

LAS LIBERTADES  
INDIVIDUALES Y LAS  
RELACIONES DE TRABAJO  
EN POLONIA

Anna MUSIAŁA\*

*Los juristas debieran tener cuidado de asegurar las condiciones legales que favorezcan el desarrollo de la persona humana conforme a su verdad y a su dignidad.*

**I**n una situación de desigualdad económica entre las partes de un contrato, se sabe que la libertad contractual se vuelve teórica y conduce a la explotación del más débil por el más fuerte. Se debe resaltar la importancia social del tema, principalmente en estos momentos en los que el régimen de trabajo continúa deshumanizándose.

El progreso de la civilización cada vez pone en más peligro los derechos de la persona. La práctica muestra que entre más grande sea el grado de desarrollo económico de las sociedades, más importante es garantizar a los hombres la protección de sus derechos.<sup>1</sup> En un país con economía de mercado es necesario buscar el espacio para la justicia social, interpretada ésta como la defensa de los hombres en el ámbito laboral contra la explotación económica y sostener las garantías legales de condiciones de trabajo decentes.

---

\* Departamento de Derecho del Trabajo y Política Social, Universidad A. Mickiewicz, Poznan, Polonia ([musiala@amu.edu.pl](mailto:musiala@amu.edu.pl)). Traducción de Patricia Kurczyn Villalobos.

<sup>1</sup> Szewczyk, H., “Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu”, Wolters Kluwer, 2007, p. 16; “Zakres pojęcia « wolnoœæ » w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)”, *Studia Prawnicze*, cahier 1 (151) 2002, Varsovia, 2002, pp. 145 y ss.

Conforme a la Constitución de la República polaca, la base del régimen socioeconómico en Polonia —importante sobre todo por la forma del régimen de trabajo— es la economía social de mercado, basada en reglas de solidaridad, de diálogo y de cooperación de los actores sociales. Este concepto de economía social de mercado requiere tener en cuenta no solamente las exigencias económicas del empleo, sino también el aspecto humanista del trabajo, el cual se percibe como elemento de autorrealización del hombre sin olvidar que él es el creador principal de los valores económicos.<sup>2</sup> La economía social de mercado significa que el régimen laboral sobre el cual se basa debe corresponder a las exigencias de la justicia en lo que concierne a la definición de la remuneración decente, la garantía del empleo seguro y la eliminación de todas las formas de explotación de los hombres en el trabajo.<sup>3</sup>

Es cierto que la esencia del contrato de trabajo consiste en el hecho de que el asalariado se coloca bajo la autoridad del empleador. Acepta obedecer órdenes; renuncia a una cierta libertad, a una cierta autonomía de su conducta.

¿Cómo puede entenderse ese objetivo?, ¿cómo conciliar la subordinación del asalariado en el cumplimiento de la prestación de sus servicios y mantener sus libertades fundamentales como persona humana en el marco de un contrato en el que la esencia es someterse a la autoridad de aquel a quien compromete sus servicios?, ¿cuáles son las técnicas jurídicas que permiten garantizar el desarrollo de las libertades del trabajador asalariado? Lo que nos interesa es determinar cuáles son los límites que deben marcarse a la alienación de ciertas libertades del trabajador, como resultado de su subordinación al empleador.

II. A partir del 2 de junio de 1996, la protección de los derechos de la persona ha sido regulada en el artículo 11.1 del Código de Trabajo.<sup>4</sup> Las dis-

---

<sup>2</sup> Ziemiński, Z., “Wartości kosntytucyjne”, Varsovia, 1999, p. 138.

<sup>3</sup> Zieliński, T., “Czas prawa i bezprawia”, Varsovia, 1999, p. 138. No hay que olvidar igualmente que la posición legal real de las personas que quedan bajo el régimen del empleo depende no sólo de soluciones leales sino que también está influenciada por otros elementos extralegales de la realidad que nos rodea; se trata de problemas culturales y personales de los individuos y de sus sistemas de valores.

