

JORNADA FINAL DEL PROYECTO EUROPEO "DIRECT2" • JULIO, 2022

La participación directa en la empresa, democracia en el lugar de trabajo y digitalización.

El día 14 de julio se celebró en Sofía (Bulgaria) la jornada final del proyecto europeo DIRECT2. Esta jornada ha sido organizada por la confederación sindical CITUB y ha contado con la participación de la Fundación 1º de Mayo.

La Conferencia Final del proyecto de investigación DIRECT2 en Sofía pone el broche final a la colaboración internacional en la investigación sobre participación directa en las empresas. El proyecto, cofinanciado por la Comisión Europea y liderado desde Bulgaria por la confederación sindical CITUB, ha tenido como objetivo el análisis de las prácticas de participación directa de la plantilla en la incorporación de las nuevas tecnologías digitales en las empresas en diferentes países europeos y rescatar elementos de interés que ayuden a ampliar la democratización de las relaciones laborales.



En esta conferencia, se presentaron los principales resultados del proyecto de dos años y medio, tras los cuales se han producido tanto documentos con prácticas interesantes en los países integrantes (Bulgaria, Italia, Irlanda, Polonia, Chipre y España) como un informe comparado y una guía para la aplicación de la participación directa en las empresas. Por la Fundación 1º de Mayo, participan Jesús Cruces

y Alicia Martínez, como miembros de proyecto, acompañados por una delegación desde España: Fernando Rocha, de la confederación sindical de CCOO y Ricard Serrano y Roser Medina, representantes de CCOO de Endesa.

La inauguración de la jornada corrió a cargo de **Ina Atanasova**, líder del proyecto, quien realizó la presentación de la jornada final del proyecto y el esquema de la misma. De este modo, se abrió la primera mesa de la jornada.

A continuación **Plasmen Dimitrov**, presidente del CITUB, valoró la importancia de los resultados del proyecto para el sindicato, promoviendo prácticas de participación en los centros de trabajo de Bulgaria, en materias como el tiempo de trabajo o la organización del trabajo). El líder sindical resaltó que estas formas de participación han estado ligadas a la digitalización de los procesos productivos, un proceso que representa uno de los principales retos actuales con respecto al trabajo y sus impactos en la vida de las personas. De la mano de la digitalización, aumenta la valoración de la mayor autonomía y participación de los trabajadores en la organización del trabajo. Tal interés se plasma en los objetivos sindicales: en el último congreso del sindicato CITUB, tanto el refuerzo de la información y consulta con la representación sindical como la participación directa de las personas trabajadoras se incorporaron en la estrategia sindical, como prácticas para garantizar el empleo y la mejora de las condiciones laborales.

Lyuboslav Kostov, director del ISTUR/CITUB, intervino a continuación, reconociendo que los resultados del proyecto reflejan que la digitalización tiene impactos positivos en la

productividad de las empresas, en la organización del trabajo, o condiciones laborales, reduciendo las desigualdades, por ejemplo. Sin embargo, remarcó que, pese a ello, las prácticas participativas de forma directa siguen siendo escasas. El director reconoció igualmente algunos efectos negativos asociados a la participación directa que no se deben obviar, como el aumento de la intensidad del trabajo y un mayor estrés que suele llevar asociado. La intervención concluyó remarcando el necesario refuerzo del diálogo social, de la negociación colectiva y la participación de las plantillas, para que la transición digital se produzca de forma justa.

Por parte empresarial, intervino **Stoyan Starev**, miembro del KRIB, quien explicó los motivos de su participación en el proyecto, manifestando su vinculación al diálogo social y el interés de la temática. Apuntó que la pandemia ha demostrado que la digitalización es un arma de doble filo que, por un lado, ha estimulado la formación de las personas trabajadoras y la innovación empresarial, pero al mismo tiempo ha evidenciado los riesgos del teletrabajo ligados al aislamiento de las personas y la ruptura de las relaciones de trabajo existentes.

De nuevo **Ina Atanasova**, líder del proyecto, presentó el proyecto y relató el desarrollo del DIRECT2: los objetivos, la estructura y fases de investigación realizadas en los tres últimos años. Contó cómo el proyecto, que parte de un estudio previo sobre participación directa, se centró en el análisis de las prácticas de participación directa en la organización del trabajo y el papel de las relaciones laborales, abordando de forma específica los procesos de incorporación de tecnología en los procesos productivos. La investigadora presentó los informes y guías resultantes del proyecto, y resaltó los principales resultados de las distintas jornadas internacionales desarrolladas, así de de como las mesas redondas realizadas en cada uno de los países, en algunos casos de forma online como consecuencia de la pandemia.

Ekaterina Ribarova, investigadora del ISTUR/CITUB, presentó el contenido del informe comparado del proyecto, que elaboró junto a Michael Gold y Kevin O'Kelly. Partiendo del análisis de las relaciones laborales de cada uno de los países, se analizaron las prácticas participativas en los procesos de digitalización, añadiendo las medidas puestas en marcha de la pandemia. La investigadora realizó una presentación comparada de las relaciones laborales y sistemas de negociación colectiva de los distintos países incluidos en el proyecto, analizando las prácticas participati-

vas a partir de los casos de empresas incorporadas en los informes de los países, las medidas puestas en marcha a raíz de la pandemia y la perspectiva sindical en este tipo de prácticas.

