



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.23
24 noviembre 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Informes presentados de conformidad con la resolución 1988 (LX) del
Consejo por los Estados Partes en el Pacto sobre los derechos
reconocidos en los artículos 6 a 9

POLONIA

[26 octubre 1978]

INTRODUCCION

Las condiciones indispensables para la realización de los derechos humanos son el mantenimiento y la consolidación de la paz mundial, la cesación de la carrera de armamentos, el desarme, el derecho de las naciones a la libre determinación, la cooperación con fines pacíficos entre Estados con sistemas socioeconómicos diferentes, el respeto por la soberanía nacional y la no intervención en los asuntos internos de otros Estados.

La política de la República Popular Polaca orientada al logro de estas condiciones procura llevar a la práctica las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otras resoluciones de las Naciones Unidas relativas a los derechos humanos, incluidos los convenios de la OIT.

Hasta ahora, Polonia ha ratificado 65 Convenios de la OIT, con lo cual nuestro país ocupa el décimosegundo lugar en el mundo en lo que respecta al número de convenios ratificados. Nuestro país cumple todas las obligaciones que le imponen la ratificación de los convenios internacionales y su aplicación práctica.

La observancia de los derechos humanos es parte integrante de la política socioeconómica de Polonia, como lo refleja la circunstancia de que los derechos humanos fundamentales previstos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales están incluidos en la Constitución de la República Popular Polaca así como en otros instrumentos jurídicos y, por consiguiente, rigen en la vida diaria.

La correspondencia entre la formulación y la aplicación de los principios constitucionales se deriva del sistema socialista, cuyas características son el poder político de los trabajadores, la propiedad social de los medios de producción, la abolición de la explotación del hombre por el hombre, el libre desarrollo de la personalidad humana y la participación de los ciudadanos en la adopción de decisiones en todos los niveles de la administración. Según las resoluciones aprobadas en los Congresos sexto y séptimo del Partido de los Trabajadores Unidos de Polonia (1971 y 1975) y en la Segunda Conferencia Nacional del Partido (principios de 1978), la actual política socioeconómica atribuye especial importancia a la aceleración del desarrollo de la economía nacional y su modernización a fin de crear condiciones más favorables para satisfacer las crecientes necesidades de los trabajadores y mejorar el nivel de vida y las condiciones de trabajo. Todos los ciudadanos de la República Popular Polaca gozan del derecho al empleo, tienen pleno acceso a la educación y amplias oportunidades para desarrollar sus habilidades. Los jubilados reciben pensiones por vejez.

Se ha progresado continuamente en aspectos tan importantes de la política social como la asistencia a las trabajadoras, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la organización de actividades de recreación y esparcimiento.

Teniendo en cuenta la experiencia positiva de nuestro país en la aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales, tenemos interés en adoptar, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, propuestas relativas a un nuevo convenio sobre el derecho al trabajo y la política de empleo en general.

El ejercicio de los derechos contemplados en los Artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se garantiza plenamente en la legislación básica, esto es, en la Constitución de la República Popular Polaca, y por lo que respecta a las relaciones laborales, en el Código del Trabajo y sus reglamentos (véase en el anexo una lista de los reglamentos básicos que garantizan el cumplimiento de los diversos artículos del Pacto). La política social y económica se aplica de conformidad con esas disposiciones jurídicas.

Con referencia a los derechos previstos en los Artículos 6 a 9 del Pacto, cabe mencionar que:

1) Las relaciones de Polonia con otros Estados se basan en el principio de la coexistencia y la cooperación pacíficas (Artículo No. 6 de la Constitución de la República Popular Polaca) y en el pleno respeto del derecho de otras naciones a determinar libremente su sistema político, fomentar el desarrollo económico, social y cultural y aprovechar en forma soberana sus recursos naturales, estas son las directrices fundamentales de la política exterior de Polonia.

/...

Polonia nunca ha tenido territorios dependientes.

2) La Constitución de la República Popular Polaca (Artículo 67, párr. 2) dispone que: "los ciudadanos de la República Popular Polaca gozan de iguales derechos, sin distinciones por razones de sexo, nacimiento, educación, profesión, nacionalidad, raza, religión, antecedentes sociales o condición social".

3) La situación de los extranjeros residentes en Polonia es idéntica a la de los ciudadanos polacos, con excepción de algunos derechos políticos y de aquellos relacionados con la defensa del país (por ejemplo, derechos de voto, elección para cargos públicos, servicio militar).

En virtud de la legislación laboral polaca, los extranjeros residentes gozan de los mismos derechos que los ciudadanos polacos con excepción del acceso a ciertos cargos de la administración pública para los que se requiere la ciudadanía polaca, (jueces, fiscales, personal superior de la administración estatal etc.).

4) La igualdad de derechos para la mujer está garantizada en el párrafo 1 del Artículo 78, de la Constitución, según el cual: "En la República Popular Polaca las mujeres gozan de derechos iguales a los del hombre en todos los campos de la vida pública, política, económica, social y cultural".

5) El Código del Trabajo (Parte XIII) estipula las sanciones para el caso de violación de los derechos de los empleados. También las disposiciones del Código Penal (Artículos 190 y 191) determinan las sanciones a que da lugar la infracción de esos derechos.

Artículo 6: DERECHO AL TRABAJO

A. El derecho al trabajo está garantizado por la Constitución de la República Popular Polaca, que, en el Artículo 68, estipula: "... los ciudadanos de la República Popular Polaca gozan del derecho al trabajo". Este derecho se ejerce mediante el sistema económico socialista, el desarrollo planificado de las fuerzas de producción, la utilización racional de todos los medios de producción, el progreso continuo en las esferas científicas y técnicas, y mediante el sistema educacional y de perfeccionamiento profesional. La legislación laboral socialista garantiza la aplicación cabal de este derecho y determina los medios para tal fin en el Artículo 10 del Código del Trabajo, según el cual:

"1. Garantízase el trabajo a todo ciudadano de la República Popular de Polonia merced al desarrollo constante e integral de la economía nacional y a una política de empleo racional.

2. El derecho al trabajo se protegerá de conformidad con los principios establecidos en el presente Código de Trabajo y en disposiciones especiales.

3. Los órganos competentes del Gobierno deberán asistir a los ciudadanos para encontrar empleo adecuado a sus calificaciones profesionales, con arreglo a lo prescrito en disposiciones independientes."

/...

El principio de libre elección del empleo se reafirma en el Artículo 11 del Código del Trabajo, según el cual: "El consentimiento del establecimiento y del trabajador es requisito para el establecimiento de toda relación de trabajo, independientemente de su fundamento legal".

Otra garantía para la debida aplicación del derecho al trabajo se encuentra en el Capítulo 2 del Código del Trabajo, donde se determina de manera general la forma de proteger a los empleados respecto de la terminación de los contratos de trabajo por motivos que contravengan las disposiciones vigentes o por razones injustificadas. En la sección B 5 infra se proporciona información detallada acerca de este problema.

B. Información detallada

1. Como se manifestó ya en la introducción y en la sección A de este documento, Polonia garantiza plenamente el derecho de cada individuo a la libre elección o aceptación de empleos de modo de tener medios de subsistencia para sí y para su familia.

Además, la Constitución y la legislación laboral protegen a los ciudadanos contra cualquier forma de discriminación en materia de acceso al empleo y contra el despido injustificado.

2. El derecho al empleo es garantizado por una política social y económica adecuada. El principio fundamental de esta política consiste en que el ser humano es el objeto de la vida económica y en que la meta principal del desarrollo económico es lograr el desarrollo integral de la persona, satisfacer constantemente sus necesidades materiales, sociales y espirituales y mejorar sus condiciones de vida. En el marco de una economía planificada, estas metas sociales primarias se logran mediante el crecimiento del ingreso nacional y un aumento adecuado de las inversiones a fin de mantener el pleno empleo.

El principio del empleo pleno y racional es el factor primordial de la estrategia para el desarrollo social y económico del país.

La utilización plena y productiva de los recursos humanos, además de satisfacer un importante objetivo social, actúa como fuerza dinámica que impulsa el desarrollo de la economía. En el período inicial de la industrialización de Polonia, éste fue un elemento esencial de nuestro rápido desarrollo económico y del mejoramiento de las condiciones de vida materiales y sociales.

Durante los 30 años del período de posguerra (1945-1975), el país logró una elevada tasa de crecimiento económico superior a la tasa media mundial; el ingreso nacional de Polonia aumentó a una tasa media de más del 7% anual, la producción industrial a más del 10% y el empleo no rural a una tasa del 3,5%.

Esta alta tasa de crecimiento económico ha asegurado el pleno empleo, elevado el nivel de vida y solucionado muchos de los problemas sociales fundamentales del país; se logró extender el alcance del sistema educacional en todos los niveles, se

/...

inició en el quinquenio en curso el sistema de 10 años de educación secundaria obligatoria, aumentó la disponibilidad de servicios de salud gratuitos y se ampliaron las prestaciones del seguro social.

El elemento más importante para el rápido desarrollo social y económico es el dinamismo y la evolución integral de la industria, que ha modificado las estructuras de la economía nacional. Como resultado de estos cambios, la industria genera actualmente el 55% del ingreso nacional y proporciona empleo a más de cinco millones de personas, es decir, a casi una tercera parte de la población económicamente activa.

El crecimiento industrial contribuye al desarrollo y modernización de los demás sectores de la economía. A medida que pasan los años, las reservas de recursos humanos se utilizan más plenamente y la economía, por el dinamismo de su desarrollo, comienza a experimentar dificultades para cubrir sus necesidades de recursos humanos. En este decenio hemos observado que es cada vez más difícil satisfacer la demanda de nuevos trabajadores, especialmente hombres. Por ejemplo, en 1976 y 1977 había un promedio de 20 plazas vacantes por cada persona que solicitaba empleo. Esta situación se presenta aun cuando en el período de posguerra se ha registrado el más alto crecimiento demográfico de los recursos humanos.

Ello exige que, como parte de la política de empleo, se dé mayor atención a la ordenación más económica de los recursos humanos. El rápido desarrollo de los servicios conlleva necesidades especiales en la esfera del empleo. La mayor utilización de la tecnología moderna durante el último quinquenio (desde 1970, la capacidad de producción ha aumentado un 50% en lo que se refiere a nuevas máquinas y equipos) y la mayor proporción de personal calificado requieren una reorganización del empleo.

Este período marca una etapa progresiva en el desarrollo de la economía polaca, en la cual el crecimiento del ingreso y el mejoramiento de las condiciones de vida avanzan más rápidamente que en épocas anteriores. El potencial de producción, que se creó con enormes esfuerzos y que todavía sigue creciendo, permite alcanzar las metas sociales más importantes del desarrollo económico.

