



LA SITUACIÓN DE LOS SINDICATOS POLACOS EN LA ACTUALIDAD: LA PÉRDIDA PROGRESIVA DE INFLUENCIA

Mercedes Herrero de la Fuente

RESUMEN

El siguiente artículo repasa brevemente el actual panorama sindical polaco. Partimos de la actividad de las uniones a nivel de empresa, constatando su escasa presencia fuera de las compañías estatales. La hostilidad de los empresarios en el sector privado y la pérdida de confianza entre los trabajadores ha resultado en una rápida caída de la afiliación, que coloca a los sindicatos en una situación cada vez más débil. Las oleadas de huelgas promovidas a principios de los noventa parecen haber quedado atrás, dando paso a una etapa de progresiva desmovilización. Determinados sectores especialmente conflictivos, como las minas, la siderurgia y los astilleros, no han abandonado sus protestas, pero tampoco han conseguido frenar los planes de reestructuración ya abordados por los sucesivos gobiernos, bajo la presión de la Unión Europea. La pérdida de influencia de las uniones mayoritarias ha llevado a éstas a replantearse sus estrategias, definidas hasta ahora en función de la lucha política, más que de los intereses de los trabajadores. La pérdida de credibilidad en que han resultado sus últimas aventuras electorales, sobre todo en el caso de *Solidarnosc*, parece conducir a una redefinición de sus objetivos,

que según el discurso oficial volverían a centrarse en las labores estrictamente sindicales. Este propósito, sin embargo, no es precisamente nuevo. Entre los cambios necesarios para hacerlo posible figuran algunos tan complejos como el relanzamiento del diálogo tripartito y la superación de los interminables conflictos que enfrentan a las distintas organizaciones sindicales.

ABSTRACT

The following article gives a brief resume of the present Polish trade-unions panorama. It begins with the activity of the unions from the factory management level, underlining its scarce presence outside state companies. The hostility of business management in the private sector and the loss of confidence among workers has resulted in a rapid fall in affiliation, which places the unions in an ever weakening situation. The waves of strikes carried out in the nineties seem to be a thing of the past, giving rise to a stage of progressive demobilization. Determined, particularly conflictive sectors, such as the mines, the steel industry and shipyards have not abandoned their protests, but they have not managed to halt the plans of restructuring already tackled by successive governments under the European Union pressure. The loss of influence of the greater trade-unions has obliged these to redefine their strategies specified, up until the present, in function of political battles more than in the workers' interests. The loss of credibility in which their recent electoral adventures have resulted, above all, in the case of Solidarnosc, seems to lead to a redefinition of their objectives which, according to official discourse, will go back to centering on strictly union work. This proposal, however, is not exactly new. Among the necessary changes to make this possible figure some so complex as the relaunching of the tripartite dialogue and the overcoming of the interminable conflicts that face the different union organizations.

Teléfono 91-3942404

Fax 91-3942499

Dirección postal

Papeles del Este, Transiciones Poscomunistas.

Departamento de Economía Aplicada I. Pabellón de 2º Curso.

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Campus de Somosaguas. Pozuelo de Alarcón. 28223 Madrid. España.

Correo electrónico

Información general: papeles@ccee.ucm.es

Administrador de Web: papeles@ccee.ucm.es

LA SITUACIÓN DE LOS SINDICATOS POLACOS EN LA ACTUALIDAD: LA PÉRDIDA PROGRESIVA DE INFLUENCIA

Mercedes Herrero de la Fuente

1. PRINCIPALES ORGANIZACIONES SINDICALES.

El número de formaciones sindicales se multiplica en los primeros momentos de la transición. En 1994 se registran en Polonia 1.500 sindicatos que funcionan en los ámbitos local y regional y 226 más que, al menos en teoría, desarrollan su actividad por todo el país.¹ Muchas de estas uniones ya han desaparecido y, en todo caso, nunca llegan a ser muy relevantes. Por ello nuestro estudio se centra en las organizaciones sindicales con más influencia a lo largo de los últimos años. Éstas son cuatro: NSZZ *Solidarnosc*, la ex-comunista Unión Nacional de Sindicatos Polacos (*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*, OPZZ), la Unión Campesina *Samoobrona* (Autodefensa) y *Solidarnosc* 80. Nos referimos brevemente a cada una de ellas a continuación.

1.1 NSZZ *Solidarnosc*.

Esta organización tiene, como sabemos, un gran protagonismo en la transición democrática de Polonia. Pero no pretendemos ahora repasar el papel de *Solidarnosc* en dicho proceso,² sino centrarnos exclusivamente en su funcionamiento como sindicato hoy día.

Lo primero que tenemos que destacar es la gran dificultad que ha tenido para redefinirse como sindicato y centrarse en las funciones propias de una formación de ese tipo. Se puede decir que después de más de diez años de transición la cuestión no está resuelta y que sólo después de varios fracasos electorales, que han minado su credibilidad como unión sindical, parece haberse llegado a un punto en que la defensa de los intereses de los trabajadores comienza a considerarse como prioritaria frente al resto de los frentes abiertos.

En la actualidad cuenta con 970.000 miembros (al menos son esos los que siguen pagando sus cuotas³), lo que representa una caída de la afiliación muy pronunciada. Al margen del carácter masivo de esta organización en 1980-1, en

¹ Tuluski Jozef, *Związki Zawodowe w Polsce w latach 1989-1993*, IPiSS, Varsovia 1993, p. 43.

² Para un análisis profundo sobre ese respecto: Herrero Mercedes, *Papel de Solidaridad en el proceso de transición democrática en Polonia*, Madrid 2000, (tesis doctoral).

³ Datos del propio sindicato publicados en su página de Internet: www.solidarnosc.org.pl.

1992 el sindicato contaba con 1.800.000 afiliados, según datos oficiales del Instituto de Trabajo y Asuntos Sociales.⁴

Solidarnosc conserva su estructura regional, pero este esquema, pensado en su día para agrupar a las comunidades locales frente a las estructuras del partido, ha registrado importantes fisuras en los últimos años. Por ello se han ido abriendo paso las diferentes ramas profesionales, creándose así un modelo mixto que ha dado lugar a numerosos conflictos, al reclamar los llamados “secretariados” profesionales la equiparación en competencias y recursos financieros con las regiones.

La estrategia de *Solidarnosc* ha ido variando desde 1989 en función de sus relaciones con los sucesivos gobiernos. En la actualidad y tras las últimas elecciones de 2001, en las que la plataforma promovida por el sindicato⁵ pierde el gobierno, ha abandonado su anterior posición de colaboración para retomar una actitud combativa frente a la política del actual gabinete. Éste lo forman la ex-comunista Unión de Izquierda Democrática (*Sojusz Lewicy Demokratycznej*, SLD) y el Partido Campesino Polaco (*Polskie Stronnictwo Ludowe*, PSL), también ligado al régimen anterior. A ello obedecen las numerosas manifestaciones organizadas a lo largo de 2002.

Esta actitud reivindicativa es resultado también del cambio de liderazgo abordado recientemente por *Solidarnosc*. Tras la marcha de Lech Walesa en 1991,

⁴ Recogidos en Tulski Jozef, *opus cit.* 1993, p. 47.

⁵ Se trata de la llamada Acción Electoral *Solidarnosc*, (*Akcja Wyborcza Solidarnosc*, AWS). Esta formación nace en Junio de 1996 impulsada por el sindicato *Solidarnosc*, como gran plataforma electoral que reúne al centro derecha de carácter cristiano. Desde el principio recibe un importante apoyo de la opinión pública, que se traduce en su victoria en los comicios de Septiembre de 1997. Meses después se registra ya como partido, agrupando entonces a más de 30 organizaciones de carácter heterogéneo. Entre ellas encontramos desde la derecha nacionalista y ultracatólica hasta el centro liberal y de carácter laico.

La AWS forma una coalición de gobierno con la centrista Unión para la Libertad (*Unia Wolności*, UW), formación en la que militan gran parte de los intelectuales que participaron en el primer gabinete de la transición. Dicha coalición despierta las críticas del sindicato y de una parte de la opinión pública, ya que los objetivos de la UW, sobre todo en el plano económico, se oponen a la política de mayor gasto público promovida por *Solidarnosc*. Además en las filas de la UW encontramos a políticos cuyas relaciones con el sindicato han sido muy tensas a lo largo de los noventa. Entre ellos destaca Lech Balcerowicz, que asume la cartera de Finanzas en el nuevo gabinete. Este antiguo miembro de *Solidarnosc* y autor del famoso plan económico de choque es objeto desde 1992 de las más duras críticas por parte de la unión. Las discrepancias entre ambos partidos culminan en Mayo de 2000 con la salida de la coalición de la UW, por lo que la AWS afronta el gobierno en minoría hasta el fin de la legislatura.

A partir de ese momento la división se acentúa en el seno de la AWS, hasta llegar a su desintegración parcial tras el fracaso del líder del sindicato *Solidarnosc*, Marian Krzaklewski, en las presidenciales de Diciembre de 2000. A lo largo de 2001 las escisiones se multiplican, de modo que en las elecciones generales de Septiembre de ese año la AWS aparece muy debilitada. El abandono de sus principales formaciones se traduce en un descenso de sus votantes, que significa la pérdida de todos sus escaños parlamentarios.

después de ser elegido presidente de Polonia, se coloca al frente de la unión el joven Marian Krzaklewski. En los más de diez años en los que ha sido el principal líder del sindicato (y desde 1996 líder también de la AWS), este hombre define la trayectoria de su organización según el partido que se encuentre en el poder, de modo que va fluctuando, como ya hemos señalado, entre la colaboración y el enfrentamiento. Su autoridad es abiertamente cuestionada tras su derrota en las últimas elecciones presidenciales y parlamentarias, lo que le obliga a abandonar su puesto al frente de *Solidarnosc*. En el XIV Congreso Nacional del sindicato, celebrado el pasado Septiembre en Gdansk, Krzaklewski es sustituido por Janusz Sniadek, su colaborador durante años en la dirección de *Solidarnosc*. Ésto hace pensar a sus críticos que el nuevo presidente piensa seguir una línea de continuidad respecto al anterior. ⁶ Sin embargo, las últimas actuaciones de *Solidarnosc* parecen cuestionar esa opinión.

1.2 La OPZZ. ⁷

Como ocurre en otros países de la región, la federación sindical comunista asume en 1989 un rápido proceso de adaptación al nuevo sistema, que culmina con bastante éxito. La OPZZ consigue integrarse en el marco democrático sin ni siquiera cambiar de nombre y conservando gran parte de sus propiedades. Mantiene casi intactas sus infraestructuras y toda su maquinaria organizativa, además de parte de sus afiliados. Éstos han descendido mucho en la segunda mitad de los noventa, pasando de los seis millones declarados por la OPZZ en 1989, al millón actual de miembros. ⁸

Este sindicato ha conservado una estructura organizativa basada en las ramas profesionales, que suma un total de 24. ⁹ Mantiene estrechas relaciones con algunas uniones que en su día se desgajaron de la OPZZ, como la Unión Nacional de Mineros o la Asociación de Profesores Polacos.

La unión está integrada en el seno de la SLD, de modo que un porcentaje importante de sus diputados está formada por dirigentes sindicales. ¹⁰ Pero en este

⁶ Esta impresión se ve reforzada por la permanencia de Krzaklewski en la dirección nacional del sindicato

⁷ Esta unión es fundada en 1984 para sustituir al anterior sindicato del régimen, totalmente deslegitimado tras la aparición de *Solidarnosc*.

⁸ Se trata de cifras aportadas por la OPZZ, que en lo que se refiere a la actualidad parecen bastante ajustadas. Desde luego mucho más que las difundidas por el sindicato años atrás, ya que se incluía un número muy elevado de jubilados.

⁹ Dato extraído de la página en Internet del sindicato, (www.opzz.org.pl).

¹⁰ La SLD es la principal heredera del Partido Obrero Unificado Polaco, (*Polska Zjednoczona Partia Robotnicza*, PZPR). Surge en 1991 agrupando a una gran número de organizaciones ligadas al régimen anterior. En los primeros años de la transición es aislada por el resto de las fuerzas parlamentarias con origen en *Solidarnosc*, pero su victoria electoral de 1993 la convierte en el partido más estable dentro del paisaje político polaco. Tras ser derrotada en 1997, la SLD retoma el poder

caso no existe el conflicto permanente entre sindicato y partido, que señalábamos en *Solidarnosc*. La OPZZ ha seguido sin grandes objeciones las directrices marcadas por la formación política, tal vez por defender ésta un programa no tan plegado a la reforma económica de choque como los partidos aliados en determinados momentos a *Solidarnosc*. Sin embargo, la práctica ha demostrado que la política económica de los ex-comunistas apenas se ha diferenciado de la llevada a cabo por otros gobiernos, sobre todo en la actual legislatura.¹¹

También la OPZZ ha seguido una estrategia cambiante, aunque ni siquiera en sus momentos más reivindicativos ha promovido tantas huelgas como *Solidarnosc*. La actitud combativa predomina a principios de los noventa, lo que agudiza la crisis de identidad de su principal rival, que proclama en esos momentos la desmovilización. A partir de ahí también la OPZZ define sus actuaciones según el partido en el poder. Por tanto, predomina la colaboración entre 1993 y 1997, se interrumpe a lo largo de los cuatro años siguientes (en los que se retira de los principales foros para el diálogo social) y vuelve a finales de 2001, cuando la SLD recupera el gobierno.

El actual presidente de la unión es Maciej Manicki, elegido este año para permanecer al frente del sindicato durante los próximos cuatro años.

1.2.1 Rivalidad permanente entre la OPZZ y *Solidarnosc*.

Las desavenencias entre estas dos uniones han sido constantes a lo largo de toda la transición. Se puede decir que su eterna rivalidad ha sido promovida especialmente por *Solidarnosc*, que ha recurrido constantemente a las relaciones de la OPZZ con el régimen anterior para deslegitimar a este sindicato. En todo caso, el conflicto existe básicamente entre sus direcciones nacionales, mientras en los niveles de empresa la colaboración entre ambos sindicatos ha sido relativamente frecuente.

