

Gestión del cambio

Grupo de alto nivel sobre las consecuencias económicas y sociales del cambio

Informe final

Empleo & asuntos sociales

Relaciones laborales y cambio industrial

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales
y Asuntos Sociales
Unidad V/D/3

Manuscrito finalizado en noviembre de 1998

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

INDICE

RESUMEN	4
1. PREVISIÓN DEL CAMBIO.....	9
1.1. Convertir el cambio industrial en una oportunidad	9
1.2 Promover el diálogo social.....	9
1.3 Observatorio del cambio industrial.....	10
1.4 "Informe sobre gestión del cambio" (IGC) relativo al empleo y a las condiciones de trabajo	11
2. PREPARACIÓN PARA LA ECONOMÍA DEL MAÑANA	14
2.1 Infraestructura de las nuevas tecnologías	14
2.2. Empleabilidad y educación y formación permanentes	16
2.3 Nuevos ámbitos de empleo	18
2.3.1. Servicios personales primarios	19
2.3.2. Artes creativas y espectáculos.....	20
2.4. Creación y desarrollo de PYME	20
3. GESTIÓN DE LAS CRISIS	23
CONCLUSIONES	25

RESUMEN

Antecedentes

El Consejo Europeo¹ pidió al Grupo que analizara los cambios industriales que se producen en la Unión Europea, y que estudiara las maneras de prever y abordar el cambio, así como sus efectos económicos y sociales, de manera coherente con los principios del Tratado.

Después de su informe provisional (junio de 1998), el Grupo ha dirigido sus esfuerzos a ofrecer una orientación sobre qué hacer -y qué no hacer- para promover el empleo y la competitividad, asegurar el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y preparar el cambio en estos ámbitos.

Esta orientación está dirigida a los responsables políticos, a los directivos de empresas y a los interlocutores sociales.

El desafío

Las grandes transformaciones políticas y financieras, las nuevas tecnologías, la competencia mundial y las preferencias de los consumidores son los factores que determinan el cambio industrial, que puede ser gradual o súbito. Este cambio ofrece posibilidades, pero tiene también consecuencias económicas y repercute en el empleo y la cohesión social. El Grupo ha tenido en cuenta estos aspectos en sus deliberaciones. Europa debe afrontar esta evolución conjugando la innovación con la cohesión social y mejorando su capacidad de gestionar el cambio.

Europa se prepara para estos cambios. El punto de partida es la realización del mercado único, sustituyendo los 15 conjuntos de reglamentaciones nacionales sobre bienes y servicios, capital y trabajo, por un solo conjunto de normas europeas y por políticas paralelas. La llegada del euro proporciona una base macroeconómica estable pero también plantea interrogantes sobre la eficiencia y la productividad, especialmente en las regiones menos competitivas y con dificultades.

La ampliación de la Unión Europea traerá también nuevas oportunidades: un mercado único más amplio y una gama mayor de culturas y cualificaciones. La reestructuración que será inherente al proceso de ampliación requiere un marco claro en el que se equilibren los parámetros económicos y la dimensión social.

En la Cumbre del Empleo de Luxemburgo se llegó a un acuerdo sobre un nuevo planteamiento de objetivos y directrices comunes, que al mismo tiempo respetara las sensibilidades y las tradiciones nacionales. El principio era que cada país observaría la actuación de los demás y cada gobierno adoptaría las mejores prácticas de la Unión o intentaría, al menos, emular las mejores. Seguimos el mismo camino. Existe, por supuesto, un delicado equilibrio entre acción voluntaria y legislación, entre lo público y lo privado, entre flexibilidad y seguridad. Somos perfectamente conscientes de ese equilibrio y de la necesidad de que los ciudadanos sientan una seguridad básica en épocas difíciles. Por lo

¹ Consejo Europeo especial (Cumbre del Empleo) celebrado en Luxemburgo el 21 y el 22 de noviembre de 1997.

tanto, queremos subrayar el requisito de que el sector privado asuma la responsabilidad de desarrollar y adoptar las mejores prácticas. Debe comprender que invertir en la gente es rentable y que la confianza entre trabajadores y empresarios es imprescindible para el éxito. Las organizaciones del sector privado deben observar, ayudar e impulsar a las empresas con peores resultados, para elevar su nivel y que cumplan las normas adecuadas.

El Grupo está convencido de que la Unión Europea debe centrarse en la adopción de medios positivos -cómo crear y mejorar- y no sólo en saber qué se debe evitar. Un planteamiento basado en el análisis comparativo, la innovación y la cohesión social, que promueva nuevas iniciativas en las empresas para alcanzar el nivel de los mejores, contiene un potente dinamismo. La visión de la UE se extiende más allá de la simple aplicación de unas normas mínimas. Corresponde a las autoridades públicas, incluidas las que actúan a escala europea, fijar unas normas mínimas obligatorias para evitar comportamientos incorrectos, en especial por lo que se refiere a la información y la consulta de los trabajadores.

Diálogo

El cambio industrial representa una oportunidad, y debe preverse, prepararse y gestionarse. El fundamento de este proceso es el diálogo, a todos niveles y basado en una información completa y transparente.

Las empresas que logran mejores resultados mantienen un diálogo social fluido con sus trabajadores, porque la motivación de la gente es el componente esencial del éxito comercial.

El Grupo considera necesarias las iniciativas tomadas por la Unión Europea, las empresas, los interlocutores sociales y los gobiernos para crear un sistema de información y consulta más amplio y de alta calidad. El Grupo está de acuerdo en que es necesario crear un marco europeo para la información y la consulta de los trabajadores, que al mismo tiempo reconozca la situación actual a escala nacional, y considera que los interlocutores sociales son los que están en mejores condiciones para encontrar, a través del acuerdo, soluciones prácticas aplicables a sus respectivas culturas.

La reestructuración industrial adquirirá cada vez más importancia para el diálogo social en todos los sectores. Hay muchos buenos ejemplos de desarrollo de ese tipo de diálogo por parte de los interlocutores sociales, tanto a escala nacional como europea.

Observatorio

A fin de incrementar la capacidad de previsión, el Grupo propone que se cree un observatorio europeo para recopilar y difundir información sobre el cambio industrial en curso, a la cual se podría acceder en toda la Unión a través de Internet. Este observatorio debe ser pequeño pero de alto nivel, y debe aprovechar eficazmente las muchas fuentes y centros cualificados que ya existen.

"Informe sobre gestión del cambio"

Sin embargo, es mucho más necesario infundir seguridad y promover un buen diálogo social y una confianza real. El Grupo propone que las grandes empresas europeas (de más de 1.000 empleados) elaboren un 'Informe sobre gestión del cambio'. En él se debería

informar sobre qué cambios estructurales están previstos y cómo se van a gestionar. Deberían describirse las políticas de la empresa y su programa de formación de los trabajadores, para mantener su empleabilidad y su capacidad de adaptación a las nuevas demandas, y debería resumirse qué progresos se realizan hacia la igualdad de oportunidades.

