direct 2

La democracia en el lugar de trabajo ha sido un tema importante del sindicalismo europeo desde la década de los ochenta. Existen varias formas de participación de los trabajadores, que se han puesto en marcha como mecanismos para mejorar la democracia en el lugar de trabajo desde entonces. En particular, se pueden destacar la participación financiera, la participación representativa y la participación directa.

Ésta es una prioridad dentro del movimiento sindical europeo (Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos sobre una Estrategia para una mayor democracia en el trabajo) y de los empleadores y las actividades de gestión. El mundo empresarial y gerencial también está fuertemente comprometido en esta materia, en la búsqueda de nuevos enfoques.

La democracia en el lugar de trabajo, y en especial, la participación directa de los trabajadores en la empresa, además de mejorar la motivación laboral y la eficiencia de la producción y/o prestación de servicios, también puede utilizarse para humanizar el trabajo y su entorno, así como aumentar la satisfacción laboral y el desarrollo de la fuerza de trabajo. En conjunto, comprendería un sistema de organización del trabajo que permite la entrada de los trabajadores en las tareas diarias de la empresa. Un sistema que puede verse articulado en acuerdos de consulta y de delegación, pudiendo incluir tanto la participación individual como la de grupo.

La promoción de la participación directa puede ser una estrategia competitiva de la empresa, contribuyendo a la recuperación económica continua dentro de la UE, haciendo que las empresas sean más competitivas en el mercado europeo y global, reduciendo los costes de producción, permitiendo una mayor innovación y proporcionando un mayor compromiso entre los trabajadores. Muchos estudios previos han demostrado que todas las formas de democracia en el lugar de trabajo, especialmente la participación directa en la empresa, dan como resultado una mayor motivación de los trabajadores y un aumento de la productividad.

Beneficiarios del proyecto

- Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Bulgaria
- Confederation of the Employers and Industrialists in Bulgaria (KRIB), Bulgaria
- Cyprus Workers' Confederation (SEK), Cyprus
- Fundación Cultural 1º de Mayo, Spain
- Fondazione Guiseppe di Vittorio (FDV), Italy
- Szkola Glowna Handlowa w Warszawie, (SGH), Poland
- Institute for the Development of Employee Advancement (IDEAS), Ireland

Entidades asociadas

- Bulgarian Industrial Association (BIA), Bulgaria
- Royal Holloway and Bedford New College, United Kingdom

www.2.direct-project.org

The sole responsibility of this leaflet lies with the author and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained here.

AMPLIAR 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

El proyecto se realiza con el apoyo financiero de la Comisión Europea – Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, partida presupuestaria 04.03.01.06.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Ampliar y profundizar **el estudio de la participación directa de los trabajadores en la empresa** en varios países, incluyendo nuevos sectores y empresas por estudiar, en los que se hace uso de las nuevas tecnologías;
- Explorar con más detalle la relación entre la participación directa y:
  - la humanización del entorno de trabajo
  - la mejora de las habilidades y el bienestar en el lugar de trabajo
  - la mejora de la satisfacción y la motivación de los trabajadores
- Estudiar en profundidad la relación entre participación **directa y otras formas de participación y representación de los empleados**, considerando la influencia de los aspectos laborales y del entorno laboral antes mencionados, e incorporando el impacto de las nuevas tecnologías;
- Analizar cómo interactúan simultáneamente la participación directa, las relaciones laborales y la representación sindical con el objetivo de **mejorar el entorno de trabajo y la motivación laboral**;
- Realizar un **análisis comparado** de las tendencias en los distintos países;
- **Formar a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores, a los sindicalistas y a los empleadores** sobre las peculiaridades de la participación directa y sus interacciones con la representativa (incluida la representación sindical), especialmente en la introducción de nuevas tecnologías;
- **Organizar debates entre sindicalistas y representantes de las empresas** sobre el papel de la participación directa considerando sus dimensiones sociales, tanto a nivel nacional como transnacional, mediante el intercambio de información y de experiencias interesantes;
- **Elaborar un "Manual de Directrices de Buenas Prácticas" para ayudar a la dirección empresarial y a los y las representantes de la plantilla** potenciar la participación de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías, por ejemplo, a través de comisiones paritarias a nivel de empresa o grupos de empresas; para combinar la participación directa con otras formas de representación y relaciones laborales, así como con las prácticas de responsabilidad social corporativa;
- **Promover prácticas de participación directa** con resultados positivos para el desarrollo social y económico de los países analizados y otros países de la UE;
- **Formular recomendaciones sobre las acciones de las instituciones de** la UE y de las instituciones de los Estados miembros que fomenten la participación directa e indirecta de los trabajadores.

