

La negociación en los futuros miembros de la UE

El caso polaco

FERNANDO ALONSO GUINEA*

Este artículo examina los aspectos clave en la negociación laboral de los 10 Estados que pasarán a formar parte de la Unión Europea el 1 de mayo de 2004, realizando un análisis más exhaustivo de Polonia. El estudio se centra en observar el peso de las negociaciones celebradas a nivel nacional, sectorial y empresarial, así como la participación de los empleados en la negociación de sus contratos laborales.

Palabras clave: negociación laboral, convenios colectivos, mercado de trabajo, países de Europa Central y Oriental, adhesión a la UE.

Clasificación JEL: J50, N40.

1. Características del sistema laboral en los futuros miembros de la UE

Si por algo se caracterizan del sistema laboral de los futuros miembros de la UE, es por su heterogeneidad. A pesar de contar con elementos comunes en su pasado socialista, cada sistema fue desarrollando elementos específicos en la negociación laboral que desembocaron en procesos de negociación que buscaban objetivos claramente diferenciados entre países. Estas características, propias de cada sistema, se hicieron más manifiestas aún en la etapa de transformación sistémica.

En el momento actual, la interacción que provoca la próxima incorporación de la mayor parte de los Estados del Este de Europa a la UE hace que los procesos de negociación laboral estén sufriendo los últimos ajustes necesarios para consolidarse con los ya existentes en los Estados de

la Unión. A dicho requerimiento comunitario corresponde la reciente instauración en todos los futuros Estados miembros de Comités Tripartitos que están presentes en las negociaciones nacionales. Para la creación de estos comités ha sido necesario realizar modificaciones en los Códigos de Trabajo. Asimismo, se han aprovechado las últimas modificaciones legales para introducir normativas sobre elementos como la seguridad y salud en el trabajo, la equiparación de las condiciones laborales entre sexos, o la nueva regulación de los contratos laborales que equipara las figuras a las existentes en la UE.

Sin embargo, estas últimas reformas no deben interpretarse como una forma de dejar para última hora los deberes comprometidos, sino como el eslabón final de una profunda cadena de reformas legales.

Las mayores carencias del sistema laboral de los futuros Estados (1) miembros se centra en la



COLABORACIONES

* Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesor del Departamento de Economía Aplicada I. Economía Internacional y Desarrollo. Universidad Complutense de Madrid.

(1) Tal y como se aprobó en el pasado Consejo Europeo de Copenhague (12-14 de diciembre de 2002) por los Jefes de Estado y Gobierno de la Unión Europea.

carencia de información sistemática de carácter estadístico y la adaptación real y no sólo sobre el papel del mercado de trabajo a las nuevas legislaciones, lo que obliga a un profundo cambio en las estructuras institucionales. Estas carencias impiden, a menudo, el análisis riguroso de los análisis transversales al existir una información desigual y limitada en los futuros miembros. Esta circunstancia hace que los datos procedentes de las oficinas oficiales de estadística y de los propios sindicatos y organizaciones sindicales supranacionales deban ser tratados con cierta cautela. Por ejemplo, el término convenio colectivo aglutina una serie de acuerdos mucho más amplios en el caso de la República Eslovaca que en Hungría, lo que da una idea de la heterogeneidad de los datos y la limitación de las conclusiones que se pueden extraer.

2. La herencia del pasado



COLABORACIONES

Los futuros miembros de la UE procedentes del Este de Europa, debido a sus 50 años de pasado socialista y a su década larga de transición económica hacia el mercado, tienen unas condiciones de partida en sus mercados de trabajo diferentes a las existentes en Malta y Chipre, o al resto de Estados de la UE. Dicho pasado ha forjado relaciones industriales adaptadas al entorno específico de cada país, cuyas diferencias entre Estados marcan el poder de las actuales organizaciones sociales (2).

En los países del Este de Europa, las organizaciones empresariales se han formado en una etapa en la que el Estado se desmembraba y las organizaciones sindicales estaban cada vez más debilitadas. Esta situación fue el caldo de cultivo ideal para que las organizaciones empresariales dieran salida a una serie de intereses conjuntos de los empleadores. Dichos objetivos contaron con el acuerdo tácito de grupos de presión y lobbys que

fueron los principales beneficiarios de los procesos de privatización de empresas públicas. Fruto de sus influencias fueron la política económica aplicada, la decidida solicitud de ingreso en la UE, la inserción de las economías del Este de Europa en la economía global y su integración en las instituciones internacionales.

