



**Estudios de caso de
Investigación Acción Participativa**

Trabajadoras y trabajadores migrantes
en sectores de la cadena alimenticia

**Breslavia, Polonia
Nomada association**

Autores: Tomasz Bauer, Rocío Flores



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020
research and innovation programme under grant agreement No 101094652



Índice

1. Introducción	2
2. Contexto del estudio: Breslavia, Polonia	3
3. Grupos focales	8
4. Análisis narrativo de los resultados	13
5. Definición de los problemas	15
6. Estrategias de resistencia y respuesta identificadas	32
7. Factores interseccionales - Marcadores identitarios relevantes identificados	33
8. Aprendizajes y reflexiones	40
9. Propuesta de medidas	41



1. Introducción

Este informe forma parte de una serie de tres estudios de casos nacionales desarrollados en el marco del proyecto DignityFIRM, coordinado por [PICUM](#), la Plataforma para la cooperación internacional en favor de las y los migrantes indocumentados. Cada estudio de caso fue dirigido por una organización de base en un país diferente:

- **Here to Support**, en Ámsterdam (Países Bajos)
- **Mujeres Supervivientes**, en Sevilla (España),
- **Nomada**, en Breslavia (Polonia).

En cada ciudad, se formó a una persona trabajadora migrante —antes indocumentada y con experiencia en los sectores de producción de la cadena alimenticia (lo que se conoce como *Farm to Fork* en inglés, de la granja a la mesa)— como investigador de pares. Estos investigadores pares facilitaron grupos de discusión con otras personas en situaciones similares para identificar los principales retos, examinar las condiciones de trabajo y de vida, y explorar estrategias colectivas de resistencia y cambio. Este informe recoge los resultados de esos procesos y sirve de base para la próxima fase de acción del proyecto.

DignityFIRM se basa en un diseño interdisciplinario que incluye un fuerte compromiso con la Investigación-Acción Participativa (IAP) como enfoque central. En lugar de posicionar a las y los trabajadores migrantes como sujetos pasivos de investigación, la IAP busca involucrarlos como agentes activos en la producción de conocimiento y la configuración de

soluciones. Reconoce la experiencia vivida como una fuente crítica de conocimiento y enfatiza la reflexión colectiva, el empoderamiento y la acción. Mediante la formación de investigadores pares dentro de las comunidades más afectadas, el proyecto tiene como objetivo fortalecer las capacidades locales, apoyar la movilización de base y generar propuestas que surjan directamente de quienes tienen experiencia de primera mano en materia de explotación.

El informe incluye una descripción del contexto territorial y los antecedentes de cada organización. Detalla la composición y el funcionamiento de los grupos focales, seguido de un análisis narrativo de los principales hallazgos. Las secciones siguientes examinan los problemas identificados en las dimensiones clave de la precariedad, así como las estrategias de resistencia individuales y colectivas que surgieron. Se exploran los factores interseccionales como elementos que configuran tanto la vulnerabilidad como la capacidad de acción. Las secciones finales ofrecen reflexiones metodológicas y proponen una serie de acciones y recomendaciones extraídas del proceso de investigación.

Para más información:

- [PAR cross-country report: Participatory Action Research \(PAR\) with migrant workers in farm-to-fork sectors in Amsterdam, Seville and Wrocław](#) (Legarda, I., 2025);
- [Participatory Action Research \(PAR\). Migrant organisations led actions](#) (PICUM, 2025).

2. Contexto del estudio: Breslavia, Polonia

2.1 Análisis de los retos sistémicos: agencias de trabajo temporal

En los últimos años, Polonia se ha convertido no solo en un país de tránsito, sino también en un destino para un número cada vez mayor de migrantes que deciden establecerse a largo plazo. Sin embargo, el sistema administrativo y jurídico no se ha adaptado a la magnitud y la naturaleza de estos cambios.

2.1.1. Deficiencias sistémicas

El marco administrativo y jurídico actual que regula los servicios para personas extranjeras no ha seguido el ritmo de la rápida evolución del panorama migratorio en Polonia. Las instituciones responsables de atender y supervisar a las personas migrantes que llegan al país, incluidas las oficinas de migración y los organismos de inspección laboral, siguen sin contar con fondos y personal suficientes. La excesiva carga de trabajo, la falta de formación especializada y la insuficiente competencia significativa dan lugar a servicios inadecuados e ineficaces para la creciente población migrante.

2.1.2. Áreas jurídicas problemáticas:

Definición de trata de personas

Aunque la definición jurídica de trata de personas en Polonia incluye formalmente una amplia gama de prácticas de explotación, en la práctica los agentes de la Guardia Fronteriza, la policía y los fiscales la interpretan de manera muy restrictiva. Estas instituciones no están

suficientemente capacitadas ni equipadas para identificar adecuadamente los casos de trata o trabajo forzoso, especialmente cuando estas situaciones no son claras y requieren un análisis dentro de un contexto social y jurídico más amplio. En la práctica, la identificación suele limitarse a los casos que implican violencia física, confiscación de documentos o restricciones directas a la libertad de movimiento de una persona.

Como resultado, a menudo se pasan por alto dos componentes clave de la definición legal de trata:

1. el engaño con fines de explotación
2. el abuso de la situación de especial vulnerabilidad de una persona.