Prepararse para la economía del mañana

Es mejor prevenir que curar. De igual modo, es más eficaz prepararse para el cambio que afrontar una crisis. El Grupo considera que la preparación para la economía del mañana se basa en los siguientes factores esenciales:

- Renovar y modernizar las infraestructuras
- Promover los sectores en crecimiento
- Fomentar actividades de investigación y desarrollo orientadas a fines específicos
- Acelerar la adaptabilidad y las nuevas cualificaciones

Debe existir una buena infraestructura básica para que puedan aprovecharse al máximo las nuevas oportunidades. Este principio es especialmente aplicable a la infraestructura de la Sociedad de la Información, lo cual incluye la liberalización de las telecomunicaciones y la creación de un entorno fiscal y financiero propicio a la innovación y el espíritu de empresa. Ahora bien, también son imprescindibles las infraestructuras físicas: carreteras, ferrocarriles y otros medios de transporte modernos y compatibles con el medio ambiente.

Por lo que respecta a los sectores emergentes, y a los sectores que pueden generar empleo, deben aplicarse políticas orientadas a su promoción. Algunos ejemplos son los servicios personales primarios, las artes creativas y las actividades de espectáculo, y en especial las pequeñas y medianas empresas.

Empleabilidad

El Grupo cree firmemente que las empresas tienen responsabilidades no sólo con respecto a sus accionistas sino también a otros grupos interesados. La entidad empresarial tiene el deber de mantener la empleabilidad de sus trabajadores, como debe poner de manifiesto el "Informe sobre gestión del cambio" (mencionado anteriormente).

La empleabilidad de una persona es su capacidad para encontrar una colocación en el mercado de trabajo. La empleabilidad abarca más que la formación: dota también a las personas de una mejor comprensión del cambio, de la necesidad de movilidad y de los medios para actualizar sus cualificaciones. En pocas palabras, significa que las personas confían en su propia capacidad de adaptarse al cambio.

La responsabilidad de ser empleable, y de mantener la empleabilidad, es compartida. Todos los agentes tienen una función. Las empresas tienen el deber de mantener la empleabilidad de sus trabajadores, mientras que los trabajadores tienen el deber de participar provechosamente en la formación a fin de mantener su empleabilidad. Por lo que respecta a los desempleados, asegurar su empleabilidad es una responsabilidad compartida con el gobierno y las autoridades locales.

Función de los agentes

Cada agente –el gobierno, las empresas, los trabajadores y sus representantes– tiene una función y una responsabilidad en tiempos de crisis. Estas funciones deben estar claramente definidas y deben ejercitarse por adelantado para que su puesta en práctica se lleve a cabo fácil y eficientemente.

Las autoridades públicas, a todos niveles, no deben interponerse al cambio. Una de sus principales funciones consiste en fijar las reglas del juego y ayudar a organizar la cooperación y las asociaciones a escala local. Deben crear un entorno macroeconómico propicio y fomentar la cohesión social, también mediante la legislación cuando proceda, de manera que los demás agentes puedan desempeñar su función de respuesta al cambio.

El Grupo recomienda que la gestión del cambio a escala territorial se realice mediante un esfuerzo conjunto de todas las partes activas en el territorio, bajo los auspicios de las autoridades locales. Los objetivos de las autoridades deben ser permitir que todos los implicados actúen coherentemente, anticipándose al cambio, y transformar una crisis abierta en una estrategia sostenible de reconversión.

El principio rector de las empresas es que sean competitivas y rentables sin dejar de cumplir sus responsabilidades sociales.

Seguimiento

Este informe únicamente puede referirse a una serie de áreas seleccionadas y proporcionar ejemplos. El espíritu optimista con el que se ha escrito no pretende ocultar que estamos ante problemas difíciles y que pueden extenderse.

El seguimiento será importante. Suponemos que habrá reuniones y consultas entre la Comisión y las organizaciones del sector privado para debatir cuál es la mejor manera de prever y afrontar el cambio, y que nuestras recomendaciones podrían servir de base para el programa de estos debates. En estos encuentros los participantes deben debatir y ponerse de acuerdo sobre la distribución de las funciones y aunar su trabajo para aumentar la buena disposición y reducir las dificultades. En este contexto, podrían elaborarse listas de control de fácil consulta y los gobiernos deberían determinar qué no se debe hacer en caso de crisis. Las empresas que acepten la recomendación de elaborar un "Informe sobre gestión del cambio" deberán inscribirse en un cuadro anual; entre ellas se destacarían las 10 que presenten los mejores resultados, como empresas de "mayor mérito".

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

El Grupo destaca las siguientes recomendaciones del informe:

- Se debe animar a las empresas a que adopten voluntariamente medidas para emular el nivel de los mejores. Debería utilizarse la legislación para evitar comportamientos incorrectos.
- Una mano de obra motivada es la clave del éxito. Las empresas tienen la responsabilidad de mantener la empleabilidad de sus trabajadores, mientras que los trabajadores tienen la responsabilidad de aprovechar y utilizar todas las oportunidades de formación disponibles.
- Desarrollar el diálogo social para realizar todas las posibilidades que ofrece a todos los niveles.
- La UE debe crear un entorno empresarial estimulante:
 - completando el mercado único;
 - desarrollando una infraestructura de proyección mundial para la sociedad de la información, sin descuidar la modernización de las infraestructuras físicas, y
 - fomentando las PYME, haciendo especial hincapié en eliminar las barreras administrativas y facilitar el acceso al capital de riesgo.
- Los sistemas educativos deben preparar a las personas para su integración en la economía y para un proceso constante de adaptación de las cualificaciones mediante la formación permanente. Una "carta de cualificaciones" europea, que reflejara las necesidades del mercado de trabajo, proporcionaría una orientación profesional en este contexto.
- Las empresas deben asumir la principal responsabilidad de la previsión del cambio.
- La Comisión debe contribuir a este proceso creando un Observatorio sobre el cambio industrial.
- Se anima a las empresas más grandes a elaborar un "Informe sobre gestión del cambio".
- La Unión Europea debe reconocer la importancia de los sectores en crecimiento, como los servicios personales, las artes creativas y el espectáculo, y debe crear un marco para estimular su desarrollo.
- En caso de crisis, la empresa es la principal responsable de actuar; el gobierno debe abstenerse de interferir en el cambio industrial, aunque las autoridades locales pueden asumir una función de coordinación y mediación para apoyar la negociación de un resultado satisfactorio.
- Se debería impedir el acceso a las ayudas públicas a toda empresa que efectúe despidos sin haber tomado las medidas necesarias para salvaguardar la empleabilidad de los trabajadores despedidos.
- Se debe poner fin a las subvenciones ocultas que distorsionan la competencia, y otras ayudas deben ser completamente transparentes para crear un terreno de juego nivelado.

1. PREVISIÓN DEL CAMBIO

1.1 Convertir el cambio industrial en una oportunidad

Hay factores económicos y sociales que propician el cambio: el desarrollo de nuevas tecnologías, la mundialización, la evolución de la demanda de los consumidores y las nuevas expectativas de los trabajadores.

Estos cambios crean desafíos y oportunidades. Sectores como la industria siderúrgica o la fabricación de automóviles y de piezas eléctricas y electrónicas atraviesan un proceso de rápida transformación e internacionalización. En el ámbito de los servicios financieros, se han realizado o se están preparando fusiones.

Por otra parte, se desarrollan nuevos sectores, generadores de nuevos puestos de trabajo cuyas características, ubicación y requisitos de cualificación son muy diferentes.

En este contexto, el Grupo se ha centrado en el proceso por el cual todos los agentes económicos –la comunidad empresarial, los representantes de los trabajadores y las autoridades públicas– podrían prever y preparar el cambio industrial de forma continua.

Una planificación y un diálogo previos adecuados permiten una gestión más eficaz del cambio industrial. Con su ayuda, podemos tomar las decisiones acertadas para el futuro y convertir el cambio en una baza a nuestro favor.