Desde el comienzo de la etapa de transición, los sindicatos tenían un fuerte componente político. Esto hizo que los representantes de los trabajadores optasen por diferentes fórmulas ante la nueva situación. Algunos sindicatos no evolucionaron desde la etapa anterior a la liberalización económica y forzaron la conflictividad social hasta límites imposibles de soportar por la población, lo que provocó un serio desgaste inicial, excesivo tal vez, ante las importantes reformas del mercado laboral que aún estaban por llegar. Otros sindicatos se unieron a los intereses políticos y a los lobbys tomando parte activa en las reformas. Ello provocó las críticas del resto de sindicatos e hizo perder peso específico a los sindicatos asociados al poder político.

Ello provocó diferentes situaciones dependiendo de la velocidad de las reformas, la posición de los sindicatos, el grado de conflictividad laboral y social o los partidos políticos que accedieron al poder durante la década de los noventa y, por supuesto, de las diferencias ya existentes en los diferentes modelos durante la etapa socialista.

A pesar de las diferencias existentes en los distintos modelos laborales de los futuros miembros de la UE, también se pueden encontrar similitudes, sobre todo vinculadas al marco legal básico que define las relaciones industriales y sus formas de negociación. Dicha legislación es el resultado de innumerables reformas practicadas en los candidatos durante los últimos 13 años y que establecen una situación común de derechos y obligaciones de los interlocutores sociales. Muchas de las normas instauradas no están consolidadas aún en su funcionamiento. El papel que juega el Estado en las negociaciones es excesivo en las relaciones industriales. La explicación del intervencionismo estatal en las negociaciones laborales procede de la incapacidad de alcanzar por sí mismos acuerdos bipartitos a nivel nacional o sectorial entre empresarios y sindicatos.

(2) Según la potencia presentada en el Congreso de la Europa Social en Bratislava durante los días 16-17 de mayo de 2001 con el título: *Social Dialogue in the Candidate Countries*, compilada por FRANCISZEK DRAUS a partir de las ponencias realizadas por YVES CHASSARD; CONSTANTIN CIUTACU; FRANCISZEK DRAUG; GRIGOR GRADEV; HASAN SARICA; STELIANA PERT y VALENTINA VASILE.

En la mayoría de los países del Este las relaciones industriales se encuentran en un profundo proceso de evolución. A pesar de existir las mismas prácticas potenciales de negociación que en los Estados miembros, muchas de ellas no se han desarrollado aún plenamente. El motivo de esas diferencias en el funcionamiento práctico de la negociación colectiva es la herencia del pasado en el comportamiento de los agentes que, aún hoy, tras las fuertes disputas existentes en la década de los noventa, la desconfianza de sindicatos y patronal impide la negociación bilateral sin la presencia del gobierno en países como Hungría (3).

3. Los convenios colectivos

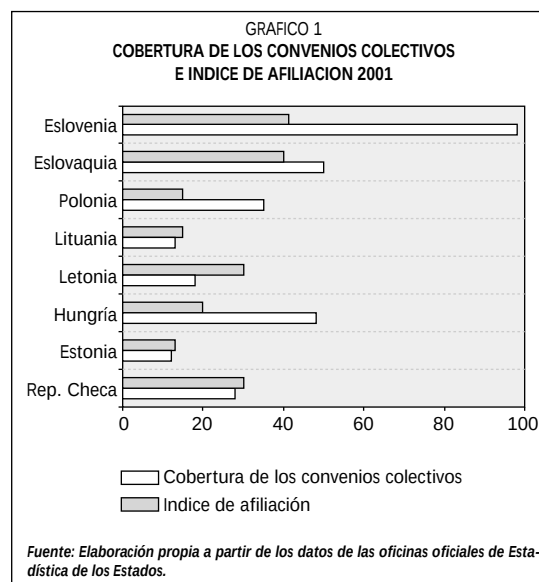
Los Convenios Colectivos tienen una importancia inferior como media a la que desempeñan en las negociaciones de los Estados miembros. No obstante, una vez más, existen diferencias muy pronunciadas entre los diferentes Estados. Excluyendo los casos de los futuros miembros mediterráneos, el caso en el los convenios colectivos tiene una mayor incidencia es Eslovenia, donde por decreto, son obligatorios los convenios colectivos y por ello alcanzan prácticamente al 100 por 100 de los trabajadores. Otro país candidato con una importante incidencia de los convenios colectivos es la República Eslovaca, donde los convenios alcanzan al 50 por 100 de los trabajadores. En el extremo opuesto se sitúan las Repúblicas Bálticas donde la incidencia de los Convenios Colectivos es reducida. En Lituania, los acuerdos colectivos solo afectan a entre el 10 y el 15 por 100 de los trabajadores. Como media, los convenios colectivos alcanzan en los futuros miembros a entre el 25 y el 30 por 100 de los trabajadores dependiendo de los ejercicios.