El motivo principal de las fricciones entre ambos ha girado en torno a las propiedades sindicales. *Solidarnosc* reclama, por un lado, la devolución de todo lo que le fue expropiado en 1981, al instaurarse la ley marcial y prohibirse este sindicato. Por otro, exige su parte en las propiedades de la antigua confederación comunista heredadas en su día por la OPZZ. Según esta última, en 1997 se zanja el

en las últimas elecciones generales de 2001, gobernando en la actualidad junto al Partido Campesino Polaco, igualmente de carácter ex-comunista. El presidente del país desde 1995, Aleksander Kwasniewski, también pertenece a la SLD.

¹¹ El actual gabinete de Leszek Miller se ha visto presionado por Bruselas en las negociaciones sobre el ingreso de Polonia en la Unión Europea, de modo que ha eliminado muchas de las objeciones planteadas por el anterior gobierno. Así ha aceptado, por ejemplo, la moratoria de siete años para la libre circulación de trabajadores polacos dentro de la UE y el aplazamiento de las ayudas agrícolas, que sólo se recibirán al 100% en el 2013, (también han tenido que ceder en estos puntos el resto de los candidatos).

conflicto sobre las expropiaciones, habiéndose satisfecho las reivindicaciones de *Solidarnosc* al respecto. Sobre la herencia de la anterior confederación comunista, en el 2000 la OPZZ la divide al 50% con *Solidarnosc*, a pesar de existir un acuerdo previo por el que la OPZZ recibiría un porcentaje mayor por tener un número superior de afiliados.

Resueltos estos dos puntos, las disputas no han cesado, ya que en el 2001 *Solidarnosc* pide la parte que entiende le corresponde del llamado Fondo de Recreo de los Trabajadores. Se trata de una empresa turística que ofrece precios asequibles a los afiliados de la OPZZ y que le fue transferida por el Estado en 1988. Por entonces el Fondo de Recreo contaba, según la versión de la OPZZ, con escasas propiedades, aunque gestionaba numerosas instalaciones. Ya en los noventa gran parte de las mismas es adquirida por la OPZZ, razón por la que este sindicato se niega a dividir también el Fondo de Recreo con *Solidarnosc*. En su lugar propone cederle un porcentaje de acciones, alegando que la fragmentación de la empresa resultaría en la bancarrota y en la pérdida de su empleo para parte de la plantilla. *Solidarnosc* no da crédito a las alegaciones de la OPZZ y se mantiene firme en sus exigencias, prolongando así una disputa recurrente que impide la normalización de las relaciones entre ambos sindicatos.

1.3 *Samoobrona*.

Las dificultades económicas que atraviesan los pequeños agricultores polacos, explican el apoyo recibido por esta formación de carácter radical creada a principios de 1992. En realidad su condición de sindicato es bastante dudosa. Se puede decir que hasta hace poco su actividad consistía exclusivamente en la organización de protestas, en ocasiones de carácter violento. *Samoobrona* es quien inicia los cortes de carreteras como acto reivindicativo, que ha sido imitado más tarde por otras formaciones.

Entre sus aspectos más controvertidos se encuentra su propio líder y fundador, Andrzej Lepper, que ha llegado a ser encarcelado por el carácter vandálico de algunas de sus acciones. Ante las acusaciones de populismo lanzadas a *Samoobrona* por el resto de sindicatos y partidos (incluido el PSL, a quien esta formación ha arrebatado numerosos sufragios) Lepper ha respondido siempre defendiendo su independencia frente al sistema y su rechazo por la política.

Sin embargo, *Samoobrona* ha participado en los sucesivos comicios desde 1993 (incluidas dos presidenciales) y ha recibido importantes apoyos. En la últimas elecciones locales de Octubre-Noviembre de 2002 alcanza el 16% de los votos (un 6% más que en las generales de 2001), lo que significa el trasvase de una parte de los votantes del PSL e incluso de la SLD, (la coalición formada por ambos obtiene un respaldo del 24,5% ¹²). En los últimos años *Samoobrona* ha ido ampliando su

¹² Datos de *Transitions On Line. In Focus* (www.tol.cz), 13 Noviembre 2002.

discurso demagógico y nacionalista más allá del ámbito de los agricultores, en un intento de captar el profundo descontento que afecta a una parte de la sociedad polaca. Sus buenos resultados han hecho que la SLD se plantee aliarse a *Samoobrona* en numerosos ayuntamientos y gobiernos regionales, en los que sin los suficientes apoyos tendría que gobernar en minoría y frente a una oposición dispuesta a bloquear cualquier iniciativa.

Por tanto, se puede decir que en los últimos tiempos *Samoobrona* ha centrado la mayor parte de su actividad en la arena política, dejando cada vez más de lado unas labores sindicales que nunca ha asumido de forma seria. Esta evolución es prácticamente la contraria de la adoptada recientemente por el resto de los sindicatos, que al menos en su discurso oficial anuncian su intención de centrarse en los intereses de los trabajadores.

1.4 *Solidarnosc* 80.

Esta formación sindical surge a mediados de 1990, proclamándose como la auténtica defensora de los principios que inspiraron el nacimiento de *Solidarnosc* en 1980.

Su líder, Marian Jurczyk, promotor de las huelgas de ese año en el astillero de Szczecin, mantiene un abierto enfrentamiento con Walesa y en general con todos los que desempeñan un papel relevante en la transición a través de *Solidarnosc*. En 1989 se opone a las negociaciones de la Mesa Redonda, por entender que traicionan los intereses del sindicato. Además acusa a sus dirigentes de actuar de forma no democrática y venderse a la élite del PZPR. Se trata de un personaje controvertido, que acostumbra a hacer declaraciones explosivas, a veces en un marcado tono racista y, sobre todo, antisemita.

Sobre ese sustrato de resentimiento se funda *Solidarnosc* 80, que también intenta superar el ámbito de la lucha sindical para captar el apoyo en general de los grupos sociales más deprimidos. Entre sus propuestas, de corte claramente populista, destaca la negativa a privatizar las empresas públicas y en general a permitir las inversiones extranjeras.

Resulta complicado saber con certeza el número de afiliados de este sindicato, que vive sus mejores momentos en la primera mitad de los noventa. En aquel momento no llega a los 200.000 afiliados¹³ y es seguro que esta cifra es muy inferior hoy día. Aunque pretende ser una organización que funciona a nivel nacional, apenas está presente en gran parte del territorio. Las zonas donde ejerce mayor influencia son Silesia y las provincias bálticas, en especial Szczecin.

Solidarnosc 80 ha sido bastante proclive a formar frentes comunes con otros sindicatos y asociaciones en los niveles locales, formando coaliciones inestables siempre en oposición tanto a *Solidarnosc* como a la OPZZ. En la actualidad está

¹³ Morawski Witold, *Trade Unions in Poland. Dilemmas of Dependence, Independence and Relative Autonomy*, Instituto de Sociología, Varsovia 1993, p. 23, (mimeografiado).

integrada en el llamado *Forum*, que reúne básicamente a un conjunto de sindicatos minoritarios.

2. LOS SINDICATOS EN LAS EMPRESAS.

La situación de los sindicatos en las empresas varía mucho según su tamaño y tipo de propiedad, con escasa presencia en el sector privado. Éste último acoge ya a más de la mitad de la fuerza de trabajo polaca, empleada en pequeñas y medianas empresas, las cuales suponen el 95% del conjunto empresarial del país.¹⁴

1.1 Los sindicatos en el sector privado.

Los caracteres generales que definen las relaciones laborales dentro de este ámbito pueden considerarse ya como predominantes dentro del esquema general de relaciones laborales, que desde hace más de diez años se gesta en Polonia. Por ello nos detenemos en algunos de sus aspectos fundamentales.

- Sus trabajadores son más jóvenes y con menos cualificación que los del sector público.

- Los salarios son en general más bajos, sobre todo para la mano de obra no cualificada, cuyo sueldo es aproximadamente un tercio menor que el recibido por un trabajador de la misma categoría en una empresa pública. Sin embargo, los empleados más preparados reciben un sueldo ligeramente superior a sus colegas del sector público. En general se puede hablar de esquemas salariales que no están basados en las categorías laborales, sino en cada puesto de trabajo, o mejor, en el contrato laboral firmado con cada trabajador. Así, nos encontramos con políticas salariales variopintas, que difieren bastante de una a otra empresa.

- El 80% de los propietarios en las pequeñas y medianas empresas estaba antes empleado en el sector público. Pero a menudo no se trata de un propietario único, sino de pequeños accionistas dentro de un grupo muy amplio de tales accionistas. Esto es resultado de una peculiar forma de privatización llevada a cabo en Polonia desde principios de los noventa, denominada “liquidación”.¹⁵ Del mencionado 80%, el 60% desempeñaba antes de 1989 un cargo directivo de mayor o menor rango en la empresa pública. De modo que, una buena parte de los anteriores directores de empresa y, por tanto, miembros de la antigua *nomenklatura*

¹⁴ Los datos de este epígrafe han sido extraídos de dos recientes investigaciones:

- “Empresarios y empleados de las empresas privadas”, dirigida por Juliusz Gardawski y realizada entre 1999 y 2002 en empresas de 10 a 250 trabajadores. Este estudio se incluye en: El sector privado en la III República de Polonia, Varsovia 2002.

- “Informe sobre las pequeñas y medianas empresas”, realizada por la Confederación Polaca de Empresarios Privados (PKPP, *Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych*) entre Julio y Agosto de 2001.

¹⁵ Método de privatización por el que los empleados se convierten en arrendatarios con derecho a compra de la empresa en que trabajan.

se ha convertido en la nueva clase de propietarios. En ella predominan los hombres (78%), con una media de edad de 46 años y con amplia preparación y experiencia laboral, (se registra un 60% de ingenieros).

- La mayoría de las pequeñas y medianas empresas se organiza siguiendo fórmulas bastante tradicionales. Sólo un 10% ha asumido nuevos métodos para la gestión de recursos humanos. (Éstos predominan en las empresas privadas de gran tamaño, en general de propiedad extranjera).

La representación sindical en el sector privado es, como hemos señalado, muy escasa. Los sindicatos están presentes sólo en el 2% de las empresas de menos de 20 empleados. Este porcentaje sube al 7% en las que emplean entre 20 y 49 personas y al 22% en las empresas de entre 50 y 250 trabajadores. La mayoría de los afiliados pertenecen a uno de los sindicatos mayoritarios, es decir: a *Solidarnosc* o, en menor medida, a la ex-comunista, OPZZ.

Los resultados de las investigaciones que venimos manejando indican además que al 80% de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas le gustaría ejercer alguna influencia sobre sus condiciones de trabajo. Tales empleados se refieren sobre todo a la seguridad e higiene laborales y a determinados aspectos de la organización del trabajo. Sólo el 30% de los encuestados declara ser consultado regularmente por el empresario sobre tales asuntos. Aproximadamente el 50% cree que la representación de sus intereses a través de las instituciones adecuadas en el seno de la empresa ayudaría a mejorar la situación de la plantilla y también el funcionamiento del negocio.

En los últimos años los múltiples problemas que han afectado a la economía polaca han repercutido gravemente en este amplio grupo de empresas, al que nos venimos refiriendo. Entre ellos podemos mencionar: la caída del consumo, el aumento de los impuestos, la subida de los intereses bancarios o la revalorización de la divisa polaca, (muy perjudicial para las exportaciones). Los empresarios se lamentan además del alto coste de la seguridad social, que representa más del 50% del salario neto. A todo ello hay que sumar la existencia de una economía sumergida de grandes dimensiones y que supone una importante competencia, por supuesto desleal, para las pequeñas empresas. Todo ello ha propiciado el incumplimiento en muchos casos de las normas legales, lo que supone un importante deterioro de las condiciones de trabajo. Entre las prácticas más habituales encontramos la división de los salarios en dos bloques: uno que normalmente equivale al salario mínimo, por el que el empleado cotiza, y el otro, normalmente de una mayor cuantía, que no es declarado por ninguna de las dos partes. A estas prácticas ilegales se suman las que se refieren a las condiciones de despido, de las que el trabajador es informado en el momento de ser admitido (que no siempre contratado) y por las que se renuncia normalmente a cualquier tipo de indemnización. Los comportamientos ilegales por parte de los empresarios se han multiplicado en los últimos años, debido también a la llegada de trabajadores extranjeros, en especial bielorrusos y ucranianos, dispuestos a aceptar cualquier empleo sin condiciones.

Según datos oficiales más de 800.000 polacos trabajan de forma ilegal, lo que representa el 10% de los empleos, sin contar el amplio sector agrícola.¹⁶ Ante estas evidencias la mayoría de los empresarios responde que si cumpliera estrictamente con todos los pagos y requisitos impuestos por la ley, su negocio no podría salir adelante.

1.2. Caída de la afiliación.

Acabamos de ver que uno de los principales problemas de los sindicatos polacos es su escasa presencia en las empresas, en especial en el sector privado. Este fenómeno va unido a la reducción drástica del número de afiliados sufrido por las dos grandes uniones sindicales, *Solidarnosc* y la OPZZ. En la actualidad se registran entre tres y tres millones y medio de personas que forman parte de algún sindicato entre la población adulta. Aproximadamente un millón pertenece a *Solidarnosc*. La OPZZ reivindica un número similar de afiliados. El resto se integra en otras formaciones minoritarias, algunas de las cuales se han reunido recientemente en el denominada *Forum*.¹⁷

Otros datos sobre la afiliación sindical que nos muestran su retroceso son los que siguen:¹⁸

- El 7,9% de la población polaca adulta pertenece a un sindicato. Esta cifra se eleva al 14% entre los trabajadores. Los empleados a tiempo completo están afiliados en un 15,9% de los casos, descendiendo este porcentaje al 6,9% en los empleados a tiempo parcial.

- Respecto a los diferentes sectores industriales, encontramos los niveles de afiliación más altos en las minas (43,8%), el transporte (27,3%) y la educación (27,5%). Los más bajos se registran en la construcción (3,6%) y la agricultura (3,5%).

- Entre los miembros de los sindicatos predominan ligeramente las mujeres, que representan un 51,7% del total. Éstas son mayoría en algunos de los sectores más sindicados, como la educación, la sanidad y la administración pública.

- Los sindicatos no son populares entre la gente joven. Entre los que tienen menos de 25 años, sólo el 2,4% pertenecen a alguna de estas organizaciones, subiendo a un igualmente escaso 6,8% en los trabajadores entre 25 y 29 años.

¹⁶ Datos del GUS, (*Główny Urząd Statystyczny*, organismo público similar a nuestro Instituto Nacional de Estadística).

