

Resolución

Fortalecer nuestra capacidad de anticipación y de gestión del cambio en las empresas nacionales y multinacionales de la UE

1. La reestructuración es una característica permanente del desarrollo económico que tiene lugar todos los días. A menudo, tiene impactos negativos en los centros de trabajo y para los trabajadores, las economías locales y las regiones. Los sindicatos de Europa no se oponen al cambio pero si reclaman que el cambio se traduzca con la creación de empleos y que garantice empleos estables, de calidad y bien pagado. Reivindican con regularidad unas políticas y unos instrumentos que garanticen la anticipación del cambio de una manera socialmente responsable, y que las consecuencias negativas de una reestructuración no las soporten exclusivamente los trabajadores. En su opinión, la anticipación y la gestión del cambio debe aportar soluciones adecuadas a cada trabajador.
2. Los sindicatos recuerdan desde hace mucho a las empresas que renuncien a las estrategias de corto plazo, dictadas por intereses financieros, a favor de estrategias de desarrollo sostenible que crean las condiciones que permitan a las empresas ser viables a largo plazo y propicias al desarrollo del empleo. Una participación cualitativa y precoz de los trabajadores es un requisito previo para la estabilidad y saludable de las empresas que son capaces de crear crecimiento y más puestos de trabajo.
3. El diálogo social, la implicación y participación de los trabajadores, la negociación así como unas estructuras sólidas de representación de los trabajadores son esenciales para garantizar una gestión socialmente responsable del cambio a la vez que se estimule la competitividad de la industria de la UE y la creación de empleos de calidad y el fomento de la cohesión social.

La erosión de los derechos y de las herramientas para gestionar el cambio y el incremento de las desigualdades en la capacidad de gestionar las reestructuraciones en Europa.

4. La crisis financiera está siendo alimentada por los planes de austeridad, los costes sociales de las reestructuraciones aumentan de manera espectacular. La crisis ha tenido un impacto sin precedente en la base industrial y de fabricación europea. En particular, ha golpeado duramente a las empresas de los sectores del metal, de los productos químicos y del textil, cuyo hundimiento de la producción industrial ha tenido un impacto devastador para los trabajadores. A las pérdidas de empleo se suman la creciente precariedad del trabajo y la inseguridad para muchas personas, lo que constituye un enorme desafío adicional.

Está claro que ciertos países han sido más afectados que otros en el proceso de reestructuración durante la crisis, principalmente debido a las políticas de austeridad. Las medidas destinadas a reducir los salarios, el recorte del gasto público y reducir las prestaciones sociales y las pensiones han dado lugar a nuevas pérdidas de empleo y a nuevas pérdidas de empleo y al incremento de la inseguridad laboral para muchos trabajadores

y sus familias. IndustriAll Europa ve con preocupación el aumento las disparidades económicas y sociales entre los países europeos, que muestran la incapacidad de la UE para promover la cohesión social y la convergencia entre los países de la UE.

En algunos países, las medidas de austeridad y de desregulación también han debilitado los sistemas que permitían previamente anticipar el cambio de manera socialmente aceptable y proteger los trabajadores contra las consecuencias más negativas de la reestructuración. Los ataques contra las estructuras de negociación colectiva y los derechos sindicales, la reducción de la protección contra los despidos y las indemnizaciones de despido han impactado los medios para hacer frente a los efectos de las reestructuraciones y mitigar las consecuencias negativas para los trabajadores.

Asimismo se ha observado, en toda Europa, un incremento de la desigualdad en el tratamiento de las reestructuraciones y, en determinados países, el papel de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en términos de influencia y de negociación del cambio ha sido permanentemente socavado. Al mismo tiempo, hemos también de examinar las repercusiones positivas del fortalecimiento de la cooperación y del diálogo social establecido en otros países. Estas desigualdades se experimentan claramente en los comités de empresa europeos (CEE) de multinacionales que padecen los procesos de reestructuración transnacional.