El hecho de no tener en cuenta estos elementos permite a las agencias de empleo crear complejos sistemas de dependencia y explotación que quedan fuera de la interpretación binaria de la trata de personas. Estos sistemas suelen basarse en la profundización gradual de la dependencia económica, informativa y administrativa, que comienza con la contratación en el país de origen y continúa durante el empleo y la vida cotidiana en Polonia.

Criminalización del trabajo irregular

Las personas que realizan trabajos no declarados, incluso cuando lo hacen sin saberlo o en contra de su voluntad, están sujetas a sanciones administrativas y pueden recibir órdenes de abandonar el país. Estas decisiones suelen ir acompañadas de una prohibición de entrada en Polonia y en el espacio

Schengen durante un período que oscila entre seis meses y cinco años. Aunque la ley exige que sea el empleador quien inicie el procedimiento de permiso de trabajo, muchos migrantes creen erróneamente que este proceso ya se ha iniciado. Las agencias de trabajo temporal suelen cobrar tasas por supuestos servicios administrativos y deducir impuestos y cotizaciones sanitarias, pero no inician ningún procedimiento formal.

Algo similar ocurre con el proceso de regularización de la residencia. Aunque, en principio, es responsabilidad del migrante, muchos empleadores afirman que ellos mismos se encargarán de ello, cobrando también tasas. Cuando no se toma ninguna medida o se oculta información, las personas migrantes suelen perder la oportunidad de regularizar su estancia a tiempo y, sin saberlo, caen en una situación irregular.

Como resultado, estas personas se ven privadas de sus derechos fundamentales y se abstienen de denunciar los abusos por temor a las repercusiones legales. La obligación de la Inspección Nacional de Trabajo de denunciar los casos de trabajo irregular a la Guardia de Fronteras aumenta aún más el riesgo de recibir una orden de retorno.

2.1.3. Mecanismos de dependencia

Las agencias de trabajo temporal en Polonia han desarrollado complejos sistemas de dependencia que, en muchos casos, presentan claras características de trata de personas.

Este proceso suele comenzar en el país de origen, donde las agencias polacas colaboran con intermediarios locales que contratan a los trabajadores a cambio de una comisión. Esto da lugar a un acuerdo transaccional: las personas son enviadas a Polonia en virtud de acuerdos entre agencias.

La dependencia comienza en esta fase inicial: las personas migrantes suelen solicitar préstamos para cubrir los gastos de viaje y, al llegar, a veces son intimidadas por los reclutadores de sus países de origen, especialmente si intentan hacer valer sus derechos o ponerse en contacto con la policía. Tras su llegada, son entregadas a agencias polacas, que a menudo no inician los trámites legales necesarios para el empleo o la residencia. Esto da lugar a una situación irregular, que luego se utiliza como herramienta de coacción: se amenaza a las y los trabajadores con denunciarlos a la Guardia Fronteriza para evitar que denuncien los abusos o busquen ayuda.

La dependencia se ve agravada aún más por la falta de transparencia formal: los contratos suelen estar redactados en idiomas incomprensibles para las y los trabajadores e incluyen cláusulas que son ilegales según la legislación polaca, tales como:

- tasas por supuestos «costes de servicio»,
- sanciones económicas por retrasos, enfermedades o errores menores,

- obligación de pagar por daños en herramientas y equipos, incluso si estos se deben al uso normal.

Estas condiciones contractuales refuerzan aún más el desequilibrio de poder entre los trabajadores y las agencias, lo que limita la capacidad de los migrantes para defender sus derechos o comprender las condiciones en las que están empleados.

Aunque los contratos suelen establecer una jornada laboral estándar de 8 horas y una semana laboral de 5 días, en la práctica las personas trabajan 12 horas al día, 6 días a la semana, normalmente a destajo y sin descanso real.

Este patrón de trabajo conduce al agotamiento, al deterioro de la salud física y mental y a un mayor riesgo de accidentes laborales. Aunque se deducen las cotizaciones al seguro médico, estas y estos trabajadores no están formalmente asegurados. Como resultado, se les niega el acceso a la atención sanitaria y cualquier pérdida de salud suele suponer la pérdida de su empleo.

La situación es especialmente difícil para las mujeres embarazadas o las que cuidan de bebés recién nacidos, quienes pierden su trabajo, sus ingresos, su vivienda y su base legal para residir en el país.

El alojamiento está estrechamente vinculado al empleo. Las personas se alojan en zonas aisladas con acceso limitado al transporte público, la asistencia sanitaria o el apoyo social. Perder el

trabajo significa el desalojo inmediato. No tener ahorros significa no poder sobrevivir fuera del sistema de agencias.

Todo ello crea un círculo vicioso de dependencia: las personas que carecen de información y apoyo quedan atrapadas en un sistema del que no hay salida real. Incluso si abandonan una agencia, rápidamente son absorbidas por otra, que reproduce las mismas prácticas de explotación.