1.2 Promover el diálogo social

Las empresas que logran los mejores resultados mantienen un diálogo social fluido con sus trabajadores, porque la motivación de la gente es el elemento esencial para el éxito comercial. Un diálogo regular, transparente y completo crea confianza.

El desarrollo del diálogo social en la empresa presupone un proceso previo de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Esa consulta debería abarcar no sólo las repercusiones sociales de los procesos de reestructuración o innovación en las tecnologías y la organización del trabajo, sino también las directrices generales de la política industrial y de empleo.

El desarrollo sistemático del diálogo social en las empresas, a escala nacional y de la Unión Europea, es fundamental para gestionar el cambio y evitar consecuencias sociales negativas y el deterioro del tejido social (*niveles nacionales*). El diálogo social asegura el equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la seguridad de los trabajadores.

El Grupo reconoce que ya existe un marco de legislación y convenios colectivos que regulan la información y la consulta a escala nacional. En algunos países, la legislación puede utilizarse para corregir defectos existentes. En otros, el comportamiento puede modificarse por iniciativa de los interlocutores sociales.

El Grupo plantea sus observaciones a nivel europeo, reconociendo las situaciones existentes a nivel nacional.

Los gobiernos de los Estados miembros deben hacer todo lo posible para fomentar y consolidar el diálogo social y la cooperación en empresas y regiones. Los gobiernos deben demostrar que son capaces de poner en práctica un método de consulta y de diálogo preventivo sobre las decisiones más importantes de la política económica y social.

El diálogo sectorial sobre el cambio ofrece grandes posibilidades y debe desarrollarse a todos niveles, incluido el nivel europeo.

Este diálogo necesita un acuerdo sobre datos estadísticos actualizados y un esfuerzo común de análisis y pronóstico económicos. Los directivos de empresas, los representantes de los trabajadores, los educadores y las autoridades europeas, nacionales y locales deben poder acceder a esa información y a las estructuras para analizarla y debatirla.

1.3 Observatorio del cambio industrial

El Grupo propone la creación de un Observatorio Europeo sobre el cambio industrial como centro de recursos de datos económicos y estudios avanzados sobre las tendencias económicas, financieras, tecnológicas, territoriales y sociales en la Unión Europea.

El Observatorio se abastecerá de una red de fuentes de todo el mundo relacionadas con este tema lo más amplia posible, para ofrecer pronósticos sobre las tendencias del mercado y de la población activa en Europa.

El Observatorio difundirá los datos a todos los interesados: empresas, organizaciones profesionales y sindicales, organismos públicos y autoridades locales. Utilizará todos los medios disponibles de distribución de datos, en especial Internet.

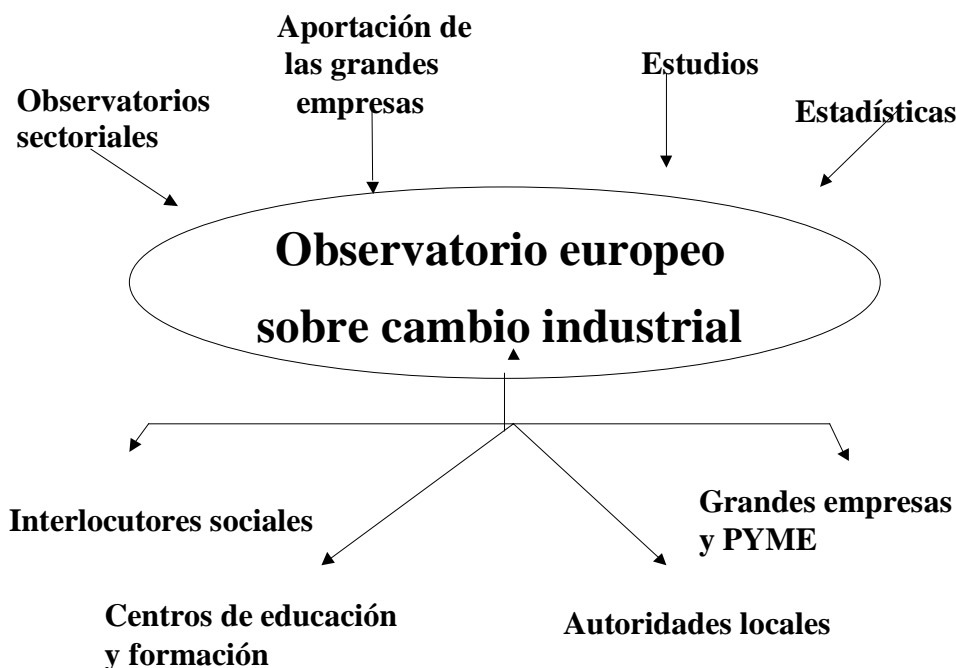
Los datos suministrados por el Observatorio constituirán la base técnica para los contactos a nivel sectorial o regional entre interlocutores como las empresas, los sindicatos, las administraciones y los educadores. Los interlocutores sociales podrían solicitar también al Observatorio que prepare, cuando proceda, datos específicos.

Los datos del Observatorio serán especialmente valiosos para las pequeñas y medianas empresas, a través de los servicios consultivos de asesores y expertos que adaptarán la información a sus necesidades específicas. También serán útiles para los centros escolares y los servicios de orientación profesional.

La creación del Observatorio está, por lo tanto, inseparablemente ligada al desarrollo de los servicios de asesoramiento para las PYME y los servicios de orientación profesional.

Sería conveniente crear el Observatorio como centro autónomo dependiente de la Comisión, dirigido por un consejo de administración integrado por jefes de empresa, interlocutores sociales y expertos independientes. Se creará un comité científico para asegurar la calidad del trabajo.

El Grupo destaca que el Observatorio será una estructura ligera, financiada mediante la redistribución de los recursos de la Comisión.



1.4 "Informe sobre gestión del cambio" (IGC) relativo al empleo y a las condiciones de trabajo

La calidad de las relaciones sociales y del diálogo en las empresas, así como la transparencia de las prácticas sociales, de las políticas de recursos humanos y de las negociaciones, son requisitos previos para el éxito del ajuste al cambio.

Cada empresa debe asumir como prioridad la protección del futuro de su personal. Las empresas son responsables de la adaptabilidad y la empleabilidad de sus trabajadores.

El Grupo considera que la mejor manera de difundir las buenas prácticas sociales en las empresas para animarlas a informar públicamente sobre sus prácticas y políticas de manera estructurada es un "Informe sobre gestión del cambio", es decir, un informe anual sobre las condiciones de empleo y de trabajo. Este proceso voluntario permitiría dar una amplia difusión a las mejores prácticas y, a través del análisis comparativo y el intercambio de información, se favorecería una mejora de las políticas y los procedimientos en todas las empresas.

Al mismo tiempo, aumentaría la sensibilización de las autoridades nacionales y locales respecto a las cuestiones que planteará en el futuro el cambio industrial y tecnológico.

El éxito de esta iniciativa llevaría a una mejora de las prácticas de todas las empresas, animadas a emular las mejores prácticas, que conocerían a través de los informes de las grandes empresas. Por lo tanto, es importante que se elimine desde el principio la idea de cualquier forma de obligación. Si se considera que se trata de un programa obligatorio, es probable que las empresas opten por esperar a ver, en lugar de intentar llevar la iniciativa, y es probable que discutan las definiciones o aduzcan dificultades de cumplimiento en vez de intentar transmitir sus buenas prácticas de manera abierta e innovadora.