¹⁷ Datos del CBOS, Varsovia 2002 (*Centrum Badań Opinii Społecznej*, organismo público que equivale a nuestro Centro de Investigaciones Sociológicas).

¹⁸ *Ibidem*.

1.2.1 Causas de la caída de la afiliación sindical.

Según algunos de los últimos estudios realizados al respecto, las causas de la erosión de los sindicatos son numerosas, entre ellas: ¹⁹

- El predominio creciente de las pequeñas y medianas empresas y del sector privado. Los sindicatos están presentes sobre todo en el sector público. Dentro del mismo funcionan en todas las grandes compañías, en el 75% de las que emplean entre 50 y 250 trabajadores y en el 50% de las que poseen plantillas con menos de 50 miembros. En las empresas privatizadas que antes fueron propiedad del Estado, este panorama sufre importantes variaciones. Los sindicatos permanecen en las de gran tamaño, pero prácticamente han desaparecido en las pequeñas empresas. Por último, en las empresas privadas de reciente creación la presencia sindical es muy reducida y depende no sólo del tamaño de las compañías, sino también de su propiedad nacional o extranjera. Así, las grandes empresas de capital polaco sólo han admitido la presencia de órganos sindicales en su seno en un 5% de los casos, mientras que en las extranjeras este porcentaje se eleva hasta el 30%. Mientras, en las pequeñas empresas privadas y sea cual sea su nacionalidad, se puede decir que los sindicatos no existen.

También es un factor decisivo el elevado número de autoempleados, que tanto en Polonia como en gran parte de Europa del Este supera los porcentajes existentes en la Unión Europea. ²⁰ A ello se une el amplio margen ocupado por la economía sumergida, que emplea a jubilados, parados, inmigrantes sin papeles, etc. y que es detectada por determinados autores como una de las circunstancias que provocan la caída de la afiliación sindical. ²¹

- La pérdida de atractivo de los sindicatos para gran parte de los trabajadores. En las empresas estatales apenas hay diferencias entre los trabajadores afiliados y el resto, en lo que se refiere a edad, categoría y salario. Sin embargo, en las privatizadas se detectan ya varios elementos distintivos. Los miembros del sindicato son en general de más edad, inferior categoría y con menor salario que sus colegas no afiliados. Esta tendencia se agrava en las compañías nacidas ya como privadas, donde entre los sindicatos predominan los trabajadores en puestos inferiores y con sueldos más bajos.

La escasa adhesión con la que cuentan los sindicatos es resultado en gran medida de la poca confianza que despiertan entre los trabajadores. En sucesivos estudios

¹⁹ Datos extraídos de una investigación patrocinada por la fundación Friedrich Ebert y publicada en Varsovia en 1999, con el título: “¿La caída de la muralla?. Los sindicatos en la economía privada”. Entre sus autores figuran Juliusz Gardawski y Andrzej Mokrzyzewski.

²⁰ A finales de 2001 se registra una media del 22 % para los países candidatos a ingresar en la UE, donde el porcentaje de autoempleados es del 17 %. Working conditions in candidate countries and the European Union, informe publicado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

²¹ Deppe Ronald y Tatur Melanie, “Transformation Processes and Trade Union Configurations in Poland and Hungary”, Transfer, V. 3, Nº 2, 1997, p. 266.

realizados desde principios de los noventa se percibe un continuo desprestigio de las uniones, que para muchos no cumplen con su cometido principal: defender los intereses de los trabajadores. Según datos del CBOS recogidos en Julio de 2002, el 18% de los polacos adultos confía en la OPZZ, mientras el 15% lo hace en *Solidarnosc*. Estas cifras son poco más alentadoras en lo que se refiere a los afiliados de cada sindicato, con un 48% de los miembros de la OPZZ que opinan que tal organización es efectiva a nivel nacional y un 39% que comparten dicha opinión dentro de *Solidarnosc*. En el seno de las empresas la satisfacción de los afiliados es aún menor, siendo expresada por el 22% respecto a la OPZZ y por el 13% respecto a *Solidarnosc*. Entre las razones que explican este descontento destaca la politización de los sindicatos, especialmente marcada en el caso de *Solidarnosc*. A ella nos referimos en el epígrafe 4.

Además muchos trabajadores no entienden qué utilidad tienen las uniones en el nuevo contexto socio-económico. Al dejar de ser los principales gestores de los servicios sociales ofrecidos a las plantillas de las empresas en el régimen anterior (lo que constituía prácticamente su única función), los trabajadores no siempre ven que la afiliación a un sindicato de lugar a ninguna ventaja o beneficio inmediato.

- La hostilidad de los propietarios y directivos del sector privado, que practican estrategias abiertamente antisindicales frente a sus empleados. En ocasiones estas fórmulas de carácter agresivo se sustituyen por determinadas políticas de recursos humanos, en las que los trabajadores poseen un delegado que funciona como su portavoz ante la dirección de la empresa.

- La difícil situación económica, con un nivel de desempleo del 18,4% a finales de este año ²² y que ni siquiera en los momentos de mayor crecimiento económico ha mejorado mucho esta cifra. Como es de esperar, las escasas posibilidades de encontrar un empleo llevan a los trabajadores a plegarse ante las exigencias de la empresa, renunciando al ejercicio de sus derechos. ²³

1.2.2 Actuaciones contra la caída del número de afiliados sindicales.

Durante los últimos años los sindicatos han puesto en marcha algunas iniciativas para intentar promover la afiliación en sus organizaciones, en especial *Solidarnosc*. En sus últimos congresos nacionales, este sindicato ha reconocido la gravedad de este problema y ha colocado entre sus principales prioridades la de crear comisiones sindicales en las empresas privadas donde hoy día no tienen presencia. Así, desde 1999 esta organización ha logrado captar a algunos miles de nuevos miembros en compañías donde el sindicato no funcionaba antes. Pero, por otro lado, las bajas de

²² Dato recogido del último informe sobre Polonia publicado por la Comisión Europea, http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/report2002/pl_en.pdf.

²³ Ver datos de desempleo por regiones en Anexo 2.

trabajadores afiliados han seguido aumentando, de forma que la tendencia a la baja no ha podido detenerse.²⁴

Los sindicatos también han buscado apoyos en sus colegas europeos, sobre todo con el fin de penetrar en las compañías de propiedad extranjera que han comenzado a operar en Polonia. Dicha estrategia ha dado resultado en algunos casos, como en determinadas cadenas de supermercados y empresas automovilísticas. Pero la tónica general es el rechazo de los empresarios y directivos de estas empresas hacia los sindicatos.²⁵

1.3 Otras fórmulas de representación de los trabajadores.

El protagonismo de *Solidarnosc* en la transición democrática polaca conduce a un predominio de los esquemas propuestos por este sindicato en el seno de las empresas. De esta forma las comisiones sindicales se imponen en las mismas, frente a otras alternativas como los consejos obreros, muy promovidos a principios de los ochenta por una corriente dentro de este sindicato. Pero las transformaciones económicas y el futuro ingreso en la UE dan paso a otras formas de representación de los trabajadores, aunque en general son poco efectivas.

1.3.1 Los consejos obreros.

A pesar de su protagonismo en la historia del movimiento obrero polaco, los consejos obreros pierden importancia después de la revuelta de 1956.²⁶ Dentro de *Solidarnosc* se desarrolla desde 1980 una importante corriente autogestionaria, en la que este órgano aparece como pieza clave.²⁷ Gracias a su presión, en Septiembre de 1981 se aprueba la Ley de Autogestión por parte del gobierno de Wojciech Jaruzelski. En ella se atribuyen a los consejos obreros las siguientes funciones:

²⁴ Así se afirma en el documento que recoge las resoluciones del XIV Congreso Nacional de *Solidarnosc*, celebrado en Poznan el 24 y 25 de Octubre de 2001. Una de tales resoluciones dice textualmente: “Atraer a nuevos miembros es el principal problema de *Solidarnosc* en este momento. El número de afiliados ha caído a alrededor de un millón”. Este documento se encuentra en la página en Internet de *Solidarnosc*, (www.solidarnosc.org.pl).

²⁵ Opinión de Juliusz Gardawski, expresada en el informe Declining trade union density examined. Poland, publicado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

²⁶ La ley de Consejos Obreros de 1956, que en principio recoge las reivindicaciones que mueven a la revuelta de ese año, nunca llega a aplicarse. En 1958 se crean en el seno de las empresas las llamadas conferencias de autogestión, que arrebatan a los consejos obreros las competencias que por ley vienen de asumir. Tales conferencias están controladas por el sindicato oficial y el comité del partido en cada centro de trabajo, lo que las convierte en órganos vacíos de contenido.

²⁷ Para una visión detallada del movimiento autogestionario polaco a principio de los ochenta ver: Kowalewski Zbigniew, Rendez-nous nos usines. Solidarnosc dans le combat pour l'autogestion ouvrière, La Brèche, Montreuil 1985.

- Aprobar y enmendar los planes anuales de la empresa.
- Nombrar o destituir al director y otros cargos directivos de la misma.
- Establecer futuras estrategias para el funcionamiento de la compañía.
- Decidir, basándose en la propuesta del director, sobre las condiciones de trabajo en la empresa.
- Aprobar el balance anual de cuentas.
- Proponer posibles inversiones.

Sólo tres meses después de aprobarse esta norma se instaura la ley marcial, así que se puede decir que no llega a aplicarse nunca.

Cuando se inicia la transición democrática, los todavía partidarios de los consejos obreros dentro de *Solidarnosc* apoyan la puesta en práctica de dicha ley. Pero tal corriente es marginada de las famosas negociaciones de la Mesa Redonda, en las que se definen los aspectos fundamentales de los grandes cambios políticos y económicos. Por eso los consejos obreros son apartados del proceso de reformas y asumido todo el protagonismo en el seno de las empresas por los órganos propiamente sindicales. Está claro que desde ambas uniones se ve a los consejos como una amenaza, ya que se trata de una fórmula de representación de los trabajadores al margen de los sindicatos, que podría restarles parte de su influencia en las empresas.

El último y decisivo ataque está contenido en la ley de Privatización de 1990, que establece la disolución de los consejos obreros en el momento en que las empresas estatales sean privatizadas.²⁸ En una reforma económica donde la transformación de la propiedad pública en privada es uno de los principales objetivos, esta previsión legal ha resultado definitiva en la desaparición de los consejos. Sin embargo, también hay que reconocer que, en teoría, se ponía en manos de los mismos la decisión última sobre la “comercialización” de sus empresas. Este hecho se interpretó en su día como una concesión hacia los trabajadores e incluso fue visto con alarma por algunos analistas. Se temía que los consejos utilizaran esa potestad para bloquear el proceso de privatización. Pero en contra de muchas previsiones, los consejos, que han estado en general controlados por los sindicatos mayoritarios, se han plegado en la mayoría de los casos a los diversos planes de transformación de la propiedad aplicados sobre las empresas públicas polacas. El resultado es la supervivencia de poco más de 2.000 consejos obreros en la actualidad, frente a los 8.453 existentes en 1990.²⁹

²⁸ El principal método de privatización para las grandes factorías estatales es la llamada “comercialización”. Consiste en transformar la empresa pública en una compañía de acciones, en principio propiedad del Tesoro del Estado. Tras esta fase inicial se aborda la venta de acciones a distintos compradores privados. Un 10% de las mismas se reserva para la plantilla, que las recibe de forma gratuita.

²⁹ Datos del Ministerio de Finanzas polaco, 2001.

Por otro lado, hay que reconocer que la mayoría de los miembros de los consejos obreros pertenecen a algún sindicato, por lo que esta fórmula de representación no escapa casi nunca al control de la OPZZ o *Solidarnosc*.

1.3.2 Los órganos de supervisión.

En las antiguas empresas estatales que han abordado un proceso de comercialización, los intereses de la plantilla están representados en los llamados órganos de supervisión. Según la ley de Privatización del 1996, en las compañías en las que el Tesoro del Estado es todavía titular de la totalidad de las acciones, los trabajadores elegirán a dos quintos de este órgano.³⁰ Una vez que la mitad de las acciones pasan a manos privadas, los trabajadores conservan el derecho de elegir a los siguientes miembros del órgano de supervisión:³¹

- Dos, cuando está integrado por hasta seis personas.
- Tres, cuando está integrado por entre siete y diez personas.
- Cuatro, cuando está integrado por más de diez personas.

Además, en las empresas con más de 500 trabajadores, éstos eligen a uno de los miembros de su directiva.

Pero en la práctica, la influencia que puede ejercer la plantilla a través de estos órganos en la gestión de la empresa es mínima. Entre las razones podemos destacar tres: la presencia minoritaria de los trabajadores cuando se trata de grandes compañías; las pocas funciones atribuidas al órgano de supervisión, que nunca exceden el terreno del asesoramiento; por último, el comportamiento de los trabajadores que forman parte de esta representación, que a menudo identifican los intereses de la empresa con los suyos propios.³²

Como ocurre con los consejos obreros, los órganos de supervisión entran dentro del ámbito de influencia de los sindicatos mayoritarios, a los que pertenecen los representantes de los trabajadores presentes en los mismos.

³⁰ 600 empresas se encontraban en dicha situación en el 2001, según el Ministerio de Finanzas.

³¹ En el 2001, el Tesoro Público había vendido más de la mitad de las acciones en 950 empresas en proceso de privatización vía comercialización, según datos del Ministerio de Finanzas.

³² Según una investigación realizada a finales de los noventa, la mitad de los trabajadores participantes en un órgano de supervisión pensaba que debía defender los intereses generales de la empresa. El 30% opinaba que los intereses de los trabajadores eran tan importantes como los de la empresa. Por fin, el 20% estimaba los intereses de los trabajadores como su prioridad, frente a los de la empresa. Non-union forms of employee representation, informe publicado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

³² En caso de funcionar en la multinacional más de una organización sindical, éstas tienen que llegar a un acuerdo sobre el nombramiento de tales representantes. De no existir consenso, las uniones proponen a unos candidatos que son elegidos por al menos 100 trabajadores. Éstos también eligen directamente a sus representantes entre los candidatos que libremente se presenten para asumir ese cargo, cuando no exista en la empresa ningún sindicato.

