



Bruselas, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ANEXO

de la

**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

ANEXO I

DIRECTIVAS DE LA UE SOBRE LA IMPLICACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE REESTRUCTURACIÓN

La protección de los trabajadores en caso de insolvencia de su empresario:

- La Directiva sobre insolvencia del empresario (2008/94/CE) tiene como objetivo proporcionar una protección mínima a los trabajadores asalariados en caso de insolvencia de su empresario. En ella se obliga a los Estados miembros a crear un organismo (una institución de garantía) para garantizar el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados. Además, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que el impago de cotizaciones obligatorias adeudadas por el empresario, antes de sobrevenir su insolvencia, no tenga efectos perjudiciales en el derecho a prestaciones del trabajador asalariado en la medida en que las cotizaciones salariales se hayan descontado previamente de sus salarios.

La información y la consulta de los trabajadores a nivel nacional:

- La Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (2002/14/CE) pretende reforzar el diálogo dentro de las empresas y garantizar la participación de los trabajadores en las fases iniciales de la toma de decisiones para lograr una mejor anticipación de los problemas y prevenir las crisis. Se aplica a empresas con un mínimo de 50 trabajadores, o a centros de trabajo con un mínimo de 20 trabajadores, y establece que los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre la evolución de la situación económica de la empresa, la evolución del empleo y las decisiones que pudieran provocar cambios en la organización del trabajo o los contratos de trabajo.
- La Directiva relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (2001/23/CE) establece que los derechos y las obligaciones que se derivan de un contrato de trabajo o una relación laboral existente en la fecha del traspaso serán transferidos del cedente (la parte que pierde la calidad de empresario) al cesionario (es decir, al «nuevo» empresario). La Directiva establece también que la transferencia no debe constituir un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Además de la protección de los derechos de los trabajadores, la Directiva sobre traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad prevé que tanto el cedente como el cesionario deben facilitar información específica a los representantes de los trabajadores afectados por el traspaso propuesto y, si una de las partes tiene previsto aplicar medidas en relación con sus trabajadores, sus representantes deben ser consultados con objeto de llegar a un acuerdo.
- La Directiva relativa a los despidos colectivos (98/59/CE) establece que un empresario que prevea realizar despidos colectivos debe proporcionar a los representantes de los trabajadores información específica acerca de los despidos propuestos y debe consultar a estos representantes con la suficiente antelación con vistas a llegar a un acuerdo. Estas consultas deberán versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Esta Directiva también establece que debe notificarse a las autoridades públicas cualquier proyecto de despido colectivo, y que estos despidos no pueden surtir efecto antes de que hayan transcurrido treinta días desde la

notificación.

La información y la consulta de los trabajadores a nivel transnacional:

- La Directiva relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (94/45/CE, refundida por la Directiva 2009/38/CE) se aplica a empresas o grupos de empresas con al menos mil trabajadores y un mínimo de ciento cincuenta trabajadores en cada uno de los dos Estados miembros. Esta Directiva permite la constitución de un comité de empresa europeo que represente a los trabajadores en los Estados miembros en los que opere el grupo, para que sea informado y consultado sobre la evolución de las actividades de la empresa y de cualquier cambio significativo previsto.
- Tres Directivas contemplan la implicación de los trabajadores (en concreto, la información, la consulta y, en algunos casos, la participación en el órgano de administración o en el consejo de dirección) en empresas que adopten el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (Directiva 2001/86/CE) o el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (2003/72/CE), o que procedan de una fusión transfronteriza (2005/56/CE).

INICIATIVAS RECIENTES EN EL ÁMBITO DE LA ANTICIPACIÓN Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y LA REESTRUCTURACIÓN

En los últimos años, la Comisión Europea ha puesto en marcha varias iniciativas específicas en relación con la anticipación y la gestión del cambio y la reestructuración (por ejemplo, la creación de un Foro sobre la Reestructuración, en el que se han debatido muchos ejemplos de prácticas innovadoras). En 2002 y 2005 se celebraron dos rondas de consultas de los interlocutores sociales europeos, que tuvieron como resultado una serie de «Orientaciones de referencia para gestionar el cambio y sus consecuencias sociales»¹. No obstante, este texto no preveía ningún mecanismo de difusión y aplicación adecuado, y sigue siendo en gran medida ignorado.

La Comisión Europea también ha financiado numerosos estudios sobre este tema² y ha apoyado el Programa de trabajo conjunto de los interlocutores sociales europeos, que también incluye un proyecto integrado sobre reestructuración en los países de la EU 27.

La Comisión publicó en 2009 una útil recopilación de buenas prácticas existentes en Europa sobre la anticipación, la preparación y la buena gestión de la reestructuración con el título «Documento de control de los procesos de reestructuración»³. Este documento debe considerarse como un complemento y una culminación del conjunto de las mejores prácticas que se describen en el MCR propuesto.

Asimismo, la base de datos del ERM de Eurofound sobre instrumentos de apoyo a la reestructuración⁴ 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. Los instrumentos de apoyo se describen en cuanto a sus características, actores implicados, fuentes de financiación, puntos fuertes y débiles y resultados. El objetivo es informar a los gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores implicados sobre qué tipos de apoyo pueden ofrecerse.