Se puede encontrar información más detallada sobre la política de empleo en el documento adjunto, titulado "Estrategia y Política de Pleno Empleo en la República Popular Polaca" y presentado en la Conferencia Mundial del Empleo convocada por la Organización Internacional del Trabajo en 1976.

3. El mantenimiento del equilibrio de la fuerza de trabajo es el instrumento institucional que permite definir las necesidades cuantitativas que garantizan en la práctica el derecho al trabajo y el logro del pleno empleo. Dicho equilibrio forma parte integrante de la economía nacional y está estrechamente relacionado con la producción y los servicios. La producción excedente en la industria y los servicios depende en gran parte del número de nuevos trabajadores, sus aptitudes y su productividad. La distribución regional de los recursos humanos ocupa el siguiente lugar en importancia entre los sectores que influyen en las decisiones sobre la ubicación de las plantas industriales y las instalaciones de servicios.

Teniendo debidamente en cuenta esos aspectos, los recursos humanos se analizan en la forma de un balance cuando se elaboran nuestros planes de desarrollo social y económico. Ese documento ofrece un cuadro sintético de las relaciones existentes y previstas entre la oferta de mano de obra y su utilización. La configuración de esas relaciones influye en la adopción de directrices de política económica que apuntan a utilizar plenamente los recursos humanos mediante la creación de un número suficiente de nuevos empleos. El balance general de la fuerza de trabajo indica, entre otras cosas, si el desarrollo económico planificado de una región determinada y, por consiguiente, del país entero, asegura la plena utilización de esos recursos. Por ejemplo, en el caso de falta de mano de obra, el balance determina el número de trabajadores que hay que contratar en otras regiones y, si se trata de un excedente de mano de obra, fija la cuota de migración laboral y las regiones afectadas, además de las inversiones adicionales necesarias para lograr el pleno equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra. La situación del mercado laboral previa para el período abarcado por el plan, indicada en el balance mencionado, permite tomar medidas para evitar que surjan desequilibrios.

Los balances se preparan para períodos anuales, quinquenales o más extensos. La proyección anual es parte detallada del balance a largo plazo y proporcionan los principios rectores básicos para la política de empleo vigente. La coordinación de la oferta y demanda de mano de obra por regiones, ramas de la economía, ocupaciones y sexo está a cargo:

- del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales,
- de los servicios locales de empleo, o sea, las dependencias para el empleo y los asuntos sociales establecidos en todas las oficinas departamentales y municipales correspondientes a pueblos con más de 20.000 habitantes. En muchos pueblos de menor tamaño y aldeas se crean dependencias encargadas de los problemas de empleo.

Entre otras funciones, el Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, principal organismo de administración de la política social, debe elaborar los principios normativos de la política de empleo, definir las tareas que corresponden a los servicios locales de empleo y a los establecimientos de trabajo y velar por la protección jurídica e institucional del derecho al trabajo.

Los servicios locales de empleo actúan de conformidad con los reglamentos emitidos por el Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales y los órganos administrativos locales. Sus tareas fundamentales son, entre otras, las siguientes:

1. elaborar los programas regionales de empleo,
2. supervisar la capacitación de los recursos humanos para satisfacer las necesidades locales,
3. proporcionar empleo a los egresados de escuelas secundarias y profesionales y de establecimientos de enseñanza superior,

/...

4. establecer servicios públicos de empleo e impartir información y orientación profesional preliminar a quienes buscan empleo o siguen cursos de capacitación profesional,
5. proporcionar plazas de trabajo a las mujeres, en colaboración con los establecimientos de trabajo y según la situación laboral de cada localidad,
6. ofrecer capacitación profesional y empleo a los jóvenes,
7. ayudar a encontrar empleo a personas de escasas aptitudes,
8. impartir capacitación profesional a candidatos que no tengan las calificaciones necesarias (especialmente a mujeres),
9. proporcionar información y orientación profesional a los estudiantes y a quienes buscan empleo.

Los servicios locales supervisan también las políticas de empleo de los establecimientos de trabajo y colaboran con éstos para determinar la demanda de trabajadores inmediata y a largo plazo. Sobre esa base se prepara la información y se reservan plazas para los egresados de las escuelas profesionales. Este sistema asegura el empleo de los egresados teniendo debidamente en cuenta sus capacidades, y ayuda a proporcionar personal a los nuevos establecimientos de trabajo.

Las unidades laborales de los establecimientos de trabajo, en colaboración con los servicios locales de empleo, toman medidas encaminadas a establecer las condiciones necesarias para facilitar la adaptación social y profesional de los trabajadores a sus nuevos lugares de trabajo.

Los directores de los establecimientos de trabajo deben notificar a los servicios de empleo de los cargos vacantes, las plazas disponibles para capacitación y los trabajadores empleados. Los servicios de empleo ayudan a conseguir trabajo y a elegir un empleo. En los casos difíciles, los servicios de empleo se ponen en comunicación con los establecimientos de trabajo para encontrar puestos apropiados.

Los servicios de empleo preparan estadísticas e informes respecto de la fuerza laboral por regiones, ocupaciones, aptitudes, sexo y otros factores. Sobre la base de esa información, las autoridades locales toman las medidas necesarias para reducir los desequilibrios en sus respectivos mercados de trabajo. A esos efectos, disponen de fondos para crear nuevos puestos, especialmente para mujeres, dar formación profesional a mujeres no calificadas, y otorgar subsidios a las personas inscritas que temporalmente se encuentren sin empleo.

Durante los últimos diez años la utilización de fondos ha disminuido, dada la escasez de mano de obra en el mercado. Por ejemplo, en marzo de 1978 se inscribieron en los servicios locales de empleo 13.500 personas que buscaban trabajo, en circunstancias de que había unas 87.000 plazas vacantes. Se puede encontrar información más detallada sobre la situación del mercado de trabajo y las actividades de

los servicios locales de empleo en los informes periódicos que presenta el Gobierno polaco a la Oficina Internacional del Trabajo respecto de la aplicación de los convenios ratificados concernientes a la política de empleo, el desempleo, la discriminación en el empleo y las agencias retribuidas de colocación.

4. Para garantizar la oferta oportuna de mano de obra calificada (egresados de las escuelas) de acuerdo con las necesidades económicas nacionales, se preparan balances de la mano de obra calificada que abarcan, como mínimo, decenios. Esas proyecciones revisten gran importancia para evaluar la demanda de personal especializado y adaptar el sistema de educación y capacitación a las nuevas necesidades (esto también se relaciona con la educación de nuevos profesores, los proyectos de inversión en educación, etc.). La Comisión de Planificación elabora estos programas en el nivel macroeconómico, por ramas de la economía y regiones, y generalmente por conducto de comités interministeriales.

Las necesidades de mano de obra calificada se determinan por separado para las diferentes ocupaciones, con indicaciones respecto de la educación secundaria o superior, y de grupos ocupacionales en lo que respecta a los trabajadores manuales calificados.

Los datos iniciales acerca de la mano de obra calificada se obtienen mediante censos nacionales levantados por la Oficina Central de Estadística cada cuatro años.

A raíz de la creciente demanda de personal especializado, se ha ampliado considerablemente la red de educación profesional en todos los niveles. Como consecuencia del desarrollo de los servicios de enseñanza, ha mejorado la estructura cualitativa de los empleados en la economía socializada. En 1958, por cada grupo de 1.000 empleados, había 38 personas con educación superior, 112 con educación secundaria y 82 con educación profesional; en 1975 las cifras correspondientes eran de 62, 224 y 224, respectivamente.

Para ilustrar en qué medida se concreta el derecho de las mujeres a la educación y al trabajo, cabe destacar el alto porcentaje de niñas en todas las clases y tipos de escuelas. En el año escolar 1975-76, había un 45,4% de alumnas en las escuelas secundarias y un 49,2% en los institutos de enseñanza superior.

5. El Código del Trabajo (Título II - Relaciones de Trabajo) garantiza la protección respecto de la terminación ilegal o injustificada del contrato de trabajo.

Ciertos grupos de trabajadores gozan de protección especial respecto del despido, por consideración a sus condiciones de vida o a las funciones sociales que desempeñan.

Así ocurre, por ejemplo, con:

- los miembros de los consejos laborales o los delegados sindicales,
- los inspectores del trabajo voluntarios,
- los trabajadores de edad próxima a la de jubilación,

/...

- los trabajadores adolescentes,
- las mujeres embarazadas o en uso de licencia por maternidad,
- los trabajadores en uso de licencia por enfermedad,
- los miembros de los consejos populares,
- los inválidos militares y de guerra,
- los trabajadores reclutados para el servicio militar y sus cónyuges.

El Código del Trabajo establece además una forma de protección general contra la terminación injustificada del contrato de trabajo para los trabajadores que desempeñan sus tareas de manera satisfactoria. Concretamente, se ha conferido a los trabajadores el derecho de apelar en caso de terminación de sus contratos de trabajo entre el comité de apelación para asuntos laborales y ante los tribunales no solamente en el caso de violación de los principios que rigen la terminación de estos contratos, sino también cuando el trabajador considera que la terminación del contrato de trabajo es injustificada desde el punto de vista social.

La protección de la relación de trabajo en general y la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores se han consolidado aún más mediante disposiciones que obligan a la administración a consultar estos asuntos con las organizaciones sindicales, y mediante la creación de órganos especiales, que se ocupan de los reclamos de los trabajadores de manera justa y rápida y sin tramitaciones complicadas.

El Código del Trabajo encomienda a los tribunales y organismos sociales el arbitraje de los conflictos relacionados con las relaciones de trabajo de los empleados. La mayoría de los conflictos son examinados, en primera instancia, por los Comités de arbitraje laboral y los comités de arbitraje distritales y, en segunda instancia, por los tribunales regionales del trabajo y seguridad social.

Existen comités de arbitraje laboral en los establecimientos socializados que emplean permanentemente al menos 100 trabajadores.

Los comités distritales de arbitraje tienen las mismas atribuciones y examinan los conflictos que se derivan de las relaciones de trabajo de los empleados de establecimientos socializados con menos de 100 trabajadores, de los establecimientos no socializados, de los empleados por personas naturales y de quienes ocupan cargos directivos en establecimientos donde existen comités de arbitraje laboral.

Los comités de arbitraje se ocupan especialmente de los casos relacionados con:

- la remuneración del trabajo y otras prestaciones,
- las licencias y las remuneraciones por licencias,

/...

- los horarios de trabajo,
- los derechos especiales de las mujeres y los trabajadores adolescentes,
- las prestaciones que debe reconocer el establecimiento por razón de accidentes o enfermedades del trabajo,
- la determinación de los derechos que se derivan de las relaciones de trabajo cuando entren en juego los intereses legales del trabajador.