En todos los futuros miembros de la unión existe una alta correlación entre el porcentaje de cobertura de los contratos colectivos y los índices de afiliación sindical. Sólo existen dos países en los que se produce una cierta distorsión entre las

tasas de sindicación y la cobertura de los convenios colectivos: Hungría, donde las cláusulas de extensión en la negociación añaden sectores a los que alcanzan acuerdos y Eslovaquia por los éxitos alcanzados en las negociaciones sectoriales.

La norma habitual es que los convenios alcanzados por los empresarios y sindicatos se apliquen indiferentemente a los trabajadores de los sectores afectados por el acuerdo con independencia de su sindicación. Sin embargo, existen dos excepciones a tales acuerdos:

- En Estonia, cabe la posibilidad de alcanzar acuerdos que solo afecten a los miembros sindicados de cada sector o empresa, pudiendo hacer extensivos los acuerdos al resto de trabajadores si así se expresa explícitamente en los convenios.
- En Malta, la afiliación a los sindicatos se considera como condición previa para disfrutar de las ventajas obtenidas por los convenios colectivos, a las que no pueden acceder aquellos trabajadores no afiliados.



COLABORACIONES

Si queremos hacer una diferenciación en la forma de establecer las relaciones laborales a nivel colectivo podemos hacerlo en función del grado de centralización o descentralización de las mismas. En las negociaciones a nivel estatal podemos establecer a la cabeza, sin temor a equivocarnos a Eslovenia que tiene un sistema totalmente centralizado debido a algunas modificaciones institucionales específicas. En el

(3) Se puede encontrar información adicional en BERKI, E. y LADO, M. (1998): *Paying the price. The wage crisis in Central and Eastern Europe*. Ed Daniel Vaughan, MacMillan Press-St Martin's Press. London.

siguiente nivel estarían Eslovaquia y Chipre que tienen estructuras en las que predomina el nivel sectorial. Otros países como la República Checa y Hungría tienen una mezcla de negociación sectorial y de empresa, si bien tienen diversos desequilibrios en su funcionamiento. El resto de países cuentan con estructuras totalmente descentralizadas.

La regulación de los convenios colectivos es muy estricta en muchos de los futuros miembros. Sin embargo, dichas normativas no siempre son sencillas de cumplir debido a la existencia de un elevado número de sindicatos dentro de las empresas y sectores. En ocasiones la regulación es excesiva —como ocurre en el caso húngaro en el que la diversidad de normas retrasa los acuerdos— y en otros como Polonia resulta excesivamente imprecisa. El Código de Trabajo polaco alterna una legislación muy restrictiva para la concesión del permiso para negociar a los sindicatos, recogiendo, posteriormente innumerables excepciones a la norma. Inicialmente, se considera que para poder negociar un sindicato polaco convenios colectivos tiene que contar con una gran representatividad sobre los trabajadores de la región, el sector o la empresa a la que afecten los acuerdos alcanzados. Sin embargo, la legislación laboral polaca acaba haciendo todo tipo de excepciones a través de la llamada «representatividad derivada» que permite capacitar para la negociación a todas las agrupaciones sindicales que estén asociadas a una confederación nacional de sindicatos que sea representativa. Sin embargo, en Polonia como en otros países del Este de Europa, no es necesario ningún tipo de condición o acreditación para firmar convenios colectivos por parte de los empresarios. Tan contraproducente resulta el exceso como el defecto en la regulación de normativa de los convenios colectivos, pero sobre todo son negativas las innumerables excepciones a la norma.

En el caso de otros futuros miembros como las Repúblicas Checa y Eslovaca, no existen reglas legales para la formalización de los convenios colectivos, bastando para poner en práctica los acuerdos el mutuo acuerdo entre los interlocutores sociales y los empresarios.

CUADRO 1 LEYES QUE REGULAN EN LA ACTUALIDAD LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
País	Adopción legislación sobre Convenios Colectivos
Hungría.....	Artículo XII del Código de Trabajo
República Checa....	Ley de Convenios Colectivos: Ley 2/1991
Eslovenia	Código de Trabajo 1999
Polonia.....	Capítulo IX Código de Trabajo (noviembre 2000)
Estonia	Ley de Convenios Colectivos 1993
Letonia.....	Reglas de contenido no detalladas legalmente
Lituania	Reglas de contenido no detalladas legalmente
Chipre.....	Adopción voluntaria del Convenio Colectivo 1960
Malta	Código de Trabajo 1976

Fuente: *European Industrial Relations Observatory (EIRO)*.

4. Situación por países

Los Convenios Colectivos funcionan de forma poco satisfactoria en todos los futuros miembros de la UE exceptuando los casos de Eslovenia, Eslovaquia y Chipre.

