar la calidad de estos últimos¹⁹.

Sigue sin explotarse plenamente el potencial de la movilidad laboral dentro de la UE para hacer frente a los retos de la reestructuración. La Comisión presentará una propuesta de Reglamento destinado a reforzar la red EURES con el fin de abordar mejor los desajustes y los desequilibrios en el mercado de trabajo europeo y facilitar la contratación en toda la UE, en particular mediante la mejora del acceso de los trabajadores a los servicios de apoyo a la movilidad dentro de la UE. En los próximos meses, la Comisión también se esforzará en simplificar y mejorar las normas sobre coordinación de la seguridad social y su impacto en la movilidad laboral.

3.5. Un asunto de capital importancia para las PYME

Un marco europeo también resultaría útil en el caso de las pequeñas y medianas empresas (PYME), ya que tienen mayores dificultades para anticiparse al cambio y encontrar trabajadores cualificados. Deberían tenerse debidamente en cuenta sus características específicas y, en especial, su necesidad de un entorno estable y predecible que les permita ser competitivas tanto en los mercados locales como en los mundiales. Por lo tanto, en lugar de que las PYME deban enfrentarse a cargas adicionales, el MCR se orienta a la adopción de medidas por parte de otros actores (empresas de mayor tamaño y autoridades públicas), lo que permitirá a las PYME, que tienen menos recursos humanos y financieros, desarrollar sus propias estrategias de planificación y anticipar sus necesidades en materia de competencias mediante una formación adecuada de sus trabajadores. Además, a la hora de aplicar las medidas en el marco del presente MCR, debe prestarse especial atención a las características específicas de las PYME de rápido crecimiento, que, a menudo, necesitan una contratación y una reasignación rápidas de la mano de obra, así como la disponibilidad de una reserva de trabajadores cualificados.

3.6. Una cuestión emergente para un sector público en transición

En casi todos los países, los trabajadores del sector público también se han visto afectados por la crisis, ya que los gobiernos tratan de reducir el tamaño del sector público. La reforma de la

¹⁶ COM (2012) 669 final.

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

¹⁸ Propuesta de Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas, de 4 de diciembre de 2013, COM(2013) 857 final.

¹⁹ También son importantes a este respecto los programas de prácticas y concesión de becas, como las becas Marie-Sklodowska Curie de Horizonte 2020.

administración pública ha incluido congelación salarial, reducciones de salarios y cambios en las disposiciones contractuales y las condiciones de trabajo, así como reducciones de personal.

Teniendo en cuenta que la relación laboral de los empleados del sector público, incluidos los funcionarios, se parece cada vez más a un contrato del sector privado, especialmente en lo que se refiere a la seguridad en el empleo, no solamente parece legítimo, sino también necesario, hacer extensivo también a este colectivo el mecanismo de adaptación previsto.

Además, el sector público emplea a aproximadamente el 25 % de la mano de obra de la UE y desempeña una función clave en la configuración de nuestra economía y nuestra sociedad. El estímulo de la innovación dentro del sector público (por ejemplo, mediante la intensificación de la colaboración, la creación conjunta de soluciones con los ciudadanos o el fomento de una cultura de la experimentación) puede desempeñar un papel importante en la mejora de la calidad de los empleos del sector público y de los servicios que prestan. Con un sector público efectivo e innovador se generaría más innovación en la economía en general y, por consiguiente, más crecimiento y empleo.

Por tanto, la Comisión pide a los Estados miembros que estudien cómo puede aplicarse el MCR propuesto a los trabajadores del sector público, con independencia de la naturaleza de su relación laboral.

Un aspecto especialmente importante de la transición mencionada son los casos en que la prestación de servicios públicos se desplaza desde monopolios públicos hacia sistemas de concesionarios, ya que la renovación de las concesiones conlleva reestructuraciones. Esto requerirá un cierto grado de movilidad laboral, así como tareas de anticipación y gestión por parte de las partes implicadas. Este esfuerzo, y el apoyo público necesario, serán mayores cuando se introduzca por primera vez un sistema de concesiones.

4. CONCLUSIÓN

A partir de los datos y los argumentos expuestos, la Comisión presenta a todas las partes interesadas el siguiente MCR, basado en ejemplos prácticos procedentes de diferentes marcos nacionales, sistemas de relaciones laborales y contextos sociales. Si bien algunas de las buenas prácticas que se mencionan a continuación no son automáticamente transferibles, pueden servir de fuente de inspiración y orientación.