Los Comités Distritales de Apelación para Asuntos Laborales se ocupan de:

- los recursos interpuestos por los trabajadores con motivo de la terminación de sus contratos de trabajo,
- las demandas de reintegración o de indemnización entabladas por los trabajadores en relación con la terminación o la resolución de sus contratos de trabajo,
- las demandas de indemnización de los trabajadores en relación con toda omisión de expedir un certificado de empleo o un atestado a su debido tiempo, o por la expedición de un certificado o de un atestado inadecuados,
- las demandas establecidas por los trabajadores relacionados con el establecimiento de la relación de trabajo.

Los tribunales regionales del trabajo y la seguridad social conocen de los recursos interpuestos contra las decisiones dictadas por los comités de arbitraje y los comités de apelación para asuntos laborales, que deben presentarse dentro del plazo de 14 días contados a partir de la fecha en que se notifique la decisión.

Existe un recurso de revisión ante la Corte Suprema respecto de decisiones definitivas de un comité de arbitraje, de un comité de apelación para asuntos laborales, o de un tribunal del trabajo y la seguridad social si esas decisiones son contrarias a la legislación o a los intereses de la República Popular Polaca.

Pueden interponer ese recurso:

- el Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales
- el Ministro de Justicia,
- el Presidente de la Corte Suprema,
- el Fiscal General de la República Popular Polaca,
- el Consejo Central de Sindicatos.

/...

La supervisión de la organización y el funcionamiento de los comités de arbitraje y de los comités de apelación para asuntos laborales corresponde al Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, en consulta con el Consejo Central de Sindicatos.

El Ministro de Justicia, en consulta con el Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales y el Consejo Central de Sindicatos supervisa la organización y el funcionamiento de los tribunales del trabajo y la seguridad social.

Las decisiones de los comité de arbitraje o los comité de apelación para asuntos laborales quedan ejecutoriadas si no se interpone recurso alguno en su contra o si han sido confirmadas tras haberse interpuesto un recurso. La decisión ejecutoriada de esos comités o de los tribunales de trabajo y de la seguridad social es aplicada inmediatamente por el establecimiento respectivo.

6. La política socioeconómica de la República Popular Polaca asegura la protección contra el desempleo; en consecuencia, todos los ciudadanos polacos tienen un trabajo acorde con sus aptitudes. No existe, entonces desempleo ni subempleo en Polonia. En la sección B supra se ha proporcionado información detallada sobre este asunto.

C. Estadísticas y otra información disponible

La información sobre el empleo en Polonia se encuentra en el Anuario de Estadísticas del Trabajo publicado en Ginebra, por la Oficina Internacional del Trabajo así como en los informes presentados por Polonia a la Organización Internacional del Trabajo acerca de la aplicación de los convenios ratificados que se refieren al desempleo y a la política de empleo.

Artículo 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

1. La Constitución de la República Popular Polaca garantiza a los ciudadanos el derecho a un empleo remunerado con arreglo a factores cuantitativos y cualitativos. En el artículo 78 del Código del Trabajo se establece el principio de que la remuneración del trabajador será acorde con la naturaleza de su actividad y las aptitudes necesarias para realizarla; asimismo, se fijará de manera tal que contribuya a la eficacia de la calidad y la productividad en el trabajo. Este principio se lleva a la práctica mediante sistemas de remuneración clasificados por campos de actividad.

Se garantiza a las mujeres los mismos derechos que los hombres en cuanto a la remuneración y las condiciones de trabajo. Sin embargo, en virtud del artículo 176 del Código del Trabajo, las mujeres gozan de una protección especial en el sentido de que no pueden ser contratadas para tareas particularmente penosas o perjudiciales para la salud. El Consejo de Ministros, en consulta con el Consejo Central de Sindicatos, que representa los intereses de los trabajadores, ha preparado una lista de esas tareas.

El Consejo de Ministros, en consulta con el Consejo Central de Sindicatos, formula las normas generales aplicables a la remuneración del trabajo y a las demás prestaciones conexas.

2. Las normas concernientes a la remuneración generalmente se especifican en acuerdos laborales colectivos concertados entre los ministerios competentes y los comités centrales de los respectivos sindicatos.

El monto del salario mínimo nacional es fijado por el Consejo de Ministros con el acuerdo del Consejo Central de Sindicatos. Sólo el 0,2% de los empleados ganan el salario mínimo.

3. El componente fundamental de la remuneración de los trabajadores es el salario básico. Además, existen otros elementos como primas por trabajo a destajo o comisiones, y suplementos por trabajo nocturno, en horas extraordinarias, o desempeñado en condiciones penosas o malsanas, primas por antigüedad en el servicio, primas anuales del fondo de recompensas de la empresa, subsidios por el desempeño de cargos directivos intermedios y superiores y suplementos para capataces. Además de los mencionados, existen otros componentes que varían según la naturaleza particular de ciertas ramas de la industria.

4. La Oficina Internacional del Trabajo publica estadísticas sobre el ingreso en el Anuario de Estadísticas del Trabajo.

5. El derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor garantizado por el carácter uniforme de los sistemas de remuneración clasificado por campos de actividad que eliminan cualquier posibilidad de transgresión del principio.

6. A fin de evitar la infracción de los reglamentos de remuneración vigentes, se han establecido órganos de diferentes niveles para resolver los conflictos que se susciten entre trabajadores y empleadores respecto, entre otras cosas, de salarios. Cabe mencionar entre ellos los comités laborales y distritales de arbitraje, los comités distritales de apelación para asuntos laborales, y los tribunales regionales del trabajo y la seguridad social descritos en la Sección 3, párrafo 5 (con referencia al Artículo 6 del Pacto).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1. El Artículo 70 de la Constitución de la República Popular Polaca garantiza el derecho a la protección de la salud y dispone que el perfeccionamiento constante de la seguridad y la higiene de las condiciones de trabajo y la consolidación de protección laboral, así como la amplia prevención de las enfermedades son factores que contribuyen a la aplicación más completa de este derecho.

En el título X del Código del Trabajo se impone a cada establecimiento la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de trabajo seguras e higiénicas en edificios y talleres (con especial atención a los criterios que deben regir el diseño de nuevos establecimientos, construcciones y máquinas). Esas disposiciones determinan los principios que regirán la atención médica y el tratamiento preventivo, la instrucción de los trabajadores sobre seguridad e higiene

/...

profesionales, y el suministro de ropa y equipo de protección personal, así como las normas básicas de procedimiento en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y las obligaciones de los administradores de establecimientos y las que corresponden a las unidades de organización.

Asimismo, el Código del Trabajo establece las obligaciones de los trabajadores en cuanto a la observancia de las disposiciones relativas a la seguridad y la higiene en el trabajo, a las que califica de obligaciones fundamentales.

Los dos instrumentos jurídicos fundamentales de 1946 y 1959 contienen disposiciones sobre los requisitos técnicos de seguridad e higiene en el trabajo. Además de estos instrumentos generales, existen reglamentos detallados sobre los requisitos de seguridad e higiene en el trabajo ya sea en ramas particulares de la industria (por ejemplo, vidrierías, imprentas, textiles) o en ciertos tipos de trabajo (por ejemplo, el manejo de herramientas mecanizadas para maderas o soldaduras, o el manejo de equipo que generan campos electromagnéticos).

La protección laboral de las mujeres y los jóvenes se rige mediante disposiciones especiales. La lista de empleos prohibidos a las mujeres incluye 92 tipos de trabajos y prevé normas en cuanto al peso que éstas pueden transportar. El establecimiento tiene la obligación de trasladar a la mujer embarazada a otro puesto cuando realice un trabajo prohibido en su estado. Cuando el traslado de una trabajadora a otro puesto entrañe una menor remuneración, la trabajadora tiene derecho a un subsidio que compense la diferencia.* La mujer embarazada no puede trabajar horas extraordinarias ni de noche; tampoco puede trasladarla de su lugar de trabajo habitual sin su consentimiento.

Las disposiciones del Código del Trabajo referentes a la protección del trabajo de los jóvenes prohíben su empleo en horas extraordinarias o de noche o que desempeñen alguno de los puestos incluidos en una lista preparada por el Consejo de Ministros de acuerdo con el Consejo Central de Sindicatos.

En el diseño general y la preparación de proyectos para la construcción de nuevos establecimientos se deben tener en cuenta los requisitos de seguridad e higiene en el trabajo. El mismo principio rige para los establecimientos en que se efectúen obras de modernización. Al preparar la documentación del proyecto hay que recabar el asesoramiento de expertos en seguridad e higiene en el trabajo.

El principio rector consiste en que las nuevas tecnologías que se introduzcan en el proceso de producción deben evaluarse desde el punto de vista del cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo. Se juzgan con el mismo criterio los edificios y equipos y las tecnologías patentadas adquiridas en el exterior. En la apertura de nuevos establecimientos participan inspectores del trabajo y, en caso de que se observen defectos, el proceso de producción queda supeditado a la corrección de tales defectos.

Las normas y disposiciones vigentes tienen en cuenta los requisitos de seguridad e higiene en el trabajo que deben cumplir los nuevos establecimientos, maquinarias y equipos. Además, las instrucciones para los diseñadores especifican los requisitos ergonómicos para las máquinas y el equipo técnico.

Con el fin de garantizar mejores resultados en las actividades encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo, se han elaborado programas especiales en esferas como el mejoramiento de la ventilación y la reducción del ruido.

Los programas de capacitación en las escuelas profesionales básicas y secundarias incluyen los problemas de la seguridad y la higiene en el trabajo en las asignaturas generales y un curso especial denominado "La seguridad y la higiene en el trabajo". En las universidades técnicas, los estudiantes deben seguir un curso denominado "Estudio del trabajo" o "Ergonomía y seguridad e higiene en el trabajo".

El Código del Trabajo prohíbe contratar a un trabajador a un cargo para el cual no posea suficientes conocimientos de las disposiciones o criterios que rigen la seguridad e higiene en el trabajo o las calificaciones necesarias.

El establecimiento tiene la obligación de impartir al trabajador formación preliminar en materia de seguridad e higiene en el trabajo antes de la contratación, y además debe tomar las medidas necesarias para impartirle instrucción periódica sobre el particular. Esta instrucción comprende formación teórica y capacitación práctica en los lugares de trabajo.

De acuerdo con el Código del Trabajo, las personas que ocupan cargos directivos en un establecimiento deben conocer las disposiciones y principios que rigen la seguridad y la higiene en el trabajo y otras disposiciones relacionadas con la protección laboral, en la medida en que ello sea necesario para el desempeño de sus funciones. A este fin, cada establecimiento debe mantener un programa de formación con cursos de tres niveles, que culmina en un examen final. El comité examinador para el personal directivo incluye inspectores del trabajo, que supervisan los cursos de seguridad e higiene en el trabajo en los establecimientos. Además, los cursos profesionales relacionados con la producción deben comprender cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo.