5. Con la crisis, las quiebras de empresas, los procesos de reestructuración y las transferencias de producción han intensificado la presión sobre los trabajadores empleados en la fabricación y en toda Europa. Las estrategias de las empresas conducen a un enfrentamiento entre trabajadores, a ejercer presiones para forzar concesiones adicionales, a generar el dumping social y el trabajo precario, al socavo de los derechos sociales y sindicales. Además, la globalización, el rápido cambio tecnológico, en particular la digitalización de la producción, y la dominación de los mercados financieros, son muchos elementos que permiten a nuestra economía entrar plenamente en la era del cambio.
6. Esta situación requiere una acción urgente al plan de la UE. Se trata de reorientar las políticas para fomentar las políticas monetarias y presupuestarias centradas en el crecimiento y una mayor justicia social. Hay que promover la armonización europea de la fiscalidad de las empresas, para impedir la evasión fiscal y el “turismo fiscal”. El diálogo social, el poder autónomo de la negociación colectiva y la mejora de los convenios colectiva así como los derechos de los trabajadores a la información, a la consulta y a la participación, son la piedra angular de una base industrial fuerte, que ofrece puestos de trabajo de alta calidad y garantiza la cohesión social.
7. La anticipación del cambio y las reestructuraciones sociales responsables se basan en una información y consulta temprana y adecuada, así como en la participación. Los trabajadores deben poder tener voz en relación a la estrategia de la empresa, para defender los intereses de los trabajadores y

las empresas sostenibles. No quieren desempeñar únicamente un papel en la gestión de las consecuencias sociales de una reestructuración y por lo tanto, deben también tomar parte a la vida cotidiana de la empresa, con el fomento de un enfoque más cooperativo y el establecimiento de una confianza mutua. Los trabajadores deben estar informados y consultados para desempeñar un papel activo en el proceso de toma de decisión e, si posible, también a nivel del consejo de administración. Deben tener acceso a las informaciones estratégicas en una fase muy temprana y el derecho de estar asesorados por expertos para analizar las informaciones, formular sus inquietudes y proponer unas alternativas.

8. En las empresas multinacionales, los CEE sin duda constituyen el foro apropiado para que los trabajadores y la dirección *“puedan fomentar un acercamiento hacia la anticipación y la gestión del cambio de manera socialmente responsable”*. Sin embargo, la experiencia que hemos adquirido con más 550 CEE demuestra que en caso de reestructuración, la participación de los trabajadores se queda a menudo como una formalidad y tiene un impacto limitado. A pesar de que la directiva refundida 2009/38 sobre los CEE refuerza los derechos de los trabajadores en caso de reestructuración de una empresa multinacional, los CEE se ven demasiado a menudo confrontado con un *“hecho consumado”*. No están informados ni consultados con la suficiente antelación acerca de las decisiones planificadas por las empresas. No disponen ni del tiempo, ni de los medios para proponer contrapropuestas o elaborar soluciones alternativas a los planes de reestructuración anunciados.

Por otra parte, a nivel nacional, a pesar de la existencia de marcos legales en materia de información, consulta y participación, en ciertos países los trabajadores y sus representantes encuentran todavía mucha dificultad para desempeñar un papel activo en el marco de la anticipación y gestión del cambio. A este respecto, la Directiva 2002/14/CE, que establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, debe encontrar una mejor aplicación y ser reforzada a nivel nacional.

Hay una urgente necesidad de nuevos instrumentos mejorados.

9. No cabe la menor duda que, para tener garantizado que la reestructuración se lleva a cabo de manera socialmente responsable, es decir que nadie se quede sin solución socialmente aceptable, los instrumentos existentes deben ser plenamente respetados y aplicados. La información a tiempo, la consulta y la participación son imprescindibles pero no suficientes. Se deben establecer nuevos instrumentos reforzados, a nivel nacional como europeo.
10. La planificación anticipada del empleo y de las cualificaciones, la planificación de las plantillas así como la formación continua y el desarrollo de las habilidades de los trabajadores son esenciales para anticipar y preparar los cambios en el marco de las empresas y limitar las consecuencias negativas que podrían tener sobre el empleo. Se trata de promover activamente el aprendizaje a lo largo de la vida a través de los planes comunitario y nacional. Se trata de organizar y fortalecer la

empleabilidad interna y externa de cada trabajador; de garantizar el acceso a la formación continua a todos los trabajadores, independientemente de su edad y/o profesión.