Cambios legales y su posible impacto en las y los trabajadores migrantes

El 1 de junio de 2025 entraron en vigor en Polonia una serie de enmiendas a la ley de inmigración que, según las y los expertos y las organizaciones que apoyan a los migrantes, se prevé que empeoren significativamente su situación en el mercado laboral. Las nuevas regulaciones aumentan el riesgo de caer en una situación irregular y empujan a más personas al empleo informal, en particular a aquellas que no tienen acceso a puestos de trabajo estables ni a protecciones legales.

Uno de los cambios más impactantes es la nueva obligación de los empleadores de notificar a la Oficina de Extranjería la terminación del empleo de un migrante. A partir de ese momento, el migrante solo tiene 30 días para encontrar un nuevo empleador y obtener un nuevo permiso de trabajo para continuar con su procedimiento de regularización. Dado que el proceso de obtención de un permiso de trabajo (fuera de las agencias de



trabajo temporal) suele durar varios meses, cumplir con esta obligación es casi imposible en la práctica. Anteriormente, muchas personas migrantes utilizaban los retrasos administrativos y no informaban deliberadamente de la terminación de su empleo para ganar tiempo y encontrar un empleador más fiable. La nueva ley elimina esta opción.

Además, algunas nacionalidades quedarán excluidas del derecho a trabajar en Polonia con un visado de entrada libre. Aunque aún no se ha publicado la lista oficial de países excluidos, es casi seguro que Colombia estará en ella. Esto significa que las y los ciudadanos colombianos ya no podrán trabajar de forma regular sin obtener primero un visado de trabajo.

Los cambios también afectan a las y los estudiantes migrantes: ahora solo podrán trabajar de forma regular después de completar sus estudios y obtener el título de graduado. Esto impide que las y los estudiantes obtengan ingresos mientras estudian, lo que supone una grave carga financiera para muchas de estas personas.

Otra disposición controvertida es la suspensión de las solicitudes de protección internacional en la región fronteriza con Bielorrusia. Aunque esto viola la Convención de Ginebra, impide de hecho que las personas que cruzaron la frontera de forma irregular accedan al proceso de regularización o al derecho a trabajar.

También se han introducido obstáculos adicionales para las personas migrantes indocumentadas debido al restablecimiento de los controles fronterizos entre Polonia y Alemania. Esto restringe la movilidad y, en el contexto del Acuerdo de Dublín, aumenta el riesgo de deportación a Polonia, o impide que las personas salgan del país.

El único cambio que se percibe como potencialmente positivo es el aumento de las multas para las agencias de trabajo que infringen la ley, hasta 50 000 PLN. Sin embargo, las y los expertos señalan que esta cantidad puede seguir siendo demasiado baja para servir de verdadero elemento disuasorio para las grandes agencias.

2.2. Historial de la organización en la materia

En respuesta a la creciente explotación de las personas empleadas por agencias de trabajo temporal en Polonia, la Asociación NOMADA puso en marcha una serie de actividades intensivas para contrarrestar este fenómeno. Conscientes de que el número de personas que llegaban a Polonia con fines laborales aumentaría de forma sistemática y que la cuestión de la protección de los derechos laborales se convertiría en uno de los principales retos sociales, identificamos este ámbito como una dirección estratégica para el desarrollo de nuestro trabajo.

Un punto de inflexión fue la contratación de una persona activista que había sufrido en primera persona la explotación en el





lugar de trabajo y conocía en profundidad los problemas a los que se enfrentaba la comunidad latinoamericana en Polonia. Gracias a su participación, iniciamos un amplio diagnóstico de la situación: cartografía de las comunidades latinoamericanas, identificación de las agencias de trabajo temporal responsables del empleo, análisis de las condiciones de trabajo e intento de comprender los mecanismos de explotación y dependencia.

Desarrollamos un sistema de apoyo directo para las personas que deseaban romper el círculo vicioso de dependencia creado por las agencias. Ofrecimos alojamiento en nuestro refugio de emergencia o en albergues asociados, proporcionamos apoyo legal y financiero, asistencia con los trámites administrativos y médicos, y acompañamos a las personas en sus gestiones con las instituciones públicas, como la Guardia Fronteriza, la Policía o la Oficina de Migración. Las y los abogados de NOMADA también representaron a personas que tuvieron la oportunidad de ser reconocidas como víctimas de la trata. En seis meses, casi 300 personas accedieron a diversas formas de apoyo.

Dado que solo un pequeño número de personas cumplen los criterios formales para ser reconocidas como víctimas de la trata —lo que les garantiza la protección del Estado, el libre acceso al mercado laboral y la exención de sanciones por trabajo irregular—, NOMADA creó un sistema de apoyo alternativo para

aquellas personas excluidas de este marco legal. De este modo, llenamos un vacío importante en el ecosistema de apoyo que ofrece el sector de las ONG, ya que hasta ahora ninguna otra organización en Polonia había prestado una asistencia tan completa a las personas que sufren explotación laboral y que no están reconocidas formalmente como víctimas de la trata.

También iniciamos una labor de promoción destinada a presentar las prácticas de las agencias de empleo como un sistema con características de trabajo forzoso, en el sentido definido por el Código Penal polaco. Nuestro objetivo era sensibilizar a las instituciones estatales y al público en general sobre la complejidad y la magnitud del problema.