1.3.3. Los consejos obreros europeos.

Se trata de una nueva forma de representación de los trabajadores que ha comenzado a institucionalizarse en las compañías multinacionales afincadas en Polonia. Su formación obedece a lo previsto por una Directiva de la UE en vigor desde Septiembre de 1994. En función de la misma, tales compañías han de contar con un órgano en el que estén representados los trabajadores polacos. La norma comunitaria es asumida en Abril de 2002 por la legislación polaca, que introduce ciertas matizaciones sobre lo establecido en Bruselas. Éstas se refieren al método de elección de los miembros del consejo.

La entrada en vigor de los consejos obreros europeos será obligatoria cuando Polonia ingrese en la UE. Pero hoy por hoy funcionan ya en unas 20 grandes empresas. En la mayoría de los casos, los representantes de los trabajadores polacos en estos órganos son dirigentes sindicales con experiencia, con frecuencia miembros de *Solidarnosc*. De hecho, los sindicatos tienen mucha influencia a la hora de elegir la representación de los empleados polacos dentro del consejo, según establece la ley.³³ Su balance sobre el funcionamiento de estos órganos es en general positivo, señalando entre sus ventajas la mayor influencia que los trabajadores polacos pueden ejercer en el seno de la empresa.³⁴

1.4 Negociación colectiva.

La actividad negociadora a nivel de empresa aparece muy fragmentada. Mientras el diálogo tripartito a escala nacional y el modelo centralizado de negociaciones sectoriales son impulsados desde principios de los noventa (aunque no se puede decir que arrojen grandes resultados, como veremos más adelante) en las compañías las negociaciones pierden vigor. Más aún si se trata de pequeños y medianos negocios de carácter privado, donde como ya hemos visto la presencia de los sindicatos es muy débil.

Los acuerdos colectivos son un instrumento nuevo³⁵ en el marco de las relaciones laborales polacas, que se potencia especialmente en la reforma del Código Laboral abordada en 1994. Entonces ya se definen los acuerdos para el marco de una sola empresa, que han llegado a ser los más comunes en la práctica. En 1996 se asiste a

³³ En caso de funcionar en la multinacional más de una organización sindical, éstas tienen que llegar a un acuerdo sobre el nombramiento de tales representantes. De no existir consenso, las uniones proponen a unos candidatos que son elegidos por al menos 100 trabajadores. Éstos también eligen directamente a sus representantes entre los candidatos que libremente se presenten para asumir ese cargo, cuando no exista en la empresa ningún sindicato.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ En realidad el acuerdo colectivo es reconocido legalmente desde 1974, pero no tiene apenas aplicación en la práctica.

una nueva reforma legal, que establece los mecanismos para la resolución de conflictos surgidos a raíz de la puesta en práctica del acuerdo colectivo. También expone una lista detallada de supuestos en los que se estiman violados los derechos del trabajador y sitúa el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral dentro de los delitos sujetos a sanciones penales.

Gracias a la obligación de registrar los acuerdos y protocolos adicionales en vigor desde 1994, podemos contar desde esa fecha con datos oficiales sobre su incidencia, tanto para una como para varias empresas. En 1995 se produce el número más elevado de registros, debido a que se formalizan los ya existentes en años anteriores. Así nos encontramos con 7.343 acuerdos colectivos y 3.362 protocolos adicionales. A partir de ahí la cifra desciende, de modo que en el 2001 se firman 361 acuerdos y 2.796 protocolos.³⁶

Al margen de estos datos, la puesta en práctica del contenido de los acuerdos en el seno de la empresa es muy limitada. Como sabemos, apenas hay margen para la negociación colectiva en el sector privado debido a la resistencia de los empresarios, sobre todo en las empresas más pequeñas. Por otro lado, en el sector público la pésima situación económica de muchas compañías y los numerosos conflictos laborales hacen muy difícil la aplicación de los mismos. Así, se estima que en el 2001 más del 50% de las empresas incumplen lo establecido en los acuerdos colectivos.³⁷ Por otro lado, la última reforma del Código Laboral aprobada el pasado Agosto permite al empresario la suspensión de los acuerdos colectivos, cuando la ñ atraviese una situación financiera especialmente difícil.

En cuanto al contenido de la negociación colectiva, existen pocas investigaciones que ofrezcan datos fiables al respecto. Una de las más amplias, que se refiere a Polonia, Hungría y la República Checa, es realizada en 1997 por Aro y Repo.³⁸ Sus resultados se limitan a las compañías donde funciona alguna organización sindical, por lo que el sector privado queda en gran medida fuera de las conclusiones de este estudio. Entre sus conclusiones podemos mencionar:

- Los asuntos que centran los acuerdos son los salarios y los beneficios sociales, aunque en un 30% de los casos los sindicatos afirman que la empresa se ha negado a negociar sobre al menos uno de esos dos temas. Ésto puede deberse a la imposición por parte del Estado de unos niveles salariales. (El famoso *popiwek*, o impuesto con el que hasta finales de los noventa se castiga a las compañías que sobrepasaban tales niveles, es motivo de gran número de huelgas y protestas desde los primeros momentos de la transición).

³⁶ Datos de la Inspección Laboral del Estado. Más información en el Anexo 3.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Aro Pekka O. y Repo Paula, Trade Union Experiences in Collective Bargaining in Central Europe, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1997. Estudio recogido en: Pollert Anna, "Trade Unionism in Transition in Central and Eastern Europe", European Journal of Industrial Relations, V. 5, Nº 2, 1999, pp. 209-234.

- Los acuerdos colectivos apenas aportan nuevos logros a lo ya acordado a nivel nacional o dentro de un determinado sector, lo que, a su vez, tampoco va mucho más allá de lo ya establecido por la ley. De modo que los convenios colectivos a todos los niveles, y especialmente en el fragmentado paisaje empresarial, suelen ser un mero calco de los mínimos que ya son legalmente obligatorios, sin aportar decisiones concretas que puedan mejorar la situación de los trabajadores dentro del marco específico de cada empresa.

2. LOS SINDICATOS Y EL NIVEL DE CONFLICTO SOCIAL.

El número de huelgas ha caído progresivamente en Polonia a lo largo de los últimos diez años. Las protestas afectan por lo general a las empresas públicas y especialmente a los sectores en proceso de reestructuración, como las minas o los astilleros. En Mayo de 1991 se aprueba la ley de Huelga, que en general aborda la regulación de este conflicto en términos similares a otras normas europeas.

2.1 Evolución en la incidencia de las huelgas, 1989-2001. ³⁹

Los conflictos laborales han pasado desde los primeros momentos de la transición hasta hoy por tres etapas bien diferenciadas:

- Entre 1990 y 1991 el número de huelgas no es alarmante y además se mantiene en niveles estables, llegando a convocarse 305 a lo largo de 1991. La contención del descontento social, que ya afecta a gran parte de la opinión pública, se debe a la declarada colaboración entre el sindicato *Solidarnosc* y los primeros gobiernos de la transición, en manos de los herederos de esta organización. La llamada estrategia *parasol*, promovida especialmente por Lech Walesa, contiene el clima de reivindicación que comienza a surgir en numerosas compañías. Aun así se registran serios conflictos en el sector ferroviario, la educación y entre los pequeños agricultores.
- Entre 1992 y 1993 la cifra de huelgas se dispara, llegando a contabilizarse 6.362 y 7.443 en cada uno de estos años. De nuevo el sector ferroviario y la educación figuran entre los sectores más afectados, pero también hay que mencionar las minas y la siderurgia. Esta evolución es resultado en gran parte de la ruptura del pacto entre el sindicato *Solidarnosc* y los gobiernos que se suceden en el poder a lo largo de este período. Del *parasol* se pasa a la confrontación, que en los niveles locales va más allá de lo deseado por la dirección sindical a nivel nacional. También la OPZZ (muy ligada al partido de los ex-comunistas) promueve una parte de estas protestas. Entre las

³⁹ Ver datos sobre la evolución en la convocatoria de huelgas durante los últimos años en el Anexo 4.

reivindicaciones más comunes figura el aumento de los salarios, sometidos en el sector público a un control férreo mediante la aplicación del ya mencionado *popiwek*. Pero además se plantean otras demandas, como el incremento de las inversiones para evitar la ruina de sectores fundamentales, como la educación, y la participación de los trabajadores en la privatización de las grandes empresas, a través de un cupo de acciones de carácter gratuito o con un precio preferente.

- A partir de 1994 disminuye progresivamente la cantidad de huelgas, de modo que de 482 en ese año se pasa a 37 en 1998 y 11 en el 2001. En 1999 se produce un repunte de tales protestas, que llegan a sumar 920 y afectan una vez más a la educación. La sanidad también ha sido uno de los sectores más conflictivos en los últimos años, con los anestesistas y las enfermeras como principales protagonistas de un conflicto recurrente. La huelga comienza a ser sustituida por otras formas de reivindicación, como las manifestaciones, concentraciones, etc.

2.1.1 Causas de la disminución de los conflictos laborales.

Los cambios drásticos que tienen lugar en la economía polaca hacen emerger un nuevo modelo de relaciones laborales, en el que surgen una serie de conflictos también nuevos. No obstante, el protagonismo del Estado en este nuevo esquema se mantiene a lo largo de los noventa, debido a su carácter de propietario de un alto porcentaje de compañías. Los sindicatos dirigen sus protestas directamente al gobierno, al que culpan de los graves problemas que afectan a las grandes empresas. Esta tendencia va cediendo a medida que la privatización avanza y que sindicatos y empresarios van encontrando su sitio en el nuevo ámbito de relaciones industriales.⁴⁰ Surge así una relación de oposición, acentuada por el alto coste social que el proceso de reformas supone para la mayoría de la población. En el sector privado, los empresarios tienden a considerar que los sindicatos son una institución obsoleta y un obstáculo para la buena marcha de sus compañías. Las uniones, por su parte, insisten en mantener algunas de las pautas de funcionamiento del sistema anterior, exigiendo tomar parte en el nombramiento de los directivos de las empresas o en la gestión de las mismas, (extremos que, por otro lado, nunca se llevaron realmente a la práctica durante las décadas de gobierno del PZPR).

Pero a partir de 1994 los conflictos laborales se van reduciendo, marcando una tendencia que se mantiene hasta hoy. Esta evolución se debe a varios factores:

- La progresiva pérdida de influencia de los sindicatos, sobre todo en el sector privado, por las razones que ya hemos expuesto, de modo que la

⁴⁰ En cualquier caso los ataques al gobierno de turno van casi siempre asociados a las protestas sindicales, debido al alto grado de politización de las uniones.

incidencia de las huelgas en las pequeñas y medianas empresas privadas es mínima.

- El cambio de estrategia por parte de los sindicatos, que empiezan a adoptar una actitud de cooperación. El uso indiscriminado de la huelga como instrumento para exigir cualquier tipo de reivindicación pasa a ser muy cuestionado.
- La ligera recuperación económica que se produce en Polonia desde 1994, (ya en 1992 se registra por primera vez un crecimiento positivo del PIB). Dicha mejora no es percibida, sin embargo, de forma uniforme por todos los grupos de población, de forma que la situación económica de muchos ciudadanos, especialmente de los parados y los jubilados, sigue siendo crítica.

La caída del número de huelgas no significa que los conflictos laborales hayan desaparecido por completo. Pero los sindicatos han optado por otras formas de protesta que consideran menos arriesgadas y con las que pretenden llamar la atención de la opinión pública. De esta forma se convocan manifestaciones, concentraciones y todo tipo de actos que pretenden ser multitudinarios. Una práctica que ha pasado a ser habitual es el bloqueo de las carreteras. El sindicato que ha recurrido más a menudo a los cortes de las principales vías de comunicación es *Samoobrona*, cuyo líder ya ha comparecido ante la justicia por excederse en este tipo de acciones de protesta.

En ocasiones los trabajadores han decidido romper con los sindicatos y realizar sus protestas fuera del control de las principales uniones, al no estar de acuerdo con la forma de actuar de las mismas para resolver determinados conflictos. Así ha ocurrido recientemente en el astillero de Szczecin, como vemos más adelante.

2.2 Sectores industriales conflictivos.

Se trata de sectores fuertemente endeudados y en proceso de reestructuración, lo que implica una reducción drástica de su plantilla. La entrada de Polonia en la UE ha obligado a acelerar dicho proceso, de carácter muy traumático para las regiones dependientes de la actividad industrial generada alrededor de los astilleros, las minas o la siderurgia, por poner sólo tres ejemplos.

2.2.1 Los astilleros.

Uno de los casos más significativos es el del astillero de Szczecin, que forma parte de un *holding* llamado *Porta*. La compañía se “comercializa”⁴¹ en la segunda mitad de los noventa y desde entonces se presenta como un modelo de privatización culminada con éxito. Pero en Junio de 2002 se declara en bancarrota. Para entonces

⁴¹ En el sentido que el término “comercialización” tiene dentro de los métodos de privatización aplicados en Polonia y que ya hemos expuesto anteriormente.

las deudas del conjunto del *holding* ascienden a 1.800 millones de *zlotych* (4.500.000 €), repartidas entre 700 acreedores. La mayoría de sus 6.000 empleados pierden su empleo y no reciben los salarios de los últimos meses, (el astillero cierra ya en Octubre de 2001 y sólo en Julio del año siguiente 1.000 trabajadores reciben del Fondo de Garantía Salarial una pequeña parte del dinero que se les debe).⁴²

Las causas de este desastre son numerosas. En primer lugar existe un problema de gestión. El astillero funciona gracias a los créditos concedidos por un conjunto de entidades bancarias. Éstas adelantan el dinero para poder abordar la construcción de los barcos, que funcionan como aval. Pero a pesar de haber proporcionado casi todo el capital acordado para construir un número determinado de naves, la realización de las mismas se encuentra todavía en su fase inicial. Este gran retraso se produce por haberse emprendido la construcción de un número de barcos superior al pactado, de forma que los créditos se han empleado en varios proyectos simultáneos, sin haberse logrado terminar ninguno de ellos. La demora también se debe a la escasa productividad del trabajo, resultado a su vez del retraso tecnológico y de la poca eficiencia de la plantilla.⁴³ Por otro lado, este sector se encuentra en recesión a nivel mundial desde hace años, lo que ha hecho caer los pedidos y ha convertido en brutal la competencia entre los principales países productores, siendo Corea del Sur y China los que mayor daño han hecho a los astilleros de Polonia. Allí, para dificultar más las cosas, se ha producido una reevaluación de la moneda, que ha perjudicado a las exportaciones polacas.