11. En el supuesto de un cambio económico susceptible de tener un impacto sobre el empleo, la prioridad es de garantizar que se investiguen activamente soluciones alternativas al despido. Esto podría incluir regímenes de desempleo a tiempo parcial, cuentas de tiempo de trabajo (CET en francés), movilidad interna, jubilación anticipada y también la redistribución externa, medidas personalizadas en materia de orientación profesión, formación adecuada, ayuda activa a la búsqueda de un nuevo empleo o recolocación en otra empresa, ayuda a la creación de nuevas actividades, de apoyo apropiado en materia de protección social durante los periodos de desempleo y de búsqueda de trabajo. A este respecto, IAE considera que se trata de fomentar unas normas mínimas para evitar los despidos colectivos.

IAE respalda también la iniciativa de la Comisión Europea sobre la creación de un marco jurídico opcional europeo para los acuerdos transnacionales de empresas. Las negociaciones transnacionales, es decir el marco de las reestructuraciones transnacionales, deben ser posibles para alcanzar un acuerdo de empresa transnacional con efecto inmediato para todos los trabajadores concernidos. Este marco jurídico debe respetar las competencias de los sindicatos en materia de negociación.

12. IAE está a favor del fortalecimiento de los instrumentos comunitarios existentes o al desarrollo de nuevos instrumentos, para preparar los trabajadores y permitirles anticipar los cambios, de promover mecanismos de apoyo destinados a proteger los trabajadores contra los impactos negativos de un cambio económico, en particular los despidos.
13. Mientras que la Comisión Europea trata sistemáticamente de desafiar y socavar la implicación de los trabajadores, que percibe como una carga potencial de negocios y no como un elemento imprescindible y estable para la gestión sostenible de empresa, IAE aboga por el establecimiento de normas ambiciosas en materia de derechos de los trabajadores a la información y consulta, como en materia de representación en el marco del consejo de administración. En este sentido, apoyamos la demanda de la CES favorable a una directiva que introduzca una nueva arquitectura integrada para la participación de los trabajadores, que combine la aplicación de los más altos estándares para la información y la consulta, con la introducción de nuevos estándares ambiciosos para la representación de los trabajadores en el marco del consejo de administración, como fuente adicional de influencia para los trabajadores.
14. La Comisión Europea conoce desde hace mucho tiempo los problemas de reestructuración y sus consecuencias negativas para los trabajadores, sus familias y las economías locales, y ha acumulado un gran número de buenas prácticas. No obstante, hasta la fecha, no ha conseguido proponer un instrumento jurídico para la anticipación y la gestión del cambio. También ha ofrecido una muy mala respuesta, insatisfactoria, al informe Cercas adoptado por el Parlamento Europeo a primeros del 2013, con la

adopción, a finales de 2013, de una *“Marco de calidad para la reestructuración y anticipación del cambio”*. La falta de ambición de la Comisión puede causar frustraciones ya que los trabajadores europeos y sus representantes se enfrentan cada vez más al cambio y a las dramáticas consecuencias de las reestructuraciones.

15. A nivel de la UE, las reestructuraciones de las empresas desde hace demasiado tiempo en un vacío social. Mientras las empresas se benefician cada vez más del acervo comunitario incoherente y organizan su estructura de empresa de modo a elegir las legislaciones nacionales más *“favorables a las empresas”*, los trabajadores ven sus derechos y el trabajo precario y la inseguridad se incrementa. Además, las crecientes disparidades económicas y sociales en toda Europa pueden ser un modelo para el futuro. Una Europa basada en una competición internacional entre las legislaciones sociales nacionales y, donde los trabajadores se ven enfrentados entre sí, no es una Europa que se merece una triple A, como lo ha afirmado en octubre de 2014 el Presidente de la Comisión Junker. Dicho modelo no favorecerá el acercamiento a Europa de sus ciudadanos y trabajadores. *¡Se deben adoptar medidas urgentes!*

