

Litigios colectivos de trabajo en polonia y métodos para resolverlos

Sindicatos en la República Popular de Polonia (PRL) y en la actual República de Polonia

En la República Popular de Polonia (conocida también como PRL entre los años 1944-1989) los sindicatos estaban controlados por las autoridades. En teoría desempeñaban un importante papel en la vida política y social: participaban, por ejemplo, en las actividades de los Consejos Nacionales y comités de empresa, cooperaban con la Comisión Especial para la Lucha contra la Malversación y el Sabotaje Económico, gestionaban el Fondo Vacacional de los Trabajadores, y disponían también del derecho a promover leyes. Sin embargo, todo esto siempre a condición de mantenerse en consonancia con la doctrina política vigente. Los trabajadores hacían huelgas, ya que los sindicatos eran legales y, por tanto, supeditados al régimen, por lo que no representaban de hecho los verdaderos intereses sindicales.

Los sindicatos libres emergentes eran ilegales en el sistema legal vigente. No será hasta 1980 cuando, tras numerosas huelgas laborales, las autoridades concedieron legalizar el Sindicato Independiente y Autogestionario Solidaridad, que en poco tiempo se convirtió en una de las mayores organizaciones de masas en funcionamiento en la República Popular de Polonia. Solidaridad contaba con alrededor de 10 millones de miembros y como centro de resistencia contra el comunismo empezó a suponer una amenaza para el régimen. En 1981 comenzaron a emerger otros sindicatos libres.

Esta iniciativa, que provenía desde abajo, era peligrosa para las autoridades. El día que comenzó la ley marcial en diciembre de 1981, las autoridades suspendieron las actividades de Solidaridad, y en 1982, conforme a la ley de sindicatos, no sólo se ilegalizó Solidaridad, sino que también se ilegalizaron los sindicatos progubernamentales.

Apoyándose en esta misma ley, las autoridades crearon dos años más tarde la Unión de Sindicatos Polacos (OPZZ), es decir, una central sindical fuertemente sometida al principal órgano de gobierno, el Partido Obrero Unificado Polaco (PZPR). La OPZZ heredó el haber de Solidaridad.

Se volvió a legalizar Solidaridad como resultado de las negociaciones de la Mesa Redonda de 1989, que se convirtieron en la manera de cambiar el sistema sin derramar sangre.

Solidaridad se convirtió en la mayor fuerza política de Polonia después de que cambiara el sistema. En 2002 surgió el Foro de Sindicatos (FZZ) como central sindical alternativa a Solidaridad y a la OPZZ.

Sindicatos en cifras

En la actualidad, en Polonia se siguen considerando como principales organizaciones sindicales a las tres anteriormente mencionadas, aunque Solidaridad cuenta con alrededor de novecientos mil miembros activos en unos doce mil comités de empresa; la OPZZ tiene ochocientos mil miembros asociados en noventa organizaciones sindicales de alcance nacional, y el Foro de Sindicatos cuenta con unos cuatrocientos mil miembros de 27 organizaciones sindicales.

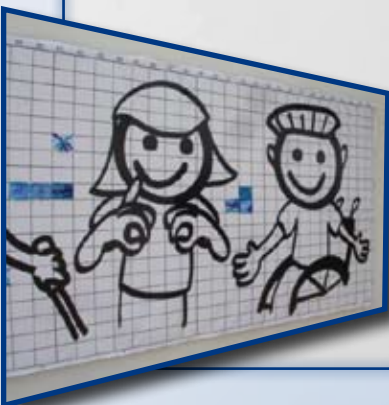
Aparte del Sindicato Independiente y Autogestionario Solidaridad, la OPZZ y el Foro de Sindicatos, en Polonia existen 300 federaciones sindicales, 273 organizaciones sindicales de alcance nacional, así como organizaciones sindicales locales (veinticuatro mil), de las cuales únicamente siete mil están activas sólo para el ámbito local y no están ligadas a ninguna organización sindical mayor.