<sup>4</sup> Es la teoría de los derechos de personalidad, presentados como derechos fundamentales de la persona humana. Es cierto que esta teoría es nebulosa y que no todos los autores están de

posiciones de este artículo consagran una de las reglas fundamentales del derecho del trabajo, en virtud de la cual *el empleador debe respetar la dignidad y otros derechos del asalariado como persona*. De esta forma se creó en el seno del derecho del trabajo el fundamento legal de la protección de los derechos humanos en la época de la economía social de mercado. Esto se hizo necesario en virtud del desarrollo de este régimen de economía que implica una degradación importante de las condiciones de empleo, lo que en consecuencia aumenta las amenazas a los derechos de la persona en el trabajo. Al integrarse al derecho del trabajo una base legal de protección de los derechos de la persona, autónoma e independiente de las disposiciones del derecho civil, el legislador ha confirmado que el sistema de valores y cualidades que aporta el trabajador como persona (integridad física y psicológica, individualidad, posición en la sociedad) merece una protección especial.<sup>5</sup> Esta disposición del Código del Trabajo implica una obligación específica para el empleador de respetar la dignidad del hombre que forma parte de la relación laboral. Al nivel de las relaciones del trabajo existen grandes riesgos de que no se respete la dignidad del hombre, riesgos que son raros o bien inexistentes en otras áreas de las relaciones entre los hombres. El artículo 30 de la Constitución polaca enuncia que la dignidad natural e inherente al hombre constituye la fuente de la libertad y de los derechos del hombre y del ciudadano. La regla de la protección de la dignidad y otros derechos personales del asalariado, garantizados por las disposiciones del artículo 11 del Código del Trabajo, es una regla más detallada en relación con la regla constitucional que es más general. La regla del Código prevé una obligación de respeto para la dignidad del asalariado por el empleador, que no es el destinatario de la norma constitucional, en tanto que son las autoridades públicas a las que les impone una obligación de protección de la dignidad del hombre y del ciudadano.

Entre los derechos de la persona, el Código del Trabajo sólo menciona la “dignidad del asalariado”, conocido como un valor natural de cada hombre, independientemente de que él lo considere como un elemento importante

---

acuerdo respecto de la lista de derechos de la personalidad y sobre las particularidades de su régimen jurídico. Véase Savatier, J., “La liberté dans le travail”, *Droit Social*, 1/1990, p. 56.

<sup>5</sup> Szewczyk, “Ochrona...”, *cit.*, p. 649.

de su personalidad.<sup>6</sup> Al identificar otros derechos del asalariado debe hacerse referencia, por el artículo 300 del Código del Trabajo, al artículo 23 del Código Civil que presenta el catálogo de los derechos de las personas, y el cual indica que los derechos de la persona comprenden, en lo particular, la salud, la libertad, el honor, la libertad de conciencia, el nombre o pseudónimo, la imagen, el secreto de la correspondencia, la inviolabilidad del domicilio, la creatividad científica, artística, inventiva o innovadora. Enumeración que no es exhaustiva. La categoría de los derechos de la persona tiene implícito un carácter dinámico, flexible con el tiempo. Observamos la aparición de nuevos derechos de la persona generados por la vida y reconocidos por la jurisprudencia, como en el área de la vida privada.

La integración al Código del Trabajo (en el capítulo de las reglas principales del derecho del trabajo) de una obligación del empleador de respetar la dignidad y otros derechos de la personalidad del asalariado significa el reforzamiento de la protección de estos derechos en las relaciones de trabajo. Un empleador que atente contra un derecho personal del asalariado no respeta ni la regla escrita en el artículo 11.1 del Código del Trabajo como la obligación general para todos los hombres de respetar la dignidad y otros derechos de la personalidad de cada hombre que son señalados en el Código Civil.<sup>7</sup> En consecuencia, la responsabilidad del empleador de no respetar una obligación señalada en el artículo 11.1 del Código del Trabajo igualmente queda sometida a las sanciones previstas en el Código Civil, independientemente de la responsabilidad por la violación de los derechos del asalariado. Conforme al artículo 24 del Código Civil, la persona cuyos derechos estén en peligro, a raíz de los actos de otra persona, puede reclamar el cese de los mismos, a menos que éstos no sean ilegales. En caso de infracción, la persona que ha tenido un daño puede reclamar al autor de la infracción que realice las gestiones necesarias para que elimine los resultados de la infracción y, particularmente, para que haga la declaración necesaria desde el pun-

---

<sup>6</sup> Florek, L., “Kodeks pracy. Komentarz”, *Wydawnictwo ABC*, Varsovia, 2005, p. 191.