Deberían presentar un informe todas las empresas con más de 1.000 empleados. Se mencionaría en el Informe Anual dirigido a los accionistas, pero obviamente podría constituir un documento independiente. El informe debería elaborarse en consulta con los trabajadores y sus representantes, de acuerdo con las tradiciones nacionales, y se animaría a las empresas a señalar explícitamente los casos en que se hubiera hecho así.

Se asume que, en razón de los requisitos jurídicos nacionales, algunos elementos se incluirían tanto en el Informe Anual como en el Informe sobre gestión del cambio.

A continuación se propone un marco que las empresas pueden adoptar como base. Este marco pretende servir como punto de partida, y no trata de ser una camisa de fuerza de normas que deban cumplir las empresas participantes. En muchas áreas, los sistemas de elaboración de informes están relativamente subdesarrollados y están estructurados para indicar el cumplimiento de reglamentos legales u otros, más que para informar de manera positiva y estimulante. Por ejemplo, es muy mejorable la elaboración de informes sobre las cualificaciones de los trabajadores y su desarrollo y sobre las actividades de formación. Deben desarrollarse métodos alternativos para medir las cualificaciones de los trabajadores, que no consistan únicamente en la medición de las actividades de formación, es decir, deben sustituirse las medidas de las iniciativas tomadas por medidas de los resultados.

Se espera que, de este modo, la metodología y el alcance del IGC evolucionen con el propósito de las empresas de demostrar su buena actuación y transmitirla de una manera estimulante y útil para los demás.

Las asociaciones empresariales e industriales serían responsables de promover y publicar los IGC y de fomentar una "presión de los compañeros" que lleve a la adopción progresiva de las mejores prácticas en la Comunidad.

Los sindicatos deben fomentar la creación de este informe, cooperar y participar en ella y divulgar las mejores prácticas.

El Grupo recomienda que el IGC se considere como criterio para la adjudicación de todos los contratos públicos y para la concesión de ayudas a escala europea, nacional y regional. Las entidades adjudicadoras deberían seguir de cerca las políticas y las prácticas de las empresas, haciendo especial referencia a la organización y el ritmo del trabajo, la comunicación y la participación; la formación y el reciclaje profesional para el autodesarrollo a través del aprendizaje permanente; la salud y la seguridad en el trabajo, y la contribución y la participación de los trabajadores en la gestión del entorno.

Marco propuesto para el Informe sobre gestión del cambio (IGC)

A. Políticas	
1. Abordar el cambio estructural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ políticas y procedimientos
2. Comunicación y participación / Diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a diferentes niveles ▪ incluidos los convenios colectivos y los acuerdos individuales
3. Educación y formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ políticas y compromisos generales
4. Salud y seguridad de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ en diferentes niveles de la organización
5. Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ incluidos los criterios de raza, sexo y discapacidad
B. Prácticas	
1. Comunicación y participación 2. Formación, reciclaje y educación 3. Salud y seguridad 4. Cambio estructural	<p>Describir sistemas, prácticas y acuerdos específicos que se apliquen en cada una de las áreas políticas, tratando con más detalle aquéllos que se consideren más importantes, eficaces e innovadores. Por ejemplo, describir lo que se está haciendo para adaptar la organización y el ritmo de trabajo a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información.</p>
C. Resultados	
1. Sistemas de medición de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación de los resultados de cada política, de los sistemas de datos sobre educación y de los mecanismos de revisión o auditoría
2. Resultados a lo largo del año	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjunto de medidas ▪ Indicación de las iniciativas llevadas a cabo

2. PREPARACIÓN PARA LA ECONOMÍA DEL MAÑANA

El Grupo considera que, para gestionar el cambio industrial en Europa, deben cumplirse las siguientes prioridades clave:

- un desarrollo económico sostenible, a través de una competitividad basada en la calidad, la iniciativa y la innovación, y que aproveche la riqueza y la diversidad cultural de Europa, y
- un modelo social europeo caracterizado por la adaptabilidad, la empleabilidad, el espíritu de empresa, la igualdad de oportunidades y una protección social eficaz.

Es esencial que Europa tenga los conocimientos técnicos necesarios para que se den las condiciones de una economía moderna. Estas condiciones implican una estrategia global para la creación de empleo; el Grupo ha convenido en ilustrar esta estrategia a través de tres elementos: nuevas tecnologías de la información, desarrollo de los servicios y creación de nuevas empresas.

2.1 Infraestructura de las nuevas tecnologías

Una de las principales funciones económicas del Estado consiste en crear la infraestructura (física y no física) que hace que el desarrollo económico sea posible y eficiente.

Si bien todas las infraestructuras necesitan en la actualidad desarrollarse y modernizarse, es obvio que la principal prioridad debe ser el desarrollo de la infraestructura de la información.

La creación de empleo en el próximo siglo dependerá de manera decisiva del éxito con que Europa sea capaz de desarrollar en los nuevos mercados y las nuevas tecnologías una posición lo bastante fuerte para competir a escala mundial. Los mercados y las tecnologías más importantes se basarán sin duda en los servicios.

Aumentará la demanda de cualificaciones informáticas y, por lo tanto, es imprescindible reciclar a la gente y añadir competencias nuevas a las antiguas. En consecuencia, es fundamental que Europa desarrolle una infraestructura de la información de proyección mundial y las cualificaciones necesarias para aprovecharla.

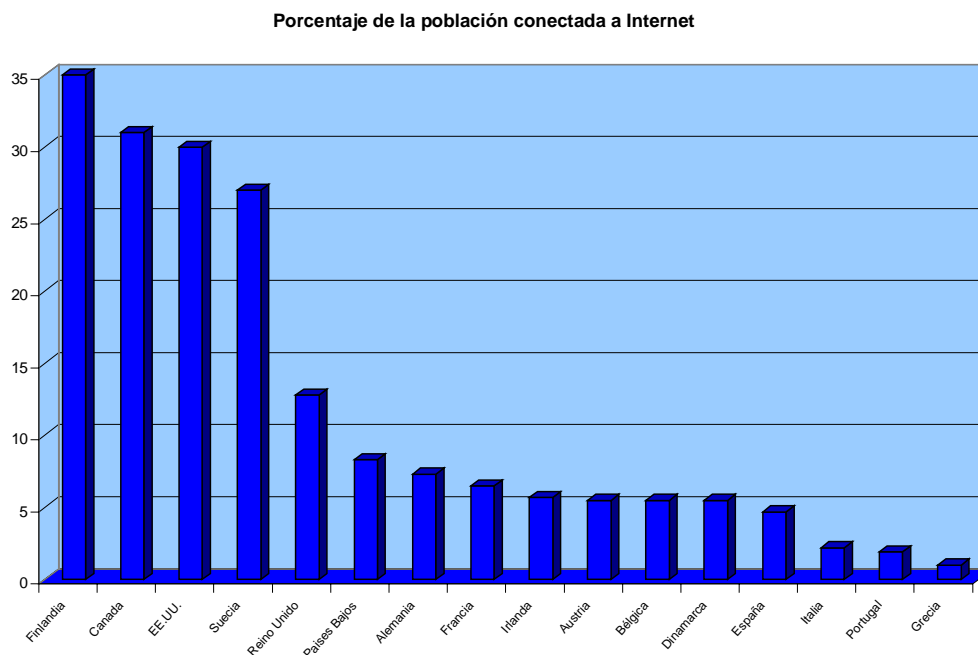
La infraestructura de la información se convertirá en el equivalente de lo que hoy en día representan las bibliotecas, la infraestructura de transporte de personas y mercancías, la red de telecomunicaciones y buena parte del sistema de educación. La sociedad de la información será una condición de posibilidad para la actividad industrial del próximo siglo.