Ley de Sindicatos

La ley de sindicatos de 1991 define el modo de crear un sindicato: el sindicato lo crean, apoyándose en la ley, diez personas habilitadas para crear un sindicato, que aprueban los estatutos y eligen de entre sus compañeros un comité fundacional formado por entre tres y siete personas. El sindicato ha de ser registrado en el Registro Judicial Polaco (KRS).

Ley para la resolución de litigios colectivos

En 1991, de forma paralela a la ley de sindicatos, entró en vigor la ley para la resolución de litigios colectivos.





La ley define las reivindicaciones, entre otras, aquellas que puedan considerarse como objeto de litigio colectivo, las etapas del litigio colectivo, así como la responsabilidad por hacer caso omiso al contenido de la ley.

Ámbito de las reivindicaciones

Si hablamos del objeto de litigio colectivo, la ley enumera los siguientes: condiciones laborales, condiciones salariales o prestaciones sociales, así como derechos y libertades sindicales de los trabajadores. Sin embargo, las reivindicaciones individuales de los trabajadores no pueden suponer objeto de litigio colectivo.

La ley define claramente que únicamente el sindicato está autorizado para representar los derechos e intereses colectivos de los trabajadores, mientras que al empresario le puede representar una organización de empresarios.

Convenio colectivo de trabajo

El convenio colectivo de trabajo es un tipo específico de acuerdo firmado entre empresarios y sindicatos, que representan a los trabajadores. Los convenios colectivos de trabajo definen ante todo las condiciones salariales por trabajar y las condiciones para otros pagos relacionados con el trabajo para los trabajadores y otras personas incluidas en el convenio. Hay normas que posibilitan la firma de los convenios: tanto los de empresa entre empresario y la organización sindical de la empresa como los supraempresariales por la organización sindical supraempresarial. También en este caso los derechos e intereses de los empresarios los puede representar –aunque no es obligatorio– una organización de empresarios. La firma del convenio colectivo de trabajo se lleva a cabo mediante negociaciones.

Según concibe la ley, las condiciones de los convenios colectivos de trabajo y de otros acuerdos firmados entre un sindicato y un empresario no pueden suponer objeto de litigio colectivo, a no ser que el convenio o el acuerdo hayan sido rescindidos anteriormente. Éste es un punto de suma importancia, ya que en ocasiones los sindicatos en el marco de un litigio colectivo realizan reivindicaciones para modificar puntos del convenio colectivo de trabajo sin haber rescindido antes dicho convenio.

Inicio de un litigio colectivo

El sindicato presenta sus reivindicaciones al empresario, el cual dispone de tres días para aceptarlas. El sindicato que presenta el litigio tiene derecho a advertir que en caso de que el empresario desestime las reivindicaciones se convocará una huelga, aunque no podrá llevarse a cabo antes de que pasen 14 días desde que se presenta el litigio. El día en que se presentan las reivindicaciones al empresario se considera como el día de presentación del litigio.

Después de que el sindicato (o sindicatos) presente el litigio, el empresario tiene la obligación de presentar dicho hecho al inspector de trabajo competente para ese territorio, e inicia a su vez negociaciones inmediatas.

Los datos del Ministerio de Trabajo y Política Social (MPiPS) muestran que en el año 2006 a los Inspectores Territoriales de Trabajo les llegaron un total de 659 denuncias de litigios colectivos, mientras que en el año 2007 se dieron 2.869 litigios. Conforme a la ley, el empresario no tiene la obligación de informar al Inspector Territorial de Trabajo de las sucesivas etapas para la resolución del litigio, huelgas o finalización del litigio, por lo que los datos sobre los resultados de los litigios colectivos no están completos.