A lo largo del verano de 2002 se recrudecen las protestas de los trabajadores despedidos. Para entonces el astillero ha comenzado a funcionar convertido en una nueva empresa, que en Septiembre había conseguido algunos nuevos encargos, permitiendo volver a contratar a 1.500 empleados. Pero para el resto, la situación es muy difícil. Además la caída del *holding Porta* arrastra a la ruina a otras empresas de todo el país, cuya producción está totalmente orientada al funcionamiento del astillero.

Las manifestaciones ya son numerosas desde la primavera. Los sindicatos respaldan estas protestas y a la vez intentan negociar una salida junto a la dirección de la empresa, los bancos y el Ministerio de Economía. Pero en Mayo, los sindicatos pierden el control de las acciones reivindicativas. Una gran parte de los despedidos se adhiere a un nuevo comité en desacuerdo con la actuación de las uniones. Liderado por un grupo de 17 trabajadores del astillero, el comité recibe el apoyo de los empleados de otras empresas en situación crítica en todo el territorio polaco. Así el 15 de Julio se funda en Szczecin el llamado Comité Polaco de Protesta

⁴² Datos recogidos de European Industrial Relations Observatory On-Line, página en Internet de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (www.eurofound.ie), Septiembre 2002.

⁴³ Se estima que la productividad equivale a la mitad de la de los astilleros alemanes o surcoreanos. Claro que los trabajadores de estos últimos cuentan con una mejor cualificación y también reciben salarios muy superiores.

Inter-Empresas, que en ese momento representa a 40 compañías. En Septiembre afirma reunir ya a 140 empresas de todo el país. ⁴⁴

El nuevo movimiento recibe duras críticas por parte del Ministerio de Trabajo y, sobre todo, por parte de *Solidarnosc* y la OPZZ. El único sindicato que le ha ofrecido su apoyo es el minoritario *Solidarnosc* 80, cuyo presidente Jurczyk procede de Szczecin.

El Comité ha hecho público un conjunto de demandas dirigidas directamente al gobierno. Entre ellas destacan la petición de ayudas para las empresas en crisis y para el sector agrícola y la transparencia informativa en lo que se refiere a las negociaciones para el ingreso de Polonia en la UE.

A finales de 2002 su mayor respaldo entre los trabajadores sigue estando en Szczecin, mientras el apoyo de las plantillas de otras empresas en el resto de Polonia parece haberse enfriado. ⁴⁵

Solidarnosc parece haber vuelto a canalizar las protestas de los trabajadores de Szczecin, la última de ellas celebrada en Varsovia el 22 de Octubre. En ella se denuncia junto a la situación de este astillero la del sector en general, en una manifestación que se convierte en un enfrentamiento con la policía y se salda con varios heridos.

Otro ejemplo que nos muestra las penurias de este sector es el del astillero de Gdansk, que tras años de pérdidas cae en 1996 en la bancarrota. Este lugar emblemático, que asiste al nacimiento de *Solidarnosc* en Agosto de 1980, es vendido en 1998 a un consorcio establecido por el vecino astillero de Gdynia y la empresa EVIP Progress S.A. A ello se oponen tanto parte de la directiva de la empresa de Gdansk como *Solidarnosc*, que organiza numerosas protestas e interpreta esta operación como un ataque contra su sindicato.

Los nuevos propietarios obtienen créditos bancarios con los que abordan la modernización del astillero. Éste pretende especializarse en la construcción de barcos para transporte de mercancías, equipados con grandes contenedores y cámaras frigoríficas. La inversión hasta el 2010 se estima en unos 80 millones de €, y, en principio, la directiva se compromete a mantener el total de los puestos de trabajo, (unos 2.500). ⁴⁶

Una parte de los terrenos (40 Hectáreas), propiedad del astillero pero no utilizados para su producción, es también puesta en venta y adquirida por la empresa Sinergia 99. Esta firma está encargada de gestionar el desarrollo de nuevas actividades económicas en tales terrenos y comprometida a reinvertir los beneficios de su gestión en el astillero. El sindicato *Solidaridad* muestra su desconfianza al respecto y alerta contra la posibilidad de que se genere una operación puramente especulativa.

⁴⁴ *Warsaw Voice* (www.warsawvoice.pl), 1 Septiembre 2002.

⁴⁵ En la actualidad contaría con el acuerdo de sólo 20 empresas, según las opiniones de algunos analistas. *Ibidem*.

⁴⁶ *Warsaw Voice* (www.warsawvoice.pl), 6 Septiembre 1998.

Hoy por hoy no se puede decir que los planes mencionados hayan progresado mucho. El consorcio que está a cargo del astillero sufre graves problemas económicos, que afectan a los astilleros de Gdansk y Gdynia, (los dos más importantes del país junto al de Szczecin). En Octubre pasado dicho consorcio llega a un acuerdo con el gobierno por el que se le garantizan nuevos fondos. Pero este paso es considerado insuficiente por *Solidarnosc*, la cual exige al ejecutivo que negocie directamente con los bancos nuevos créditos. Esta es una de las reivindicaciones expresada en la mencionada manifestación del 22 de Octubre en Varsovia.

2.2.2 Las minas.

Las huelgas en este sector han sido una constante desde 1992. Afectan a todo el país, pero especialmente a la región de Silesia, con una economía muy dependiente de la extracción de carbón y cobre. El conflicto laboral mantenido por los mineros persiste hasta hoy, dirigiéndose las últimas protestas en contra de los planes de reestructuración para este sector, al considerar los sindicatos que no garantiza su mejor funcionamiento. Entre las medidas contenidas en estos planes, las que despiertan mayor rechazo entre los mineros son: la progresiva reducción de las plantillas, la congelación salarial, el aumento de los días de trabajo y el cierre de las minas consideradas no viables.

Tales proyectos han sido modificados y parcialmente aplicados desde 1998 por los sucesivos gobiernos, que en ningún caso han conseguido reducir las pérdidas a un nivel aceptable. En la actualidad se sitúan en los 21.500 millones de *zlotych* anuales (5.375.000 €), a pesar de haberse disminuido de 237.000 a 132.000 el número de trabajadores empleados en este sector. La reestructuración se ha acelerado de acuerdo a las exigencias de Bruselas, pero aún así arrastra un considerable retraso, de modo que los objetivos planeados para el 2002 han sido ya postergados hasta el 2006.⁴⁷

Los sindicatos están especialmente en contra de la privatización de las minas, al considerar que una materia prima como el carbón, todavía muy importante en Polonia, no puede pasar a ser propiedad de una compañía extranjera. También critican el reciente aumento de las importaciones de carbón de otros países europeos por parte de Polonia y piden mayor transparencia en la utilización de los ingresos obtenidos por la venta de numerosas minas, que al parecer no han sido invertidos en este sector.

En cuanto a las organizaciones sindicales con más presencia entre los mineros destacan *Solidarnosc* y el Sindicato de Mineros de Polonia, muy ligado a la OPZZ. También *Solidarnosc* 80 tiene alguna incidencia, sobre todo en Silesia.

⁴⁷ Datos recogidos en el artículo “Katowice protests of miners against liquidation of mines”, publicado en Septiembre de 2002 en la página en Internet de la OPZZ, (www.opzz.org.pl).

Las protestas en el sector no han cesado desde 1992. Entre las últimas manifestaciones podemos mencionar la que tiene lugar el pasado 15 de Octubre en Varsovia, organizada por *Solidarnosc* de Silesia y la Unión de Mineros de Polonia en la misma región. Con ella los trabajadores de las minas muestran su indignación por los escasos fondos destinados a la reestructuración de este sector en el 2003. Según los sindicatos convocantes, los problemas de liquidez pueden llevar a la bancarrota a 14 grandes minas de carbón en Silesia, lo que supondría una pérdida de 40.000 empleos.⁴⁸

En la manifestación participan también los empleados de la siderurgia y los ferrocarriles en esa región, también aquejados de graves problemas. Los primeros denuncian un reciente acuerdo firmado con la Comisión Europea para reducir la producción de acero a 900.000 toneladas en el 2006. Los segundos reclaman también fondos para modernizar su sector. Según la organización, todos ellos suman un total de 7.500 manifestantes.⁴⁹ De nuevo se producen acciones violentas por parte de algunos participantes en la protesta, que terminan en enfrentamiento con la policía.

Una vez más se trata de una acción reivindicativa dirigida directamente contra el gobierno, en la que junto a las demandas de carácter regional se expresa el rechazo de los manifestantes por el nuevo Código Laboral, en vigor desde Agosto pasado.

Su aspecto más novedoso es la cooperación entre los dos sindicatos mayoritarios de Silesia, (como sabemos la Unión de Mineros de Polonia está muy ligada a la OPZZ). Tal colaboración se plasma en un documento redactado el pasado 17 de Octubre, tras una reunión de los presidentes regionales de *Solidarnosc* y la OPZZ. Ambos se dirigen a sus respectivas directivas a nivel nacional, con la propuesta de superar sus tradicionales diferencias e iniciar una etapa de colaboración a todos los niveles, para combatir problemas tan acuciantes como el desempleo.⁵⁰

2.2.3 La siderurgia.

En este sector el número de trabajadores ha sido reducido de 140.000 a 40.000 en los últimos cinco años.⁵¹ Además en este período son numerosas las grandes

⁴⁸ “NSZZ Solidarnosc organises protests”, publicado en Noviembre de 2002 por el European Industrial Relations Observatory On-line (EIRO), página en Internet de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (www.eiro-eurofound.ie).

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ El documento dice textualmente: “Llamamos al conjunto de *Solidarnosc* y la OPZZ a rechazar cualquier hostilidad relacionada con las diferencias políticas del pasado. Pedimos que se nos permita iniciar actividades conjuntas en las empresas a todos los niveles, desde los pueblos hasta las regiones, de modo que podamos conservar los actuales puestos de trabajo y crear otros nuevos”. Fragmento de la declaración, publicada el 22 de Octubre de 2002 en la página en Internet de la OPZZ, (www.opzz.org.pl).

⁵¹ Dato publicado en el artículo “Tripartite Commission discusses amendments to Labour Code”, publicado en Junio de 2002 por el European Industrial Relations Observatory On-line (EIRO),

empresas declaradas en bancarrota. Algunos de los casos más significativos son los de Baildon, Laziska y Czestochowa. Esta última, propiedad del Tesoro Público y considerada como una de las más modernas del país, llegó a arrastrar un nivel de deuda muy superior al del valor de la propia compañía. Entre las siderurgias que aún perviven, aunque con graves problemas, destaca la de Katowice, la mayor del país, que ha despedido ya a casi 1.200 empleados. La Sendzimir ha reducido su plantilla en 8.000 puestos, pero su situación financiera no ha mejorado.⁵² Las pérdidas globales del sector se calculan en el 2001 cerca de los 190 millones de €. ⁵³ En Octubre de ese año se firma un acuerdo por el que el gobierno retrasa el pago de las deudas de la siderurgia con el presupuesto estatal hasta el 31 de Diciembre de 2005.

La siderurgia se ha visto también arrastrada por la difícil situación de sectores como los astilleros y las minas. Así, gran parte del acero empleado en el astillero de Szczecin procede de la planta de Cegielski en Poznan. El cierre del *holding Porta* supone por tanto grandes pérdidas para esta compañía, que inmediatamente despide a 300 trabajadores, a pesar de las protestas de los sindicatos. También el aumento de los precios de la energía perjudica a la siderurgia, obligándole en ocasiones a parar la producción. Así ocurre en la mencionada planta de Laziska, que finalmente tiene que cerrar por su enorme deuda, la cual le impide obtener más crédito para la compra de carbón.

La actuación de los sindicatos ha sido muy combativa en los últimos diez años, pero no ha podido frenar los planes de reestructuración ni la privatización de algunas grandes empresas, (como la HTS de Cracovia, vendida recientemente a una firma austriaca). Al igual que en otros sectores se resisten a los despidos masivos y los bajos salarios, pero lo máximo que consiguen es retrasar un proceso que parece imparable. También en la siderurgia la mayoría de las huelgas han sido promovidas por *Solidarnosc* y la OPZZ, que a menudo han organizado acciones conjuntas. Entre ellas destaca la ya señalada manifestación del pasado 15 de Octubre en Varsovia, en la que se unen a los trabajadores de las minas y los ferrocarriles. También tiene lugar una protesta conjunta muy concurrida el pasado 11 de Abril en Katowice, importante centro industrial que hoy atraviesa una brutal recesión.

Se da la paradoja de que Polonia importa el 40% del acero que consume, pero al mismo tiempo opta por cerrar sus siderurgias, incapaces de reducir los costes de producción y obtener rentabilidad económica. Para ello sería necesaria una ingente inversión que posibilitara la pertinente modernización tecnológica, pero el Estado polaco no está en condiciones de afrontar semejante reto. Por otro lado, los mercados del acero a nivel mundial viven también momentos de recesión y fuerte competencia. Polonia se encuentra con los mismos problemas que en otros sectores:

página en Internet de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (www.eiro-eurofound.ie).

⁵² *Polish News Bulletin*, 17 Septiembre 2002, (www.pnb.pl).

⁵³ *Warsaw Voice* (www.warsawvoice.pl), 14 Octubre 2001.

falta de eficiencia y problemas para que sus productos sean competitivos a nivel internacional.

3. DIÁLOGO TRIPARTITO.

Como en otros países de Europa Central y Oriental, en Polonia se instaure un organismo a nivel nacional para el diálogo entre los principales interlocutores sociales. Se trata de intentar mantener la paz social en los primeros y difíciles momentos de la transición sistémica. Pero la llamada Comisión Tripartita de Asuntos Sociales y Económicos se ha encontrado con numerosos obstáculos, que en la mayoría de los momentos han bloqueado el buen funcionamiento de esta institución. La falta de experiencia de sus miembros, las rivalidades en el seno de los sindicatos, la escasa representatividad de los empresarios, la actitud poco dialogante de los gobiernos y la compleja situación que aún persiste en Polonia han terminado por impedir en muchos momentos el diálogo social. En la actualidad se vive un nuevo intento de revitalizar la Tripartita, sobre todo por parte de las organizaciones sindicales.