2. En lo que respecta al mejoramiento de las condiciones de trabajo, existe en Polonia un sistema de planificación anual y por períodos de varios años. Los planes para el perfeccionamiento de la seguridad y la higiene en el trabajo forman parte del plan socioeconómico nacional y se elaboran en todos los niveles directivos, los establecimientos, en las unidades superiores de organización, y los ministerios. Estos planes comprenden los proyectos básicos de índole técnica, de organización y de inversión encaminados a eliminar los riesgos ocasionados por las condiciones ambientales del trabajo o por el trabajo mismo y las posibilidades de accidentes, así como los proyectos tendientes a aliviar el trabajo. Los planes incluyen plazos y métodos para su ejecución, así como el costo estimado. En la elaboración de dichos planes participan el consejo laboral, autoridades en materia de salud ocupacional y expertos cuya presencia garantiza la correcta planificación de los trabajos.

Los informes estadísticos sobre el costo y los resultados de la ejecución de los planes para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y sobre las indemnizaciones por razón de las condiciones de trabajo permiten apreciar más claramente el estado de la seguridad y la higiene en el trabajo y los progresos logrados en este campo.

/...

En los establecimientos, las unidades superiores de organización y los ministerios existen dependencias especializadas de seguridad e higiene en el trabajo encargadas de adoptar medidas para prevenir riesgos a la vida y salud de los trabajadores y mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, deben velar porque se cumplan las directrices establecidas por el personal directivo o los organismos competentes en cuanto a la seguridad y la higiene en el trabajo. El Código del Trabajo garantiza la participación de los trabajadores en la definición de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo mediante estudios sociales periódicos de las condiciones de trabajo en los establecimientos. El propósito de estos estudios es investigar esas condiciones en la práctica, evaluar la forma en que se ejecuta el plan para mejorarlas y formular recomendaciones a esos efectos.

Son responsables por la supervisión de las condiciones de trabajo:

a) Las inspecciones de trabajo que se organizan a nivel de esferas de actividad especializada, actúan dentro del marco de los sindicatos con los poderes de un órgano estatal y dependen del Inspector Jefe del Trabajo Principal en el Consejo Central de Sindicatos.

El inspector del trabajo está facultado para inspeccionar los establecimientos en cualquier momento del día o de la noche, ordenar al director del establecimiento que corrija cualquier defecto o que suspenda la producción cuando exista un peligro inmediato para la vida o la salud de los trabajadores, investigar las circunstancias y las causas de los accidentes del trabajo y aplicar sanciones penales o administrativas a las personas responsables por la violación de las disposiciones vigentes sobre la seguridad y la sanidad ocupacionales y la protección de los trabajadores.

b) La Inspección Estatal de la Salud, que supervisa la atención sanitaria inmediata y preventiva en el país, investiga las causas de las enfermedades profesionales y certifica los casos de tales enfermedades.

c) La Oficina Superior de Minas, establecida para controlar y supervisar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en las minas.

d) La Oficina de Supervisión Técnica ejerce la supervisión técnica de los equipos especializados (por ejemplo, las calderas de agua y vapor, los tanques de alta presión, los generadores de acetileno y los montacargas).

e) Otras instituciones especializadas.

Ciertas funciones de supervisión de las condiciones de trabajo corresponden a los sindicatos, especialmente a los consejos laborales y a las inspecciones sociales del trabajo. Estas últimas constituyen un servicio social que desempeñan los trabajadores en los establecimientos desde 1950.

Actualmente, más de 100 institutos departamentales, unos 30 centros de la Academia Polaca de Ciencias, el Instituto Central para la Protección del Trabajador, que depende del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, y cuatro institutos de salud ocupacional y bienestar social dependientes del

/...

Ministerio de Salud y Bienestar Social participan en la solución de los problemas relacionados con la protección del trabajador. En 1976 se elaboraron 1.842 proyectos científicos y de investigación, encaminados a mejorar la seguridad y la higiene del trabajo y las características ergonómicas de las maquinarias y equipos.

3. Los trabajadores empleados en todas las ramas de la economía que están especialmente expuestos a riesgos para la vida y la salud amparados por un sistema general de protección.

4. Demuestra la eficacia del sistema de protección del trabajador en Polonia la constante disminución a partir de 1973 del número de accidentes profesionales por cada 1.000 trabajadores. Así, en el primer semestre de 1977, el número de accidentes disminuyó un 10,3% en comparación con el mismo período en 1976.

C. Igualdad de posibilidades de ascenso

1. Los criterios que rigen el ascenso de los trabajadores en la economía socialista son uniformes y están prescritos por un decreto del Consejo de Ministros. Estos criterios garantizan la igualdad de tratamiento en lo concerniente al ascenso.

2. Un trabajador puede ascender a un cargo superior en cualquier momento, según las necesidades del establecimiento, siempre y cuando tenga las aptitudes necesarias.

El nivel de aptitudes de un trabajador se comprueba mediante un examen de su idoneidad para el cargo. Para llenar ciertos puestos (por ejemplo, en las industrias mineras y de generación de energía) se contratan trabajadores que ya hayan desempeñado tareas en esa esfera durante un cierto período, en consideración al alto grado de responsabilidad que entrañan esos cargos.

En cuanto al ascenso de los trabajadores no manuales, se tienen en cuenta el talento personal y el rendimiento en el trabajo, además de las calificaciones, nivel de educación y antigüedad en el puesto, por ejemplo, indicadas en el manual de clasificación de las calificaciones profesionales.

La administración del establecimiento celebra consultas con el consejo laboral, que representa a todo el personal del establecimiento, respecto de los ascensos.

Para que los trabajadores puedan aumentar sus aptitudes, existen en los establecimientos cursos gratuitos de capacitación profesional, con programas debidamente adaptados. Además, existe una red bien desarrollada de escuelas profesionales nocturnas en los niveles básico, secundario y superior, que están abiertas a todos en igualdad de condiciones.

Los trabajadores que asisten a tales escuelas tienen derecho a destinar parte de la jornada de trabajo a asistir a los cursos nocturnos y a licencias especiales para preparar los exámenes. Los buenos efectos que se reflejen en la labor de esos trabajadores como resultado de esas actividades se recompensan mediante primas especiales pagadas por los establecimientos.

/...

Existe además una red de escuelas profesionales secundarias a las cuales los establecimientos pueden enviar sus trabajadores más destacados durante períodos de tres años; la remuneración de esos trabajadores está asegurada durante todo el período de capacitación.

3. En lo concerniente a la igualdad de oportunidades para el ascenso profesional, no se observan problemas especiales.

D. Descanso, esparcimiento, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

1. El derecho al descanso está garantizado por el artículo 69 de la Constitución de la República Popular Polaca y las disposiciones del Código del Trabajo describen detalladamente las normas relativas a las horas de trabajo, los períodos de vacaciones pagadas, los principios que garantizan la remuneración adicional por horas extraordinarias de trabajo y el trabajo realizado los días domingos y feriados.

2. La legislación y la práctica en esta esfera es la siguiente:

a) Descanso semanal

Asegura el descanso semanal el hecho de que no se trabaje los domingos ni en diez días feriados, indicados en otras disposiciones separadas.

Además, el descanso semanal se ha ampliado con otros 12 días no laborables, generalmente sábados o lunes. Ciertos grupos de trabajadores disfrutan de descansos semanales más prolongados en virtud de disposiciones especiales. Ello se aplica, por ejemplo, a los trabajadores empleados en tres turnos de ciertas actividades de la industria (salvo en el caso de procesos continuos), en que el tercer turno no trabaja los sábados.

b) Trabajo dominical

Se considera trabajo dominical o en día festivo el que se lleva a cabo entre las 6 horas de ese día y las 6 horas del día siguiente.

Sólo se autoriza el trabajo dominical o en día festivo en los casos concretos que se indican en distintas disposiciones, a saber, en operaciones de emergencia a fin de proteger las vidas o la salud humanas, proteger bienes o reparar averías, en los procesos continuos en el trabajo que se realiza en cuatro equipos o en condiciones análogas, en labores de reparación, en el transporte y las comunicaciones, en la custodia de bienes, en la agricultura y la ganadería y las tareas que tienen que realizarse dada su utilidad social las necesidades cotidianas de la sociedad, especialmente en la prestación de servicios de comedor, hoteles, servicios municipales, centros de salud y establecimientos dedicados a actividades en la esfera de la cultura, la educación, el turismo y la recreación. También se permite, en cierta medida y en virtud de disposiciones especiales, el trabajo dominical y en días festivos en establecimientos que prestan servicios a la sociedad y en algunos establecimientos del comercio al detalle.

Todo establecimiento debe garantizar que quien haya trabajado un día domingo tenga otro día libre durante la semana. Podrá también conceder un día libre en compensación por el trabajo en un día feriado. En los establecimientos en que los días laborables incluyen los domingos, el trabajador deberá tener un domingo libre por lo menos cada tres semanas. Ello no se aplica a los trabajadores empleados en el trabajo organizado en cuatro equipos o en forma análoga, que tienen dos días libres, por lo menos, cada semana.

c) Horas normales de trabajo y horas extraordinarias

Según el Código del Trabajo, las horas de trabajo no deberán exceder de ocho por día o 46 por semana. En el marco de este principio, las condiciones de cada empleo regulan la distribución de las horas de trabajo y especialmente, las horas de comienzo y terminación del trabajo, los períodos de descanso entre horas de trabajo, etc. Cabe agregar que del horario normal de trabajo, hay que descontar los días libres adicionales mencionados supra en el inciso a).

En virtud de ciertas disposiciones, se prevé un horario reducido de trabajo para numerosos grupos profesionales, a saber, siete horas por día o 42 por semana. Tienen una semana de trabajo de 42 horas los empleados de los servicios médicos, los maestros y el personal docente, el personal de la radio y la televisión, las telecomunicaciones, los bancos, la administración estatal y los periodistas. Prácticamente rige también una semana de trabajo de 42 horas en la industria en el caso de los procesos continuos, en que cuatro equipos trabajan en tres turnos. Las horas trabajadas en exceso del horario normal de trabajo estipulado en el Código del Trabajo deben considerarse horas extraordinarias. Estas se autorizan solamente en los casos de:

- las operaciones de rescate necesarias para la protección de la vida o la salud humanas o para la protección de los bienes o para reparar averías,
- necesidades especiales del establecimiento.

El número de horas extraordinarias de trabajo en relación con las necesidades especiales del establecimiento no deberá exceder de 120 en un año civil para ningún trabajador.