Negociaciones

Como resultado de las negociaciones, las partes o firman el acuerdo o, en caso de falta de acuerdo, firman el llamado «protocolo de divergencia», que contiene la postura de ambas partes. Levantar un protocolo de divergencia que contenga la postura de ambas partes es condición para la legalidad de la huelga si las partes no llegan a un acuerdo. En el año 2006 se firmaron 20 protocolos de divergencia, mientras que en el 2007 fueron 37, que atienden respectivamente a 86 y 116 litigios colectivos presentados al MPiPS, mientras que la cifra de acuerdos firmados se le acerca mucho, con 25 en el año 2006 y 36 en el 2007.

Después de firmar un protocolo de divergencia, el sindicato puede renunciar a las exigencias presentadas. Así sucedió en 13 casos en el año 2006 y en 11 en el 2007.

Si el sindicato mantiene sus reivindicaciones, el litigio se desarrolla con la participación de un mediador.

Mediador

La candidatura de cada mediador de la lista que controla el Ministerio de Trabajo y Política Social se acuerda con siete de los llamados Socios del Diálogo Social. Se trata de tres confederaciones sindicales (los ya mencionados Solidaridad, OPZZ y el Foro de Sindicatos), así como cuatro organizaciones de empresarios: la Confederación de Empresarios Polacos (KPP), la Confederación Polaca de Empresarios Privados Lewiatan (PKPP Lewiatan), la Federación de Artesanía Polaca (ZRP) y el Business Center Club-Federación de Empresarios (BCC-ZP).

Las veces de mediador podrá hacerlas una persona de la lista del Ministerio, pero las partes tienen derecho a elegir conjuntamente a otra persona, lo que sucede raras veces. Lo más importante es que las partes elijan conjuntamente a un mediador, aunque si en cinco días no consiguen llegar a un acuerdo en este asunto, una de las partes se dirigirá al ministro de trabajo y política social para que éste nombre a un mediador de la lista.

La ley establece que los sindicatos tienen derecho a convocar una huelga pasados 14 días desde el inicio del litigio (su presentación al empresario), aunque en la práctica este plazo es muy corto.

Hagamos cuentas: tras presentar el litigio, el empresario dispone de tres días para realizar las reivindicaciones, luego las negociaciones y, tras su finalización, está la mediación: cinco días para que las partes elijan conjuntamente al mediador –en el mejor de los casos esto lleva de ocho a nueve días–. Incluso si el Ministerio de Trabajo designa a un mediador en un día y la mediación da comienzo al día siguiente, desde que se presentaron las reivindicaciones al empresario, que es el día considerado como día del comienzo del litigio colectivo, habrán pasado ya 10-11 días. Teniendo en cuenta que el sindicato tiene derecho a realizar la huelga a los 14 días de presentar el litigio, éste es un punto desfavorable para el empresario.

El mediador puede considerar necesario que se fije la situación económica de la empresa y puede proponer a las partes llevar a cabo un peritaje. La conformidad de las partes autoriza al mediador a realizar una propuesta al sindicato para que aplacen la huelga durante un tiempo que permita fijar la condición económico-financiera de la empresa.

Si las partes llegan a un acuerdo en la mediación, ésta acaba con la firma de un acuerdo, y si no, con la firma de un protocolo de divergencia que defina la postura de ambas partes.

Huelga

La firma del protocolo de divergencia en la mediación autoriza al sindicato a llevar a cabo la huelga. Por supuesto, los sindicatos pueden no hacer uso del derecho a huelga que les corresponde y, o bien renunciar a las reivindicaciones, o bien llevar el litigio ante el Consejo de Arbitraje Social. Los litigios empresariales los examina el Consejo de Arbitraje Social del juzgado regional, mientras que los litigios que afecten a más de una empresa los examina el Tribunal Superior.

El sindicato puede convocar la huelga sólo una vez que haya conseguido la conformidad de la mayoría de los trabajadores que voten, a condición de que en la votación participe por lo menos un 50% de los trabajadores de la empresa en cuestión, lo que equivale a un 25% de los trabajadores de la empresa. El plazo previsto para el inicio de la huelga será de no menos de cinco días desde que se convoque.