Deben tomarse medidas para acortar distancias con Estados Unidos y asegurar el lugar de Europa como líder mundial. Europa necesita una población educada y formada para utilizar los servicios de información con arreglo a los niveles de las mejores prácticas del mundo. Europa debe explorar nuevas técnicas y hacer mayores esfuerzos de I+D y educación, con el fin de poder desempeñar la función que le corresponde en la innovación y las nuevas tecnologías.

El Grupo recomienda que la UE adopte un papel proactivo para asegurar que el componente vital que constituye la infraestructura esté a disposición de todos y sea competitivo a nivel mundial.

Las prioridades inmediatas son las siguientes:

- mejorar la competitividad abriendo completamente el mercado europeo de telecomunicaciones y servicios de datos, y ampliar la libertad de acceso a los datos del Estado y otros datos públicos;
- llevar la iniciativa adaptando el marco normativo europeo en áreas como los derechos de la propiedad industrial, los derechos del consumidor y las firmas electrónicas;
- reconocer que puede ser necesario conceder ayuda financiera específica para "reactivar" este sector.



A fin de desarrollar un entorno competitivo para la Sociedad de la Información y de salvar distancias con Estados Unidos, el Grupo recomienda que la UE desarrolle una **estrategia coherente** para la Sociedad de la Información y que coordine todos los esfuerzos nacionales.

La Comisión debe asumir la responsabilidad de gestionar, en una sola DG, todos los aspectos de las iniciativas de desarrollo, desregulación y normalización, así como de efectuar la adaptación normativa necesaria para el crecimiento de la Sociedad de la Información.

Debe

- utilizar todos los recursos disponibles para identificar cuáles serán las necesidades de infraestructura de una sociedad de la información, por ejemplo, a partir del año 2020;
- determinar cuáles son los nuevos mercados y tecnologías clave y en qué medida dependen de la sociedad de la información, y reactivar las inversiones en la tecnología y las infraestructuras más importantes;

- averiguar qué obstáculos se interponen actualmente al logro de esos requisitos en Europa. Es probable que se trate de factores que afecten a la educación, la investigación y el desarrollo, la información y las telecomunicaciones, la industria y el empleo;
- proyectar, conjuntamente con la industria de la información, una estrategia encaminada a alcanzar los objetivos establecidos y elaborar un plan específico de infraestructura de la información.

Los Estados miembros tendrán un papel importante en la eliminación de obstáculos. De manera inmediata deberán abordarse probablemente los asuntos relacionados con la apertura del acceso a los datos que sean propiedad del Estado y con la puesta en práctica de iniciativas de educación.

Las empresas, las asociaciones profesionales y los sindicatos deberían dedicar más recursos a analizar y planificar las consecuencias de la Sociedad de la Información y su efecto previsible en los mercados, los productos y los trabajadores. Deben actuar de manera proactiva fomentando una educación de los trabajadores que les prepare para el cambio.

2.2 Empleabilidad y educación y formación permanentes

El futuro de la economía europea depende de su capacidad para dar trabajo a todos sus ciudadanos. Sin embargo, actualmente, 18 millones de europeos están desempleados, no porque falten tareas que realizar sino porque, en un período de grandes cambios tecnológicos y globalización, no pueden ajustarse la oferta y la demanda de empleo. La formación y el aprendizaje permanentes han cobrado una importancia vital y exigen un esfuerzo continuo.

Según se menciona en las Directrices para el empleo, los Estados miembros deben desarrollar estrategias preventivas y orientadas a la empleabilidad, basadas en la pronta identificación de las necesidades individuales y en el aumento de las posibilidades de formación, experiencia laboral, aprendizaje y formación permanente.

La responsabilidad de la empleabilidad incumbe a los *empresarios y a los trabajadores*.

Las empresas tienen la obligación y el interés directo de ayudar a mantener la empleabilidad de su plantilla.

- Con la transformación de nuestras economías que representa la sustitución de una tecnología de la producción en serie por una tecnología de la información en la que los servicios y las cualificaciones ocupan un lugar mucho más prominente, existe una necesidad manifiesta de considerar los recursos humanos como una inversión;
- La formación forma parte integrante de la estructura de costes y no debe ser una preocupación exclusiva de las empresas más prósperas en el momento de contratar nuevo personal.

Las empresas deben introducir programas de formación que preparen a los trabajadores para:

- Enfocar su trabajo de manera diferente como resultado del cambio tecnológico, organizativo o económico;

- Cambiar de puesto de trabajo y adquirir nuevas cualificaciones dentro de la misma empresa;
- Adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo en caso de que se vean obligados a dejar a la empresa.

La oferta de formación no debe limitarse a las necesidades inmediatas del puesto de trabajo de que se trate, sino preparar también al trabajador para los requisitos futuros. Exige además una infraestructura organizativa apropiada, a través de la creación de equipos de trabajo, que permita a los trabajadores mejorar sus conocimientos y cualificaciones.

La empresa que efectúe despidos y de la que se sepa con certeza que no ha tomado las medidas necesarias para proteger la empleabilidad de los despedidos no debería poder optar a ningún tipo de ayuda pública.

Cada año, las empresas deberían elaborar planes de formación para sus trabajadores de común acuerdo con sus representantes. Ésta es ya una obligación jurídica en varios países de la Unión Europea. Deberían ponerse en práctica incentivos importantes para animar a las empresas a tomar las medidas necesarias a fin de salvaguardar la empleabilidad de las personas que corran el peligro de ser despedidas a causa de la reestructuración.

La empleabilidad no sólo incumbe a los empresarios.

Los **trabajadores** tienen también una responsabilidad al respecto. A ellos corresponde dedicar tiempo a la formación y cuidar de su futura orientación profesional. Debe prestarse más atención al contenido de los contratos de trabajo, en concreto por lo que respecta a las disposiciones sobre formación, tiempo de trabajo y salario. Se pide a los interlocutores sociales que estudien esta cuestión.

Existe una tercera parte que debe compartir la responsabilidad de asegurar la empleabilidad: **las autoridades públicas**. Las autoridades públicas y los servicios de educación deben facilitar el acceso de los trabajadores a la formación, dentro o fuera de su empresa, mediante la creación de centros de aprendizaje y evaluación abiertos a todos. Los servicios de orientación profesional podrían beneficiarse de la información facilitada por el Observatorio sobre el cambio industrial.

El Grupo recomienda que los Estados miembros y las autoridades locales pongan en práctica políticas dinámicas para salvaguardar la empleabilidad, incluido el análisis comparativo de las mejores actuaciones.

En este contexto deberían adoptarse las siguientes medidas:

- financiación conjunta, por parte de las empresas, las organizaciones profesionales y los gobiernos, de amplios programas de formación en los nuevos sectores de actividad. En especial, estos programas deberían cubrir todo lo relacionado con las nuevas tecnologías;
- incremento del número de trabajadores, especialmente los de edad más avanzada, que reciben formación para alcanzar el nivel de las mejores empresas;
- puesta en práctica de actividades de reciclaje profesional, financiadas mediante fondos públicos, en las zonas afectadas por procesos importantes de reestructuración industrial;

- desarrollo, en el marco de la educación inicial, de una formación vinculada al trabajo que permita a los estudiantes realizar un período de prácticas en una empresa;
- creación y desarrollo de centros públicos de enseñanza y evaluación.