<sup>7</sup> El Código del Trabajo no prevé de manera expresa en ninguna de sus disposiciones, sanciones cuando el empleador atenta en contra de la dignidad personal del asalariado. Véase, también, Boruta, I., “Ochrona dóbr osobistych pracownika”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2/1998, p. 18 ; Dyczkowski, M., “W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5/2001, pp. 9 y ss.

to de vista del contenido y de la forma. En la práctica se trata de revocar o de rectificar su declaración y de presentar sus excusas a la persona que le ha causado el daño.

El asalariado víctima, después de una violación a su dignidad o a otro derecho personal cometido por su empleador, puede reclamar la reparación del daño (aplica el artículo 24 §2 del Código Civil) conforme a las “reglas generales”, es decir, de acuerdo con las disposiciones civiles sobre la responsabilidad del daño causado por el autor de un acto prohibido (artículos 415 y siguientes del Código Civil). En este caso, la indemnización es una responsabilidad criminal (*ex delicto*) (delincencial). Esto entra en el juego cuando el perjuicio resulta de un comportamiento que se opone a todos los órdenes y prohibiciones aplicables a todos, independientemente del hecho de que exista una relación contractual entre el autor del perjuicio y la víctima, obligando a cada una de las partes a asumir los daños eventuales por no haber cumplido, o no haberlo hecho de forma correcta, con las obligaciones contractuales (responsabilidad *ex contractu*).

III. Si bien el artículo 11.1 del Código del Trabajo indica que el asalariado es un sujeto protegido por la ley, la regla de respeto por los derechos de las personas debe aplicarse igualmente a los candidatos a un empleo asalariado o público. Conforme a H. Szewczyk, se justifica la expansión del artículo 11.1 para integrar por lo menos a los candidatos a los puestos de trabajo y a las personas que desempeñan el trabajo sobre la base de otras formas de empleo distintas a las de asalariado. De acuerdo con ello, el Código del Trabajo deberá prever disposiciones de protección respecto de las formas de empleo no asalariadas que desempeñan su trabajo de una manera permanente, bajo condiciones similares a las de una relación de trabajo.<sup>8</sup>

La disposición del artículo 11.1 del Código del Trabajo implica un desnivel en las obligaciones de las partes de una relación de trabajo en beneficio del asalariado, en que le garantiza el derecho a la protección de su dignidad y otros derechos de su persona. El Código del Trabajo no estipula reglas de respeto para los derechos personales del empleador por parte del asalariado. De tal suerte que éste sólo está sometido a la obligación general de velar por el bien de su establecimiento/empleador (disposición de artículo 100 §2, pun-

---

<sup>8</sup> Szewczyk, H., “Ochrona...”, *cit.*, p. 651.

to 4, del Código del Trabajo). En consecuencia, hace falta indicar que los derechos del empleador siempre están protegidos por disposiciones determinadas, como por ejemplo aquellas relacionadas con la competencia desleal.

El artículo L.1121-1 del Código francés del Trabajo, recodificado en 2008,<sup>9</sup> estipula que “nadie puede restringir los derechos de las personas ni las libertades individuales y colectivas que no se justifique por la naturaleza de las tareas que deben cumplirse ni proporcionales al fin que se persigue”. Este es un acercamiento general y complejo.<sup>10</sup> En las disposiciones del artículo 11.1 del Código del Trabajo polaco, que enuncia que el empleador debe respetar la dignidad y los derechos de la persona del asalariado, el legislador polaco (en comparación con el legislador francés) ha aplicado a este problema un acercamiento más avanzado.