Por todo ello, IndustriAll Europa reivindica:

- Promover unas políticas de aprendizaje a lo largo de la vida ambiciosas y que permitan a los ciudadanos y trabajadores adaptarse a los cambios. Acceder a la formación continua debe ser una garantía para todos los trabajadores, independientemente de su edad y/o profesión. Estas políticas deben estar respaldadas por un derecho individual a la formación para cada trabajador, derecho que debería estar incluido preferentemente en el convenio. Las empresas, los sectores y los sistemas educativos también deben abordar este tema de la anticipación de las necesidades en competencias, de la mejora de las capacidades así como de la validación y del reconocimiento de las competencias.
- Reforzar los derechos de información y de consulta a nivel nacional, en particular con una mejor aplicación de las disposiciones de transposición de la Directiva 2002/14/CE; y promover un verdadero programa de anticipación basado en un modelo de gobernanza de empresa que implique los trabajadores en las decisiones estratégicas en una etapa temprana.
- A la vista de la revisión de la Directiva refundida sobre los CEE, la Comisión Europa deberá hacer unas propuestas adecuadas para mejorar los derechos de consulta e información en el marco europeo, es decir, garantizar que los trabajadores estén escuchados sobre temas de estrategia de empresa, como las inversiones, la innovación y la producción y, también sobre las consecuencias sociales de estas decisiones estratégicas para el empleo y las políticas de formación de los trabajadores. Semejante programa de anticipación requiere que las consecuencias sociales de las decisiones estratégicas previstas se comuniquen cuanto antes. Los representantes de los trabajadores deben tener la posibilidad de recibir asesoramiento de expertos. Además se deberán establecer unas sanciones efectivas y disuasorias.

- Adoptar una Directiva que introduzca una nueva arquitectura integrada para la implicación de los trabajadores y que combine con la puesta en marcha de los más altos estándares en materia de información y consulta y la introducción de nuevas normas, ambiciosas, con relación a la representación de los trabajadores en el marco del consejo de vigilancia como fuente adicional de influencia por parte de los trabajadores (como lo solicita la CES).
- Fortalecer los sistemas de negociación colectiva y las estructuras de diálogo social en el ámbito nacional y establecer un marco jurídico opcional europeo para los acuerdos de empresas transnacionales que respeten las competencias de los sindicatos en materia de negociación.
- Una iniciativa legal vinculante de la Comisión Europea como respuesta adecuada y eficaz a los retos planteados por el informe Cercas sobre la anticipación del cambio. La anticipación y la gestión del cambio están en la agenda europea desde hace años y deberían desembocar en políticas vinculantes.
- Una anticipación y preparación a tiempo son esenciales para impedir y/o limitar el impacto negativo de las reestructuraciones para los trabajadores así como sobre las economías locales y regionales. Las informaciones deben ser comunicadas cuanto antes para permitir una preparación adecuada de las medidas de apoyo. Los plazos de información a los trabajadores deben ser alargados y que esos derechos a la información estén regulados legalmente o por convenio colectivo. El plazo de información de las instituciones públicas también podría alargarse.
- Asegurarse de que las alternativas a los despidos, garantizadas legalmente o por convenios colectivos, se investiguen activamente y se encuentren soluciones. Los trabajadores que sufren las consecuencias negativas de un cambio económico deben tener acceso a unos mecanismos de soporte y de protección social similares en toda Europa para mantener su empleabilidad interna y externa. Las medidas para contener los costes sociales deben tratar de las siguientes cuestiones:
 - Derecho a la formación y a la reconversión
 - Salidas voluntarias;
 - Derecho al empleo con el apoyo de las política activas del mercado laboral;
 - Apoyo psicológico;
 - Redistribución interna y externa, incluyendo la posibilidad de desarrollar su propio negocio.