Además de la remuneración normal, quien trabaja horas extraordinarias tiene derecho a un suplemento según el siguiente régimen:

- El 50% de la remuneración que le corresponda por las primeras dos horas extraordinarias de trabajo por día,
- El 100% de dicha remuneración por las horas que excedan de dos o por horas extraordinarias trabajadas de noche o en un día domingo o feriado público.

d) Licencias con goce de sueldo

Todos los trabajadores tienen derecho a un período ininterrumpido anual de vacaciones pagadas. El derecho a vacaciones es irrenunciable. El trabajador tiene

/...

derecho a sus primeras vacaciones después de un año de trabajo y posteriormente en cualquier año civil sucesivo. El número de días de vacaciones es el siguiente:

- Catorce días de trabajo después de un año de empleo,
- Diecisiete días de trabajo después de tres años de empleo,
- Veinte días de trabajo después de seis años de empleo,
- Veintiséis días de trabajo después de diez años de empleo.

A los efectos del cálculo de las vacaciones, el período de empleo aumenta según los estudios cursados, de la siguiente manera:

- a) Estudios terminados en una escuela vocacional básica o análoga - el período de capacitación previsto en el programa con un máximo de tres años;
- b) Estudios terminados en una escuela vocacional secundaria - el período de capacitación previsto en el programa con un máximo de cinco años;
- c) Estudios terminados en una escuela secundaria general - cuatro años;
- d) Estudios terminados en una escuela especial que imparta cursos a quienes hayan abandonado los estudios secundarios - seis años;
- e) Estudios terminados en un establecimiento de enseñanza superior - ocho años.

Los períodos de capacitación no se pueden sumar. El trabajador que ya haya tomado sus vacaciones correspondientes a un año civil y le corresponda posteriormente un período más prolongado de vacaciones durante el mismo año puede tomar vacaciones suplementarias.

Quienes realizan trabajos estacionales tienen derecho a un día de vacaciones por cada mes de empleo.

En virtud de disposiciones concretas, ciertos grupos de trabajadores o determinados empleados disfrutan de un período más prolongado de vacaciones pagadas; por ejemplo, los maestros y los investigadores tienen derecho a vacaciones de seis semanas, ciertos grupos de trabajadores que realizan tareas de carácter particularmente arduo o en condiciones insalubres tienen derecho a vacaciones adicionales pagadas y los lisiados de guerra, los ex prisioneros de campos de concentración y los ex combatientes tienen derecho a vacaciones complementarias de diez días laborales por año.

Durante las vacaciones, los trabajadores tienen la posibilidad de aprovechar formas organizadas de recreación en centros de recreación patrocinados por sindicatos o establecimientos laborales.

Además, se organizan campamentos de recreación y vacaciones para los hijos de los trabajadores.

/...

El costo de estos sistemas de recreación es relativamente bajo para los trabajadores y los miembros de sus familias, pues tienen derecho a una subvención para los pagos según el ingreso medio por miembro de la familia.

En 1976, por ejemplo, más de 11 millones de trabajadores y miembros de sus familias aprovecharon esta forma de recreación.

e) Remuneración por trabajo dominical y en días festivos

La remuneración mensual de los trabajadores es una suma fija, sea cual fuere el número de días laborables en un mes, de modo que incluye la remuneración por días domingos y feriados. A los trabajadores remunerados por hora se les paga el tiempo efectivamente trabajado; en este sistema de pago se observa el principio de que la remuneración debe asegurar un ingreso estable procedente del trabajo en períodos prolongados (el pago correspondiente a los días libres está incluido en la remuneración).

Por el trabajo realizado los días domingos y feriados se paga la remuneración normal y, en los casos en que no se les conceda otro día libre durante la semana, los trabajadores reciben un suplemento equivalente al 100% de la remuneración que les corresponde. La mayoría de los acuerdos colectivos incluyen una disposición por la que se concede a los trabajadores un suplemento del 100% por trabajos realizados los días domingos y feriados, incluso si tienen un día libre durante la semana como compensación por haber trabajado esos días.

3. A fin de asegurar la recreación y reducir las horas de trabajo en la industria y los servicios que entrañan procesos continuos, se aplican diversas soluciones tales como un sistema de cuatro equipos, según el cual tres turnos trabajan durante el día y el cuarto descansa. Mediante la aplicación de horarios adecuados de trabajo, se garantiza a los trabajadores períodos regulares de descanso (en total 90 días libres en un año, además de las vacaciones) y un promedio de 42 horas de trabajo por semana.

Dadas las condiciones concretas en que se realizan las actividades económicas o de servicios, se aplican las llamadas normas de equivalencia de horas de trabajo en lugares tales como establecimientos que prestan servicios al público en general, algunos establecimientos del comercio al detalle, transportes, hoteles y comedores; también se tienen en cuenta la época del año y las condiciones climáticas. Según esas normas, en determinados días y semanas el horario de trabajo puede exceder del régimen normal de ocho horas por día y 46 horas por semana, a condición de que en un período determinado (hasta un mes) las horas de trabajo no excedan de las normas generales en vigor.

4. En la aplicación práctica de las normas citadas respecto del horario de trabajo y los períodos de descanso no se ha tropezado con problema alguno.

Artículo 8: LOS DERECHOS SINDICALES

A. La Constitución de la República Popular Polaca garantiza a sus ciudadanos el derecho de asociarse, en sindicatos, entre otras cosas, [Artículo 84, párrafos 1 y 21] y declara en el Artículo 85 que "en la República Popular Polaca los sindicatos

/...

desempeñan una función social importante puesto que son una organización colectiva que participa en la formulación y ejecución de las tareas relacionadas con el desarrollo social y económico de la nación; los sindicatos representan los intereses y derechos de los trabajadores y constituyen una escuela de actividad y dedicación cívicas para la construcción de una sociedad socialista".

El Código del Trabajo confirma el principio constitucional citado arriba, disponiendo en el Artículo 19, apartado 1, que "los trabajadores tendrán derecho a asociarse en sindicatos", y especifica la obligación de los sindicatos [Artículo 19 apartado 21] de la siguiente manera: "Los sindicatos participarán en la formulación y ejecución de las tareas relacionadas con el desarrollo social y económico de la nación, con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del nivel de vida de los trabajadores y en la elevación del nivel de conciencia social y de las relaciones humanas socialistas. En particular deberán colaborar con los órganos competentes del Gobierno en la promulgación y aplicación de las disposiciones de la legislación laboral y tomar medidas para reforzar los principios de derecho en el terreno del respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores".

Además la Ley sobre sindicatos profesionales de 10 de julio de 1949 [en poder de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra] especifica la base legal de las actividades sindicales generales.

B. Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse

1. Los instrumentos jurídicos en vigor se han enumerado en la parte A supra.
2. Teniendo en cuenta las cláusulas vinculantes, el ejercicio del derecho a fundar sindicatos y a sindicarse no está limitado en Polonia por ninguna disposición legal.

C. No existen obstáculos legales [en forma de prohibición] a que los sindicatos ejerzan el derecho a formar federaciones o confederaciones nacionales o a que éstas formen organizaciones sindicales internacionales o se afilien a ellas.

D. La posición y la práctica jurídicas vigentes aseguran a los sindicatos el disfrute de condiciones óptimas para ejercer sus actividades. La libertad de actividad sindical se manifiesta, sobre todo, en el hecho de que los sindicatos no están sometidos al control del Estado y, aparte de ello, en que están facultados para definir por sí mismos en sus estatutos sus tareas y objetivos específicos y la orientación de sus actividades [en la actualidad están en vigor: el Estatuto de la Federación Sindical, aprobado en 1976 en el Octavo Congreso Sindical, y los estatutos de sindicatos de ramos determinados.

El movimiento sindical de Polonia goza de plena autonomía, que se manifiesta en la no injerencia de las autoridades estatales en sus asuntos internos, descritos en las disposiciones de los estatutos aprobados por los órganos sindicales competentes, por ejemplo, el Congreso Sindical o las conferencias de representantes de los sindicatos de ramos determinados [que no requieren la aceptación previa de órganos del Estado].

/...

La formación de nuevos sindicatos o la integración y disolución de los existentes no están sometidas al control del Estado. Todos los órganos sindicales son responsables de sus actividades estatutarias ante los electores.

Las funciones básicas de los sindicatos en lo concerniente a la representación y protección de los intereses de los trabajadores consisten en ejercer control sobre la observancia de la legislación laboral en desplegar actividades encaminadas a eliminar las causas de conflictos en la esfera de las relaciones laborales y también en actuar de mediadores para tratar de solucionar los conflictos surgidos entre los trabajadores y los establecimientos. A este respecto, resulta sumamente importante que los sindicatos participen asimismo en las actividades de los órganos encargados de solventar los problemas de los trabajadores [comités de arbitraje, comités laborales de apelación y tribunales del trabajo y de seguridad social] y que representen a los trabajadores ante esos órganos. Las actividades sindicales de control e intervención en este terreno son de naturaleza institucional. En tales casos desempeñan una función específica los consejos de personal, que son los órganos que representan a todo el personal del establecimiento.

E. El derecho a la huelga no se rige por ninguna disposición jurídica, ya sea desde el punto de vista positivo o negativo, no existiendo por tanto ninguna prohibición legal. El arreglo de los posibles conflictos y malentendidos en el establecimiento tiene lugar con la participación de los representantes de los trabajadores. Ello es consecuencia del principio de participación del personal del establecimiento laboral en su gestión [Artículo 13 de la Constitución y Ley de 20 de diciembre de 1958 sobre la gestión administrativa de los obreros], de la garantía constitucional relativa a la cooperación entre las autoridades y los órganos del Estado y los trabajadores [Artículo 9 de la Constitución] y de la participación de los ciudadanos en el ejercicio del social mediante consultas y conversaciones [Artículo 86 de la Constitución].

El Artículo 86 de la Constitución establece que:

"1. Los ciudadanos de la República Popular de Polaca participan en el ejercicio del control social mediante consultas y conversaciones sobre problemas cruciales de la nación y presentan propuestas.

"2. Los ciudadanos tienen derecho a presentar sus reclamaciones y quejas a todos los órganos del Estado.

"3. Las apelaciones, reclamaciones y quejas de los ciudadanos serán atendidas mediante un procedimiento justo y rápido. Incurrirán en responsabilidad los causantes de demoras y los que utilicen un método negligente y burocrático para atender a las apelaciones, reclamaciones y quejas de los ciudadanos."

F. Los derechos descritos en las partes A y B supra se aplican a los funcionarios de la administración de las fuerzas armadas y de la milicia popular así como a los de la administración estatal.

G. No se ha tropezado con dificultades en el ejercicio de los derechos sindicales en la República Popular Polaca.

/...

Artículo 9: EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El Artículo 70 de la Constitución de la República Popular Polaca dispone lo siguiente:

"1. Los ciudadanos de la República Popular de Polaca tienen derecho a la protección de su salud y a asistencia en caso de enfermedad o incapacidad para el trabajo.

2. Se hace posible un uso aun más pleno de este derecho mediante: el desarrollo de la seguridad social en caso de enfermedad, vejez e incapacidad para el trabajo y el desarrollo de las diversas formas de asistencia social."

Más abajo, en los párrafos en que se describen determinados sectores del sistema de seguridad social, se incluyen otras normas legales en este campo.

El sistema de seguridad social de Polonia es:

- Universal - comprende a un 99,7% aproximadamente, de la población [89,8% en 1976] y a casi el 100% en lo que respecta a la asistencia médica;
- Uniforme - se basa en disposiciones uniformes para toda la nación y, en principio, para todos los grupos de trabajadores y se aplica a través de un aparato administrativo uniforme;
- Completo - garantiza prestaciones en todos los casos de necesidad,
- Gratuito - las cuotas de la seguridad social no suponen una carga para los asalariados [las pagan los establecimientos]; sólo las personas que trabajan por cuenta propia, que constituyen un pequeño porcentaje de la población asegurada, pagan por sí mismas las cuotas de la seguridad social.

2. Características principales del sistema de seguridad social [por sectores]

a) Asistencia médica

En Polonia la asistencia médica es gratuita y abarca a toda la población activa del país, a los jubilados y a los que perciben una pensión por incapacidad, así como a sus familiares. La prestan las instituciones del servicio de salud pública y comprende: asistencia sanitaria, tratamiento en casas de salud, ayuda de emergencia en los centros de servicio de ambulancias, medicamentos y material de primeros auxilios, material de tratamiento y servicios de prótesis. Las personas que tienen derecho a la seguridad social y los miembros de sus familias pagan por los medicamentos recetados por un médico en ejercicio y adquiridos en dispensarios oficiales el 30% de su precio o el 10% en caso de enfermedades crónicas. Los pensionistas reciben medicamentos en forma gratuita.

/...

b), c) Prestaciones por enfermedad y maternidad

Las prestaciones por cuenta de la seguridad social en caso de enfermedad y maternidad tienen por objeto garantizar medios de sustento a los trabajadores que, debido a enfermedad o parto o a la necesidad de cuidar de un familiar enfermo no puedan llevar a cabo su trabajo. En los últimos cinco años se han producido considerables cambios en este campo, como, por ejemplo:

- introducción de un sistema uniforme de prestaciones para todos los trabajadores, tanto obreros manuales como funcionarios;
- incremento considerable de los subsidios, sobre todo de los que perciben los obreros manuales;
- introducción de nuevas formas de prestaciones desconocidas antes, tales como subsidios compensatorios y de sobrepago, así como una cantidad global en concepto de subsidio por el parto.

La norma legal básica en materia de prestaciones sociales es la Ley de 17 de diciembre de 1974 sobre las prestaciones monetarias de seguridad social pagaderas en caso de enfermedad y maternidad.

Subsidio por enfermedad - Los trabajadores incapacitados para el trabajo como consecuencia de una enfermedad tienen derecho a un subsidio por enfermedad. Tienen derecho asimismo a ese subsidio los trabajadores apartados del lugar de trabajo por las autoridades sanitarias. El subsidio por enfermedad se concede sin tener en cuenta el período de empleo [solo se requiere un período mínimo de un mes de empleo en el caso de un trabajador contratado por un período de prueba, por un período determinado o por el período requerido para llevar a cabo un trabajo específico).

El subsidio por enfermedad puede concederse también en el caso de que el trabajador caiga enfermo tras la terminación de un contrato de trabajo, pero siempre que no hayan pasado más de tres meses. Toda persona tiene derecho a percibir la prestación por enfermedad durante un período de tratamiento que dure hasta seis meses [en el caso de la tuberculosis, hasta nueve meses] y existe la posibilidad de prorrogar esos períodos por tres meses más.

Los subsidios por enfermedad suponen:

- el 100% de la remuneración tras un período de empleo de ocho años,
- el 80% de la remuneración en el caso de que el empleo haya durado entre tres y ocho años,
- el 75% de la remuneración en el caso de que el período de empleo no haya pasado de tres años.

El subsidio por enfermedad, que supone el 100% de la remuneración, puede concederse sin tener en cuenta el período de empleo:

/...

- si la incapacidad para el trabajo la causó un accidente de trabajo o un accidente al ir o al regresar del trabajo y también si la causó una enfermedad profesional,
- por un período de enfermedad que dure más de 30 días y si la enfermedad se produce dentro del período de embarazo.

El subsidio compensatorio lo perciben los trabajadores que tienen que desempeñar, por prescripción facultativa, un trabajo peor remunerado que el que tenían. Este subsidio se concede en particular a:

- los trabajadores que se ven sometidos a rehabilitación profesional en centros de rehabilitación o en lugares de trabajo especialmente adaptados en los propios establecimientos, en cuyo caso el subsidio compensatorio se percibe durante un período de rehabilitación de hasta dos años;
- los trabajadores trasladados a otro puesto de trabajo por las autoridades sanitarias con el fin de impedir la propagación de una enfermedad infecciosa, en cuyo caso el subsidio se percibe durante un período de hasta tres meses.

El subsidio de maternidad lo percibe la trabajadora que esté gozando de permiso por maternidad. Este subsidio se paga durante un período de 16 semanas en su primer sobreparto, 18 semanas en cada sobreparto subsiguiente y 26 semanas en cualquier sobreparto si ha dado a luz a más de un niño. El subsidio de maternidad se concede también en el caso de parto durante un permiso sin sueldo concedido para cuidar de un hijo menor de cuatro años, así como en el caso de adopción de un niño pequeño.

La madre que ha dado a luz a otro niño mientras goza de permiso para cuidar a su hijo tiene derecho al subsidio durante un período de 14 semanas, o 22 semanas en el caso de parto múltiple. La trabajadora que ha adoptado a un niño tiene derecho a 14 semanas de permiso con subsidio.

El subsidio de maternidad supone el 100% del sueldo neto de la mujer en el período inmediatamente anterior al inicio de su permiso por maternidad.

El subsidio de sobreparto es un subsidio único que se concede tanto a la trabajadora como a la esposa no trabajadora de un obrero en caso de parto y también en caso de adopción de un niño pequeño. La prestación por sobreparto equivale al triple del subsidio familiar concedido por cada hijo nacido en la familia o adoptado, pero nunca es inferior a 500 zlotys. La prestación por sobreparto fue introducida el 1º de enero de 1976.

El subsidio de asistencia se concede al trabajador ausente del trabajo a causa de la necesidad de prestar asistencia personal a un hijo menor de ocho años, en el caso del cierre imprevisto de la guardería, el jardín infantil o la escuela, a un hijo enfermo de menor 14 años o a cualquier otro miembro de la familia que esté enfermo y siga viviendo en la casa.

El subsidio de asistencia lo percibe la madre del niño, o bien el padre, pero sólo en el caso de que la madre esté enferma o viva en un lugar distinto del de residencia o si él es el único progenitor que cuida del niño [hasta 1975 ambos progenitores podían cuidar de un hijo, pero se sugirió que debía tener prioridad la madre].

El subsidio de asistencia, que equivale al 100% del sueldo neto, se concede durante 60 días del año civil, en el caso de que se esté cuidando a un hijo, y 14 días en el caso de que se esté cuidando a cualquier otro miembro de la familia, no pudiendo pasar de 60 el número total de días. En el caso de que ambos progenitores trabajen, se concede prioridad a la madre para cuidar del hijo.

El subsidio de entierro sirve para cubrir los gastos del entierro de un trabajador o un miembro de su familia.

Equivale a:

- si el difunto es un trabajador, el salario de dos meses,
- si el difunto es un miembro de la familia del trabajador, el salario de un mes.

Prestaciones por vejez

Las prestaciones por vejez tienen la forma de subsidios, que apuntan básicamente a asegurar medios de subsistencia:

- al cumplirse la edad de jubilación (pensión por vejez),
- en caso de incapacidad (pensión de invalidez),
- en caso de incapacidad prolongada para el trabajo (pensión de enfermedad),
- En caso de muerte del trabajador, cuando éste es el único sostén de la familia (pensión de familiar supérsite).

Los instrumentos jurídicos fundamentales en cuanto a las prestaciones por vejez son la ley de 23 de enero de 1968 relativa a las prestaciones generales de vejez para los trabajadores y sus familias y la ley de 27 de octubre de 1977 sobre prestaciones por vejez y otras prestaciones sociales para los agricultores independientes y sus familias.

La ley más reciente, que entró en vigencia el 1º de enero de 1978, será plenamente obligatoria desde el 1º de julio de 1980. Dicha ley ocupa un lugar de importancia entre los logros de la política social polaca, ya que, en virtud de sus disposiciones, la seguridad social se extiende a prácticamente toda la población polaca y se garantizan prestaciones en caso de vejez, enfermedad e invalidez.

Para tener derecho a la pensión por vejez, el agricultor debe haber cumplido la edad de jubilación (65 años para los hombres y 60 para las mujeres), al igual que en el régimen general de prestaciones por vejez. Para tener derecho a esta

/...

pensión, el agricultor debe haberse dedicado a la producción durante 25 años (20 en el caso de las mujeres), haber vendido al Estado productos agrícolas por un mínimo equivalente a 15.000 zlotys por año; transferir la propiedad agrícola a un sucesor o al Estado y hacer aportaciones al fondo de prestaciones por vejez de los agricultores.

La ley protege prácticamente a todos los agricultores independientes, ya que el requisito relativo al importe de las ventas es relativamente bajo y, por consiguiente, está al alcance de todas las explotaciones agrícolas.

La pensión de vejez básica fluctúa entre 1.500 y 6.500 zlotys por mes de acuerdo con el valor medio anual de los productos vendidos al Estado. En el caso de transferencia de la propiedad al Estado, la pensión aumenta 200 zlotys por concepto de la primera y segunda hectáreas de terreno respectivamente, y 50 zlotys por cada hectárea adicional. También se ofrecen otros suplementos si el agricultor dona las construcciones y los bosques, o renuncia su derecho a las habitaciones y a retener 0,3 hectáreas de terreno.

Además de las pensiones por vejez, la Ley también prevé prestaciones sociales para los agricultores económicamente activos, con lo cual asemeja la situación de éstos a la de los trabajadores de los establecimientos de trabajo socializados de carácter no agrícola.

Asimismo, la ley concede a las pensiones de los agricultores los mismos suplementos previstos en el régimen general de pensiones.

Los agricultores jubilados pueden conservar el derecho a 0,3 hectáreas de tierra y a gozar de instalaciones adecuadas y gratuitas para el alojamiento de la familia y para los implementos agrícolas.

El agricultor incapacitado tiene derecho a una pensión de invalidez siempre y cuando haya trabajado la tierra durante más de cinco años, o menos si la incapacidad ocurre antes de cumplir los 30 años de edad.

En el caso de la muerte de ambos padres, los hijos tienen derecho a una pensión de familiar supérstite que equivalen al 70% de las pensiones de vejez o de invalidez.