3.1 Repaso a la andadura de la Tripartita.

A diferencia de lo que ocurre en los países vecinos, en Polonia la institucionalización del diálogo tripartito no se produce en los primeros momentos de la transición. Ésto se debe al respaldo inicial al proceso de reformas mostrado por los dos sindicatos mayoritarios, en especial por *Solidarnosc*. Desde esta organización se llama a la desmovilización y se pide a los trabajadores que mantengan la paz social, necesaria para que los cambios puedan llevarse a cabo. En principio, desde *Solidarnosc* no se cuestionan las acciones del nuevo gabinete. Tampoco se siente la necesidad de crear un organismo que sirva de marco para el diálogo con el ejecutivo, porque gran parte de la nueva elite en el poder perteneció en su día al sindicato y, por tanto, el contacto entre ambos es directo. Así que, en lugar de un foro oficial que reúna a los principales interlocutores sociales, lo que funciona son los contactos informales entre el gobierno y *Solidarnosc*, basados antes que nada en las relaciones personales y dentro de una estrategia de colaboración que se mantiene hasta 1992.

3.1.1. El Pacto para las Empresas Estatales en Transformación.

Tras la oleada de huelgas que convulsiona el país a lo largo de 1992, en Septiembre el gobierno de Hanna Suchocka ⁵⁴ promueve un acuerdo con los sindicatos y los empresarios (tan sólo los de las compañías estatales), que permita seguir adelante

⁵⁴ En Julio de 1992, tras la moción de censura que termina con el gabinete del democristiano Jan Olszewski, Suchocka se convierte en primera ministra de un gobierno respaldado por el centro derecha. Entre sus apoyos figuran los 27 diputados de *Solidarnosc*, aunque por parte de la dirección nacional del sindicato existen grandes reservas respecto a Suchocka y su equipo.

con la reestructuración del sector público. En un clima lleno de tensiones, en el que *Solidarnosc* se niega a sentarse en la misma mesa de diálogo que la OPZZ⁵⁵, se logra finalmente el consenso que lleva a la firma del llamado Pacto sobre las Empresas Estatales en Transformación. Su objetivo básico es conseguir que los sindicatos y los directores de las grandes factorías apoyen la privatización del sector público, a cambio de una mayor participación de ambos en dicho proceso. Ésta se traduce en la cesión gratuita de un 10% de las acciones de estas empresas a la plantilla, (además de otro 10% que los empleados pueden comprar a un precio preferente). Otros puntos fundamentales de este acuerdo son:

- Se facilitan las condiciones que regulan la llamada “liquidación”. En concreto se rebaja el capital mínimo inicial y se alarga el plazo para realizar los sucesivos pagos.
- Se establece un órgano dentro de las empresas privatizadas, por el que la plantilla pueda influir en la toma de decisiones. Se trata del órgano de supervisión, señalado en anteriores epígrafes.
- Se llega a un compromiso para ir eliminando paulatinamente el impopular *popiwek*.
- Se establece un Fondo de Garantía Salarial que asegure al menos tres meses de salario en caso de quiebra de la empresa.
- Se elimina el impuesto sobre activos o *dymidenda*, que penaliza hasta entonces a las empresas estatales con mayor capital fijo y es considerado por éstas como una de las principales causas de su endeudamiento.
- Se establece que las empresas cuya situación financiera se estime inviable serán obligadas a declararse en bancarrota, procedimiento que en 1993 no había seguido ninguna de las grandes factorías polacas, a pesar de su cuantiosa deuda.

La aplicación de este pacto resulta muy limitada, debido sobre todo a la caída del gobierno de Suchocka en Mayo de 1993, tras una moción de censura promovida por el propio sindicato *Solidarnosc*.

3.1.2 La Comisión Tripartita para Asuntos Sociales y Económicos.

Esta institución se funda oficialmente en 1994, por iniciativa del gobierno de la ex-comunista SLD y con el apoyo de la OPZZ. El entonces ministro de Trabajo, Leszek Miller, anuncia su intención de relanzar el pacto firmado meses antes y paralizado tras la caída del anterior gabinete. Junto a los representantes del gobierno,

⁵⁵ En total son 15 las uniones que abordan esta negociación, gran parte de ellas específicas de una determinada rama profesional, como los mineros o los ferroviarios. Finalmente el acuerdo es firmado por siete, (entre las que se retiran figura *Solidarnosc* 80). Las organizaciones agrarias no participan de este acuerdo.

participan en la Tripartita: la Confederación de Empresarios Polacos,⁵⁶ los dos sindicatos mayoritarios y las siete pequeñas uniones que firman en su día el Pacto para las Empresas Estatales en Transformación, (éstas cuentan con un miembro cada una, dentro de los 23 que integran la Comisión).

Pero la Tripartita nace con una serie de limitaciones, que la convierten en una institución inoperante. Los más importantes son:

- Su dudosa representatividad, que afecta tanto a las organizaciones empresariales como a las sindicales. Entre las primeras figura sólo la KPP, que como sabemos no acoge a las pequeñas y medianas empresas de carácter privado. Entre las segundas se echa de menos sindicatos como *Solidarnosc* 80, que es en aquel momento uno de los más activos después de *Solidarnosc* y la OPZZ.
- Además algunos grupos profesionales, como los conductores de trenes, están presentes a través de más un sindicato, mientras otros quedan totalmente excluidos, tal como sucede con los campesinos.
- Sus pautas de funcionamiento, que la convierten en un órgano lento y poco eficaz. Su estatuto establece que es imprescindible la presencia de al menos un miembro de cada una de las partes que la integran para que un acuerdo tenga validez. De esta forma, recurriendo a algo tan sencillo como no acudir a sus reuniones se puede paralizar cualquier iniciativa.
- La falta de colaboración por parte de *Solidarnosc*, que desde el principio no reconoce la legitimidad de la Tripartita y se opone tanto a las propuestas del gobierno como a las de la OPZZ.⁵⁷ El sindicato se auto excluye del marco institucional que acoge el diálogo social, pero al mismo tiempo exige una negociación bilateral con el gobierno. Parece claro que *Solidarnosc* se niega a perder el

⁵⁶ Esta organización (Konfederacja Pracodawców Polskich, KPP) ya está presente en las anteriores negociaciones tripartitas, representando a las empresas estatales. Se trata de la primera unión de empresarios fundada en la transición, concretamente en 1991. Es considerada como heredera de la formación que en el sistema anterior reunía a los directores de las principales empresas y, de alguna forma, gestionaba la aparición de pequeños negocios. En la actualidad agrupa a 80 empresas y, según datos de la propia KPP, reuniría a más de dos millones de empleados. Se extiende sobre todo a los sectores de las minas, la siderurgia y la agricultura. Durante los primeros años de la transición, la KPP disfruta de una situación de privilegio respecto al resto de las organizaciones de empresarios. Datos de la European Foundation for the Improvement of Living Conditions, publicados en el artículo "Employers' organisations examined", Noviembre 2002, European Industrial Relations Observatory On-line - EIRO, (www.eiro-eurofound.ie).

⁵⁷ Tras los resultados electorales de 1993, por los que el centro-derecha de carácter cristiano (y dentro del mismo *Solidarnosc*) pierde todos sus diputados parlamentarios, este sindicato anuncia su decisión de defender los intereses de los ciudadanos que no están representados en el parlamento. *Solidarnosc* declara su intención de convertirse en una "oposición extraparlamentaria" (término que aparece en el semanario de la organización *Tygodnik Solidarnosc*, 20 Septiembre 1993, p. 1), para presionar al gobierno y las cámaras desde su acción en las calles.

estatus de privilegio disfrutado con anteriores gabinetes y trata de boicotear cualquier intento de consenso en el que no lleve la iniciativa.

Al quedar fuera tanto del parlamento como de la Tripartita, el sindicato termina por centrar todas sus acciones en la movilización social. De ahí la organización de numerosas huelgas a lo largo de 1994-5.

3.2 Intentos de reactivación de la Tripartita.

Tras el intento fallido de institucionalizar el diálogo social en 1993, en 1998 asistimos a un nuevo impulso en este sentido. Esta vez es el gobierno formado tras las elecciones de 1997 el que pretende revitalizar la Tripartita. Se trata de una coalición formada por Acción Electoral *Solidarnosc* y la centrista Unión para la Libertad. Pero esta vez, es la OPZZ la que opta por no tomar parte en esta iniciativa. En 1999 la unión denuncia recibir un trato discriminatorio por parte del gobierno y respecto de *Solidarnosc*. Ésto hace que la Tripartita prácticamente deje de funcionar hasta el 2002.

En este año se acaba de producir una nueva alternancia en el poder, que es recuperado por la SLD. Su anuncio de dar un nuevo impulso al diálogo tripartito es bien recibido por la OPZZ, tal como se podría esperar. La novedad reside en la respuesta de *Solidarnosc*, que si bien no muestra un gran entusiasmo, al menos no parece dispuesta a boicotear de nuevo la Comisión. Este cambio de actitud se explica con el fracaso electoral de la AWS en las elecciones de Septiembre de 2001. Tanto la plataforma basada en *Solidarnosc* como la UW pierden todos sus escaños parlamentarios, lo que coloca de nuevo al sindicato en una situación desfavorable. Pero al contrario de lo que ocurre en 1994, la unión parece decidida a cambiar de estrategia tras el sonado fracaso de sus incursiones en la política. Ésto es lo que conduce a *Solidarnosc* a considerar la posibilidad de participar en el diálogo tripartito, visto ahora como un instrumento del que puede servirse el sindicato.

Además el gobierno de la AWS había aprobado en Julio de 2001 una ley que incluye las siguientes novedades:

- Rebaja las condiciones para figurar entre sus miembros. Ésto permite el ingreso de nuevas formaciones empresariales, que llegan a cuatro. Junto a la ya mencionada KPP, desde el principio presente en esta institución representando a las compañías públicas, encontramos: la Confederación Polaca de Empresarios Privados (*Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych*, PKPP), la Asociación Polaca de Artesanos (*Związek Rzemiosła Polskiego*, ZRP) y el Club Centro de Negocios (*Klub Centrum Handlowy*), que hasta hace poco no había asumido el estatus de organización de empresarios. Entre los sindicatos, todavía aspira a formar parte de la Tripartita el

llamado *Forum*, que reúne a varios sindicatos minoritarios, entre ellos *Solidarnosc* 80.

- Modifica algunas de sus normas de funcionamiento, flexibilizando los procedimientos para la negociación. Además elimina la anterior provisión por la que la simple retirada de uno de los miembros de la Tripartita implicaba el bloqueo de las negociaciones.
- Extiende el diálogo social a los niveles regionales. Esta iniciativa sigue una propuesta defendida desde hace años por *Solidarnosc*.

Entre los nuevos elementos que pueden favorecer un mejor funcionamiento de la Tripartita señalamos de nuevo el acercamiento que ha tenido lugar entre la OPZZ y *Solidarnosc* en la región de Silesia. ⁵⁸ En todo caso se trata de una iniciativa de momento aislada, que a pesar de producirse con el consentimiento de ambas directivas nacionales, es difícil que se traslade a niveles superiores.

3.3 La reforma del Código Laboral: último conflicto en el seno de la Tripartita.

En los últimos años se han emprendido varias reformas de dicho Código, consideradas siempre insuficientes por parte de los empresarios. ⁵⁹ Desde finales de 2001 el gobierno aborda un nuevo intento de flexibilización de las relaciones laborales, que culmina en la reforma aprobada en Agosto pasado. Los términos generales de esta reforma, no aprobada por los sindicatos mayoritarios, son:

- Alargar de nueve meses a tres años el período de tiempo a lo largo del cual pueden extenderse sucesivos contratos temporales.
- Introducir la jornada partida (hasta ahora sólo se reconocía legalmente la intensiva) en la que se permite un descanso (no remunerado) entre una y otra parte de la jornada de hasta cinco horas.
- Reducir el importe de las horas extraordinarias del 150% al 50% del cobrado por hora ordinaria.
- Eliminar la obligación de la empresa de pagar el primer día de baja laboral, en las bajas inferiores a siete días. El período de baja sufragado por la empresa se reduce de 35 a 33 días.

⁵⁸ Ver epígrafe 2.2.2.

⁵⁹ Entre estas reformas figuran: la de 1994, centrada sobre todo en los convenios colectivos; la de 1996, que elimina puntos del Código irrelevantes para el nuevo marco económico de mercado, pero no supone grandes cambios. La proximidad de las elecciones el año siguiente hace que el gobierno no aborde las enmiendas exigidas por los empresarios; las del 2001, que tienen lugar en Marzo y Junio y sirven sobre todo para reducir la duración de la jornada laboral. Se trata de una reivindicación de los sindicatos, pero obedece también a la necesidad de armonizar las leyes polacas con las comunitarias, dentro del proceso de adopción del *aquis comunitario* previo al ingreso en la UE.

- Calcular la jubilación en función de los años trabajados para una determinada empresa, a contar desde un mínimo de tres.
- Restringir la obligación de contar con servicios de salud a las empresas con más de 100 empleados.
- Añadir a las modalidades de contrato existentes la de sustitución, que se utilizará cuando un empleado ha de ser reemplazado temporalmente por una causa justificada, como baja por maternidad.
- Por último, el empresario adquiere la potestad de suspender un convenio colectivo en caso de que las condiciones financieras de la empresa sean especialmente graves.⁶⁰

La reforma del Código se negocia en el seno de la Tripartita. Sin embargo, no se llega a un acuerdo de todas las partes.

La organización que más se opone es *Solidarnosc*. En Abril de 2002 su posición es más o menos compartida por la OPZZ, de forma que los líderes nacionales de ambos sindicatos aparecen en un programa de televisión expresando una postura común. Rechazan sobre todo la posibilidad de suspender el convenio colectivo por parte del empresario. Pero a partir de ahí, la posición de la OPZZ parece acercarse a la de los otros miembros de la Tripartita, aunque no en todos los puntos de la enmienda del Código. Mientras, *Solidarnosc* sigue rechazando las propuestas del gobierno y las organizaciones de empresarios casi de plano. El pasado 26 de Mayo este sindicato convoca una manifestación en Varsovia para mostrar su desacuerdo. La protesta es secundada por 40.000 participantes, según *Solidarnosc*, (la policía contabiliza menos de 10.000 manifestantes).⁶¹ Tras la aprobación del nuevo Código Laboral, la unión ha seguido expresando en múltiples ocasiones todo tipo de críticas al respecto, en especial sobre los cambios que tienen que ver con el mayor margen para los contratos temporales, el importe de las horas extraordinarias y la introducción de la jornada partida.