En Eslovenia el actual sistema, en el que se obliga estatutariamente a alcanzar acuerdos colectivos a las partes que negocian, data de 1990. Con la introducción de las reformas económicas, esta ex-república yugoslava quiso evitar a toda costa la confrontación social obligando a dialogar a sindicatos y empresarios hasta alcanzar acuerdos e impedir así una oleada de huelgas y manifestaciones. En Eslovenia se alcanzan dos tipos de acuerdos: por una parte el Convenio de los trabajadores públicos que se negocia entre sindicatos y el Estado que se financia a través de los presupuestos del Estado, por otra parte, el Convenio para el sector privado de la economía. A partir de este segundo convenio, comienzan a desgranarse un sin fin de acuerdos sectoriales, siguiendo en su derrama un orden preestablecido. La conclusión de los acuerdos sectoriales es obligatoria, concediendo un margen de maniobra relativamente estrecho a cada sector una vez fijado el acuerdo general. Las partes que intervienen en estos acuerdos sectoriales son los sindicatos relevantes a nivel sectorial y las empresas más representativas de la Cámara Eslovaca de Comercio e Industria (*Zbornica Slovenije*, *GZS de Gospodarska*) y de la Confederación de Patrones Eslovenos (*Delodajalcev Slovenije*, *ZDS de Zdruzenje*). Los acuerdos sectoriales cubren prácticamente todos los sectores económicos.



COLABORACIONES

En el sistema seguido por Eslovenia para alcanzar convenios colectivos se encuentran más similitudes con el proceso austriaco que con los aplicados por el resto de los futuros países de la Unión Europea.

El procedimiento de Convenios Colectivos ha sido reformado recientemente (4) en Eslovenia. Con la reforma se pretende liberalizar el acceso de los representantes sociales y empresarios a las negociaciones y romper la compartimentación de los acuerdos. Así se pretende liberalizar la discusión que obligaba al consenso dentro del Consejo Económico y Social (5) (*Svet Slovenije del Socialni de Ekonomsko, ESSS*) para alcanzar los acuerdos marco de los sectores público y privado de la economía y que limitaban la capacidad de maniobra de las negociaciones sectoriales. Esto garantizará una mayor representatividad social a cambio, con toda probabilidad, de un menor número de acuerdos por sectores. Esto provocará mayores diferencias laborales entre sectores, empresas y empleados.

Chipre tiene una configuración de sus convenios colectivos en la que los acuerdos sectoriales están en constante negociación. Dichos acuerdos son los que permiten alcanzar las altas cotas de cobertura de los trabajadores por los convenios colectivos a través de los que se fijan la mayor parte de las condiciones que afectan a los empleados.

Eslovaquia tiene un sistema de Convenios similar al existente en Eslovenia. Los sectores más representativos de la economía se incluyen en las negociaciones que han de finalizar con acuerdo entre las partes. El sistema eslovaco tiene un fuerte componente centralista que se va diluyendo en su éxito a medida que aumenta el grado de descentralización de los sindicatos perdiéndose en innumerables negociaciones de sindicatos a nivel regional y empresa.

El caso de Malta es un tanto especial debido a su pasado como colonia británica y a la pequeña dimensión de su economía. Esto hace que no

existan convenios colectivos, dada la reducida dimensión de su mercado laboral.

En el resto de países analizados, los convenios colectivos tienen una escasa incidencia y, a pesar de la instauración de Consejos Económicos y Sociales y Comités Tripartitos, los acuerdos firmados a nivel nacional siguen siendo residuales, optando por acuerdos a niveles inferiores.

5. Convenios a nivel sectorial y empresa

Los convenios colectivos se pueden alcanzar a diferentes niveles. El grado alcanzado de acuerdos a nivel sectorial es en casi todos futuros Estados miembros muy reducido. Para algunos países no se disponen de datos oficiales y siguen siendo países como Eslovenia y Eslovaquia aquellos en que los convenios colectivos a nivel sectorial afectan a porcentajes muy importantes de la población empleada.

CUADRO 2
CONVENIOS COLECTIVOS A NIVEL SECTORIAL
EN LOS PAISES CANDIDATOS EN 2001

País	Número de convenios a nivel sectorial	Tasa de cobertura de la población empleada (%)
Chipre	12	90-95
Rep. Checa	12	24
Estonia.....	7 sectoriales + 10 subsectoriales	9
Hungría	19 sectoriales 33 multiempresa	10,6 sectorial 17,8 multiempresa
Letonia	10	(sin incidencia)
Lituania.....	n.a. (sin incidencia) 8 sectoriales	(sin incidencia)
Polonia	20 ámbito cuasiseccional 108 multiempresa	9
Eslovaquia.....	55	49
Eslovenia.....	38	98

Fuente: EIRO y elaboración propia.