Un factor importante que determina la empleabilidad de los trabajadores es el reconocimiento de su formación y sus cualificaciones. Para facilitar este reconocimiento debería crearse una red de centros de evaluación capaz de validar de manera continua las capacidades de cada trabajador. Su reconocimiento a escala europea, a través de una Carta europea de las cualificaciones, facilitaría la movilidad de los trabajadores y contribuiría a que las actividades directas de formación cumplan mejor las demandas del mercado de trabajo.

El Grupo recomienda que se introduzca, mediante cooperación, una Carta europea de las cualificaciones que ofrezca a los trabajadores una idea más completa de cuál es su situación, por lo que respecta a las cualificaciones, en relación con las necesidades del mercado de trabajo.

A medida que progresa la integración económica de la UE y aumenta la globalización de las empresas, el diálogo entre los responsables de la gestión del mercado de trabajo a escala de la UE no sólo será útil, sino incluso necesario.

El aumento de la tasa de empleo, combinado con la tendencia a una reducción del volumen de trabajo, significa que habrá que hacer mayores esfuerzos, especialmente teniendo en cuenta que el cambio estructural no garantizará inmediatamente un número suficiente de puestos de trabajo. Además de mejorar la organización del trabajo y flexibilizar la jornada laboral en función de las necesidades, un aspecto que está adquiriendo cada vez mayor importancia es el número de horas trabajadas.

La experiencia adquirida con diversos modelos de semana laboral más corta demuestra también que una reducción de las horas de trabajo individuales no impide necesariamente que las empresas organicen la jornada laboral de manera ajustada a sus necesidades. Sin embargo, esto no debe determinar que el factor trabajo resulte más caro.

El Grupo formula las siguientes recomendaciones:

- **los responsables de la gestión del mercado de trabajo deben iniciar un diálogo institucional a escala regional, estatal y de la UE sobre la formación inicial y continua de los trabajadores desde el punto de vista del aprendizaje permanente;**
- **la política del mercado de trabajo y la política de educación deben coordinarse de manera más estrecha y, si es posible, su aplicación debe ser competencia de "una sola fuente".**

2.3 Nuevos ámbitos de empleo

El propósito de este informe no es enumerar y analizar las áreas de futuro desarrollo económico en Europa: esta tarea debería llevarse a cabo de manera continua con la ayuda de los datos y los estudios recogidos por el Observatorio. Europa necesita encontrar y alcanzar las nuevas fronteras del cambio económico, con las nuevas industrias, procesos, productos y servicios que las nuevas tecnologías traerán consigo o harán posibles.

El Grupo ha tomado como ejemplo dos sectores que podrían desempeñar un papel importante en el mercado de trabajo durante la próxima década, si los gobiernos les prestan un apoyo adecuado. Estos sectores son, entre otros: a) los servicios personales y b) las artes creativas y los espectáculos.

2.3.1 *Servicios personales primarios*

Una de las posibilidades para abordar las dificultades de empleo que afronta Europa consiste en *fomentar* lo que podríamos llamar "servicios personales primarios": servicios para ayudar a las personas en su trabajo o en su hogar.

Las posibilidades que ofrece este tipo de empleo han quedado en gran medida frustradas debido a una combinación de fijación de precios poco rentable y falta de reconocimiento. Si se corrigen estos problemas, estas actividades reúnen las condiciones idóneas para crear empleo.

En muchos países, se reconocen cada vez más los fenómenos mencionados y se están adoptando iniciativas para aprovechar las oportunidades que surgen. Diversos países han tomado medidas activas para reducir los costes fiscales y sociales que gravan el extremo inferior de la escala laboral. Algunos están estudiando la posibilidad de introducir el impuesto sobre la renta negativo y otros están concediendo con carácter experimental subvenciones estructurales a este sector del mercado.

El Grupo apoya enérgicamente estas iniciativas, pero recomienda que se lleven a cabo de manera mucho más activa.

Para lograr este fin, deberán tomarse medidas encaminadas a:

- reducir la carga fiscal de los salarios bajos, a fin de reducir el coste real de los trabajadores no cualificados;
- introducir la flexibilidad en los contratos por los cuales una persona contrate a otra, o a un número muy reducido de personas, para que preste servicios personales a tiempo completo o parcial;
- reconocer la categoría de este tipo de empleo;
- reducir el coste directo del empleo mediante una deducción fiscal en favor del empleador que contrate servicios primarios en áreas como el transporte local, la seguridad, el mantenimiento de edificios públicos y el asesoramiento de los ciudadanos;
- mejorar la imagen pública de este tipo de trabajo. Campañas de promoción cuidadosamente proyectadas deben contribuir al reconocimiento de que este trabajo puede ser muy importante para la cohesión de nuestras sociedades.

La estrategia europea para el empleo debe destacar esta cuestión, y **la Comisión Europea** puede fomentar este proceso.

Los **gobiernos nacionales** serán los principales responsables de llevar a buen término las posibilidades que ofrece este sector. Para ello, deberán agilizar los esfuerzos por aliviar la carga contraproducente de los costes del trabajo no cualificado o poco cualificado, adaptando la legislación sobre contratos laborales y realzando la importancia de este tipo de trabajo para el fortalecimiento de la cohesión social.

La función de los **gobiernos regionales** consiste en informar sobre las posibilidades de empleo de este tipo a escala local. Asimismo, deben aplicar activamente una política encaminada a crear estas posibilidades de empleo y un programa de educación y formación que amplíe la "empleabilidad" de las personas en este sector del mercado.

2.3.2 *Artes creativas y espectáculos*

Uno de los activos más sólidos de Europa es la diversidad de su patrimonio cultural. Las artes y los espectáculos desempeñan un papel importante desde el punto de vista de su repercusión económica, su potencial de creación de empleo y su influencia en la formación de actitudes y costumbres.

También en este contexto, el Grupo recomienda que se adopte un planteamiento proactivo, positivo, y no una postura defensiva. Propone dos maneras de fomentar las artes creativas y los espectáculos y de aprovechar al máximo su potencial para mantener y crear empleo.

Una posibilidad es que los Estados miembros de la UE incrementen el presupuesto que dedican a la cultura y sigan el ejemplo de los mejores en este ámbito.

Otra es que la Unión Europea reconozca la importancia de este sector y se comprometa activamente con su crecimiento y prosperidad. Deben crearse fuertes incentivos fiscales, y desarrollarse programas de apoyo a las artes y las industrias creativas, aplicados en estrecha colaboración con los protagonistas de este sector. Es preciso promover las industrias creativas europeas, para que crezcan a escala mundial y sigan arraigadas en Europa. El Grupo propone que, antes del año 2010, la Unión Europea debe acoger las empresas de espectáculos y medios de comunicación más punteras del mundo.

Las nuevas tecnologías intensifican la competencia entre los medios de comunicación audiovisual por captar audiencia a escala nacional y en el extranjero; en consecuencia, los países y regiones que quieran competir en el mercado mundial –como desea la UE– deberán ser creativos, vigilantes e inventivos.

La UE debe tomar la iniciativa de crear y financiar un equivalente europeo de los Oscars estadounidenses. Europa puede ofrecer distintas sedes naturales para el acontecimiento, que podría convertirse en un rentable y prestigioso símbolo de la categoría mundial de la producción cinematográfica europea.

