

REGULACIÓN POLACA SOBRE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES*

Anna MUSIALA**

El tema de las igualdades es uno de los problemas más importantes que deben considerarse en todo sistema legal. El derecho a la igualdad de trato también se considera un derecho fundamental. El tema de la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los problemas más importantes que deben considerarse en todo sistema legal.

La Constitución de la República de Polonia,¹ de 1997, garantiza la igualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con el artículo 32, todas las personas son iguales. El artículo 33, específicamente garantiza la igualdad entre hombres y mujeres; conforme al cual, tienen los mismos derechos en materia familiar, política, social y económica. Particularmente se observa la igualdad jurídica en cuanto a la educación, el empleo y la promoción; con el derecho a la igualdad de pago por trabajo igual, a las mismas condiciones en la seguridad social, a desempeñar las mismas actividades y para recibir los mismos honores públicos y condecoraciones.

La Constitución no define el concepto de discriminación; sin embargo, éste ha sido definido en la práctica con las disposiciones de la Corte Constitucional. Además, las definiciones de discriminación como tal están previstas en convenciones internacionales ratificadas por Polonia, las cuales se aplican

* Presentado en el “Seminario Internacional de Derecho Comparado de Derecho del Trabajo, Relaciones Industriales y Seguridad Social. Género y Derecho Social”, Université Montesquieu, Burdeos, Francia, julio de 2006.

** Departamento de Derecho del Trabajo y Política Social, Universidad A. Mickiewicz, Poznan, Polonia.

¹ La Constitución de la República Polonia del 2 de abril de 1997, *Diario de Leyes*, núm. 78, 16 de julio de 1997, ítem 483.



directamente. En cuanto a la diferencia entre discriminación directa e indirecta, en los términos del principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, se prevé en el artículo 11 (3) del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo² también contiene reglas de trato igual para hombres y mujeres; estipula dicho principio como un principio de derecho laboral polaco (artículo 11.2). Los trabajadores tendrán los mismos derechos de acuerdo con el desempeño de idénticas obligaciones, aplicable, desde luego, en el caso particular del trabajo de hombres y mujeres. También prohíbe la discriminación laboral en cualquier relación de trabajo por motivo de sexo, edad, discapacidad, por ideología política, creencias religiosas o por ser miembro de algún sindicato.

Todas esas reglas, en su conjunto, constituyen la base legal del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres. Sin embargo, hay algunas debilidades en estas regulaciones. En primer lugar, hay que señalar que las normas no se detallaron y no se precisaron suficientemente, como tampoco se dieron reglas procedimentales explícitas respecto a la obligatoriedad de las quejas por trato desigual. Tampoco hubo reglas en el tema de las pruebas en los casos de discriminación.

En 2001 tuvo lugar un cambio muy importante respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se agregó un nuevo capítulo, intitulado “Trato igual de mujeres y hombres” (artículos 18.3a y 18.3e).³ El artículo 18.3a expresamente estipula que los hombres y las mujeres deben ser tratados igual respecto al acceso al empleo, la terminación de la relación laboral, las condiciones de trabajo, la promoción y el acceso a la capacitación. La norma también introduce en el derecho del trabajo la noción de la “discriminación indirecta”. La definición polaca de “discriminación indirecta” dice que ésta existirá cuando las condiciones de empleo sean desfavorables para todos o para la mayoría de los trabajadores de un sexo y en donde la desigualdad no pueda ser justificada por factores objetivos no relacionados con el sexo.

Uno de los más importantes aspectos de las provisiones antidiscriminatorias es la prohibición de trato desigual en lo que concierne al pago. El nuevo artículo 18e se refiere directamente a este tema. Las normas estipulan que todos los trabajadores, independientemente de su sexo, tienen el derecho a re-

² Ley del 26 de junio de 1974, Código del Trabajo, *Diario de Leyes*, núm. 24, 1974, ítem 141, con enmiendas subsiguientes.

³ Ley del 24 de agosto de 2001, que enmienda al Código del Trabajo y otros estatutos, *Diario de Leyes*, núm. 128, 2001, ítem 1405. La enmienda entró en vigor el 1o. de enero de 2002.

cibir pago igual por desempeñar el mismo trabajo, o por trabajo al que se le atribuya el mismo valor. La definición de pago se refiere a todos los elementos de remuneración, sin tomar en cuenta su nombre o su carácter, así como a los otros beneficios vinculados con el trabajo, tanto en efectivo como en especie. Las normas polacas se refieren a todos los aspectos y condiciones de la remuneración.

La única provisión relativa a las pruebas en los casos de discriminación es el artículo 18.3b, par. 1, del Código del Trabajo. La discriminación existe “a no ser que un empleador pruebe que tomó en cuenta otros factores”. Una de las garantías de los derechos de los trabajadores es el derecho al pago, que no puede ser inferior al mínimo. Todas las quejas suscitadas por el incumplimiento del principio de trato igual en materia laboral deberán atenderse por los tribunales de trabajo.

Los cambios referidos deben considerarse como positivos, pero como puede observarse, hay una inconsistencia basada en el sexo y en otras normas sobre discriminación. El único problema que el legislador polaco atendió cuidadosamente fue la discriminación sexual. Pero, ¿qué pasa con la igualdad de trato por razón de la edad, discapacidad, creencias, membresía sindical? No existen disposiciones referidas a estas causas de discriminación. Todavía es más grave que no existan reglas procedimentales en el tema de las pruebas en estos casos.⁴ 

⁴ Véase, también, Mitras, L., *Polish Regulations on the Equal Treatment of Men and Women after the Recent Amendments to the Labour Code*, Jagiellonian University Press.