La Comisión pide:

- a los Estados miembros que apoyen, difundan y promuevan una amplia aplicación del MCR e insta a todas las partes interesadas a cooperar a partir de los principios y las buenas prácticas descritos;
- a todas las partes interesadas que diseñen y apliquen principios e instrumentos específicos para apoyar a las PYME en sus esfuerzos de reestructuración;
- a los Estados miembros que estudien la posibilidad de aplicar el MCR propuesto a los trabajadores del sector público, con independencia de la naturaleza, estatutaria o contractual, de su relación laboral;
- a los Estados miembros y las regiones que utilicen los fondos de la UE, de conformidad con las normas en materia de ayudas estatales y en apoyo de inversiones que anticipen y faciliten las transformaciones industriales, también desde la perspectiva de la política industrial en el marco de la Estrategia Europa 2020, y desarrollen el capital humano a través de la mejora de las competencias y la formación, así como que reduzcan los efectos sociales negativos de las

reestructuraciones mediante el apoyo a la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo (FSE y FEAG);

- a los interlocutores sociales que contribuyan a reforzar este MCR y a facilitar el proceso de adaptación económica elaborando y negociando al nivel pertinente (nacional, sectorial, empresas, etc.) marcos de acción sobre la anticipación del cambio y la reestructuración y la flexibilidad interna.

La Comisión efectuará un seguimiento de la manera en que el MCR se aplica en la UE y enviará informes de seguimiento al Parlamento Europeo y los interlocutores sociales. A partir de estos informes y de una evaluación política adjunta, la Comisión estudiará si es necesario revisar el MCR antes de 2016. Esta revisión determinará si se necesitan otras medidas, incluida una propuesta legislativa.

MARCO DE CALIDAD PARA LA ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO Y LA REESTRUCTURACIÓN

Anticipación, gestión y seguimiento/evaluación

Las nuevas prácticas que se han aplicado desde finales de los 90 tanto dentro como fuera de las empresas muestran que la anticipación de las necesidades en materia de competencias y formación, así como una reestructuración responsable, pueden tener éxito cuando los actores sociales y regionales cooperan.

Además de los objetivos sociales y de empleo más imperiosos, la anticipación y la buena gestión de la reestructuración son condiciones previas para el éxito económico y la mejora de las condiciones de trabajo. Una útil contribución a la sostenibilidad y la competitividad de las empresas consistiría en no perder nunca de vista la conveniencia estratégica de la evolución del lugar de trabajo así como en situar los procesos de cambio dentro de marcos a largo plazo (en contraposición con decisiones basadas en el deseo de obtener beneficios a corto plazo o en objetivos basados en el valor de los activos). Esta afirmación es válida para sectores económicos, regiones y economías en su conjunto.

Por tanto, las buenas prácticas descritas más abajo se desglosan con arreglo a la aplicación en el tiempo de las medidas que deben tomarse: acciones e instrumentos de anticipación que deberán desarrollarse de manera permanente y gestión de procesos de reestructuración específicos.

Es de gran importancia que todos los actores afectados realicen una evaluación posterior y un seguimiento de los procesos de reestructuración. De esta manera pueden identificarse las deficiencias y los solapamientos, con lo que se permite una posterior mejora de futuros procesos de reestructuración. Asimismo, el seguimiento de los trabajadores después de que hayan perdido su puesto de trabajo (evaluación a largo plazo de las carreras profesionales de los trabajadores despedidos, base de datos de estudios de series temporales sobre itinerarios profesionales gestionados, etc.), también contribuye a evaluar los resultados obtenidos en términos de transiciones laborales con éxito.

La evaluación y el seguimiento incluyen la valoración de las medidas de reestructuración y la publicación de los resultados, la revisión de las estrategias de desarrollo a la luz de la experiencia de reestructuración y el impacto, etc..

Una cuestión que afecta a varios niveles y diferentes actores

La anticipación de las necesidades de capital humano y la gestión de las reestructuraciones afectan a un gran número de actores (empresas, representantes de los trabajadores, interlocutores sociales, servicios públicos de empleo, administración y autoridades públicas, etc.) a diferentes niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y de organización).

La coherencia y las sinergias entre las acciones de todas las diferentes partes interesadas, así como una planificación y acciones de anticipación y reestructuración adecuadamente coordinadas, son de capital importancia para garantizar la eficacia y unas soluciones sostenibles. Para facilitar la comprensión, el MCR está organizado como una serie de fichas de buenas prácticas destinadas a cada uno de los principales actores implicados: las empresas,

los representantes de los trabajadores, los propios trabajadores, los interlocutores sociales y las autoridades nacionales/regionales²⁰. Puede encontrarse una recopilación más global de las buenas prácticas en este ámbito en el Documento de control de los procesos de reestructuración de 2009²¹.