COLABORACIONES

De las cifras y porcentajes señalados no se debe extraer como conclusión que el resto de trabajadores firmen las condiciones laborales negociando individualmente con sus empresarios. Algunas otras modalidades de acuerdo no están recogidas en estas estadísticas. Por ejemplo, una figura muy utilizada en la negociación laboral son los acuerdos a nivel supra-empresa que consisten en aplicar a las empresas de un sector las condiciones pactadas por los sindicatos con la empresa

(4) Adoptado en mayo de 2002 y puesto en vigor a partir del 1 de mayo de julio de 2002.

(5) EIRO documento: «Economic and Social Council Examined», publicado en julio de 2002.

más representativa del sector. Este tipo de acuerdos están legislados en buena parte de los países estudiados. Los países en los que este fenómeno se desarrolla más frecuentemente son Hungría, República Checa, Eslovaquia y Polonia.

Otras figuras que se han desarrollado en los últimos años de forma autónoma son los llamados Convenios Colectivos Multi-empresa que son los sucesores naturales de las negociaciones que llevaban a cabo los sindicatos en las grandes empresas estatales antes de ser privatizadas. Esta modalidad de convenios es muy versátil al ser válida tanto para negociar en las grandes empresas de cada sector como en aquellas pequeñas empresas (6) que deseen realizar convenios colectivos para los trabajadores.

El nivel más bajo de negociación es el que se desarrolla a nivel empresarial. Este es el nivel predominante en países como Polonia, Malta, Estonia, Letonia o Lituania. Los acuerdos desarrollados a nivel empresarial hacen que solo sean dos las partes negociantes. Esto genera un diálogo mucho más fluido entre los interlocutores, pero impide el papel de árbitro desempeñado por el Estado en niveles de negociación más elevados. La elaboración de estadísticas a nivel empresarial se desvirtúa frecuentemente. Por ello resulta más arriesgado obtener conclusiones sólidas de los datos recogidos por las oficinas de estadística de las empresas. Así, nos limitaremos a contrastar los datos de empresa con los ya expuestos a otros niveles.



COLABORACIONES

Los resultados de las estadísticas a nivel empresa parecen coherentes con los obtenidos a nivel sectorial. Los acuerdos a nivel empresarial resultan más satisfactorios si llevan aparejado un sistema organizativo y siguen patrones preestablecidos en la negociación. Para que exista un balance favorable es necesario que exista una buena coordinación en las organizaciones a nivel nacional y regional. Sin embargo, en los sistemas de los países del Este de Europa, la coordinación es cada vez menor a medida que nos desplazamos hacia niveles más descentralizados. Esa falta de coordinación en diferentes niveles, sectores y regiones provoca una excesiva fragmentación de las negociaciones. La coordinación solo se produce en las empresas multinacionales, cuyas negociaciones, incluso en el caso de transcurrir a lo largo de diferentes países, cuenta con una única política de empresa que se hace extensiva a las distintas fábricas y personal vinculados a su organización.

En todos los países del Este de Europa, los convenios colectivos a nivel empresa se firman por los sindicatos. Sin embargo, existen dos excepciones a esta regla: Estonia y Letonia. En estos países, los acuerdos son suscritos por las asociaciones de trabajadores que tienen que informar y consultar a los trabajadores acerca de su conformidad con la propuesta de acuerdo alcanzadas por los sindicatos.

Para cubrir las eventuales lagunas de representación que pudieran tener los trabajadores en las negociaciones a nivel empresa, en Hungría se crearon en 1999 delegaciones de empleados para negociar con los gestores de la empresa en caso de no estar representados los empleados por sindicato alguno. Estos consejos han sido especialmente útiles para alcanzar acuerdos en las pequeñas y medianas empresas. Visto que los sindicatos no representan a la totalidad de los trabajadores, se está experimentando la convivencia en las negociaciones de los sindicatos, empresarios y consejos de trabajadores. Esta experiencia arroja resultados dispares dependiendo de la implantación de los sindicatos en el sector y la empresa, la naturaleza de la empresa (pública o privada) o de la conflictividad del sector. En otros países como Polonia, estos consejos deben integrarse en los sindicatos para poder negociar.

CUADRO 3 CONVENIOS FIRMADOS A NIVEL EMPRESA		
País	Número de convenios a nivel empresa	Tasa de cobertura de la población empleada (%)
Chipre	49	10
Rep. Checa	3.500	No disponible
Estonia.....	570	10
Hungría	1.303	39,3
Letonia	2.018	8 (*)
Lituania.....	N. d.	10 (*)
Malta.....	68 (**)	N.d
Polonia	12.000	30
Eslovaquia.....	Varios miles	N.d.
Eslovenia.....	3.000	N.d.
(*) De las empresas. (**) Datos para 1999. Fuente: EIRO.		