El informe concluye que dichas prácticas son escasas, también en los procesos de innovación tecnológica, en algunos países son casi inexistentes, y se quedarían en prácticas consultivas. La autora identificó diversos obstáculos para el desarrollo de este tipo de iniciativas, resaltando aquellos ligados a la formación de la plantilla o el papel de control que ejercen los mandos intermedios. **Ekaterina Ribarova** recapituló igualmente los beneficios identificados de la aplicación de la participación directa en la organización del trabajo, de la seguridad y salud en el trabajo y en menor medida en la conciliación, pero también aspectos negativos como el aumento del estrés e intensidad del trabajo, en un contexto de digitalización del trabajo.



Por último, la presentación del informe comparado hace referencia a la desconfianza sindical en el desarrollo de sistemas o prácticas de participación directa. Es por ello que es importante conectar las prácticas de participación directa con la representación sindical y las relaciones laborales en la empresa, por lo que el papel del diálogo social y la negociación colectiva son vistos como herramientas clave.

La segunda mesa de la jornada fue presentada y moderada por **Brian McGann**, de IDEAS Institute. Este panel se centró en la participación directa en el contexto de la estrategia de

FUNDACIÓN Boletín Digital 1º DE MAYO

la Confederación Europea de Sindicatos “más democracia en el trabajo” y el acuerdo europeo de digitalización firmado por los agentes sociales.

Este panel se inició con la participación de **Esther Lynch** (ETUC), quien señaló la importancia del diálogo social en la gestión de las transformaciones productivas y energéticas que se están produciendo en la actualidad. Sobre el acuerdo europeo, remarca la importancia de la implicación de los trabajadores en los cambios, en particular, los trabajadores quieren saber cómo les va a afectar, si pueden intervenir, qué necesidades de formación van a tener, un entorno seguro, etc. Enfatizó la necesidad de ver “fuera del marco”, pensar en el uso de las herramientas existentes, por ejemplo, del teletrabajo, de la formación, en definitiva, se están abriendo a lo que los trabajadores saben, su participación es esencial en el cambio.

Seguidamente, **Máxime Cerutti** (Business Europe) abordó el contenido del acuerdo de digitalización, con una valoración positiva como herramienta del diálogo social a nivel europeo. Señaló de forma particular su relevancia respecto a las capacidades y la formación de los trabajadores. Es un reto tanto desde el punto de vista estructural y de largo recorrido, como en el corto plazo. Igualmente, reconoció las diferencias existentes entre los países europeos con respecto a las necesidades de formación, desde las habilidades básicas a las necesidades específicas de determinadas ocupaciones. Para concluir, señaló la necesidad de reforzar la implementación de este acuerdo en el ámbito nacional.

La mesa continuó con **Sharon Burrow** (International Trade Union Confederation), señaló la necesidad de la participación de los trabajadores en el trabajo y las empresas. La democracia no llega a los centros de trabajo, cuando en el mundo un 77% de los trabajadores no puede ser miembro de un sindicato, o un 87% no pueden hacer huelga. En este sentido, señaló que queda mucho por hacer para ejercer derechos fundamentales, asegurar el diálogo social y hacer efectivas las consultas. Existen ámbitos de especial interés, como por ejemplo, la seguridad y salud en el trabajo, o la demanda de una transición justa ante el cambio digital y energético, que hacen crucial el diálogo social con gobiernos y empresas. Finalmente, remarcó que el trabajo decente se consigue con la participación de las y los trabajadores sobre su trabajo. El reto de trabajo del futuro debe ser la garantía de los trabajos y de las condiciones de trabajo, en un contexto medioambiental que garantice la vida, todo ello basado en la solidaridad de los y las trabajadoras.



Posteriormente, **Liviu Stîrbat** (European Commission, DG Research and Innovation, Unit Industry 5.0) abordó la industria 5.0, que incorpora la cuestión energética y el factor humano a las definiciones previas de la industria en el ámbito europeo. De forma particular, señaló que lo humano está en centro del cambio tecnológico, con trabajos seguros y con la participación de las plantillas, que permitan mejorar las capacidades y la formación. Repasó los proyectos de investigación financiados por la UE en este campo. Igualmente, señaló las últimas iniciativas llevadas a cabo (Industry 5.0 Award, ESIR experto group report, Ventura Capital Fund).



La tercera mesa de la jornada, que fue moderada por **Andreu Zybała** (SGH Warsaw) se centró en las iniciativas en el ámbito de la empresa.