Todas las buenas prácticas descritas en las fichas constituyen experiencias reales de las empresas, los representantes de los trabajadores y otras partes interesadas, y quienes las aplican las consideran cruciales para asegurar una adaptación rápida, fluida, económicamente eficiente y socialmente aceptable al cambio y la reestructuración, especialmente en circunstancias adversas. Con independencia de su transferibilidad a otros contextos – lo que se examinará caso por caso – la importancia que les otorgan los actores que las ponen en práctica justifica su inclusión en el MCR como fuente de inspiración para todos los demás.

Las buenas prácticas se vieron a menudo impulsadas por regulaciones y otros mecanismos de apoyo público, o bien se inspiraron en ellos. La base de datos del ERM, de Eurofound, sobre legislación relacionada con la reestructuración²², proporciona información comparativa sobre la regulación nacional. La base de datos del ERM sobre instrumentos de apoyo a la reestructuración²³ proporciona información sobre aproximadamente 400 medidas en los Estados miembros de la Unión Europea y Noruega. Los gobiernos nacionales, las organizaciones patronales y los sindicatos se encuentran entre los organismos que prestan apoyo a las empresas que necesitan reestructurarse y a los trabajadores afectados.

Las acciones y los instrumentos que se establecen en el presente MCR podrían cumplir las condiciones para acceder a las ayudas de los Fondos Estructurales de la UE (en particular, el FSE y el FEDER), así como del FEAG.

²⁰ Dado que una buena anticipación y gestión de la reestructuración afectan a menudo a varios actores y niveles, muchas acciones se describen de modo similar en diferentes fichas, lo que ilustra el papel específico asignado a cada uno de ellos.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Véase también el anexo 1.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Véase asimismo «Instrumentos públicos de apoyo a la reestructuración en Europa - informe del ERM de 2011», <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

EMPLEADORES

Las empresas, con el fin de mantener su competitividad y reducir los costes de reestructuración, anticipan las necesidades de capital humano y gestionan el cambio. Las PYME pueden no tener capacidad para aplicar todas las buenas prácticas siguientes.

ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO

La planificación estratégica de los empleadores abarca, con una participación continua de los representantes de los trabajadores con arreglo a los convenios colectivos y los instrumentos de información y consulta, una planificación anticipada de los puestos de trabajo y las competencias, lo que incluye lo siguiente:

- o **Un seguimiento estratégico a largo plazo** de la situación económica y financiera de la empresa y de la evolución tecnológica y del mercado.
- o **La elaboración continua de un listado de las necesidades en materia de puestos de trabajo y de competencias.**
- o **Medidas destinadas a trabajadores concretos:** medidas de flexibilidad (flexibilidad del tiempo de trabajo a largo plazo, rotación de puestos de trabajo, etc.); medidas de formación (introducción de asesores de formación, diseño de «revisiones de competencias» individuales; planes de formación individuales, lo que incluye equipar a los trabajadores con competencias transversales, etc.); medidas de desarrollo de la carrera profesional («jornadas de las carreras profesionales», «rincones de las carreras profesionales», medidas de rotación de puestos de trabajo, etc.); medidas para promover la movilidad interna y externa, etc.
- o **Colaboraciones externas** con regiones, instituciones de educación y formación y el entorno empresarial.

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

Las buenas prácticas en la gestión de operaciones de reestructuración incluyen lo siguiente:

- o **Obtención de un consenso interno** a través de un diagnóstico común basado en una clara lógica empresarial dirigida al cambio y con unos procesos exhaustivos de información y consulta de los trabajadores desde una fase inicial.
- o **Contribución a la organización de un apoyo personalizado a los trabajadores** cuyo despido no pueda evitarse.
- o **Implicación de actores externos** desde una fase inicial (autoridades regionales, universidades, centros de formación y cadena de suministro).

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores, incluido a través de los comités de empresa europeos, son unos socios de capital importancia en la gestión empresarial de la anticipación y la gestión de la evolución de las necesidades en materia de empleo y competencias y en la realización de operaciones de reestructuración específicas.

ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO

- o **Elaboración continua de un listado de las necesidades de las empresas en materia de puestos de trabajo y de competencias.**
- o **Medidas destinadas a trabajadores concretos, incluida la promoción de la movilidad interna y externa.**

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- o Establecimiento de un **diagnóstico conjunto** con la dirección.
- o Acuerdo sobre **procedimientos específicos de la empresa** para afrontar determinadas situaciones de reestructuración.
- o Seguimiento y contribución, en particular a través de negociaciones, a **la concepción y la aplicación de todos los mecanismos para apoyar a trabajadores concretos**.
- o **Seguimiento y asistencia a los trabajadores despedidos** para que busquen un nuevo puesto de trabajo y/o oportunidades adecuadas de reciclaje.
- o Participación en **colaboraciones externas, mecanismos y redes más amplias** para prestar apoyo a trabajadores concretos y promover la inclusión de toda la cadena de suministro en los preparativos y la gestión de las operaciones de reestructuración.

TRABAJADORES CONCRETOS

*Desde el punto de vista de **cada trabajador**, la anticipación se basa en su capacidad para elegir y situarse en una posición que le permita mejorar su empleabilidad y realizar transiciones de su carrera profesional. Por lo que respecta a la empleabilidad, otros actores (empresas, representantes de los trabajadores, interlocutores sociales y autoridades) deben desempeñar un papel crucial en el apoyo, la motivación y el respaldo a trabajadores concretos.*

ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO

A condición de que se disponga de los instrumentos y las oportunidades, los trabajadores:

- o aumentan su **capacidad de recopilar la información** necesaria para comprender la situación;
- o **reexaminan sus competencias** y actualizan las orientaciones de su carrera profesional;
- o refuerzan su **empleabilidad y su movilidad** y realizan las transiciones profesionales que son viables;
- o ejercen su derecho a **la educación y la formación** y aceptan las obligaciones correspondientes.

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- o **Buscar información** sobre estrategia de la empresa, planes de reestructuración y evolución del mercado de trabajo; mantenerse en contacto con los representantes y participar en procedimientos de información y consulta.
- o **Examinar posibles medidas para evitar la pérdida del puesto de trabajo**: elaborar un plan de acción individual para la búsqueda de empleo; estar abierto a la movilidad entre empresas y dentro de ellas; solicitar asesoramiento, formación para las solicitudes de empleo, orientación profesional y formación específica que se ajuste a las ofertas de empleo.
- o Utilizar las **medidas individuales de apoyo** de que disponen los trabajadores: mantenerse en contacto con las unidades de reasignación de trabajadores; inscribirse en una oficina de empleo; solicitar la asistencia del empleador en el periodo previo al despido; pedir formación cuando se está en paro; recurrir a las ayudas al emprendimiento cuando existan.

INTERLOCUTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONES SECTORIALES

Los interlocutores sociales y las organizaciones sectoriales pueden desempeñar un papel importante en la anticipación del cambio mediante la identificación de las necesidades en materia de puestos de trabajo y de competencias y la gestión de operaciones de reestructuración, configurando o complementando las medidas a nivel nacional, regional y de las empresas, o a través del diálogo social y la negociación colectiva.

ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO

- o **Elaboración de un listado de las necesidades en materia de puestos de trabajo y competencias:** participación en sistemas de alerta rápida a todos los niveles.
- o **Elaboración de marcos para la implicación de los trabajadores:** promover la negociación colectiva sobre la anticipación del cambio y la reestructuración a nivel de la UE, nacional, sectorial, regional, local y de las empresas.
- o **Preparación de medidas destinadas a trabajadores concretos:** apoyo a la reasignación de trabajadores y creación de programas de desarrollo de competencias a nivel nacional, regional o de las empresas, o bien contribución a los mismos.
- o **Elaboración de medidas para promover la movilidad interna y externa:** facilitar las transiciones profesionales dentro y fuera de la empresa y promover medidas innovadoras para mejorar la movilidad.

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- o **Diagnóstico conjunto:** compartir la comprensión del contexto económico con miembros, afiliados y todos los interesados, y promover la creación de redes, la gobernanza y la comunicación entre múltiples interesados.
- o **Examinar y negociar todas las opciones posibles para evitar los despidos:** promover una coordinación de los sindicatos a escala de la UE para ayudar a los comités de empresa europeos; alentar las negociaciones a nivel de la UE en caso de reestructuración transnacional; celebrar negociaciones sobre políticas de transición profesional.
- o **Apoyar individualmente a los trabajadores despedidos:** apoyar células de movilidad interna y externa y crear fondos de formación sectorial para la reasignación de trabajadores.