En 2012, el Libro Verde sobre reestructuración de la Comisión Europea⁵ identificó una serie de prácticas y políticas con éxito en el ámbito de la reestructuración y la adaptación al cambio con el fin de promover el empleo, el crecimiento y la competitividad como parte de la Estrategia Europa 2020.

Por último, el Parlamento Europeo adoptó el 15 de enero de 2013 el Informe Cercas, en el que se pedía específicamente a la Comisión que actuara en el ámbito de la reestructuración.

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

² Véase, por ejemplo, el proyecto financiado por el proyecto piloto del Parlamento Europeo «Acompañar a los trabajadores que afrontan los cambios en la industria» y gestionado por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (ITC-ILO, Turín) con una descripción global de los sistemas nacionales de la EU 27 para la anticipación y la gestión de la reestructuración en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=es>

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

⁴ <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>

⁵ (COM(2012) 7 final), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

ANEXO II

ORIENTACIONES DE LA UE SOBRE BUENAS PRÁCTICAS DE ANTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL Y DEL ACERO

AUTOMÓVILES

El Plan de Acción CARS 2020, que fue adoptado por la Comisión Europea el 8 de noviembre de 2012, enumera una serie de medidas políticas específicas que deben tomarse en los próximos años. Posteriormente, la Comisión creó el Grupo de Expertos CARS 2020 para supervisar la aplicación del Plan de Acción.

El Plan de Acción CARS 2020, que hace especial referencia a la cuestión del ajuste industrial, destaca que un buen diálogo social a todos los niveles (de las empresas, local, nacional y de la UE) es un elemento clave en la anticipación y la buena gestión de los procesos de reestructuración. El proceso de reestructuración es sobre todo responsabilidad de la industria, pero la Comisión, los Estados miembros y las autoridades locales tienen un papel complementario. En particular, la Comisión se ha comprometido a lo siguiente:

- Seguir realizando un seguimiento/una revisión de las actividades de reestructuración en lo que respecta a su cumplimiento estricto de la legislación de la UE, en particular, en lo que se refiere a las ayudas estatales y las normas del mercado interior.
- Identificar las buenas prácticas y promover un enfoque anticipatorio de la reestructuración, consultando a los representantes de las regiones en las que la industria del automóvil tiene un gran peso, a las autoridades responsables del empleo y a las partes interesadas del sector, incluidos los interlocutores sociales.
- Relanzar el grupo de trabajo interservicios para estudiar y realizar un seguimiento de los casos más importantes de cierre de fábricas de automóviles o de reducciones significativas de actividades. El grupo de trabajo ha sido muy activo y eficaz en casos anteriores de la industria del automóvil. El grupo de trabajo agilizaría la utilización de los Fondos de la UE pertinentes (ofreciendo asistencia técnica, reduciendo el tiempo de espera, aconsejando sobre el uso más eficaz de los recursos, efectuando el seguimiento y elaborando informes).
- Pedir a los Estados miembros, en los casos de cierre de fábricas y de reducción importante de plantillas, que estudien la posibilidad de utilizar el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).
- Instar a los Estados miembros a recurrir a los sistemas de flexibilidad laboral y a su cofinanciación por parte del FSE, a fin de ayudar a los proveedores que necesiten más tiempo para encontrar nuevos clientes a raíz de un cierre o una reducción de actividades en una fábrica de automóviles.

ACERO

El **Plan de Acción del Acero** fue adoptado por la Comisión Europea el 11 de junio de 2013⁶. En él se enumeran una serie de medidas políticas específicas que deberán adoptarse en los próximos años. Posteriormente, la Comisión creó el **Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre el Acero para supervisar la aplicación** del Plan de Acción.

En este marco, la Comisión ha invitado a los Estados miembros a lo siguiente:

- Examinar la posibilidad de utilizar el Fondo Social Europeo (FSE), junto con las autoridades regionales, para **el reciclaje y la recualificación** de los trabajadores, lo que incluye el establecimiento de una medida de financiación específica en relación con el sector del acero.
- Examinar la posibilidad de utilizar los **Fondos Estructurales**, junto con las autoridades regionales, en el próximo período de programación, con vistas a mitigar el impacto social de la reestructuración en el sector del acero.
- Facilitar **el diálogo entre los interlocutores sociales** con vistas a alcanzar un acuerdo sobre iniciativas temporales para la conservación de los puestos de trabajo, tales como la posibilidad de introducir **sistemas de flexibilidad laboral**, en relación, en particular, con el ajuste cíclico.

Se invitó a la industria a lo siguiente:

- Desempeñar un papel activo en **la resolución de las lagunas y carencias en materia de competencias**.
- Proseguir con la necesaria **adaptación del sector** conforme a las mejores prácticas en materia de anticipación de los cambios y la reestructuración, en especial a través del diálogo social y la participación adecuada de las partes interesadas regionales.
- Examinar las **necesidades de reestructuración** y los posibles **ajustes de capacidades** a la vista de la demanda futura de sectores clave, teniendo en cuenta que es necesario tratar de manera diferente las tendencias estructurales y las cíclicas.
- **Cooperar con otras partes interesadas**, en especial las autoridades nacionales y regionales, para que la **sobrecapacidad** cíclica se aborde aplicando **medidas temporales con apoyo público** que preserven el empleo a largo plazo.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf