

JORNADA DEL PROYECTO EUROPEO DIRECT-2 • MAYO, 2022

La participación directa: la perspectiva de Chipre

El pasado 28 de abril se celebró en Nicosia una jornada del proyecto europeo *“Expandir y mejorar la democracia en el lugar de trabajo como requisito previo para humanizar el trabajo y el entorno laboral”*, DIRECT-2 (VS/2020/0101). La jornada fue organizada por la Confederación de los Trabajadores (SEK), socio del proyecto DIRECT-2. Por parte de la Fundación 1º de Mayo participaron Jesús Cruces y Alicia Martínez.

Se trata de una de las últimas jornadas del proyecto de investigación *“Expandir y mejorar la democracia en el lugar de trabajo como requisito previo para humanizar el trabajo y el entorno laboral”*, (DIRECT-2). Este proyecto, que es financiado por la Comisión Europea, se centra en el análisis de la participación de las y los trabajadores, y en particular la participación directa, en los procesos productivos y organización del trabajo de las empresas y su impacto en ámbito de las relaciones laborales.

El proyecto está liderado el sindicato CITUB (Bulgaria) y cuenta con la participación de la Fundación 1º de Mayo así como otras organizaciones sindicales y empresariales y centros de investigación: SEK (Chipre), IDEAS (Irlanda), Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Italia), KRIB (Bulgaria), BIA (Bulgaria) y Royal Holloway University of London (Reino Unido).

La jornada se inauguró en el contexto de la celebración del **día Internacional de la Seguridad y Salud en el trabajo**, en una ceremonia institucional en la que se encendió una vela por las personas fallecidas en accidentes de trabajo. Dicha ceremonia aunó a representantes políticos del gobierno y a agentes sociales de Chipre.

La apertura de la jornada fue realizada por **Andreas Ph. Matsas (SEK)**, quien dio la bienvenida a la jornada y agradeció la presencia a los asistentes. Igualmente, señaló la relevancia de la participación de los trabajadores en la vida de las empresas y sectores. Con respecto a la participación directa, destacó su utilidad a la hora de abordar diversas materias, como por ejemplo la seguridad y salud en el trabajo.



Posteriormente, **Ina Atanasova (CITUB)** presentó los objetivos y metodología del proyecto, mostrando los objetivos alcanzados y las actividades y compromisos que quedan por cumplir. De forma específica, el proyecto se sitúa en las últimas fases de su desarrollo. Se han realizado diversos informes en cada uno de los países y un informe comparado a nivel europeo. En los próximos meses, se pretende abordar las conclusiones y recomendaciones del estudio de dicho informe, así como una guía para representantes de los trabajadores sobre el impulso de la participación de los trabajadores en la empresa.

Seguidamente, intervino **Kevin P O'Kelly**, experto externo ligado al proyecto EPOC de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EURO-FOUND). Su exposición se inició con el repaso al marco

metodológico del proyecto EPOC que se ha asumido en el proyecto en curso, sobre participación de los trabajadores y digitalización (en línea con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo de Dublín, así como el Instituto Sindical Europea, entre otros).



En este marco, destacó el papel de la Confederación Europea de Sindicatos y su campaña de promoción de la democracia en el trabajo (Resolución de la CES, 7-8 de marzo de 2018), así como el acuerdo sobre digitalización alcanzado por los agentes sociales a nivel europeo (junio 2020).

Por otra parte, presentó los resultados del estudio en los que se ha podido constatar que la participación de los trabajadores en las empresas no se encuentra en las prácticas existentes en los casos analizados. El estudio ha cubierto un total de 12 empresas, de diversos sectores de actividad (manufacturero, servicios, socio-sanitario y telecomunicaciones), en los que fue desgranando las distintas prácticas participativas. Destacables han sido aquellas desarrolladas en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, en las que existe un mayor desarrollo y resultados.

Seguidamente, **Andreas Ph. Matsas (SEK)** señaló que en el ámbito de la participación de las y los trabajadores ya se parte de un marco propio, como es el diálogo social y la negociación colectiva.

Ante los retos, remarcó que las organizaciones sindicales se enfrentan a las consecuencias derivadas de la digitalización en varios ámbitos, en particular, el empleo y la gestión algorítmica de los recursos humanos.

En el caso de Chipre, manifestó que el diálogo social en el país tiene como marco el acuerdo de digitalización alcanzado en el ámbito europeo, no habiendo alcanzado un acuerdo nacional, de momento. La estrategia sindical, además de la digitalización, se centra en abordar materias tales como el salario mínimo, las pensiones, la formación profesional, etc.

en un país en el que más del 90% de las empresas son pequeñas o medianas. Respecto a la democracia en el trabajo, señaló el papel del diálogo social como factor decisivo para impulsar el cambio en empresas.

Seguidamente, intervino una representación de la patronal del país (Federación de empresarios e industriales de Chipre), quien manifestó las dificultades sufridas en los últimos años, derivadas de la crisis financiera y la pérdida de capitales. Con una estructura empresarial atomizada, destacó el papel de las relaciones laborales, y en particular, del diálogo social en la consecución de acuerdos y en la reducción de la conflictividad social. Con respecto a la participación de los trabajadores, destacó la dificultad de implantar prácticas de participación directa en un modelo de relaciones laborales centrado más en el ámbito de empresa que en el del sector. Para abordar la digitalización puso como referencia el contenido del acuerdo europeo.

A continuación, **Michael Gold (Royal Holloway University of London)** abordó las dinámicas y prácticas de la participación de los trabajadores en el Reino Unido. Desde la perspectiva de las relaciones de empleo, planteó el surgimiento de la participación de los trabajadores, señalando cómo operan, las tendencias actuales y los retos que se plantean en un contexto de mayor precariedad del empleo y de fragmentación de las relaciones de empleo.

En particular, señaló que este tipo de prácticas, emanadas mayoritariamente desde la gerencia, son desarrolladas en determinadas empresas y puestos de trabajo especialmente en aquellos con mayor estabilidad del empleo. En todo caso, destacó que existen experiencias en contextos precarios y/o digitalizados donde los trabajadores y trabajadoras se organizaron y tuvieron resultados, garantizando empleos y derechos laborales.



Por otra parte, destacó que las prácticas de participación directa en el Reino Unido están decayendo, de acuerdo con uno de los últimos estudios disponibles (Wanroy et al, 2011): los comités consultivos mixtos estaban presentes en el 7% de los centros de trabajo en 2011. De acuerdo con este mismo estudio, los cambios en el trabajo y la introducción de nuevas tecnología fueron -junto con la introduc-

ción de nuevos productos o servicios-, sobre los cuales las empresas son menos propensas a consultar o negociar con el personal o sus representantes. La consulta y la negociación son más frecuentes en los cambios de las condiciones de trabajo o de la organización del trabajo, mientras que decaen aquellas cuestiones que podrían tener implicaciones más directas en el diseño de los puestos de trabajo y el empleo.

Finalmente, se presentó la perspectiva sobre la participación directa de los recursos humanos, a partir de su experiencia en Chipre. En concreto, se planteó la relevancia de establecer sistemas de participación para asegurar buenos ambientes laborales que incentiven el compromiso del personal con el proyecto empresarial e impulsen la innovación.

La jornada fue clausurada por **Andreas Ph. Matsas (SEK)**, quien agradeció las aportaciones y el debate realizado a lo largo de la jornada, esperando que sean sumados a los resultados del proyecto.

Al día siguiente, el viernes 29 de abril tuvo lugar en Lárnaca la novena reunión de trabajo del equipo de investigación del proyecto Direct-2.

El encuentro tuvo como objetivo seguir avanzando en los resultados de la investigación llevada a cabo por los miembros del proyecto.



Una vez finalizada la investigación de los equipos nacionales, se presentaron los primeros resultados del informe comparado y la guía de actuación para la promoción de la participación directa de la plantilla en la empresa.

El debate surgido en torno a la documentación presentada dio lugar a interesantes aportaciones que nutrirán el informe final de conclusiones que será traducido a los distintos idiomas y presentado en la jornada final.

Ya en la recta final, los equipos de investigación de los distintos países colaborarán para preparar la jornada final que tendrá lugar en Sofía en el mes de Julio.