La OPZZ participa activamente en el proceso de negociaciones, pero en Febrero de 2002 muestra por primera vez su rechazo por algunas de las propuestas del gobierno, (de nuevo la mayor flexibilidad para la contratación temporal y la rebaja de la remuneración correspondiente a las horas extras). Tras el amago de acercamiento a *Solidarnosc*, la OPZZ forma un frente común con los empresarios privados de la PKPP y la ZRP. Aceptan una parte de la reforma, centrandose sus objeciones en las facilidades para disolver los acuerdos colectivos y la rebaja de la indemnización por despido.

Entre los partidarios de la nueva norma destacan, sin duda, los empresarios. Argumentan que la mayor flexibilidad de las relaciones laborales es imprescindible para la creación de nuevos empleos. Según las organizaciones empresariales, los

⁶⁰ Sobre los puntos fundamentales de esta enmienda, ver Anexo 5.

⁶¹ Datos de www.labournet.de, 27 Mayo 2002.

gastos de contratación en Polonia son superiores en un 20-30% a los mismos gastos en Hungría o la República Checa. ⁶²

En el Parlamento, el único partido que ha apoyado la propuesta del gobierno ha sido la Plataforma Cívica (*Platforma Obywatelska*, PO), partidaria incluso de una enmienda más radical.

De todo lo anterior deducimos que la Tripartita no ha servido para crear consenso en una iniciativa tan relevante como la definición de un nuevo Código Laboral. La postura más discrepante ha sido la de *Solidarnosc*, con lo que se corre de nuevo el riesgo de que este sindicato adopte una postura de aislamiento y el diálogo tripartito vuelva a bloquearse.

4. POLITIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Se trata de un aspecto fundamental de las uniones polacas, que afecta tanto a las dos mayoritarias como al resto. No hay más que decir que, de los 460 diputados del Parlamento, 120 son sindicalistas. En este epígrafe nos referimos a las continuas incursiones de estas organizaciones en la escena política, mostrando las negativas consecuencias de esta estrategia para el desarrollo de las funciones propiamente sindicales.

4.1 Protagonismo de *Solidarnosc* en la transición polaca.

El papel relevante asumido por *Solidarnosc* en las profundas transformaciones que han tenido lugar en Polonia desde 1980 ha marcado profundamente la evolución de esta organización hasta la actualidad. Su condición de frente masivo opuesto al poder autoritario y su victoria en las primeras elecciones semidemocráticas de 1989 otorgan a *Solidarnosc* una gran influencia en los primeros momentos de la transición, que excede con mucho al ámbito sindical.

La participación en la arena política es evidente desde la creación de los Comités Cívicos, que triunfan en los comicios de Junio de 1989. En las siguientes elecciones, celebradas en Octubre de 1991, el sindicato se presenta como tal a los comicios y obtiene 27 escaños. En Septiembre de 1993 la victoria de los ex-comunistas acaba con la representación parlamentaria de *Solidarnosc*. Pero este fracaso no hace sino avivar las ambiciones políticas de Krzaklewski, por entonces su presidente, que se materializan con la fundación en 1996 de la plataforma Acción Electoral *Solidarnosc*.

4.1.1 *Solidarnosc* y la AWS.

Esta nueva formación surge en el VIII Congreso Nacional de *Solidarnosc*, celebrado en Poznan en Junio de 1996. Reúne a un grupo muy heterogéneo de organizaciones,

⁶² Warsaw Business Journal (www.wbj.pl), 26 Agosto 2002.

relacionadas con el centro-derecha de carácter católico y anticomunista. La AWS surge en un momento en el que parecía superado el mito de *Solidarnosc*. Sin embargo, tras la debacle sufrida por la derecha en 1993, causada principalmente por la profunda división existente en su seno, se recurre de nuevo a *Solidarnosc* como instrumento para aunar una serie de voluntades, en realidad muy dispares. El intento culmina con éxito y, como ya se ha indicado, la AWS gana los comicios de Septiembre de 1997 y forma una coalición de gobierno con la centrista UW.

Pero las voces críticas sobre esta nueva incursión en la política de *Solidarnosc* no tardan en hacerse oír. En realidad se trata de un debate recurrente que, como hemos venido exponiendo a lo largo de este trabajo, surge ya en los primeros momentos de la transición. Con la aplicación del Plan Balcerowicz, los objetivos del sindicato entran claramente en conflicto con los del gobierno. Por ello, la denominada estrategia *parasol* adoptada en 1989 termina por agotarse en 1992. Se pasa entonces a una postura combativa, apoyada por un discurso que proclama la independencia del sindicato respecto de cualquier partido político. Sin embargo, en las resoluciones finales del IV Congreso Nacional de *Solidarnosc*, que tiene lugar en Gdansk a principios de Junio de ese año, se insiste en la importancia de su representación parlamentaria, como instrumento clave para defender los intereses de los trabajadores. Este argumento no parece muy coherente con las múltiples ocasiones en las que, en ese mismo congreso, se defiende la prioridad de las funciones sindicales frente a la lucha política. Tampoco se corresponde con las actuaciones de *Solidarnosc*, que participa activamente en la formación del gabinete presidido por Suchocka en Julio de 1992 y es responsable también de la moción de censura que supone la caída de ese mismo gobierno diez meses después.

La pérdida de influencia política resultado del fracaso electoral de 1993 es aprovechada por algunos sectores de *Solidarnosc* para intentar de nuevo redefinir sus funciones. Pero la exacerbación del anticomunismo promovido por esta organización, no hace sino agotar todas sus energías en las continuas disputas con el gobierno de la SLD. Las huelgas promovidas por *Solidarnosc* son huelgas políticas, que pretenden desgastar al partido en el poder antes que ser útiles para resolver los problemas de los trabajadores. Así, en 1994 el sindicato redacta un proyecto de Constitución paralelo al que se prepara en el Parlamento y pretende que se celebre un referéndum en el que los ciudadanos elijan entre ambos.

Tras la euforia por el fulminante ascenso de la AWS, vuelven las voces críticas que alertan contra una nueva marginación de los objetivos sindicales frente a los políticos. La formación de un gabinete con la UW despierta la ira de una buena parte de los miembros de *Solidarnosc*, que ven hipotecado el programa electoral de la plataforma. En el X Congreso Nacional, celebrado en Jastrzebie en Septiembre de 1998, se advierte sobre el peligro de repetir los mismos errores del pasado, apoyando a un gobierno que actúa al margen de los problemas de los trabajadores. Además se discute sobre la compatibilidad de los cargos asumidos por una misma persona en el sindicato y en la AWS, (lo que en algunos casos se traduce en un escaño parlamentario). Después de fuertes discusiones se opta por hacer

incompatible cualquier responsabilidad dentro de la AWS para los dirigentes sindicales a nivel nacional o regional.⁶³ Esta opción vuelve a provocar la confusión entre el ámbito sindical y político. Para justificar este último, se apela a una especie de responsabilidad histórica de *Solidarnosc*.

Desde que la AWS se constituye como partido, existe una corriente que intenta separar el sindicato del resto de las organizaciones reunidas en su seno, dentro de un modelo confederado. Pero las múltiples formaciones integradas en esta plataforma nunca llegan a un acuerdo al respecto. A medida que avanza la legislatura aumentan los choques dentro de la coalición de gobierno, pero también los desencuentros entre éste y el sindicato y entre los numerosos miembros de la AWS. Tras la crisis de gobierno de Junio de 2000 y la derrota del candidato de *Solidarnosc* en las presidenciales, las tensiones aumentan. El XII Congreso Nacional del sindicato que tiene lugar en Spala en Diciembre de ese año apunta ya a la desintegración de la AWS. En él se llama a los distintos partidos miembros a apoyar, ante la proximidad de las elecciones generales, un programa que recoja las prioridades sindicales. Además se insiste de nuevo en la conveniencia de modificar la estructura organizativa de la plataforma. Pero las propuestas de *Solidarnosc* no tienen eco en el resto de la AWS.

En la primavera de 2001 el sindicato se retira de la plataforma, aunque muchos de sus líderes siguen implicados en la política a través de la AWS y de otras formaciones, (lo mismo que ocurre a principios de los noventa). En el otoño se produce la debacle electoral que aparta a la plataforma del Parlamento. Poco después se celebra en Poznan un nuevo Congreso Nacional de *Solidarnosc*, en la que se reconoce abiertamente que el sindicato ha pagado un alto precio por su implicación política de los últimos cinco años, la cual es calificada como errónea. Entre las resoluciones de este congreso queremos destacar dos: la primera prohíbe, a partir de entonces, la posibilidad de simultanear los cargos sindicales, en los niveles nacionales, regionales y locales, con los cargos en cualquier partido político. La segunda expone la necesidad de abrir nuevos campos de influencia para el sindicato, apuntando entre ellos la reactivación del diálogo social en el seno de la Tripartita.⁶⁴ En definitiva, que las aspiraciones políticas de *Solidarnosc* parecen haberse enfriado tras su último fracaso. Pero dada la evolución del sindicato en momentos anteriores, no es probable que se produzca, en efecto, una total retirada del ámbito político, lo que probablemente iría en beneficio de una mayor eficacia en el cumplimiento de las labores sindicales.

⁶³ Esta decisión afecta al propio Krzaklewski, que revalida en 1998 la presidencia del sindicato y renuncia a los cargos de máximo dirigente de la AWS y jefe de su grupo parlamentario. Sin embargo, en este congreso se aprueba su candidatura para las presidenciales de 2000.

⁶⁴ Resoluciones del XIV Congreso de *Solidarnosc*, recogidas en la página en Internet de esta organización, (www.solidarnosc.org.pl).

4.2 La OPZZ y la Unión de Izquierda Democrática.

Este sindicato también ha definido sus estrategias en función de la situación política. Las diferencias con el caso de *Solidarnosc* radican en:

- Que se trata siempre de la misma formación política, es decir, de la ex-comunista SLD.
- Que el sindicato está integrado dentro de las estructuras jerárquicas de este partido y, por tanto, sometido a su organización. La SLD no es un partido creado por iniciativa de un sindicato, como ocurre con la AWS. Al contrario, es la OPZZ la que se integra dentro de la SLD.
- Que las propuestas de la OPZZ no han entrado en abierto conflicto con las actuaciones de los sucesivos gobiernos controlados por la SLD. En todo caso, aun existiendo diferencias, desde la organización sindical nunca se ha promovido el enfrentamiento abierto contra su partido.

En los primeros momentos de la transición la OPZZ mantiene, como ya hemos ido contando, una actitud bastante combativa. Hasta 1993 rivaliza con *Solidarnosc* en la convocatoria de huelgas y otros actos de protesta.

A partir de esa fecha, este sindicato suaviza considerablemente sus reivindicaciones. En ese momento 65 miembros de la OPZZ forman parte del grupo parlamentario de la SLD, que cuenta con 171 escaños, y numerosos líderes sindicales han escalado a las jefaturas de los ministerios.⁶⁵ Este hecho atenúa las críticas de la OPZZ frente al nuevo gabinete, aunque desde su dirección nacional se insista sobre la independencia de la unión y su carácter de “no aliado de éste ni de ningún otro gobierno”.⁶⁶

Estas declaraciones pierden credibilidad ante los resultados del VI Congreso Nacional de la OPZZ, celebrado en Varsovia en Mayo de 1994. En él aparecen enfrentadas dos posturas: por un lado la que defiende que la OPZZ forme un grupo parlamentario independiente de la SLD, de modo que pueda garantizar su autonomía dentro del partido en cuestiones tan controvertidas en ese momento como el *popinek*, sistemáticamente rechazado por este sindicato. Por otro, la encabezada por la entonces presidenta de la OPZZ, Ewa Spsychalska, para quien la alianza con la SLD es la mejor garantía para una acción sindical eficaz. Esta postura es la que triunfa en el congreso, respaldada por la mayoría de la unión. Resultado de esta opción es la resolución que define los supuestos en los que la OPZZ está obligada a seguir la disciplina de partido en las votaciones parlamentarias. Éstos son: la moción de confianza o de censura sobre el gobierno, la votación de los presupuestos anuales y la aprobación o enmienda de la Constitución.

⁶⁵ *Tygodnik Solidarnosc*, 27 Septiembre 1993, p. 3.

⁶⁶ *Gazeta Wyborcza*, 24 Mayo 1994, p. 1.

La OPZZ aprovecha la mayor influencia durante este período para ejercer su influencia en la organización de la Tripartita, que se lleva a cabo en 1994. Desde este foro se intenta un acercamiento con el resto de los sindicatos, en especial con *Solidarnosc*. Pero los mensajes sobre la necesidad de aunar esfuerzos para crear un nuevo marco de diálogo social son ignorados, como sabemos, por la unión rival.

Las buenas relaciones de la OPZZ se extienden a otros partidos de la izquierda, como la Unión Laboral, (*Unia Pracy*, UP).⁶⁷ Su líder en 1994, el ex-dirigente de *Solidarnosc* Zbigniew Bujak, afirma que este sindicato “es el único en Polonia con el que se puede hablar y negociar de manera seria”.⁶⁸

El cambio de gobierno en 1997 es respondido desde la OPZZ con un endurecimiento de sus posturas, tal como era de esperar. Ya hemos indicado que este sindicato termina por abandonar la Tripartita en 1999, lo que lleva al bloqueo de este órgano. En los cuatro años en que gobierna la AWS, este sindicato promueve numerosas huelgas en determinados sectores profesionales dependientes de los presupuestos del Estado, como la educación y la sanidad.

La vuelta al gobierno de la SLD en el 2001 significa para la OPZZ una vuelta a las posiciones conciliadoras. Esa actitud ha prevalecido, por ejemplo, en la reforma del Código Laboral, a pesar de que este sindicato no aprueba todas las medidas adoptadas al respecto por el gobierno.

Pero la OPZZ también ha pagado un precio por sus implicaciones políticas y por su clara adhesión a un determinado partido. Este hecho ha contribuido a minar la credibilidad del sindicato, al que se identifica irremediamente con los sectores ex-comunistas. Su colaboración con la SLD significa la renuncia a determinadas prioridades sindicales, por lo que los intereses de los trabajadores, también en este caso, se ven subordinados al devenir de la alta política. Pero en este caso, la renuncia parece ser aceptada por la mayoría del sindicato sin mayores conflictos.

4.3 *Samoobrona*.