AUTORIDADES NACIONALES Y REGIONALES

Las autoridades nacionales dan forma a la legislación aplicable, definen y aplican objetivos en materia de política de empleo, gestionan herramientas de previsión y tienen capacidad institucional para ayudar a los trabajadores. Las autoridades regionales coordinan el trabajo de las partes interesadas en relación con la anticipación y la gestión de las operaciones de reestructuración y la promoción del desarrollo regional y la reconversión económica y social.

ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO

- o **Elaboración continua de un listado de las necesidades en materia de puestos de trabajo y de competencias:** apoyo a planes nacionales sobre empleo y competencias, elaboración de herramientas de previsión y anticipación; medidas para mejorar la adecuación de las competencias impartidas por los sistemas de educación y formación con las necesidades del mercado de trabajo.
- o **Medidas destinadas a trabajadores concretos:** refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo, oferta de planes de cualificaciones, apoyo al desarrollo de competencias centradas en capacidades genéricas y transversales, insistencia en la mejora de las competencias de los adultos con baja cualificación, oferta de servicios de

orientación profesional y asistencia a la validación del aprendizaje no formal e informal; promoción de políticas regionales de aprendizaje permanente.

- o **Medidas para promover la movilidad interna y externa:** desarrollo de incentivos para promover la movilidad geográfica y laboral, elaboración de marcos jurídicos y operativos para las transiciones profesionales, creación de sistemas de certificación y transferibilidad de competencias y apoyo a programas de cualificaciones; creación de bases de datos sobre necesidades de los empleadores y establecimiento de correlaciones entre los trabajadores y las vacantes de empleo y las necesidades de competencias.
- o **Medidas destinadas a promover la adaptación económica regional:** promoción de la cooperación entre actores regionales, apoyo a la planificación del empleo y las competencias y la mutualización del riesgo, creación o refuerzo de observatorios regionales para el seguimiento del cambio económico, el empleo y las competencias, puesta en funcionamiento de sistemas de alerta temprana, y establecimiento de relaciones laborales periódicas con las empresas, incluidas las empresas sociales y las agencias de desarrollo; desarrollo de pactos territoriales de empleo, asociaciones público-privadas y estructuras institucionales para las competencias y las capacidades.
- o Cumpliendo las normas aplicables sobre ayudas estatales, una **utilización plena de los Fondos Estructurales de la UE** tomando como base los principios de «especialización inteligente» en el ámbito de la investigación y la innovación, haciendo hincapié en inversiones que faciliten y acompañen los cambios estructurales y fomentando la innovación social para desarrollar transiciones socialmente inclusivas y la creación de empleo.

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

- o **Diagnóstico conjunto:** recogida de datos sobre despidos a nivel nacional, regional y sectorial y seguimiento del impacto de la reestructuración en regiones y sectores específicos; establecimiento de sistemas de alerta temprana y convocatoria de los actores para realizar un diagnóstico conjunto.
- o **Examinar todas las opciones posibles antes de llevar a cabo los despidos:** promoción de la revitalización de las regiones afectadas por reestructuraciones y seguimiento de los planes sociales; refuerzo de los servicios públicos de empleo, establecimiento de programas de recolocación, promoción de la creación directa de empleo, creación de mecanismos para la mutualización de los riesgos y apoyo a la adquisición por los trabajadores de empresas en crisis o sin herederos; establecimiento de unidades de reconversión móviles, promoción de la región entre nuevos inversores y apoyo a la búsqueda de nuevos usuarios para instalaciones abandonadas.
- o **Apoyo individual a trabajadores despedidos, incluido a través de los Servicios Públicos de Empleo (SPE):** medidas de formación (portales de formación y orientación profesional, células de reconversión públicas y cursos de formación); medidas de movilidad (plataformas de recolocación para PYME y empresas sociales, apoyo a las cooperativas de trabajadores, planes de movilidad geográfica, apoyo a la puesta en común de puestos de trabajo por grupos patronales y concesión de indemnizaciones y asignaciones por despido); prestaciones de desempleo a trabajadores vulnerables.
- o **Facilitar la colaboración** entre los actores pertinentes, implicar a los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en la puesta en práctica de plataformas locales para trabajadores despedidos, coordinar el uso de los Fondos Estructurales y el FEAG de conformidad con las normas en materia de ayudas estatales, utilizar grupos de trabajo regionales como medio para movilizar a todos los actores y recursos y organizar transiciones laborales;

establecer servicios de respuesta rápida, crear sistemas de apoyo para PYME y plataformas con múltiples interesados (contratos de transición profesional) y promover las empresas de nueva creación y las nuevas empresas a través de políticas eficaces destinadas a reforzar el crecimiento regional y la creación de empleo y el emprendimiento.