NOMADA se esfuerza por crear una red nacional de organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la protección de los derechos de las y los trabajadores migrantes. En esta etapa, colaboramos estrechamente con la Asociación Integración-Puerto de Słupsk y el Foro Polaco de Migración de Varsovia. En el marco del programa piloto internacional Community Sponsorship, también prestamos apoyo a una familia como parte del programa International Pathways.

Por iniciativa de NOMADA, se creó el Comité Medioambiental de Trabajadores de América Latina en Polonia dentro de la Iniciativa Sindical Nacional de Trabajadores. El objetivo de esta



estructura sindical autónoma es sensibilizar sobre los derechos laborales y de residencia entre las y los empleados de las agencias, especialmente las y los trabajadores recién llegados. Una de las cuestiones clave que hemos identificado es el retraso en la búsqueda de ayuda, que a menudo se produce solo después de que la persona haya perdido su estatus migratorio. Como parte de una mini-subservención, el Comité elaboró un manual gráfico y multilingüe en el que se explica paso a paso cómo regularizar la residencia y el empleo en Polonia.

El Comité también participa en actividades de promoción. Los testimonios de personas latinoamericanas en Polonia se publicaron en un folleto artístico destinado a sensibilizar a la sociedad polaca y sirvieron de base para una obra de teatro —del renombrado director Krzysztof Kopka— que ilustra el sistema de dependencia creado por las agencias de empleo.

Gracias a la experiencia adquirida, los miembros del Comité participan cada vez más como expertas y expertos en eventos consultivos y educativos, entre los que se incluyen reuniones con representantes del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social, así como eventos organizados por federaciones sindicales nacionales. También se ha establecido una cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Tanto el Comité como la Asociación NOMADA se declaran dispuestos a

colaborar con otras comunidades de migrantes y a trabajar para fomentar la solidaridad entre las personas empleadas por agencias de trabajo, independientemente de su origen.

3. Grupos focales

3.1. Proceso de búsqueda de participantes

El proceso de selección se vio dificultado por la necesidad de cambiar a nuestro investigador par durante el transcurso del proyecto. Este caso es un ejemplo revelador de las absurdidades del sistema polaco para regularizar la estancia y el empleo de las personas migrantes.

Debido al requisito de obtener un nuevo permiso de trabajo cada vez que una persona migrante cambia de empleador, las actividades iniciales en las que participó el primer investigador par se retrasaron dos meses.

Pero las complicaciones no terminaron ahí. Gabriel, cofundador del Comité de Trabajadores Latinoamericanos, había trabajado durante más de año y medio en un empleo regular, pagaba impuestos y estaba inscrito en el sistema público de seguro médico. Sin embargo, no pudo obtener información clara de la Oficina de Migrantes sobre su situación de residencia. Más tarde se supo que su procedimiento de residencia se había interrumpido por no haberse presentado a una cita programada, como consecuencia de no haber comunicado a tiempo un cambio en su dirección postal. Las cartas oficiales se enviaron a la dirección de su anterior

empleador. Esta información solo salió a la luz tras la intervención del Defensor del Pueblo.

Como resultado, Gabriel se presentó voluntariamente ante la Guardia Fronteriza y se le impuso una orden de retorno, junto con una prohibición de entrada al espacio Schengen durante ocho meses. Su papel fue asumido por Rocío, la actual presidenta del comité sindical, cuya situación de residencia está regularizada.

Durante el proceso de selección, nos centramos en personas empleadas por agencias de trabajo temporal. Esta elección se debió a dos factores clave. En primer lugar, la situación en Polonia, descrita en detalle en la primera parte del informe, y en segundo lugar, la fase de la investigación-acción participativa (IAP) que consideramos más crucial: transformar los resultados de la investigación en acciones reales.

Llegamos a la conclusión de que, para desarrollar estrategias compartidas entre personas de diferentes comunidades migrantes, necesitábamos basarnos en experiencias comunes que pudieran fomentar el entendimiento mutuo y la solidaridad. Además, con el fin de maximizar el impacto potencial de las actividades del proyecto, nos centramos en zonas con una alta concentración de trabajadores migrantes, en particular aquellos empleados por grandes agencias que subcontratan trabajadores y trabajadoras a grandes plantas industriales. Esta reducción temática

mejoró tanto la precisión como la eficacia de nuestras conclusiones y recomendaciones, y permitió el desarrollo de un discurso de promoción coherente.

En consecuencia, decidimos deliberadamente no incluir a personas empleadas de forma individual en pequeños restaurantes o negocios familiares, aunque, por supuesto, cuando los participantes tenían ese tipo de experiencias, se consideraban perspectivas valiosas y enriquecedoras.

Para garantizar la eficacia de las acciones futuras, nos centramos en personas que desempeñaban funciones de liderazgo en sus comunidades. Estas personas estaban más comprometidas y eran más influyentes dentro de sus círculos sociales, lo que las convertía en defensoras y representantes naturales en futuras iniciativas de promoción.