Esta formación nace con un claro componente reivindicativo, basando la mayoría de sus acciones en la protesta, a veces radical. No se puede definir como un sindicato al uso, a pesar de presentarse a sí misma como tal a lo largo de los noventa. Como otras uniones polacas, *Samoobrona* ha agitado la bandera de la independencia respecto de cualquier partido político, caracterizándose además por

⁶⁷ Este partido está formado por varias pequeñas formaciones, algunas procedentes de *Solidarnosc*. A principios de los noventa intenta representar a la izquierda no ligada al régimen anterior. Sus resultados a lo largo de las sucesivas convocatorias electorales han sido fluctuantes, registrando los mayores apoyos en 1993. La UP se acerca desde entonces de forma progresiva a la SLD, con la que ha terminado por acudir a las últimas convocatorias electorales. Las principales discrepancias entre ambas se sitúan en el terreno económico, al estar en contra la UP de la política monetaria restrictiva aplicada por los gobiernos de la SLD.

⁶⁸ Declaraciones en una entrevista realizada por la autora, Varsovia Mayo 1994.

sus duros ataques a las principales instituciones estatales. Su líder, el conflictivo Lepper, ha promovido con sus declaraciones el descrédito permanente de la clase política. A pesar del aparente desprecio por dicha actividad, Lepper se presenta como candidato por *Samoobrona* a las dos últimas elecciones presidenciales (los sufragios obtenidos son escasos en ambas convocatorias), lo que no parece muy coherente con su habitual discurso antipolítico.

En los últimos años la implicación política de *Samoobrona* ha sido creciente. Los buenos resultados obtenidos en los últimos comicios locales revelan las ambiciones políticas de esta organización, que apenas funciona ya como sindicato. El mensaje populista dirigido a los pequeños agricultores se ha extendido a los sectores en general más marginados de la sociedad, como los parados y los jubilados. De modo que, en la actualidad, *Samoobrona* está más cerca de considerarse un partido que gira en torno a un líder demagogo que de ser catalogada como una unión sindical de carácter agrario.

4.4 *Solidarnosc* 80.

Esta organización también está basada en la figura de su presidente, el combativo Jurczyk, que igualmente se caracteriza por su talante agitador y conflictivo. Pero a diferencia de *Samoobrona*, *Solidarnosc* 80 ha funcionado a lo largo de los noventa como un sindicato, defendiendo siempre posturas más radicales que las dos uniones mayoritarias.

No ha mantenido una relación estrecha con ningún partido político, optando más bien por la crítica feroz sobre los sucesivos gobiernos, independientemente de su signo. Su animadversión por los ex-comunistas es casi tan pronunciada como por su resentimiento respecto a los partidos herederos de *Solidarnosc*, a la que como sabemos Jurczyk acusa de traicionar sus principios fundacionales. Pero su supuesta independencia no ha evitado que, también en este caso, afloraran claras ambiciones políticas. *Solidarnosc* 80 se presenta a las elecciones de 1993 y 1997, en las que no obtiene ningún escaño. También Jurczyk es candidato a las tres presidenciales que se han celebrado en la transición, sin conseguir nunca grandes apoyos. Sin embargo, su respaldo ha aumentado en las últimas elecciones locales, tras las que se ha convertido en alcalde de Szczecin, (presentándose como candidato independiente). En los últimos años este sindicato ha experimentado una progresiva pérdida de influencia, que ha intentado contrarrestar con la promoción del *Forum*, donde se reúnen varias uniones minoritarias. Este retroceso ha rebajado las posibilidades de *Solidarnosc* 80 de intervenir en la arena política, aunque por otro lado el compromiso político de su líder ha aumentado.

CONCLUSIONES

1.- La influencia de los sindicatos ha ido disminuyendo a lo largo de la transición polaca. Entre las manifestaciones más claras de este fenómeno destacan su escasa presencia en el sector privado y la caída en picado de su afiliación. Las causas de este retroceso radican en la multiplicación de las pequeñas y medianas empresas de carácter privado, la abierta hostilidad mostrada frente a las uniones por gran parte de los empresarios y las duras condiciones económicas, en especial el elevado desempleo, por las que los trabajadores se ven obligados a renunciar a sus derechos. Pero además, las actuaciones de los sindicatos han dado lugar a una pérdida de confianza por parte de los trabajadores. La razón básica es su falta de eficacia, ya que apenas han conseguido mejorar su condiciones de salario y empleo. El fracaso de los sindicatos se aprecia especialmente en los grandes sectores industriales en proceso de reestructuración, como las minas, los astilleros y la siderurgia. Su resistencia frente a dichos planes, dictados desde Bruselas, no ha conseguido frenar la reducción de las plantillas ni el cierre de numerosas factorías.

2.- La actitud claramente reivindicativa de los sindicatos se ha suavizado en los últimos años. Las grandes oleadas de huelgas, organizadas sobre todo por *Solidarnosc*, comienzan en 1992. Tras dos años de colaboración con el gobierno en la aplicación en 1990 de las primeras reformas económicas, el elevado coste social del conocido Plan Balcerowicz obliga entonces a los sindicatos a adoptar una estrategia mucho más combativa. Las huelgas tienen un carácter claramente político y los sindicatos presentan sus reivindicaciones directamente al gobierno, dado el elevado número de empresas estatales. Pero los escasos logros de las numerosas huelgas van empujando a las uniones hacia otros tipos de protesta menos arriesgados, como las manifestaciones y cortes de carreteras, más comunes desde 1998. Esta opción viene también dada por una mayor inclinación de los sindicatos hacia las soluciones negociadas y por la progresiva desmovilización de los trabajadores.

3.- Entre los rasgos más sobresalientes de los sindicatos polacos hay que resaltar su politización. Ésta afecta a las uniones mayoritarias, es decir *Solidarnosc* y la OPZZ, pero también a otras menos representativas, como *Samoobrona* y *Solidarnosc* 80. Tal característica ha provocado una definición de las estrategias sindicales en estrecha relación al signo político de los sucesivos gabinetes. Las incursiones en la arena política han provocado la marginación de los objetivos de los sindicatos, lo que se ha convertido en la principal causa de la pérdida de apoyos entre los trabajadores sufrida por las uniones. Tal conclusión ha sido extraída por las propias uniones, en especial por *Solidarnosc*, que reconoce hoy como un gran error el haber supeditado los intereses de los trabajadores a los impuestos desde sus controvertidas alianzas políticas. En el caso de la OPZZ, su inclusión dentro de la ex-comunista SLD ha impedido superar su vinculación con el régimen anterior. Sin embargo, en este caso

las relaciones del sindicato con el partido no han sido tan conflictivas como en el de *Solidarnosc*.

4.- Los deseos de despolitizar sus actuaciones han llevado a los principales sindicatos a intentar revitalizar el diálogo tripartito. A ello contribuye también el acercamiento entre *Solidarnosc* y la OPZZ, aunque los conflictos que enfrentan a ambos desde los primeros momentos de la transición siguen lejos de solucionarse. La Comisión Tripartita surge con cierto retraso en 1993, pero su escasa representatividad y las continuas disputas entre los sindicatos la convierten en un órgano poco operativo, boicoteado unas veces por *Solidarnosc* (mientras gobierna la SLD) y otras por la OPZZ (mientras es la AWS la que controla el gabinete). Tales deficiencias se corrigen en el 2001 y desde principios de 2002 se aborda en el seno de la Tripartita la reforma del Código Laboral. Pero tras meses de discusiones el Parlamento aprueba sin su apoyo una serie de enmiendas que sólo satisfacen a los empresarios y que despiertan duras críticas por parte de *Solidarnosc*. Por tanto, la Tripartita ve peligrar de nuevo su funcionalidad como foro para el diálogo.

5.- La debilidad de los sindicatos polacos representa un grave problema para el funcionamiento de esta nueva democracia, ya que se crea un vacío en la red de intercambios que debe funcionar entre los ciudadanos y los poderes públicos. La complicada situación económica coloca además a los trabajadores en una posición muy vulnerable, aumentando cada vez más la polarización entre éstos y la nueva elite de empresarios, procedente en gran medida de la anterior *nomenklatura*. Una actuación sindical eficiente parece imprescindible para corregir estos desequilibrios y evitar el estallido social.

ANEXOS

Anexo 1. Datos de afiliación sindical entre la población adulta polaca.

Porcentaje de afiliados a los sindicatos entre la población adulta				
Año	Total	"Solidarnosc"	OPZZ	Otros sindicatos
1991	18%	9%	6%	3%
1994	14%	5%	5%	4%
1999	11%	5%	3%	3%
2002 (July)	6%	2%	2%	2%

Fuente: Declining trade unions density. Poland. Documento de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

Anexo 2. Datos de desempleo en las distintas regiones polacas.

Regiones	31 Diciembre 2000			31 Diciembre 2001		
	Desempleados		Desempleo	Desempleados		Desempleo
	Total	Cualificados	%	Total	Cualificados	%
	x1000	x1000	%	X1000	x1000	%
Total Polonia	2702,6	1798,8	15	2349,8	149,8	17,4
Dolnoslaskie	231,7	150,5	18,1	203,4	11,3	15,8
Kujawsko-Pomorskie	181,2	113,6	19,4	156,3	8,2	16,6
Lubelskie	159,7	115,4	14	148,1	10,9	12,8
Lubuskie	89,1	58,5	20,5	74,7	3,9	17,5
Lódzkie	208,1	130,8	16,1	182,5	10,2	14,1
Malopolskie	185,2	139,1	11,9	158,2	15,4	10,3
Mazowieckie	289,9	194	11,1	249,2	14,3	9,6
Opolskie	69,3	46,3	15,3	59,5	4	13,2
Podkarpackie	182,2	129,1	15,9	164,7	11,9	14,5
Podlaskie	79,2	53,6	13,7	72,8	4,2	12,4
Pomorskie	147,2	94,7	16,2	124,7	7,4	14,3
Slaskie	259,8	172	12,8	210,3	17,2	9,9
Swietokrzyskie	118,5	85,1	16,5	107,5	6,1	15

Warminsko- Mazurskie	158,2	94,3	24,5	142,4	5,7	22,8
Wielkopolskie	193,3	131,9	12,3	164,6	13,2	10,7
Zachodnio- pomorskie	150,1	89,4	20,5	130,9	5,9	17,5

Fuente: Datos del GUS.

Anexo 3. Acuerdos colectivos y protocolos adicionales registrados oficialmente entre 1995 y 2001.

Número de acuerdos colectivos y protocolos adicionales registrados entre 1995 y 2001								
	Total	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
Registrados	43,452	3,157	4,144	6,286	5,265	6,462	7,181	10,975
Acuerdos colectivos	11,784	361	498	622	614	882	1,464	7,343
Protocolos adicionales	31,668	2,796	3,646	5,646	4,651	5,580	5,717	3,632

Fuente: Inspección Laboral del Estado, 2001.

Anexo 4. Incidencia de las huelgas en Polonia, 1990-2001.

Huelgas en Polonia, 1990-2001				
Año	Nº. de huelgas	Nº de huelguistas	Porcentaje de huelguistas sobre el total de la plantilla	Días de trabajo perdidos debido a las huelgas
1990	250	115,700	29.7%	159,000
1991	305	221,500	41.4%	517,600
1992	6,362	730,000	43.4%	2,360,400
1993	7,443	383,200	55.2%	580,400
1994	482	211,400	29.5%	561,700
1995	42	18,100	37.6%	56,300
1996	21	44,300	63.8%	75,400
1997	35	14,200	42.4%	27,500
1998	37	16,900	25.2%	43,500
1999	920	27,100	43.9%	106,900
2000	44	7,900	27.5%	74,300
2001	11	1,400	32.8%	33,400

Fuente: Datos del GUS.

**Anexo 5. Aspectos fundamentales de la reforma del Código
Laboral,
Agosto 2002.**

Capítulo	Antiguo Código Laboral	Nuevo Código Laboral
Contratos laborales	Las relaciones laborales se definen como: el desarrollo de un trabajo por parte de un empleado para el beneficio de un empresario y bajo la supervisión de éste, durante un tiempo y en un lugar definidos por la empresa.	Se añade un nuevo párrafo, en el que se excluye la firma de contratos laborales en lugar de contratos civiles.
Baja por enfermedad	El trabajador recibe 35 días de baja por enfermedad, pagados por la empresa.	El trabajador recibe 33 días de baja por enfermedad, pagados por la empresa. Si la baja es como máximo de seis días, el primer día no se paga, a no ser que el empleado decida utilizar para ello un día de sus vacaciones. Si la baja es de siete días o más, la empresa paga los 33 días, incluyendo el primero.
Contratos temporales	Se permiten hasta tres contratos de cómo mínimo tres meses cada uno. Si el	Sucesivos contratos temporales pueden extenderse hasta un período de tres años. Esta

	<p>empleo continúa después de ese período, el siguiente contrato ha de ser indefinido.</p>	<p>medida entrará en vigor con el ingreso de Polonia en la UE, de modo que hasta entonces los contratos temporales podrán celebrarse de forma sucesiva sin límite de tiempo</p>
<p>Contratos de sustitución</p>	<p>No existen.</p>	<p>Durante una ausencia justificada del trabajador, como enfermedad o maternidad, se puede contratar a otra persona en su lugar mediante este contrato. .</p>
<p>Horas extraordinarias</p>	<p>Las primeras dos horas extras se pagan un 150% sobre las ordinarias. A partir de la tercera hora, así como durante los fines de semana, festivos y en horario nocturno, la hora extra se paga un 200% sobre la ordinaria.</p>	<p>Cada hora extra en días laborales se paga un 50% que la hora ordinaria. Los fines de semana, festivos y en horario nocturno, la hora extra se paga un 100% más que la ordinaria.</p>
<p>Jornada partida</p>	<p>No se permiten interrupciones en la jornada laboral, salvo los 15 minutos de descanso, contabilizados como tiempo de trabajo, para las</p>	<p>Dependiendo del tipo de trabajo, la empresa puede establecer interrupciones de la jornada diaria de trabajo de hasta cinco horas, que no se contabilizan como tiempo</p>

	jornadas de al menos seis horas.	trabajado.
Acuerdos colectivos	Los acuerdos colectivos no pueden ser menos favorables para el trabajador que lo establecido en el Código Laboral..	Las empresas en condiciones financieras especialmente difíciles pueden suspender hasta tres años el convenio colectivo, con el consentimiento de los sindicatos.

Fuente: Amended Labour Code in Poland. Documento de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Noviembre 2002.