IV. El problema aquí presentado suscita varias controversias, razón por la que la jurisprudencia explica lo siguiente:

- 1) La evaluación crítica de la ejecución de las tareas confiadas a un asalariado no atenta contra su dignidad personal, incluso si la evaluación realizada por sus superiores resulta injusta; sin embargo, ésta no conlleva una retrogradación profesional del asalariado ni significa una fórmula inútil que rebasa lo necesario, siendo parte de un trámite concreto dentro de las actividades propias de la empresa.<sup>11</sup>
- 2) La mención del carácter conflictivo del asalariado frente a sus colaboradores y superiores, que hace difícil la cooperación, puede ser integrada a la carta de recomendación; lo cual sobrepasaría el marco necesario del certificado de trabajo si ello concierne al comportamiento del asalariado fuera de su lugar de trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Ordenanza núm. 2007-329 del 12 de marzo de 2007, relativa al Código del Trabajo, *Journal Officiel*, núm. 61, 2007, p. 4740.

<sup>10</sup> La fórmula se inspira en el Acuerdo del Consejo de Estado del 1o. de febrero de 1980 en el asunto Peintures Corona. Este acuerdo declara que: “en virtud de que el jefe de empresa ejerce los poderes que le son reconocidos para asegurar la higiene y la seguridad del trabajo, él sólo puede imponer las restricciones a los derechos de las personas que sean necesarias para conseguir el fin que se busca”. Véase Savatier, J., “La liberté...”, *cit.*, p. 55.

<sup>11</sup> Juicio de la Corte Suprema del 6 de diciembre de 1973, I PR 493/73, OSNCP 1974, núm. 9, línea 156.

<sup>12</sup> Juicio de la Suprema Corte del 21 de enero de 1977, V PRN 3/76, OSPiKA 1978, núm. 10, línea 183.

- 3) Hay profesiones vinculadas con funciones públicas de muy alto nivel para cuyo ejercicio se exige el respeto de reglas específicas sobre un comportamiento digno; este comportamiento también puede referirse a la vida *privada y familiar*, si las notas concernientes a la vida privada y familiar están previstas en el reglamento interno que obligaría al superior jerárquico a integrarlas en su valoración.<sup>13</sup>
- 4) La revisión a los asalariados, aplicada con frecuencia en el marco de los reglamentos de trabajo para evitar el robo de los bienes del empleador, es conforme a la ley y no atenta contra los derechos de los trabajadores (artículos 23 y 24 del Código Civil) si éstos habían sido advertidos sobre la posibilidad de la aplicación de este tipo de control.<sup>14</sup>
- 5) La orden dada al asalariado por su empleador de presentarse a la agencia de policía para controlar su sobriedad no atenta en contra de la dignidad del asalariado.<sup>15</sup>
- 6) La divulgación del empleador del monto de la remuneración por su trabajo, sin la autorización del asalariado, puede atentar contra los derechos de la persona.<sup>16</sup>
- 7) La evaluación de las competencias didácticas y metodológicas de enseñanza que se realiza por la escuela dentro de los límites de la ley —Carta de la Enseñanza— es un acto dentro del marco legal vigente y no puede ser motivo de reclamación de daños o intereses por atentar contra los derechos de la persona.<sup>17</sup>
- 8) La divulgación por parte del empleador del apellido (o del nombre) del asalariado sin su autorización no constituye afrenta ilegal contra los derechos personales, cuando ello se justifica por las tareas y obligaciones del empleador vinculadas con la actividad de la empresa, a con-

---

<sup>13</sup> Juicio de la Suprema Corte del 6 de marzo de 1991, I PR 469/90, OSP 1992, núm. 5, línea 117.

<sup>14</sup> Juicio de la Suprema Corte del 13 de abril de 1972, I PR 153/72, OSNCP 1972, núm. 10, línea 184.

<sup>15</sup> Juicio de la Suprema Corte del 15 octubre de 1999, IPKN 309/99, OSNAPiUS 2001, núm. 5, línea 147.