Decidimos crear dos grupos focales: uno colombiano y otro «internacional» (de habla inglesa). En primer lugar, esto se debió a la fluidez y la calidad del debate: creíamos que llevar a cabo los grupos focales en un idioma comprensible para todos los participantes mejoraría significativamente su eficacia. El uso de intérpretes, incluso de interpretación simultánea de alta calidad, podría haber alterado la dinámica de las reuniones. En segundo lugar, los grupos diferían en sus niveles de madurez organizativa. El grupo colombiano tenían cierta experiencia en la acción colectiva y un conocimiento más profundo del sistema. Por el contrario, los

participantes invitados al grupo «internacional» no se habían organizado anteriormente y, en general, procedían de entornos más individuales y, a menudo, aislados.

Reunir al grupo colombiano fue relativamente fácil, principalmente gracias a los contactos establecidos a través del sindicato. El principal reto fue seleccionar a las personas participantes para que reflejaran una amplia gama de experiencias.

Por el contrario, reunir al grupo «internacional», formado por personas migrantes empleados por agencias de comunidades con las que no habíamos trabajado antes, resultó mucho más difícil. El intento de ir más allá de la comunidad latinoamericana reveló numerosas barreras: redes étnicas cerradas, desconfianza mutua y estereotipos, y diferentes niveles de comodidad, confianza y disposición a hablar, tanto entre los grupos como dentro de ellos.

Hubo casos de personas que inicialmente confirmaron su participación, pero se retiraron sin previo aviso. Cabe señalar que esa desconfianza a menudo se dirigía no solo al sistema, sino también a las ONG, que a veces se consideran no como aliadas, sino como parte de la estructura más amplia. Estas situaciones requirieron un esfuerzo constante para generar confianza y un énfasis claro en la independencia y el compromiso de NOMADA con los migrantes.

Finalmente, el grupo «internacional» se formó a través de «amigos y amigos de amigos», gracias principalmente a los contactos personales de la investigadora par. A pesar de las dificultades, logramos formar un grupo diverso dispuesto a trabajar juntos durante las siguientes etapas del estudio.

3.2. Composición y características de las personas participantes

3.2.1. Grupo colombiano: El grupo colombiano estaba formado por 10 personas, entre ellas 4 mujeres. **Todas las personas participantes de este grupo habían tenido empleos irregulares a través de agencias de trabajo temporal.** Estas situaciones se producían con mayor frecuencia inmediatamente después de llegar a Polonia sin visado. En este contexto, era el trabajo irregular, y no la entrada sin visado en sí, lo que aumentaba el riesgo de caer en la situación de indocumentado.

La mayoría de las personas participantes lograron finalmente encontrar un empleo regular y comenzar el proceso de regularización de su estancia. Sin embargo, algunos siguen en una situación de incertidumbre: a pesar de trabajar formalmente, no tienen acceso a información clara sobre su situación migratoria.

3.2.2. Grupo internacional: El grupo internacional estaba formado por seis personas. Inicialmente se esperaba un mayor número de participantes, pero algunas se retiraron en el último momento

por motivos personales. Cada persona representaba una nacionalidad diferente: Turquía, Ucrania, Angola, Zimbabue y dos participantes de Marruecos. El grupo estaba dividido a partes iguales entre hombres y mujeres (tres mujeres y tres hombres).

La presencia de una persona participante de Ucrania fue especialmente importante debido a las tensiones entre las diferentes comunidades de migrantes. Las y los trabajadores ucranianos, que a menudo ocupan puestos de supervisión, son considerados los responsables de imponer condiciones de explotación, ya que están en primera línea de interacción con otros trabajadores. Esto crea asociaciones negativas y tensiones en las relaciones entre comunidades.

Todos los miembros del grupo habían tenido empleos irregulares, aunque no siempre a través de agencias de empleo. Tres participantes habían trabajado de forma irregular en restaurantes regentados por otros migrantes. La participante turca había trabajado en un negocio propiedad de un miembro de su propia comunidad. Varios participantes también tenían experiencia en la entrega de comida a domicilio.

Dos participantes tenían la condición de estudiantes, lo que les daba acceso al mercado laboral abierto. Uno de ellos perdió temporalmente esta condición, lo que le llevó a un período de empleo irregular.

La situación migratoria y el acceso al mercado laboral del resto de participantes era el siguiente:

- Una persona participante llegó a Polonia antes de la invasión rusa a gran escala en 2022 y no tiene el estatus «UKR» que funciona dentro del marco de protección temporal de la UE, que proporciona acceso al mercado laboral en condiciones preferenciales.
- Una persona participante entró en Polonia con un visado de trabajo expedido por una agencia ficticia y no tuvo ningún contacto con la agencia después de su llegada. Tras un periodo de explotación en un restaurante, finalmente inició el proceso de regularización de su estancia.
- Dos participantes entraron en Polonia de forma irregular a través de la frontera con Bielorrusia. Ambos solicitaron protección internacional. Uno recibió tres decisiones negativas y quedó en situación irregular, lo que le excluye de la posibilidad de obtener un empleo regular. El otro sigue en proceso de solicitar protección, lo que le concede el derecho a trabajar de forma regular.

En el momento del estudio, la mayoría de los participantes del grupo internacional se encontraban en proceso de regularizar su estancia, ya fuera como estudiantes o como empleados.