2.4 **Creación y desarrollo de PYME**

El desarrollo sólido de pequeñas y medianas empresas (PYME), y en especial de actividades empresariales de nueva creación, es decisivo para la vitalidad, la productividad y la capacidad innovadora de las economías europeas.

Durante los últimos cinco años, tanto los gobiernos nacionales como la Comunidad Europea han reconocido cada vez más este hecho. La Comisión Europea, por ejemplo, ha presentado varios informes de referencia sobre un amplio conjunto de medidas encaminadas a fomentar el desarrollo de las PYME. No obstante, el Grupo considera que la Comisión y los Estados miembros deben incrementar su apoyo a las PYME y a las actividades empresariales de nueva creación.

Los esfuerzos colectivos de los diversos agentes interesados -desde los gobiernos locales a las autoridades supranacionales, y desde las organizaciones académicas hasta las profesionales- deben centrarse en mejorar el entorno empresarial en diversas áreas.

Por lo que respecta al entorno administrativo y normativo, la prioridad debe ser eliminar los obstáculos normativos innecesarios al espíritu de empresa y las cargas y la complejidad administrativas que obstaculizan innecesariamente la creación de nuevas empresas. Este objetivo podría lograrse, por ejemplo, con la creación de "ventanillas únicas".

En el ámbito de las finanzas y la inversión, deben desarrollarse los mercados de capital de riesgo y las posibilidades de financiación bancaria.

Debemos fortalecer la valoración y el respeto del empresario en nuestras culturas económicas. Debería fomentarse que nuestros sistemas de educación inspiren el espíritu emprendedor y doten a los empresarios de las herramientas que necesitan para tener éxito.

El Grupo recomienda que todos los planes de estudios escolares incluyan un elemento de reconocimiento de la importancia del espíritu de empresa.

Como demuestra el ejemplo del famoso Silicon Valley, el espíritu de empresa en un sector concreto de la economía se ve fuertemente reforzado si se obtiene una masa crítica en una zona geográfica determinada.

La puesta en marcha de nuevas empresas y su rápida adaptación a las condiciones del mercado dependen en gran medida de la flexibilidad del mercado de trabajo.

El Grupo recomienda que se establezcan 'ventanillas únicas' para simplificar la creación de PYME y su funcionamiento.

Recomienda que se ponga en marcha un programa de «espíritu de empresa para Europa», que consolide y coordine las diversas iniciativas emprendidas a escala europea.

Asimismo, la Comisión debería crear un "centro independiente para el espíritu de empresa", en cooperación con las organizaciones patronales europeas, la mesa redonda de industriales europeos (European Round Table of Industrialists, ERT), la Red de Empresas Europeas para la Cohesión Social² y el CES, que sirva como foro para el intercambio de información sobre las mejores prácticas a nivel empresarial, regional y nacional.

Los gobiernos nacionales deben:

- revisar la legislación existente desde la perspectiva de las pequeñas empresas y desarrollar un programa de prioridades para eliminar las leyes y reglamentos contraproducentes;
- elaborar y aplicar un plan para la simplificación rigurosa de la carga administrativa que obstaculiza la creación de empresas y las PYME a través de "ventanillas únicas", y

² Desde esta perspectiva, el Grupo acoge con satisfacción la Red de Empresas Europeas para la Cohesión Social, iniciativa de 30 grandes empresas europeas que, a través del análisis comparativo y el intercambio de las mejores prácticas, ayudan y animan a las empresas a prosperar con métodos que promueven el crecimiento del empleo, aumentan la empleabilidad e impiden la exclusión social. El European Resource Centre on Corporate Social Responsibility, base de datos y foro de debate en Internet (www.ebnsc.org), constituye una herramienta muy útil en ese contexto.

- poner en marcha campañas nacionales a fin de fomentar el "espíritu de empresa en favor del empleo".

Las organizaciones empresariales, y las grandes empresas en particular, tienen el deber general y el interés personal de fomentar el desarrollo de pequeñas empresas de categoría mundial. Pueden hacerlo contribuyendo a la creación de nuevas empresas, aplicando una estrategia intensiva de externalización en su entorno local y apoyando activamente a las PYME que forman parte de su sistema empresarial integrado. Tanto las organizaciones empresariales como las autoridades públicas deben fomentar el desarrollo de redes de PYME.

3. GESTIÓN DE LAS CRISIS

El cierre de una fábrica o una drástica reducción de su plantilla pueden entrañar una amenaza de crisis económica, social o política grave para un "territorio" específico. (Territorio se refiere aquí a un "área de empleo" que no se corresponde necesariamente con una unidad administrativa). La experiencia extraída de los procesos de reestructuración más importantes llevados a cabo en Europa, en los sectores de la siderurgia, la minería del carbón o la construcción naval, pone claramente de manifiesto que una crisis sólo puede resolverse satisfactoriamente si concurre el esfuerzo de las autoridades públicas, las empresas y los representantes de los trabajadores.

El Grupo recomienda que el cambio a escala territorial se gestione mediante el esfuerzo colectivo de todas las partes activas en el territorio bajo los auspicios de las autoridades locales. El objetivo de las autoridades debe ser ayudar a todos los interesados a actuar conjuntamente y a transformar una crisis declarada en una estrategia sostenible de reconversión.

La reestructuración de una empresa en un territorio determinado requiere que las diversas partes estén de acuerdo en cuatro objetivos:

- un "**plan social**" para salvaguardar los derechos de los trabajadores y permitir que realicen la formación de reciclaje profesional que resulte necesaria;
- un **programa de modernización** que garantice el desarrollo constante de actividades en la empresa, a través de medidas centradas en la productividad, la comercialización, los procedimientos de calidad y los productos;
- una **estrategia de movilización** que permita a todos los implicados buscar soluciones comunes para el futuro;
- un **método de trabajo basado en la cooperación** con el fin de encontrar soluciones coherentes en todas las áreas afectadas por la crisis.

Bajo los auspicios de las autoridades locales, las empresas interesadas, los representantes de los trabajadores y las demás partes de la comunidad, como organismos de formación y asociaciones, deben, conjuntamente:

- Asegurar que las medidas tomadas para resolver la crisis son coherentes.
- Limitar el perjuicio social mediante negociaciones tripartitas que den lugar, cuando sea procedente, a acuerdos sobre la concesión de garantías y ayudas a las personas que pierdan su empleo.
- Iniciar la modernización de los instrumentos y procesos de producción.
- Asegurar los recursos necesarios para la reconversión, especialmente buscando nuevos inversores.
- Establecer conexiones con los Fondos Estructurales nacionales y europeos.
- Movilizar la financiación pública y privada, y
- Aplicar procedimientos que favorezcan la información, el diálogo, la cooperación y la asociación.

Estas medidas deben llevarse a cabo con arreglo a un **plan claro**. Este plan debería **adoptar la forma** de una estrategia colectiva de reconversión o reindustrialización, sostenida por diversas herramientas y estructuras. Los participantes serían todas las autoridades públicas, las empresas ubicadas en el territorio, los representantes del personal, los centros educativos, los organismos de formación y las organizaciones de gestión del mercado de trabajo.

