

JORNADA EUROPEA DEL PROYECTO EUROPEO DIRECT II • MARZO, 2021

Expandiendo la democracia en la empresa: la participación directa de los trabajadores

El pasado 8 de marzo se celebró 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 II (VS/2020/0101). La jornada fue organizada por IDEAS, socio del proyecto DIRECT II y CITUB, sindicato búlgaro que lidera el proyecto. Ha contado con la participación de representantes sindicales nacionales (SIPTU, Irlanda), así como representantes de la Confederación Sindical Europea (CES). En total, a esta jornada online, se han conectado más de 100 personas de distintos países europeos.

Esta jornada online es la segunda jornada internacional 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 II). Este proyecto, que es financiado por la Comisión Europea, se centra en el análisis de la participación de 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, que es liderado por el sindicato CITUB (Bulgaria), 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 apertura de la jornada fue realizada por **Brian McGann (IDEAS)**, quien dio la bienvenida a los asistentes, presentando la estructura y el contenido de jornada online y resaltando su interés para el proyecto europeo.

Seguidamente, **Ina Atanasova (CITUB)** repasó los objetivos marcados en el proyecto, así como la metodología y distintas fases de este. En este sentido, por un lado, remarcó que el proyecto trata de profundizar en el conocimiento de los procesos de participación de los trabajadores en las empre-

sas, con especial interés a la participación directa y su aplicación a los procesos de incorporación de tecnología.

En este sentido, destacó que el proyecto se ha estructurado en varias fases y trabajos de investigación: (a) una primera fase, en la que se ha abordado el análisis del marco general en el que se despliegan este tipo de prácticas en cada uno de los países; (b) una segunda fase, en la se ha analizado el discurso de los agentes sociales e instituciones sobre esta materia; (c) una tercera fase, que comenzaría tras la jornada online, en la que se abordaría el análisis de casos de empresas. En conjunto, se trata de poner de relieve las experiencias y prácticas de participación de los trabajadores que se están desarrollando tanto a nivel de la empresa, como desde el punto de vista sectorial y estatal.

Tras esta presentación, intervino **Gerry McCormack, Secretaría General SIPTU (Irlanda)**, quien presentó los avances en la introducción de la democracia en los centros de trabajo de Irlanda. Dentro del marco legislativo irlandés, destacó que se han producido experiencias de participación de los trabajadores, las cuales se han desplegado en varios ámbitos y materias, siendo especialmente relevante en aquellas situaciones en las que es necesario mantener el empleo o incorporar tecnología a los procesos productivos. En este sentido, destacó la necesidad de tener en cuenta la

“La participación de los trabajadores es central en la innovación y mantenimiento del empleo”
(Gerry McCormack)

situaciones socioeconómica de las empresas. Ante las crisis económicas, se pueden identificar tres tipos de empresas: (a) las que no le afecta mucho; (b) las que tienen dificultades, pero siguen; (c) las que tienen muchas dificultades y plantean cierres. En todas ellas, la participación de los trabajadores es relevante, pero su contenido difiere unas de otras.

Finalmente, concluyó señalando que la experiencia irlandesa pone de relieve los resultados obtenidos en las empresas a través de la participación de los trabajadores, que ha sido utilizada herramienta dentro del diálogo social para afrontar procesos de innovación y de mantenimiento del empleo, aún en situaciones de crisis económica.

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 estuvo centrada en repasar el marco metodológico del proyecto EPOC que se ha asumido en el proyecto en curso. Así, repasó la delimitación conceptual de la participación de los trabajadores (consultiva, delegativa; individual, grupal), los factores que inciden en ella (como, por ejemplo, la organización del trabajo, el diálogo social a nivel de empresa, la cultura de participación, etc.).

Con respecto a los procesos de innovación digital, identificó tres grandes dinámicas actuales (automatización, digitalización y plataformas), en las que el proyecto trata de dar cuenta de las dos últimas. Finalmente, en su labor de experto externo, repasó los resultados obtenidos hasta la fecha: con buenos resultados con respecto a los informes nacionales sobre la participación de los trabajadores y no tan buenos resultados con respecto al discurso de los agentes sociales a nivel sectorial y estatal. Se constata que, la participación de los trabajadores en las empresas no se encuentra dentro de los principales temas de la agenda social y laboral en los países analizados.