Responsabilidad de la huelga

La participación de los trabajadores en la huelga no quiere decir que falten a sus obligaciones laborales. El trabajador en huelga conserva su derecho a las prestaciones sociales y la huelga tampoco interrumpe la relación laboral. Durante el período de huelga el trabajador en huelga no recibe salario. Una huelga llevada a cabo en desacuerdo con la ley está sujeta a multa, y sus organizadores asumirán la responsabilidad definida en el Código Civil polaco por los daños causados como resultado de la huelga o acciones de protesta contrarias a la ley.



Desde la presentación del litigio a la mediación

Como ya hemos dicho, en el año 2007 el número de litigios presentados por empresarios a los Inspectores Territoriales de Trabajo era 4,5 veces mayor en comparación con el del 2006 (2.869 en 2007 en comparación con los 659 de 2006). En número de litigios presentados, Katowice estaba a la cabeza con 947 litigios; en segundo lugar se encontraba Lodz, con 385 denuncias de litigios colectivos. Sin embargo, esto no equivale al número de mediaciones llevadas a cabo con participación de un mediador del Ministro de Trabajo y Política Social. De este modo, en 2006 se realizaron mediaciones en 86 casos, mientras que en 2007 tuvieron lugar en 116 casos. La enorme divergencia de estas cifras se debe a que las partes o bien llegaron a un acuerdo, o bien la parte sindical renunció a sus reivindicaciones.

Futuro

En la actualidad, la comisión trilateral para asuntos socioeconómicos (cuerpo creado en el año 1994 que ligó a los representantes del gobierno designados por el primer ministro, a los representantes de las organizaciones sindicales representativas y a las organizaciones representativas de empresarios –en realidad se trata de los representantes de los siete socios del diálogo social–) realiza tareas para enmendar la ley en el marco de los equipos de trabajo.

Estas tareas van dirigidas sobre todo a precisar la definición del objeto de litigio colectivo, introducir un control de legalidad del litigio, la posibilidad de hacer uso de la mediación desde el comienzo del litigio, así como elevar el índice de trabajadores que al pronunciarse a favor de la huelga autoriza su convocatoria. (En la actualidad, con un 25% de la cifra total de empleados de la empresa que apoyen la huelga se autoriza su convocatoria.)

Conclusiones

La introducción de estas modificaciones es necesaria para solucionar los litigios colectivos de una manera más eficaz y, por tanto, para reducir los gastos en litigios que sufraga el estado.

Sobre todo es indispensable introducir la mediación en la etapa más temprana posible del litigio colectivo, es decir, después de que los sindicatos lo presenten al empresario. Unas negociaciones directas sin una tercera persona que sea neutral conllevan el riesgo de agravar la disputa.

La legalidad de un posible litigio debería ser igualmente estudiada en la etapa de presentar las reivindicaciones al empresario; en caso contrario, tal y como ocurre en estos momentos, el proceso judicial para la legalidad de la huelga puede durar varios años una vez ésta haya finalizado. Incluso si la huelga es considerada como ilegal, su organizador será multado con 600 zlotys (unos 200 euros), lo que es desproporcionado con respecto a las pérdidas multimillonarias provocadas por la huelga o incluso la bancarrota de la empresa.

Anna M. **Wróbel**

Anna es especialista de comunicación, mediadora del Ministerio de Trabajo y Política Social en Polonia. Vice-presidente de la Asociación de Expertos en Insolvencia y Asesores Económicos Europa-Polonia y Secretaria de la Asociación de Administradores Turnaround.

www.houseofmediation.eu

L'exercici professional de la mediació.

La mediació familiar, el seu impuls des del marc legislatiu i institucional

Normativa aplicable a la mediació familiar i context d'aplicació

La normativa actual aplicable a la mediació familiar a Catalunya queda integrada pels següents textos legals:

- **Llei 1/2001** de 15 de març de mediació familiar de Catalunya.