(6) Según las legislaciones de los países del Este, el número mínimo para la suscripción de un convenio multiempresa es de dos empleadores.

En los países del Este no existe ninguna obligación —exceptuando los casos de Eslovaquia y Eslovenia— a alcanzar convenios colectivos en las negociaciones. Las negociaciones surgen de forma voluntaria, si bien los sindicatos se ven obligados por las circunstancias de sus afiliados a proponer negociaciones de forma periódica. Esta obligación no se da en los empresarios. De hecho, las nuevas empresas creadas en el sector privado de las economías rehuyen los convenios colectivos y prefieren la negociación individual de las condiciones laborales con cada empleado. La descoordinación existente entre los trabajadores proporciona al empresario una mayor discrecionalidad en las remuneraciones, bonificaciones, condiciones de trabajo, etcétera. Para evitar estos comportamientos por parte de los empleadores, algunos gobiernos como Estonia han adoptado una nueva legislación laboral (7) que obliga a los empresarios a comenzar periódicamente las negociaciones para alcanzar convenios colectivos con los sindicatos. También Hungría obliga a los empresarios a sentarse a negociar por ley con los sindicatos y de forma anual los incrementos salariales de los empleados.

6. Polonia

El mercado laboral polaco es el más importante de los existentes en los Países de Europa Central y Oriental (PECO). Aglutina casi el 50 por 100 de los trabajadores de los futuros Estados miembros y cuenta con una tasa de desempleo cercana al 18 por 100 de su población activa.

El poder de los sindicatos en Polonia ha sufrido un fuerte proceso de transformación en la última década. No solo por el descenso en el número de afiliados, sino por la pérdida de capacidad negociadora experimentada desde que comenzó el proceso de liberalización económica. El ascenso al poder del sindicato «Solidaridad» y la pérdida de derechos laborales en la etapa en que dicho sindicato estuvo asociado al poder político restaron potencial negociador

y representatividad a los sindicatos de carácter nacional. La conflictividad laboral existente en Polonia durante los noventa se puede dividir en tres fases:

1. Entre 1990 y 1991 el número de huelgas fue relativamente estable y se centró sobre los sectores minero, de distribución y transporte (8). Ya en el año 1991, otros sectores se organizaron sindicalmente para la movilización. Es el caso de la educación, la agricultura y buena parte del sector industrial.

2. La fase existente entre 1992 y 1993 fue la de mayor virulencia sindical. Miles de huelgas al año situaron al país en un clima de conflictividad laboral y social sin precedentes. De todos los sectores fue la educación el que mayor número de conflictos soportó.

3. A partir del año 1994 se ha producido una reducción paulatina en el número de conflictos. Solo en 1999 se superaron las 50 huelgas por año. A este descenso también contribuyó el cambio en la metodología estadística y en las condiciones de las protestas necesarias para computarse como huelgas por parte de la Oficina Polaca de Estadística (GUS).

Los motivos fundamentales de la conflictividad social vividos en Polonia en la última década han tenido su origen en la transformación socio-económica vivida por el país. Este sistema ha llevado a cambios políticos en la dirección de las empresas, en sus condiciones de trabajo, en la forma de organización y en la propiedad. De dichas transformaciones surgieron los conflictos entre los sindicatos y trabajadores por una parte y los propietarios y gestores de las empresas por otro. Los empleadores, debido a las reformas experimentadas en el Código de Trabajo tienen libertades equiparables a las existentes en la UE para tomar decisiones. En las negociaciones laborales, los empleadores tratan por todos los medios evitar las negociaciones con los sindicatos, prefiriendo la negociación directa con los empleados. Estas situaciones unidas al desgaste sufrido por los sindicatos en la década anterior (donde el resultado de las movilizaciones no fue siempre



COLABORACIONES

(7) Reforma del Código de Trabajo en junio de 2000.

(8) La aplicación desde 1989 del *Plan Balcerowicz* provocó situaciones en tensión en sectores extractivos y de transporte.

CUADRO 4
HUELGAS EN POLONIA, 1991-2001

Año	Número de huelgas	Número de huelguistas	Huelguistas como % de los trabajadores de empresas en huelga	Número de días de trabajo perdidos por huelgas
1990.....	250	115.700	29,7	159.000
1991.....	305	221.500	41,4	517.600
1992.....	6362	730.000	43,4	2.360.400
1993.....	7443	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: European Industrial Relations Observatory a partir de datos de la Oficina de Estadística Polaca (anuarios 1991-2001).

adecuado al esfuerzo realizado por los trabajadores), ha limitado su papel en el seno de las compañías.