En primer lugar, intervino **Salvo Leonardi** (Fundaciones Di Vittorio, Italia), quien presentó el caso de Electrolux. Se trata de una empresa que cuenta con 35 fábricas y 47 mil trabajadores en el mundo. Tiene un modelo de relaciones laborales participativo desde mediados de los 90, a partir de la propiedad sueca. La participación indirecta está sólidamente consolidada, que se combina con participación directa, que se regula en el convenio colectivo. Se incorpora una metodología de trabajo que asegura la interacción de todos los niveles (asignando el control del trabajo a la propia persona trabajadora) y se establecen equipos de trabajo o buzones de sugerencias, entre otras medidas. Desde una perspectiva

crítica, el investigador hizo referencia a las resistencias por parte de parte tanto de la plantilla como de sus representantes, resaltando igualmente los riesgos psicosociales ligados a una mayor intensidad del trabajo. Apuntó igualmente que la participación requiere una confianza mutua y la estabilidad es necesaria, algo que se rompe en contextos de reestructuración empresarial. La representación sindical, tal como añadió posteriormente, debe reclamar su implicación de manera previa a las prácticas de participación directa, de modo que se permita la participación anticipada de estas organizaciones en el establecimiento del marco y las reglas de funcionamiento.

En segundo lugar, **Toby Murphy** (IDEAS Institute, Irlanda) expuso los casos analizados en Irlanda. En el primer caso, una empresa multinacional que se encontraba ante un proceso de reestructuración empresarial. En este proceso, según cuenta el investigador, se llegó a un acuerdo en el que se incorporó la innovación como mecanismo para evitar despidos de personal. Se establecieron grupos de trabajo, por lo que se necesitó formación para los trabajadores. En el segundo caso, una pequeña compañía de pinturas, en la que, a través de un proceso de consultas, se rediseñan los procesos de producción y desarrollaron un programa formativo para la plantilla. Y el último caso, una empresa de automoción, que transformó su proceso productivo y de almacenamiento de los recursos para el cual consultó y formó a las y los trabajadores. Concluyó señalando que la participación directa requiere de la participación sindical.



En tercer lugar, intervino **Ricard Serrano Roche** (Secretario General de la Sección Sindical Inter-empresas de CCOO) quien expuso la experiencia de Endesa, una de las principales empresas energéticas de España. El sindicalista relató los cambios que ha abordado la empresa en los últimos años, especialmente a raíz de ser comprada por una empresa pública extranjera. Una de las nuevas herramientas que afectan a la organización de trabajo es la introducción del método Agile. Ricard abordó las crisis y retos a los que se enfrentan los sindicatos y su relación con la necesaria

participación de la plantilla, resaltando la relevancia de llevar la representación desde lo colectivo. Democratizar el sindicato y disputar la organización del trabajo.



A continuación **Roser Medina** (CCOO de Endesa) explicó la metodología "Agile" en la organización del trabajo, una fórmula que se está aplicando de manera cada vez más extensa. una organización rápida, eficaz, líquida, flexible, que supuestamente promueve la autonomía pero que esconde muchas debilidades. De forma específica, apuntó que este tipo de metodología no hace que se eliminen las jerarquías, ni se refuerzan las relaciones laborales, sino que privilegia al individuo frente a los actores colectivos.

La última mesa fue moderada por **Michael Gold** (RHUL, Reino Unido), la cual se centró en el futuro del trabajo y la tecnología.

En primer lugar, **Sara Riso** (Eurofound) inició su intervención presentando los tres ejes identificados de la digitalización, automatización, trabajo en plataformas y otras innovaciones (internet de las cosas, realidad virtual, etc.). De acuerdo con sus investigaciones, se detecta una falta de participación de los trabajadores en el seguimiento y el control de las medidas adoptadas en la organización del trabajo como consecuencia de la incorporación de tecnología. Igualmente, como consecuencia del cambio digital, aunque mejoran ciertos aspectos, como la gestión del tiempo de trabajo, se identifica un aumento de la intensidad del trabajo, la necesidad de mejorar la cualificación, así como cambios en las retribuciones. Concluyó señalando los riesgos de la digitalización, entre los que destacan, el control y seguimiento empresarial, con implicaciones tanto en los derechos individuales como colectivos.



En segundo lugar, **Aida Ponce del Castillo** (ETUI) planteó la relación entre las tecnologías emergentes y su impacto en el trabajo. La interacción con nuevas tecnologías abren importantes incertidumbres en las personas trabajadoras ante el desconocimiento. El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo no está claro, pero sí su impacto en la organización del trabajo. La Inteligencia Artificial (IA) tiene aplicación en diversas áreas, sectores y categorías profesionales, con aplicación en RRHH, producción, incluso servicios públicos.

Concluyó señalando que los trabajadores necesitan entender críticamente el papel de la IA y su impacto en el trabajo, anticipándose a los cambios. Igualmente, considera que los sindicatos deberían conocer y ejercer sus derechos digitales, reforzando los derechos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

La jornada fue clausurada por **Kevin O'Kelly** (Experto del proyecto), quien resumió los contenidos de la misma, así como resultados obtenidos en el proyecto, a pesar de las dificultades encontradas durante la pandemia.