A continuación, **Tony Murphy (IDEAS)** presentó los resultados de las investigaciones realizadas en su instituto. Entre ellos, destacó la importancia que tiene la participación de los trabajadores a la hora de movilizar el conocimiento de las empresas.

Tanto en el sector manufacturero como el de servicios, se han registrado experiencias de participación de los trabajadores, basadas en el marco del acuerdo entre sindicatos y

empresarios. En ellas, la implicación de los trabajadores, así como de los mandos intermedios es crucial. El establecimiento de grupos de trabajo de trabajadores, sindicalistas y mandos intermedios, la formación de los trabajadores o el apoyo desde el diálogo social de la empresa son algunos de los elementos necesarios de estas experiencias.

Por su parte, (**Isabelle Schömann, Confederación Sincial Europea, CES**) planteó la vinculación del proyecto con respecto a la

estrategia de la CES en relación a la democracia en el trabajo (campana *Democracy at work*). En este sentido, remarcó que los sindicatos son los actores legitimados con derecho a actuar y que, por tanto, la participación de los trabajadores debe jugar un papel central en los procesos organizativos y de cambio de las empresas. En particular, señaló que las empresas no deben ser entendidas únicamente como espacios de generación de beneficios, sino como espacios de representación de intereses y de resultados sociales.

En el plano europeo, recordó que la participación de los trabajadores se encuentra contenida en la propia formación de la Unión Europea. La diversa legislación europea en el ámbito de los derechos de información consulta y participación que se despliega tanto estatal, sectorial como al nivel de las empresas es buena cuenta de ello. Igualmente, planteó que, ante el reparto de fondos europeos, la condicionalidad sujeta al respeto de los derechos laborales y de participación debería ser un elemento a tener en cuenta.

Con respecto a los procesos de cambio digital, apuntó que éstos están teniendo un impacto desigual en la población trabajadora, siendo especialmente relevante en términos de destrucción de empleo, así como de conectividad, vigilancia y control de los trabajadores. En este sentido, apuntó que el sindicalismo europeo está llevando a cabo acciones para garantizar el empleo, garantizar el respeto a los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. La participación de los trabajadores constituye, por tanto, una herramienta imprescindible para abordar esta nueva realidad.

Seguidamente, se abrió un debate entre los ponentes, que se articuló en varios ejes: (a) necesidad de analizar la participación por grupos de trabajadores (alta y baja cualificación); (b) implicaciones de la perspectiva neotaylorista asumida en las empresas que se digitalizan y que dejan poco espacio o ninguno a la autonomía y la participación de los trabajadores; (c) relevancia de la cadena de valor y la

“Existe una reticencia general a hablar de participación de los trabajadores nivel sectorial y estatal”
(Kevin P O'Kelly,)

“Debemos asegurar que la digitalización beneficia a todos los trabajadores respetando plenamente sus derechos”
(Isabelle Schömann)

FUNDACIÓN Boletín Digital 1º DE MAYO

alta presencia de subcontratas en determinados sectores, con bajo nivel en el respeto de los derechos laborales; (d) necesidad de plantear la participación de los trabajadores en todas las fases de la incorporación de tecnologías, desde la toma de decisión hasta el seguimiento y evaluación; (e) el papel de la participación de los trabajadores para abordar el impacto de la transformación digital en el empleo y los procesos de recualificación de los trabajadores.

Finalmente, **Michael Gold (Royal Holloway College, University of London)** realizó el resumen de la jornada, señalando

los resultados obtenidos en relación con el proyecto en curso. En particular, apuntó los desafíos que plantea la digitalización a la participación de los trabajadores: de un lado, las tendencias que se registran en determinados sectores a ejercer un mayor control sobre el trabajo y los trabajadores; y de otro, a las posibilidades que plantea la participación de los trabajadores para afrontar el cambio productivo y sus consecuencias, sobre la base del acuerdo y el diálogo social