El debilitamiento de la fuerza sindical se hizo patente a partir de 1994 al ser este el año en que se dejó sentir en la economía polaca el peso de la privatización de empresas públicas. A medida que la titularidad de las empresas pasaba a manos privadas, la fuerza de los sindicatos se hacía menor hasta desaparecer totalmente en alguna de ellas. En aquellas empresas en las que aún sigue existiendo fuerza sindical se ha relajado el clima de enfrentamiento y los gestores encuentran una mayor colaboración, sobre todo en la aplicación de medidas tendentes a equiparar el mercado laboral a las exigencias marcadas por la Unión Europea.

Hoy en día, sigue existiendo una abrumadora mayoría de trabajadores sindicados en el sector público, donde se siguen produciendo la mayoría de las reivindicaciones laborales. Estas protestas se han concentrado sobre todo en sectores específicos y en general su resolución ha sido lenta. En muchas ocasiones, el origen de las protestas ha sido más político que económico. Así lo demuestran las diversas reivindicaciones contra la política económica practicada por el gobierno (9).

En las negociaciones colectivas, los grandes acuerdos nacionales que se producían en la etapa socialista han sido sustituidos por acuerdos sectoriales. Esto ha debilitado el papel de los sindi-

catos de carácter nacional y ha fomentado la aparición de multitud de sindicatos de sector y empresa.

6.1. La comisión nacional tripartita

La Comisión Tripartita Polaca para Asuntos Económicos y Sociales se creó como foro de diálogo social en 1994 bajo el «pacto Empresa-Estado». En dicho pacto estaban incluidos los sindicatos, las empresas y el Estado. En un primer instante, la creación de la Comisión tuvo que luchar contra dos elementos: la débil representación de los empresarios y la fuerte confrontación existente entre los dos sindicatos de ámbito nacional mayoritarios: NSZZ Solidaridad y OPZZ. Esta confrontación estaba cargada de un tinte claramente político y permaneció durante años. Sin embargo, el nuevo impulso dado a la institución con las reformas de su regulación legal efectuadas en 2001 han dado un nuevo empuje a la Comisión que en los últimos años ha funcionado cumpliendo sus objetivos básicos.

La creación de Comisión arranca de la necesidad, ante la conflictividad social vivida en el año 1993 en el que buena parte de la actividad permaneció estancada a causa de miles de huelgas, de realizar un gran pacto social (10). Para ponerlo en marcha, Jacek Kurov, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha la creación de la Comisión Tripartita (Komisja Trójstronna). La creación de la Comisión cumplía un doble objetivo: sentar a dialogar a empresarios y sindicatos



COLABORACIONES

(9) En Rafał TOWALSKI, *Warsaw School of Economics and Institute of Public Affairs (Instytut Spraw Publicznych)*, IPS.

(10) Firmado en febrero de 1993.

sobre una solución para llegar a la paz laboral y social en el país y equiparar las instituciones del mercado de trabajo a las existentes en los Estados de la UE con los que se iba a firmar un Acuerdo de Asociación y se estudiaba la posibilidad de solicitar la adhesión.

El gobierno invitó a participar en la Comisión a todos los sindicatos nacionales, incluidos los minoritarios y a la Confederación de Empresarios Polacos (Konfederacja Pracodawców Polskich, KPP) en la que estaban representados también los gestores de las grandes empresas estatales.

La Comisión Tripartita ha sido considerada como representativa en las negociaciones llevadas a cabo en las empresas de titularidad pública, pero ha carecido de representación la parte más dinámica de las empresas privadas (11). Los sindicatos que participan a nivel nacional en la Comisión están fuertemente politizados. En el instante en que se han aparcado las diferencias políticas entre los miembros de la Comisión, se han abordado con éxito asuntos de vital importancia para el panorama social, laboral y económico de Polonia como el programa de reformas institucionales, la reestructuración del sector minero y las reformas en los sistemas de salud y pensiones públicas.

7. Conclusiones

Como conclusión del análisis, podemos afirmar que los futuros miembros de la UE tienen una menor tasa de cobertura por convenios colectivos de los trabajadores a la existente en la Unión Europea. Los índices de éxito de los convenios son, sin embargo, muy dispares entre países. Eslovenia, Eslovaquia y Chipre tienen sistemas funcionales. Otros países como Lituania o Polonia consiguen escasos logros de carácter sectorial en las negociaciones.

Todos los futuros miembros han tenido que instaurar en sus procesos de negociación Comités

Tripartitos formados por Gobierno, Sindicatos y Empresarios como exigencia a su acceso a la UE para equiparar los sistemas de negociación a los existentes en la UE. El éxito de estos Grupos de discusión junto con los Comités Económicos y Sociales implantados ha sido escaso, siendo su implantación más teórica que práctica si medimos su éxito por los resultados alcanzados.