LA COMISIÓN EUROPEA

La Comisión:

- o efectuará un **seguimiento** de la manera en que se aplica el MCR en toda la UE;
- o **enviará informes de seguimiento al Parlamento Europeo y los interlocutores sociales** y los difundirá ampliamente;
- o estudiará si es necesario **revisar el MCR antes de 2016**; esta revisión determinará si se necesitan otras medidas, incluida una propuesta legislativa;
- o apoyará **las tareas de programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos** (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo de Cohesión, Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y Fondo Europeo Marítimo y de Pesca), de los fondos que operan dentro de un Marco Estratégico Común, así como del **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización**, en particular mediante el aprendizaje *inter pares*, las actividades de creación de redes y la asistencia técnica;
- o estudiará la **posible consolidación de las tres Directivas sobre la implicación de los trabajadores**, para lo cual podría celebrarse una primera fase de consulta de los interlocutores sociales durante el primer semestre de 2014.

Cuadro 1: Resumen de los actores y las buenas prácticas

	ANTICIPACIÓN DEL CAMBIO	GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN
EMPRESAS, REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, INTERLOCUTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONES SECTORIALES	<p>Seguimiento estratégico del entorno económico, empresarial y del mercado</p> <p>Elaboración de un listado de las necesidades en materia de puestos de trabajo y de competencias</p> <p>Plan plurianual sobre empleo y competencias</p> <p>Medidas de flexibilidad, formación y desarrollo de la carrera profesional dirigidas a trabajadores concretos</p> <p>Promoción de la movilidad interna y externa</p> <p>Información, consulta y negociación colectiva sobre las cuestiones anteriores</p>	<p>Promoción del consenso interno mediante diagnósticos conjuntos</p> <p>Examen de todas las opciones posibles antes de recurrir a los despidos</p> <p>Organización de un apoyo individual y personalizado a los trabajadores despedidos</p> <p>Información, consulta y negociación colectiva sobre las cuestiones anteriores</p> <p>Implicación de actores externos</p>
TRABAJADORES CONCRETOS	<p>Incremento de su capacidad de recopilar la información necesaria para comprender la situación</p> <p>Reexamen de sus competencias y actualización de las orientaciones de su carrera profesional</p> <p>Refuerzo de su empleabilidad y su movilidad y realización de las transiciones profesionales viables</p> <p>Ejercicio de su derecho a la educación y la formación y aceptación de las obligaciones correspondientes</p>	<p>Búsqueda de información sobre la estrategia de la empresa</p> <p>Examen de posibles medidas para evitar ser despedidos</p> <p>Uso de un apoyo individual y personalizado</p>
AUTORIDADES NACIONALES Y REGIONALES	<p>Elaboración de herramientas de previsión y anticipación que incluyan los puestos de trabajo y las competencias así como intercambio de información sobre el mercado de trabajo</p> <p>Refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo, promoción de planes de cualificación y de servicios de orientación y concesión de apoyo financiero</p> <p>Promoción de la cooperación entre los agentes y mutualización de riesgos</p> <p>Desarrollo de marcos que favorezcan las transiciones profesionales</p> <p>Seguimiento estratégico del entorno económico, empresarial y del mercado</p> <p>Elaboración de un listado de las necesidades en materia de puestos de trabajo y de competencias</p> <p>Plan plurianual sobre empleo y competencias</p> <p>Medidas de flexibilidad, formación y desarrollo de la carrera profesional dirigidas a trabajadores concretos</p> <p>Promoción de la movilidad interna y externa</p> <p>Pactos territoriales de empleo y asociaciones público-privadas</p>	<p>Recogida de datos sobre despidos, seguimiento del impacto de las reestructuraciones y apoyo a sistemas de alerta rápida</p> <p>Refuerzo de los servicios públicos de empleo, establecimiento de programas de recolocación y promoción de la creación de empleo</p> <p>Apoyo a las plataformas locales de movilidad, movilidad a través de asignaciones y grupos financieramente vulnerables</p> <p>Promoción de asociaciones y coordinación del uso de los Fondos Estructurales</p> <p>Sistemas de alerta rápida y convocatoria de reuniones de los actores para diagnósticos conjuntos</p> <p>Unidades de reconversión móviles y promoción de la capacidad de atracción y la creación de empleo</p> <p>Apoyo a medidas de formación y movilidad</p>