<sup>16</sup> Resolución de la Suprema Corte del 16 de julio de 1993, I PZP 28/93, OSNCP 1994, núm. 1, línea 2.

<sup>17</sup> Juicio de la Suprema Corte del 15 de junio de 2005, II PK 270/04, OSNP 2006, núm. 9-10, línea 144.

dición de que sea necesario y de que no atente en contra de los derechos de la libertad del asalariado.<sup>18</sup>

- 9) No constituye ataque a la dignidad del asalariado el hecho de que se indique en la carta que se dirija a la directiva del sindicato de la empresa (artículo 38 del Código del Trabajo) su comportamiento no adecuado a sus obligaciones salariales, como causa de un despido intencional o bien para indicar su ineptitud en el trabajo correspondiente al puesto que ocupa, independientemente del hecho de que sus evaluaciones sean justas.<sup>19</sup>
- 10) El deber de respetar los derechos de la persona del asalariado comprende igualmente los de la vida privada. Este derecho, por una parte, y las necesidades justificadas del empleador en la tarea de la vigilancia (monitoreo) de las modalidades del desempeño del trabajo del asalariado, por la otra, marcan los límites del comportamiento legal del empleador.

De acuerdo con el artículo 8.1 de la Convención sobre la Protección de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales, todo individuo tiene derecho al respeto de su vida privada, de su domicilio y de su correspondencia. La Constitución polaca garantiza también la protección legal de la vida privada (artículo 47), el derecho a la protección del secreto de comunicación (artículo 49) y de los datos personales (artículo 51). En general, podemos constatar que el empleador está autorizado para beneficiarse de los medios técnicos de monitoreo (cámaras, audífonos telefónicos), si estos medios están al servicio de un interés relevante, cuando es posible alcanzar el objetivo esperado y cuando la aplicación de otros medios no es posible o se hace muy difícil de considerar.<sup>20</sup>

Conviene agregar que el uso del detector de mentiras (*variomètre*) para recabar informes acerca de las cualidades psicofísicas de los asalariados y de

---

<sup>18</sup> Juicio de la Suprema Corte del 19 de noviembre de 2003, I PK 590/02, OSNP 2004, núm. 20, línea 351.


<sup>19</sup> Juicio de la Suprema Corte del 23 de septiembre de 1997, I PKN 287/97.

<sup>20</sup> Maniewska, E., "Komentarz do art. 11<sup>1</sup> kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94)", en Jaćkowski, K. y Maniewska, E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, vol. I, LEX, 2007, éd. VI



las personas que buscan trabajo contraviene la libertad del asalariado (o del candidato) en un sentido amplio.<sup>21</sup>

Si el legislador no prevé una reglamentación especial respecto al problema de la admisión del uso del detector de mentiras (*variomètre*) para examinar a los asalariados o a los candidatos, no existirá ningún interés justificado del empleador para recabar informes de los trabajadores o de los candidatos con la ayuda del detector de mentiras. En consecuencia, la obtención de informes con la ayuda del dispositivo en cuestión es ilegal, aun cuando la persona examinada haya otorgado su autorización para ello.

V. Estamos impresionados por el desarrollo de las técnicas jurídicas que en el desempeño del trabajo permiten que se concilie la subordinación del trabajador con la preservación de sus libertades fundamentales como persona humana. La gama de textos relativos a las libertades del trabajador, el equilibrio buscado por la jurisprudencia entre la disciplina necesaria para la empresa y los derechos fundamentales del trabajador, confirman la toma de conciencia sobre las condiciones de respeto de los derechos personales del trabajador asalariado. La dinámica de los derechos del hombre ha tomado mucho tiempo para manifestarse en las relaciones de trabajo, pero no ha agotado su energía.<sup>22</sup> 

---

<sup>21</sup> Drozd, A., “O dopuszczalności wykorzystywania wariografu w stosunkach pracy”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4/2003, pp. 9 y ss.; E. Wichrowska - Janikowska, “Badania wariograficzne a stosunki pracy”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5/2001, pp. 36 y ss.

<sup>22</sup> Savatier, J., “La liberté...”, *cit.*, p. 58.