RESULTADOS ESPERADOS

1. Revisión en profundidad de la literatura existente, de los análisis previos, así como de los datos de encuestas relacionados con los acuerdos directos de participación de los trabajadores y con el impacto que están teniendo las nuevas tecnologías y la digitalización en la participación directa y la democracia en el lugar de trabajo. En concreto, se plantea analizar los patrones de participación directa que, a través de las mejoras técnicas, tecnológicas y organizativas, persiguen humanizar el entorno de trabajo. En términos generales, se trata de examinar a fondo el papel de la democracia en el lugar de trabajo, y en particular, la participación directa, que haga posible una mayor cooperación social tanto a nivel de empresa como en el país;

2. Recopilación de datos a nivel nacional, de acuerdo con los objetivos del proyecto, que es desarrollada en seis "Informes Nacionales";

3. Organización y realización de seis "Talleres Nacionales" de debate e intercambio de experiencias, capacitación, conocimientos y aptitudes de los representantes y empleadores de los trabajadores, que permitan recopilar sugerencias de innovaciones y de mejoras de la cooperación social a nivel de la empresa y de democracia en el trabajo;

4. Organización y realización de tres "Mesas Redondas Europeas" para compartir información, crear experiencias, encontrando soluciones compartidas;

5. Elaboración, publicación y traducción de un "Informe Comparativo Europeo" sobre el impacto de la participación directa, basado en los resultados de la investigación nacional y el intercambio de experiencias de los talleres nacionales y las mesas redondas europeas;

6. Elaboración de un "Manual de Directrices de Buenas Prácticas" para ayudar a empresarios y representantes de los trabajadores a fomentar la participación de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías, por ejemplo, a través de comisiones paritarias a nivel de empresa o grupos de empresa;

7. Organización y realización de una "Conferencia Internacional Final" en la que se presentan los resultados de la investigación, para difundir las experiencias y conocimientos al público en general, así como a otros países/regiones, haciendo posible incorporar los resultados del proyecto a otros contextos nacionales y regionales;

8. Creación de un sitio web del proyecto, que se convertirá en una plataforma para todas aquellas partes interesadas en los temas de información, consulta y participación Directa en el lugar de trabajo;

9. Red de investigación, mantenida y mejorada, para el intercambio de experiencias entre los países socios, otros países y partes interesadas en el ámbito de la información, la consulta y la representación y participación de los trabajadores.

METODOLOGÍA

La investigación se llevará a cabo en tres etapas:

1. La etapa 1 se centrará en la investigación documental sobre la interacción entre la participación directa y otras formas de participación y representación de los trabajadores, en el contexto de su influencia en la humanización del entorno de trabajo, la mejora de las habilidades y el bienestar de entorno de trabajo, así como la mejora de la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores. De forma específica, se analizará el impacto de las nuevas tecnologías en los seis países analizados (Bulgaria, Chipre, Irlanda, Italia, Polonia y España).

2. La etapa 2 consistirá en entrevistas seleccionadas (de 5 al 10 entrevistas) a interlocutores sociales y otras organizaciones que puedan ser partes interesadas clave en la participación de los trabajadores (por ejemplo, representantes sindicales estatales o sectoriales, representantes de empresarios sectoriales, expertos en políticas públicas, etc.).

3. La etapa 3 abordará el análisis de los estudios de caso de las empresas seleccionadas.