Se invitó a cada grupo a dos reuniones de grupo focal, cada una con un formato y un objetivo diferentes. Las primeras reuniones tuvieron un formato más abierto, con el objetivo de crear un espacio para compartir de forma espontánea los problemas relacionados con la vida y el trabajo en Polonia, sin dar prioridad a cuestiones específicas. Las segundas reuniones fueron más estructuradas y orientadas a tareas: su objetivo era identificar las causas fundamentales de los problemas mencionados anteriormente. Estas requirieron más facilitación y concentración por parte de los participantes.

3.3. Funcionamiento de los grupos

3.3.1. Grupo colombiano

El grupo colombiano funcionó de manera muy cohesionada e intensa. Todas las personas participantes a menudo compartían experiencias migratorias difíciles y se apoyaban mutuamente. También estaban familiarizadas con la investigadora par y el coordinador del proyecto, lo que se traducía en un alto nivel de confianza. Los participantes tenían experiencias similares relacionadas con el empleo irregular y tenían puntos de referencia compartidos que crearon un ambiente de apertura y confianza durante las reuniones, que se asemejaban a conversaciones entre amigos.

Para algunos participantes, las reuniones fueron emocionalmente intensas, pero ninguno de ellos quiso interrumpir el

proceso; al contrario, se consideró necesario seguir explorando los temas. Sin embargo, observamos que algunos temas no se plantearon durante las reuniones grupales, a pesar de que habían surgido en conversaciones individuales. Es posible que los fuertes lazos interpersonales dentro del grupo influyeran en el deseo de mantener una cierta imagen ante los demás.

La primera reunión casi no requirió moderación: tras plantear la pregunta inicial, la conversación se desarrolló de forma natural y el papel de los investigadores fue principalmente observacional. La segunda reunión siguió un formato más estructurado y disciplinado, lo que puede haber sido consecuencia de la experiencia sindical de los participantes. El debate se mantuvo centrado y orientado a los objetivos, lo que contribuyó a la claridad y coherencia del material recopilado. Una ventaja adicional fue el buen conocimiento que tenía el equipo de investigación de los antecedentes del grupo.

3.3.2. El grupo internacional

En el caso del grupo internacional, la organización de las reuniones y el flujo de trabajo fueron bastante diferentes. De las nueve personas que inicialmente habían expresado su interés en participar, cuatro ya eran conocidas por la investigadora par gracias a trabajos anteriores, aunque no todas se conocían entre sí. Existía el riesgo de que las y los participantes no se sintieran cómodos abriéndose ante los demás por motivos relacionados con la

imagen. Otros tres participantes eran conocidos del coordinador del proyecto, pero solo dos de ellos se conocían entre sí. Las y los participantes restantes fueron reclutados a través de conocidos: uno a través de un participante, otro a través de un activista y otro a través de un contacto marroquí. Por lo tanto, es posible que algunos participantes no sintieran suficiente confianza hacia los facilitadores.

A pesar de ser conscientes de estos riesgos, decidimos seguir adelante con participantes y comunidades con los que no habíamos trabajado anteriormente en el contexto del mercado laboral. Esperábamos que este proyecto de investigación sirviera como punto de partida para establecer relaciones y como una forma de «abrir la puerta».

Por diversas razones, en parte debido a la falta de confianza y en parte a las limitaciones de horario (como mencionaron los propios participantes), no pudimos reunir a todo el grupo para celebrar reuniones conjuntas. Algunas personas se retiraron en el último momento, mientras que otras solo estaban disponibles en horarios que coincidían con los del resto. Como resultado, fue necesario cambiar el formato de la reunión: en lugar de dos sesiones grupales, celebramos reuniones más pequeñas, tanto grupales como individuales. En algunos casos, se llevaron a cabo dos sesiones, mientras que en otros, una sola sesión prolongada abarcó tanto la identificación de los problemas como sus causas subyacentes.

En total, realizamos:

- una reunión de tres personas
- dos reuniones de dos personas
- dos entrevistas individuales

Las personas participantes también variaban en su nivel de apertura. Algunas compartieron experiencias muy personales e incluso íntimas, mientras que otras presentaron su situación de una manera más favorable durante las sesiones grupales que en las conversaciones individuales. Las reuniones también fueron más caóticas que las del grupo colombiano y requirieron una moderación más frecuente.

3.4. Verificación cruzada de información entre grupos

Dado que trabajamos con dos grupos con perfiles distintos —el grupo colombiano y el grupo internacional—, su función consistió principalmente en comparar diferentes experiencias, más que en cotejar información.

4. Análisis narrativo de los resultados

4.1. Cuestiones emergentes

El análisis narrativo de las entrevistas grupales reveló una amplia gama de cuestiones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente, formando un **complejo sistema de dependencias y exclusiones**. El problema clave identificado fue la inseguridad general de la vida de las personas migrantes en Polonia, que adopta formas

especialmente graves en el contexto del **empleo temporal organizado por las agencias de trabajo**. La vida y el trabajo de las personas migrantes están estrechamente entrelazados, no solo por la dependencia económica, sino también por los vínculos formales: el estatus de residencia, el derecho al trabajo y el derecho a la vivienda están estrechamente relacionados con un lugar de trabajo específico.