Dos tercios de las prestaciones de los agricultores independientes se financian con cargo al presupuesto del Estado.

En el curso de los cinco últimos años se han logrado progresos notables en lo relativo a las prestaciones por vejez:

- las pensiones más bajas se han aumentado constantemente,
- han aumentado las prestaciones familiares de los pensionados,
- los subsidios para los inválidos que necesitan atención permanente se han elevado de 200 ó 300 zlotys a 500 zlotys, y a 800 zlotys para los ciegos,

/...

- se ha establecido la posibilidad de jubilación anticipada para diversos grupos de trabajadores (combatientes, inválidos, mujeres que han trabajado mucho tiempo),
- se han establecido condiciones más favorables para los pensionados en cuanto a la percepción de ingresos,
- se ha iniciado una reforma fundamental del sistema de pensiones para el período 1975-1980, a fin de mejorar la relación existente entre las prestaciones de vejez y los salarios mediante el incremento de las tasas porcentuales correspondientes,
- se ha comenzado a aumentar las pensiones concedidas en años anteriores (antes de 1975), con respecto al período 1977-1980,

Como consecuencia de lo que antecede, la pensión media aumentó de 1.147 zlotys en 1970 a 1.936 zlotys en 1977. El número de pensionados ha aumentado de 2,3 millones a 3,7 millones.

d) Prestaciones por invalidez

Se conceden pensiones de invalidez a los trabajadores incluidos en uno de tres grupos de invalidez. El grupo I comprende a las personas totalmente incapacitadas para el trabajo y que necesitan atención médica permanente; el grupo II, a las personas totalmente incapacitadas para el trabajo y el grupo III a las personas parcialmente incapacitadas para el trabajo y con antigüedad suficiente en el servicio. Para los trabajadores de más de 30 años de edad, la antigüedad debe ser de cinco años comprendidos en los diez años anteriores a la incapacidad y en el caso de trabajadores más jóvenes, el período es de uno a cuatro años.

No se exige antigüedad en el servicio cuando la incapacidad sobreviene como resultado de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

El monto de la pensión de invalidez depende de la remuneración, del grupo de invalidez correspondiente, la causa de la incapacidad y la antigüedad en el servicio. Las prestaciones más altas, esto es, las concedidas por incapacidad ocasionada por un accidente del trabajo o una enfermedad profesional ascienden al 100% de la remuneración neta en los grupos I y II, y al 65% en el grupo III.

Las demás pensiones de invalidez equivalen al 75% de la remuneración (que no exceda de 2.000 zlotys) para los grupos I y II y al 50% para el grupo III. Cuando la remuneración excede de 2.000 zlotys, la tasa es del 40%, sin embargo, en el marco de la reforma del régimen de pensiones que el Gobierno está implantando, el importe aumentará en un 5% anual hasta llegar al 50% de la remuneración en 1980. Tal como en el caso de las pensiones por vejez, existe un suplemento por concepto de antigüedad en el servicio.

Por otra parte, en 1975 se creó la pensión de enfermedad, que tiene como fin garantizar medios de subsistencia a los trabajadores respecto de los cuales ha expirado el período de vigencia del subsidio por enfermedad pero todavía necesitan

/...

tratamiento médico para recuperar su capacidad de trabajo. En el período de tratamiento, que no debe exceder de 12 meses, se puede conceder una pensión de enfermedad equivalente al 75% de la remuneración y, en el caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, al 100% de la remuneración. Es condición previa para que se otorgue la pensión de enfermedad la total incapacidad para desempeñar cualquier clase de trabajo.

e) Prestaciones por vejez

Se concede una pensión por vejez a los trabajadores que han estado empleados durante un período mínimo de 20 años (las mujeres), o 25 años (los hombres), y que han cumplido la edad de jubilación - 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

La edad de jubilación se reduce cinco años para ciertos grupos de obreros, especialmente los que trabajan en condiciones difíciles o peligrosas para la salud.

El monto de la pensión depende de la remuneración y de la antigüedad en el servicio. La pensión de vejez equivale actualmente al 90% de la remuneración cuando es inferior a 2.000 zlotys y al 45% de la remuneración cuando es superior a los 2.000 zlotys. El importe aumentará al 55% en 1980. Además, por cada año completo de trabajo que exceda de veinte, se agrega a la pensión el 1% de la remuneración total con un máximo del 10%.

Cabe añadir que las pensiones pagadas antes de 1975 han aumentado desde el 1º de mayo de 1977 con sumas globales, que fluctúan entre 100 y 700 zlotys, según el año de pago de la pensión. El aumento se paga en cuatro años, o sea hasta 1980.

f) Prestación de familiares supérstites

La pensión de familiares supérstites favorece a las familias que han perdido su sostén. Se concede cuando fallece un trabajador que haya cumplido el período de empleo reglamentario para la pensión de invalidez o la pensión por vejez o cuando fallece un pensionado. Este subsidio se paga a la viuda si es mayor de 50 años, o está incapacitada o criando a un niño; también se concede a los hijos menores de 16 años, o hasta los 25 años de edad si todavía cursan estudios. En algunos casos, puede concederse también a los viudos o a los padres del difunto.

El monto de la pensión de familiar supérstite depende de la remuneración percibida antes del fallecimiento, de la causa de la muerte y la antigüedad en el servicio. Corresponden las pensiones más altas a las familias de los trabajadores muertos como resultado de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. El importe de estas pensiones equivale al 60% de la remuneración cuando un miembro de la familia tiene derecho a la pensión, al 75% si la pensión corresponde a dos miembros de la familia y al 85% si tres o más miembros de la familia tienen derecho a la pensión.

Cuando el fallecimiento ha tenido otras causas, el monto de la pensión asciende al 50% de la remuneración hasta 2.000 zlotys cuando un miembro de la familia tiene derecho a la pensión, el 65% cuando son dos los supérstites y el 75% cuando son tres o más. En cuanto a la parte de la remuneración que excede de 2.000 zlotys, la pensión equivale al 40%; sin embargo, esta proporción aumentará en un 5% anual hasta alcanzar el 50% en 1980. Las pensiones de familiares supérstites

/...

concedidas antes de 1975 se han aumentado desde el 1º de mayo de 1977 (al igual que las pensiones de vejez y de invalidez) mediante el pago periódico de sumas fijas, que fluctúan entre 100 y 500 zlotys, según el año en el cual se concedió la pensión. La ejecución de esta política abarca un período de cuatro años.

Las pensiones pueden complementarse con subsidios familiares (para los hijos y la esposa), subsidios por condecoraciones públicas o por logros científicos, subsidios por invalidez (grupo I), etc.

El monto de las prestaciones corresponde al indicado en las disposiciones sobre prestaciones familiares examinadas en el subpárrafo "i" del presente informe. El monto de la prestación para la cónyuge de un pensionado se fija en los reglamentos generales sobre prestaciones por vejez para los trabajadores y sus familias.

El importe de la prestación para la esposa depende de la situación económica de la familia como se indica a continuación:

	Importe de la prestación familiar por mes	
	Cantidad básica (ingreso por miembro de la familia superior a los 1.400 zlotys)	Cantidad incrementada (ingreso por miembro de de la familia inferior a los 1.400 zlotys)
Para la esposa		
Sin hijos	70	100
Que está criando a uno o más hijos	120	200

Se concede un subsidio para gastos fúnebres a fin de cubrir los gastos de entierro del pensionado o de un miembro de su familia. Dicho subsidio equivale a una triple pensión en el caso de muerte del pensionado y a una doble pensión en el caso de muerte de un miembro de su familia. El subsidio mínimo es de 5.000 zlotys y en el caso de muerte de un niño, de 3.000 zlotys.

g) Prestaciones por accidentes del trabajo

En el marco de la estructura de la seguridad social en Polonia, el régimen de prestaciones para las víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales es muy completo.

A partir del 1º de enero de 1976:

- el alcance de las actividades de estos regímenes se ha ampliado considerablemente para abarcar, entre otras, a los jóvenes que asisten a la escuela;

/...

- se han concedido prestaciones a las personas que sufren accidentes al dirigirse al trabajo o al regresar de éste o a los que son víctimas de un accidente mientras cumplen funciones sociales u obligaciones cívicas;
- se ha incrementado el monto de las prestaciones, especialmente en lo que se refiere a las indemnizaciones por un monto único;
- el procedimiento para solicitar tales prestaciones se ha simplificado de manera notable.

Los principios fundamentales a este respecto se han consignado en la Ley, de 12 de junio de 1975, sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se conceden subsidios por enfermedad a las personas que sufren un accidente del trabajo; su monto es equivalente al 100% de la remuneración neta, con independencia de la antigüedad en el servicio.

La indemnización única por concepto de perjuicios a la salud equivale a 500 zlotys por cada proporción del 1% de daños a la salud, o sea 50.000 zlotys en el caso de pérdida total de la salud. Además, las personas comprendidas en el grupo I de invalidez tienen derecho a una suma adicional de 10.000 zlotys.

Se concede una indemnización única por concepto de fallecimiento del trabajador a la esposa de éste, sus hijos y otros miembros de la familia. El monto de esta prestación varía según el grado de parentesco con el difunto y el número de beneficiarios. La esposa o el hijo tienen derecho a 50.000 zlotys y los otros miembros de la familia a 25.000 zlotys. Si la persona fallecida deja más de un beneficiario, la indemnización aumenta en 10.000 zlotys por persona.

El subsidio compensatorio se concede a los trabajadores cuya remuneración ha disminuido en comparación con la que percibían antes de un accidente (o enfermedad profesional) por daños en la salud de una proporción no inferior al 20%. Este subsidio representa una compensación por la pérdida de remuneración y se paga durante un período de tres años.

La pensión de invalidez se concede cualquiera que sea la antigüedad en el servicio y equivale al 100% de la remuneración neta para los inválidos clasificados en los grupos I y II y el 65% para los inválidos del grupo III. A las pensiones de invalidez se suman los subsidios familiares, y los inválidos del grupo I reciben una suma adicional de 500 zlotys (800 zlotys si se trata de un ciego).

Se concede una pensión de enfermedad a los trabajadores respecto de los cuales ha expirado el período de vigencia de las prestaciones de enfermedad pero que necesitan un período adicional de tratamiento médico para recuperar su capacidad de trabajo. Esta pensión equivale al 100% de la remuneración y se paga durante 12 meses.

Reciben una pensión de familiares supérstites los familiares de los trabajadores fallecidos de resultas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Esta pensión equivale al 60% de la remuneración si sólo una persona tiene derecho a ella, al 75% si corresponde a dos personas y al 85% si hay tres o más beneficiarios.

/...

Se paga una indemnización por daño parcial o total en efectos personales equivalente al monto del daño real que se haya sufrido.