La cooperación y el diálogo entre todas las entidades económicas de un territorio con el fin de prevenir y gestionar las crisis y garantizar la reconversión no eximen a las partes individuales de sus responsabilidades. En caso de que la reestructuración implique el despido de trabajadores, corresponde a cada empresa adoptar las medidas necesarias que les capaciten para encontrar otro trabajo. La ayuda financiera de las autoridades públicas a las medidas de reciclaje profesional debería estar supeditada a la condición de que las empresas hagan lo que se espera de ellas. Se debería penalizar a las empresas que no tomen las medidas necesarias para asegurar la empleabilidad de su plantilla.

Por último, el Grupo subraya la importancia de asegurar que los servicios públicos de empleo tengan los recursos necesarios para desempeñar un papel dinámico, tanto en la formación como en el reciclaje profesional de los trabajadores y en el ajuste entre las vacantes y las solicitudes de empleo.

Si bien las autoridades locales desempeñan una función clave en los procesos locales de crisis y reconversión de los territorios, no corresponde a los gobiernos intervenir en la vida de las empresas. En cambio, deben canalizar sus esfuerzos a través de la educación, las políticas de empleo, la investigación y el desarrollo y las infraestructuras. En los casos de reestructuración, no deben ocupar el lugar de las empresas sino facilitar los cambios necesarios.

CONCLUSIONES

No se podía esperar que el Grupo de Alto Nivel sobre las Consecuencias Económicas y Sociales del Cambio Industrial analizara en unos meses todos los aspectos de este inmenso problema. Con la esperanza de hacer una contribución interesante, ha presentado propuestas operativas que los lectores de este informe pueden poner en práctica.

Convertir el cambio en una oportunidad implica un esfuerzo por desarrollar nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos productos y nuevos mercados con la mano de obra existente. Este esfuerzo no exige sólo decisiones económicas acertadas, sino también la participación de los trabajadores y el desarrollo de sus cualificaciones.

El Grupo formula las siguientes recomendaciones dirigidas a la comunidad empresarial:

- Desarrollar el diálogo social en el lugar de trabajo, tanto por sectores como a escala nacional y europea.
- En el caso de las grandes empresas, presentar con periodicidad anual un "Informe sobre gestión del cambio" elaborado con los representantes de los trabajadores.
- Incrementar los esfuerzos y los recursos dedicados a prever y preparar el cambio industrial, ya que las empresas son las principales responsables al respecto.
- Mantener la empleabilidad de los trabajadores a través de programas de formación y aprendizaje que los preparen para la evolución de los puestos de trabajo, mediante la adquisición de nuevas cualificaciones y la adaptación al mercado de trabajo y a las nuevas tecnologías. Las empresas que no lo hagan no deberían poder optar a ningún tipo de ayuda pública.
- Fomentar el desarrollo de las PYME en sus estrategias locales de externalización y subcontratación.
- En los casos en que sea necesaria una reestructuración, deben actuar como colaborador proactivo en la gestión de las crisis, junto con todos los agentes implicados a nivel local para solucionar los problemas sociales y poner en marcha una estrategia de reconversión económica de la zona.

El Grupo dirige las siguientes propuestas a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores:

- Participar activamente en el diálogo social en todos niveles, incluido el nivel europeo, y en todos los sectores.
- Ampliar las cuestiones abordadas en el marco del diálogo social para abarcar la preparación para el cambio industrial y la adaptación al mismo.
- Participar en la elaboración del "Informe sobre gestión del cambio" que deben realizar las empresas.
- Asegurar que los trabajadores comprendan que en una economía moderna la formación continua y frecuente es necesaria para mantener la empleabilidad, y tomar medidas que garanticen que esta necesidad se refleja en los contratos laborales.

- En caso de crisis local, deben cooperar de manera proactiva y positiva en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales y de métodos para llevar a buen término la reconversión económica.

El Grupo dirige las siguientes propuestas a los gobiernos de los Estados miembros:

- Preparar y practicar la función que les corresponde en la resolución de las crisis empresariales, teniendo siempre presente que su intervención no debe retrasar los cambios necesarios.
- Hacer todo lo posible para fomentar y consolidar el diálogo social y la cooperación entre interlocutores, tanto a nivel nacional como local, incluida la información y la consulta de los trabajadores.
- Proporcionar al Observatorio del cambio industrial los datos y los estudios pertinentes.
- Fomentar la elaboración de los informes sobre gestión del cambio.
- Eliminar todos los obstáculos que se interpongan a la creación y el desarrollo de infraestructuras de la información; facilitar el libre acceso a los datos que sean propiedad del Estado, y desarrollar la educación en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información.
- Poner en marcha políticas dinámicas orientadas a la empleabilidad, incluida la financiación conjunta de las actividades de aprendizaje y formación con las empresas y las organizaciones empresariales, la financiación y la dirección de programas de educación de adultos, y la aplicación de actividades de formación en las zonas afectadas por procesos importantes de reestructuración industrial.
- Desarrollar centros de aprendizaje y evaluación.
- Estimular, entre otros, el sector de las artes creativas y los espectáculos.
- Reducir la carga fiscal de los trabajadores menos cualificados y facilitar el desarrollo *de servicios, incluidos los servicios personales primarios*.
- Revisar la legislación existente desde la perspectiva de las pequeñas empresas, reducir la carga administrativa de las PYME, realizar campañas para promover el espíritu de empresa y ayudar a organizar redes de PYME.
- Participar, a través de sus representantes locales y de las administraciones de empleo, en los programas regionales de reconversión a fin de prevenir crisis locales.

Las autoridades locales deben:

Ser proactivas en el desarrollo de nuevas actividades, según lo propuesto en este informe, y especialmente en la creación y el desarrollo de las PYME; coordinar los esfuerzos de todos los agentes económicos para evitar que se produzcan crisis económicas y de empleo locales, y asegurar la coherencia de la actuación de los diferentes agentes si sobreviene una crisis. Tales iniciativas deberían estar encaminadas, en particular, a solucionar los problemas humanos y sociales ocasionados por los despidos, a proyectar y a organizar la reconversión económica y a movilizar los recursos.

Las autoridades de la Unión Europea tienen también una función importante, y el Grupo desea destacar algunos aspectos.

Las políticas de empleo son inseparables de las políticas económicas. El Grupo considera esencial que las directrices económicas anuales y las directrices anuales para el empleo se examinen conjuntamente en el Consejo Europeo, antes de la elaboración de los presupuestos nacionales.

Todo lo que pueda facilitar una toma de decisiones razonable y un diálogo social fluido ayudará a promover la causa de la Europa económica y social. Este informe fomenta los análisis comparativos y la difusión de las buenas prácticas. Asimismo, destaca diversos aspectos del papel normativo de Europa: en especial, la creación de la infraestructura de la información, el desarrollo de nuevos servicios y la introducción de una carta europea de las cualificaciones.

En este informe, el Grupo propone nuevos ámbitos de actuación para la UE:

- La creación y la gestión del Observatorio del cambio industrial
 - El desarrollo del diálogo social europeo, tanto en el plano sectorial como a nivel general
 - La adopción de un papel proactivo en el desarrollo de la infraestructura de la información, abriendo completamente el mercado europeo de las telecomunicaciones y los servicios de datos, adaptando el marco normativo europeo y tomando la iniciativa en la creación de normas mundiales
 - Elaboración de un amplio programa europeo encaminado a desarrollar el sector de las artes creativas y los espectáculos
 - Consolidación y coordinación de las iniciativas tomadas a escala europea en el marco del programa "Espíritu de empresa para Europa"
 - Mejora de la coordinación de las políticas estructurales
 - Ayuda al desarrollo de los pactos territoriales, mediante la difusión de las mejores prácticas
-