El trabajo migrante en Polonia se caracteriza por una **inestabilidad sistémica**: falta de horarios de trabajo predecibles, trabajos de guardia, presión sobre la productividad y ausencia de protección social. El trabajo se realiza en **condiciones precarias y arriesgadas**, tanto física como emocionalmente. Las personas migrantes son **tratadas de forma instrumental**, sin derechos básicos ni apoyo. Muchos participantes también informaron de que habían sufrido **violencia simbólica** (discriminación, prejuicios) y **violencia estructural** (dependencia a varios niveles: del empleador, del trabajo, de la agencia y del estatus migratorio).

Una cuestión que destacó especialmente fue la **barrera lingüística**. La falta de conocimientos del polaco, más que el origen étnico o el género, resultó ser uno de los principales factores que reforzaban la marginación y la explotación. La falta de comunicación provocaba un desconocimiento de los propios derechos, la incapacidad de responder al abuso y una mayor dependencia de los

intermediarios o compatriotas, lo que en algunos casos se explotaba deliberadamente.

4.2. Patrones identificados

Las narrativas de las y los participantes revelaron los siguientes patrones recurrentes:

- **El empleo a través de agencias de trabajo temporal como modelo dominante** – lo que conduce a la falta de estabilidad, a cambios frecuentes en las condiciones de empleo y a la ausencia de protección real o seguridad formal.
- **Exceso de trabajo** – largas jornadas laborales, a menudo de 12 a 14 horas al día, sin pago de horas extras y sin posibilidad de negarse.
- **Dependencia de la vida privada respecto al empleo**– especialmente en los casos de viviendas proporcionadas por agencias, donde perder el empleo supone un riesgo inmediato de perder el alojamiento.
- **La falta de conocimientos del idioma polaco como factor de riesgo** – aumento de la vulnerabilidad al abuso, la exclusión institucional y social, y el aislamiento cada vez mayor.
- **Trato desigual en el trabajo**– no siempre por motivos de origen étnico o género, sino más a menudo por diferencias lingüísticas y de estatus entre los empleados.
- **Discriminación estructural en las agencias de empleo** – a través de sistemas de dependencia, falta de transparencia y supervisión represiva.

4.3. Resumen narrativo

Las y los participantes compartieron experiencias complejas de su trabajo como migrantes en Polonia. Estas narrativas dibujan colectivamente un panorama de un sistema basado en la inseguridad, la explotación y la dependencia del estatus. Los migrantes a menudo carecían de capacidad real para decidir sobre sus propias vidas, ya que dependían de intermediarios, de su estatus migratorio, de lugares de trabajo específicos y de las agencias que les proporcionaban empleo.

Muchos desconocían sus derechos, no podían comunicarse eficazmente con las instituciones y no tenían medios para resistirse a los abusos. En el mejor de los casos, recibían apoyo de redes informales o, con menos frecuencia, de sindicatos. Algunas personas participantes con más experiencia migratoria intentaron apoyar a otros, pero ni siquiera ellos pudieron cambiar las desigualdades estructurales existentes.

Estas experiencias compartían una serie de características comunes, independientemente del país de origen de los participantes: temporalidad, falta de protección, imprevisibilidad y dependencia. Al mismo tiempo, existían diferencias importantes —en cuanto a la situación de residencia, el dominio del idioma, el género o el origen étnico— que determinaban la intensidad de la exclusión. Estas complejas configuraciones se analizan en detalle en los capítulos 5 a 7.

5. Definición de los problemas

5.1. Status migratorio

Introducción

La situación de residencia y empleo de las personas participantes estaba determinada por las normas migratorias vinculadas a su país de origen, el tipo de visado y la vía de entrada. Revestían especial importancia el acceso al mercado laboral y la posibilidad de regularizar su residencia.

- **Ucrania** – Las y los ciudadanos ucranianos pueden entrar en Polonia con un régimen de exención de visado de 90 días y beneficiarse de un acceso simplificado al mercado laboral: no están obligados a obtener un permiso de trabajo y el empleador solo tiene que presentar una declaración de empleo. Sin embargo, esto solo se aplica a quienes llegaron antes del 24 de febrero de 2022, antes de la invasión rusa a gran escala. Las personas que llegaron más tarde pueden obtener el estatus UKR (Protección Temporal para Ucranianos en Polonia), concedido en virtud de la Ley de 12 de marzo de 2022 sobre la asistencia a los ciudadanos ucranianos. La Ley es temporal y se ha prorrogado varias veces; actualmente es válida hasta el 4 de marzo de 2027. El estatus UKR proporciona acceso inmediato al mercado laboral, a la asistencia sanitaria, a las prestaciones sociales y a otros derechos en gran medida equivalentes a los de los ciudadanos polacos, pero no constituye una protección a largo plazo. A diferencia de la protección internacional, se concede mediante el registro local en lugar de un

procedimiento de asilo, permite viajar a Ucrania, pero limita la ausencia de Polonia a 30 días. Las recientes modificaciones han vinculado la elegibilidad para el programa de prestaciones por hijos (800+), una prestación mensual universal que se concede a las y los hijos independientemente de la situación laboral de los padres y madres, a la participación en el mercado laboral en el caso de los titulares del estatuto UKR, lo que puede aumentar su dependencia de los empleadores. La persona participante ucraniana en el estudio **no tenía la condición de UKR**, ya que había llegado a Polonia antes de 2022.