Las prestaciones que se enumeran anteriormente provienen de dos fuentes:

- las pensiones de invalidez y enfermedad y para familiares supérstites se cargan al fondo de seguridad social;
- las indemnizaciones únicas, los subsidios por enfermedad y los subsidios compensatorios se cubren con fondos del establecimiento de trabajo. Cabe destacar que para conceder las prestaciones no es necesario demostrar la culpa del establecimiento. No se conceden prestaciones únicamente en los casos en que el establecimiento presenta pruebas de que el accidente fue ocasionado por un error intencional del trabajador o de que éste actuaba bajo la influencia del alcohol.

h. Prestaciones por desempleo

En Polonia, las prestaciones de este tipo no existen, debido a la aplicación permanente del principio del pleno empleo. En casos particulares, si se produce una carencia temporal de empleo permanente, se paga a las personas que buscan trabajo con dinero procedente del llamado fondo de activación profesional, en tanto que, en casos especiales, se abonan subsidios de ayuda.

i. Prestaciones familiares

Las prestaciones familiares son asignaciones cuyo objetivo principal es compensar al trabajador los mayores gastos que se han de hacer para mantener una familia y, sobre todo, a los hijos.

El instrumento jurídico básico a este respecto es el Decreto del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, de 31 de mayo de 1974, relativo a las prestaciones familiares.

Las prestaciones familiares se abonan a los trabajadores empleados a jornada completa, pero también a las trabajadoras y a las personas incapacitadas empleadas a jornada parcial. Se otorgan prestaciones familiares por los hijos - también por los nietos y por los hermanos - así como por el cónyuge.

La prestación familiar por hijo se paga:

- hasta que el hijo llega a los 16 años de edad, y, en el caso de un hijo que asista a la escuela, hasta la terminación de los estudios, pero no más allá de los 25 años de edad;
- con prescindencia de la edad, si el hijo es inválido y está comprendido en el Grupo I o II y la incapacidad se produjo mientras aún tenía derecho a la prestación familiar.

La prestación familiar por la esposa se paga:

- si tiene más de 50 años de edad;

/...

- con prescindencia de la edad, si está incapacitada o si está criando un hijo menor de ocho años o mayor de ocho años pero incapacitado.

La prestación familiar por el esposo se paga:

- si tiene más de 65 años de edad;
- con prescindencia de la edad, si está incapacitado.

El monto de las prestaciones varía según el ingreso medio por miembro de la familia, como se ilustra en el siguiente cuadro:

Ingreso por miembro de la familia	Por un hijo	Por dos hijos	Por tres hijos	Por el cuarto hijo y cada hijo siguiente	Por la esposa que está criando un hijo	Por la esposa que no está criando ningún hijo
Más de 1.400 zlotys:	70	175	310	155	90	40
Menos de 1.400 zlotys:	160	410	750	360	170	70

Además, se abona una prestación mensual de 500 zlotys por un hijo incapacitado menor de 16 años cuyo estado físico, mental o psicofísico exija atención constante de otra persona y por un hijo mayor de 18 años incluido en el Grupo I o II de incapacidad.

j. Prestaciones del fondo de alimentos

A partir del 10 de enero de 1975, se ha introducido una nueva forma de prestaciones sociales del fondo de alimentos. El principio básico es garantizar medios de vida a los hijos y a otras personas que se encuentran en situación financiera difícil debido a la imposibilidad de lograr que las personas a quienes corresponde pagar alimentos cumplan su obligación. Estas prestaciones se abonan con dinero del llamado fondo de alimentos, que está administrado por el Instituto de Seguro Social.

Estas prestaciones se abonan a las personas residentes en Polonia que por sentencia judicial tienen derecho a percibir alimentos, si el pago de alimentos no se hace efectivo, ya sea total o parcialmente.

El pago de estas prestaciones está sujeto a:

- que el ingreso no exceda de 1.400 zlotys por mes,
- que el interesado no se beneficie de otros fondos sociales, como, por ejemplo, si tiene un hijo en una institución de bienestar social o una institución educacional.

/...

Las prestaciones del fondo de alimentos se abonan hasta el monto de los alimentos fijados por sentencia judicial, pero no en exceso de 500 zlotys por mes por persona. El pago de dichas prestaciones por el fondo no libera de su obligación a las personas que han de pagar alimentos.

Simultáneamente con la introducción de las prestaciones de alimentos, se han introducido varias medidas a fin de aumentar la eficiencia del cobro de alimentos, tales como, por ejemplo, el enjuiciamiento de las personas que evaden su responsabilidad de abonar alimentos, la introducción de un sistema de información acerca de toda modificación de las condiciones de empleo de esas personas, etc.

En 1977, tercer año de funcionamiento del fondo de alimentos, se abonaron prestaciones de ese tipo a casi 80.000 personas, por una suma total de 430 millones de zlotys.

El instrumento jurídico básico a este respecto es la ley de 18 de julio de 1974, relativa al fondo de alimentos.

k. Organización del sistema de seguridad social

Los órganos supremos de la administración estatal en la esfera de la seguridad social son los Ministerios de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales y de Salud y Bienestar Social. El órgano ejecutivo es el Instituto de Seguro Social, cuya esfera de actividades abarca todo el país, todos los tipos de seguros y, prácticamente, todos los trabajadores. Sus actividades se llevan a cabo por conducto de filiales locales ubicadas en la capital de cada departamento, que tienen a su disposición una amplia red de organismos auxiliares.

En el funcionamiento del sistema de seguridad social desempeñan una función de importancia los establecimientos laborales, cuyas tareas incluyen:

- abonar a los trabajadores subsidios por enfermedad, maternidad y gastos fúnebres, así como prestaciones familiares y compensatorias;
- determinar las circunstancias y causas de los accidentes ocupacionales, y también el pago de prestaciones, salvo las de jubilación, a las personas que tienen derecho a percibirlas;
- prestar asistencia a los trabajadores que solicitan la jubilación.

l. Financiación del sistema de seguridad social

Los medios para sufragar los gastos de seguridad social se obtienen de diversas fuentes; la principal es la constituida por las aportaciones en concepto de seguros. En lo tocante a los trabajadores empleados en la economía socializada, los establecimientos o empleadores del caso pagan el total de esas aportaciones. En los establecimientos de la economía nacional de los cuales provienen la mayoría de las contribuciones, la aportación asciende al 20% del fondo de salarios. En las empresas privadas, las aportaciones varían según el tipo de actividad económica y el monto de los salarios de los distintos trabajadores.

/...

La segunda fuente de financiación está representada por los subsidios procedentes del presupuesto nacional, que sufragan, entre otros, los gastos relacionados con las pensiones para los ex combatientes y los inválidos de guerra y las pensiones para los agricultores que han cedido su tierra al Estado.

Los artesanos que trabajan independientemente y las personas que desempeñan actividades por cuenta propia pagan aportaciones de seguros de su propio peculio. Los particulares que trabajan para la economía socializada, pero que no son asalariados, pagan sólo una parte de la aportación de seguros, y el resto es abonado por los establecimientos para los cuales trabajan.

Debe destacarse que los ingresos y gastos de la seguridad social constituyen parte integrante de la actividad financiera del Estado. El Estado garantiza los pagos a las personas que tienen derecho a percibirlos en el caso en que los gastos de las prestaciones exceden de los ingresos ya mencionados del sistema de seguridad social.

Lista de anexos agregados al informe*

Artículos 6 a 9 de la Constitución de la República Popular Polaca;

Artículo 6:

1. Decreto de 2 de agosto de 1945, relativo a las oficinas de empleo, "Revista de derecho", No. 30, texto 182.
2. Ordenanza No. 250 del Consejo de Ministros, de 9 de noviembre de 1973, relativa al servicio de los trabajadores en las dependencias orgánicas del Estado, Boletín Oficial No. 53, texto 297.
3. Ordenanza del Consejo de Ministros, de 3 de mayo de 1974, relativa al mejoramiento y desarrollo del sistema de orientación profesional, ibid., No. 19, texto 112.
4. Ordenanza No. 44 del Consejo de Ministros, de 8 de febrero de 1974, relativa al fondo de activación profesional, ibid., No. 8, texto 55.

Artículo 7:

5. Ordenanza del Presidente del Comité de Planificación del Consejo de Ministros, de 30 de mayo de 1967, relativa al procedimiento para evaluar la documentación de inversiones desde el punto de vista de la seguridad y la higiene del trabajo, así como de las exigencias sanitarias, ibid., No. 37, texto 178.
6. Ordenanza No. 277 del Consejo de Ministros, de 27 de agosto de 1968, sobre la evaluación de las máquinas y otro equipo técnico desde el punto de vista de la seguridad y la higiene del trabajo, ibid., No. 36, texto 255.

* Estos documentos pueden consultarse en los archivos de la Secretaría en su idioma original, como se recibieron de la República Popular Polaca.

7. Ordenanza No. 1 del Consejo de Ministros, de 5 de enero de 1977, relativa a la evaluación de las construcciones, la maquinaria y las patentes adquiridas en el extranjero desde el punto de vista de la seguridad y la higiene del trabajo, ibid., No. 1, texto 1.
8. Ordenanza No. 18 del Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, de 18 de julio de 1977, relativa a la elaboración de proyectos de planes y planes de mejoramiento en la esfera de la seguridad y la higiene del trabajo, así como de proyectos de planes y planes de rehabilitación profesional, "Gaceta Oficial" del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales No. 6, texto 11.
9. Ley de 12 de junio de 1975 sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, "Revista de derecho" No. 20, texto 105.

Artículo 8:

10. Decreto de 11 de noviembre de 1954, relativo a la inspección laboral, texto consolidado, ibid., No. 8 de 1968, texto 47.
11. Ley sobre la gestión administrativa de los obreros, de 20 de diciembre de 1958, ibid., No. 77, texto 397.

Artículo 9:

12. Ley de 23 de enero de 1968 sobre el otorgamiento universal de pensiones para los trabajadores y sus familias, ibid., No. 3, texto 6 con nuevas enmiendas.
13. Ley de 17 de diciembre de 1974 sobre prestaciones monetarias de seguridad social pagaderas en caso de enfermedad y maternidad, ibid., No. 34, 1975, texto 188.
14. Véase el punto 9 supra.
15. Ley de 18 de julio de 1974 sobre el fondo de alimentos, ibid., No. 27, texto 157.
16. Ordenanza del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales, de 31 de mayo de 1974, relativa a las prestaciones familiares, ibid., No. 21, texto 127, con nuevas enmiendas.
17. Ordenanza del Consejo de Ministros, de 7 de marzo de 1975, relativa a la jubilación anticipada, ibid., No. 9, texto 53.
13. Ley de 27 de octubre de 1977 sobre las prestaciones de vejez y otras prestaciones sociales para los granjeros independientes y sus familias, ibid., No. 32, texto 140.