El escaso éxito de los convenios colectivos en comparación con los niveles alcanzados por la Unión Europea se debe a múltiples factores entre los que cabe destacar:

- La pérdida de capacidad negociadora de los sindicatos de ámbito nacional, lo que impide alcanzar acuerdos amplios
- La escasa negociación colectiva y representatividad de los sindicatos en las empresas privatizadas con capital extranjero y en las multinacionales
- El fenómeno de la reestructuración de las empresas, no solo en cuanto a su propiedad, sino en cuanto a su organización interna y forma de funcionamiento.
- Las estructuras y estrategias de los agentes sociales que también han sufrido serios cambios internos en la última década.
- Los períodos de recesión económica que han hecho difícil conciliar los aumentos de productividad experimentados en las empresas con subidas equivalentes en los salarios reales.
- Las reestructuraciones laborales en las empresas que siempre han supuesto en los últimos años un impedimento frontal para llegar a acuerdos con los interlocutores sociales.
- La debilidad de los sindicatos en el creciente sector privado
- La oposición a negociar de las compañías multinacionales
- La dificultad de mantener estructuras de negociación sindical a todos los niveles
- La deficiencia de estructuras de negociación tripartitas permanentes

Todos estos condicionantes obligan a acelerar la implantación de estructuras que mejoren los niveles de concertación laboral. Ante los déficits observados en las negociaciones colectivas, es necesario incrementar los grados de coordinación en las negociaciones sectoriales y en las que se



COLABORACIONES

(11) En palabras del profesor Casimires Frieske: «La Comisión Tripartita no fue representativa en sus primeros años en Polonia debido a tres razones: los sindicatos y organizaciones de empresarios incluidos en la Comisión Tripartita no representaban al espectro de trabajadores y empresarios de la economía polaca; no existía representación de las estructuras sectoriales y locales; los representantes en la Comisión eran incapaces de influir con sus decisiones en la forma de actuar de sus representados».

desarrollan en el más bajo nivel, el de cada empresa. Solo de esta forma se podrá evitar que se produzcan situaciones en las que se incrementen las diferencias entre trabajadores que realizan la misma función. Es necesario incrementar la coordinación en las negociaciones a nivel de empresa. Esta coordinación se debe fomentar desde los gobiernos y se debe aprovechar por parte de los sindicatos para mejor defender los intereses de los trabajadores.

La situación es especialmente preocupante en los Estados Bálticos y en Polonia. Los altos índices de afiliación no son suficientes para conseguir firmar convenios colectivos. La debilidad de los sindicatos nacionales hace que las negociaciones solo son productivas a nivel empresarial.

Esta situación sólo puede ser corregida con el impulso político del Comité Tripartito que necesita más apoyos legales para extender el ámbito de sus acuerdos. Al Comité se le deben exigir resultados que vinculen los acuerdos sectoriales y sobre todo de empresa, para que les otorgue una mayor homogeneidad y coordinación, dado el peso que tienen actualmente en la negociación laboral.



COLABORACIONES

Bibliografía

1. ALONSO, F (2000): *Hungría: un modelo de transición al mercado*. Erica (Ed). Madrid
2. BERKI, E y LADÓ, M (1998): *Paying the price. The wage crisis in Central and Eastern Europe*. Ed Daniel Vaughan, Macmillan Press-St Martin's Press. London
3. BOERI, T. y BRÜCKER, H. (2001): «Eastern Enlargement and EU-Labour Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities», en: IZA, *Discussion Paper*, número 256, febrero.
4. CARLEY, M (2002): *Industrial relations in the EU member states and candidate countries*. European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Irlanda.
5. COMISION EUROPEA (1999): *Report on the representativeness of European Social partner organisations*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Luxemburgo.
6. DRAUS, F (2001): *Social dialogue in European Union candidate countries*. Ed. Comisión Europea. European social partners Conference. Country Reports. Bratislava 2001.
7. EIRO (2001): *First candidate countries survey on working conditions*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Luxemburgo.
8. EIRO (2002): *Declining trade union density examined*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Luxemburgo.
9. FLORES, G. y LUENGO, F. (2001): «Cambio estructural y transformación industrial en los países poscomunistas de Europa central y oriental», en *Papeles del Este. Transiciones Poscomunistas*, número 1,
10. LADO, M. (2002): *Industrial relations in the candidate countries*. EIRO. Budapest.
11. LUENGO, F. (2001): «La ampliación hacia el Este de la Unión Europea y la convergencia real», *Boletín Económico de ICE*, número 2692, del 21 al 27 de mayo de 2001.
12. PAOLI, P.; PARENT-THIRION, A. y PERSSON, O. (2001): *Working conditions in candidate countries and the European Union*. European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.