- **Colombia** - Las y los ciudadanos colombianos también se benefician del régimen de exención de visado de 90 días, pero no tienen un acceso simplificado al mercado laboral. Se les exige obtener un permiso de trabajo individual, lo que a menudo supone un obstáculo importante para encontrar empleo a tiempo. Muchas de las personas participantes del grupo colombiano se enfrentaron a dificultades adicionales debido a la falta de información fiable y a las prácticas abusivas de las agencias o los empleadores.

- Algunos participantes entraron en Polonia con visados de estudiante o de trabajo, que deben obtenerse antes de la entrada.

- Otros entraron en Polonia de forma irregular y solicitaron protección internacional para regularizar su estancia. Durante el periodo de espera obligatorio

de seis meses antes de poder trabajar, permanecieron recluidas en un centro de detención vigilado para personas extranjeras. Este periodo se tuvo en cuenta a la hora de determinar su elegibilidad para trabajar. Como recordó uno de los participantes:

«Después de seis meses pude obtener un permiso de trabajo, y lo conseguí».

«Si tienes protección, puedes trabajar. Pero si te la deniegan, vuelves a quedarte sin nada».

5.1.1. Tanto permiso de residencia como permiso de trabajo

Algunas de las personas participantes tenían un estatus de residencia regulado formalmente y acceso al mercado laboral, por ejemplo, como estudiantes o titulados universitarios. Este estatus les garantizaba libre acceso al empleo, lo que significaba que no tenían que obtener un nuevo permiso de trabajo cada vez que cambiaban de empleador. No obstante, incluso con un estatus regulado, algunos se encontraban con un acceso limitado a los puestos de trabajo debido a la reticencia de los empleadores a realizar los trámites burocráticos relacionados con las nuevas contrataciones.

«Seguía siendo regular después de mis estudios, pero aún no tenía la nueva tarjeta. Los empleadores dijeron que preferían no esperar el permiso».

Entre el grupo colombiano, los trámites de residencia a menudo se iniciaban solo

después de haber sufrido explotación por parte de los empleadores iniciales. A las y los participantes se les aseguraba que todos los trámites estaban en curso, cuando en realidad no se había presentado ninguna solicitud de permiso de trabajo ni se había iniciado ningún trámite de residencia.

«Se suponía que todo estaba arreglado. Pero luego resultó que no se había presentado nada. Ni siquiera vi ninguna carta de la oficina».

Algunas personas se dieron cuenta de que el empleador no tomaba medidas y dejaron el trabajo para buscar otro que les permitiera iniciar el proceso de regularización. También tomaron la iniciativa de presentar ellas mismas sus solicitudes de residencia temporal. Entre ellas se encontraba una persona participante que antes de que expirara su visado de un año, dejó a un empleador abusivo, encontró un nuevo trabajo y comenzó el proceso de residencia.

«Trabajaba en un restaurante de kebabs, sin contrato. Al final lo dejé y empecé a hacerlo todo por mi cuenta. Encontré un trabajo fijo».

«Solo conseguí el permiso después de cambiar de empleador y ocuparme de todo por mi cuenta».

«Dejé la agencia cuando vi que solo hacían promesas y no tramaban ningún papeleo».

En un caso, un participante pudo permanecer en Polonia de forma regular solo gracias a las regulaciones especiales posteriores a la COVID, que suspendieron la obligación de abandonar el país durante el estado de amenaza epidémica. Una vez finalizado ese período, y tras enfrentarse a la falta de cooperación de sus nuevos empleadores, no pudo presentar una solicitud de residencia temporal. Decidió regresar a Colombia, recibió una prohibición de reingreso de seis meses y, a pesar de tener una oferta de trabajo, no se le concedió un visado de trabajo:

«Esperé siete meses solo para conseguir la cita. Luego rechazaron mi solicitud porque un campo del formulario estaba en polaco, no en español. Pero todo el formulario estaba en polaco...»

Finalmente, regresó a Polonia bajo el régimen de exención de visado, consiguió un empleo fijo e inició de forma independiente el procedimiento para obtener una nueva residencia.

5.1.2. Permiso de residencia sin permiso de trabajo

Algunas personas participantes residían en Polonia de forma regular —con visado, entrada sin visado o solicitud de residencia pendiente— pero trabajaban de manera informal. Esto significa que trabajaban sin permiso de trabajo válido, sin contrato, sin estar registradas en la Institución de Seguridad Social (ZUS) y fuera de la supervisión de las instituciones públicas.

Esto era especialmente común entre las y los participantes de Colombia, que entraban en virtud del régimen de exención de visado de 90 días y comenzaban a trabajar antes de que el empleador completara los trámites necesarios o, en algunos casos, sin hacerlo nunca.

«Confíé en la empresa que me invitó a Polonia, pero no hicieron nada. Nunca iniciaron el proceso. Trabajé durante tres meses antes de que alguien me dijera que no se había hecho nada».

«Estaba aquí con un visado de estancia libre de 90 días. Empecé a trabajar, pero no tenía documentos. Entonces descubrí que la empresa no había enviado nada a la oficina. Ni siquiera sabía que tenían que hacerlo».

Una situación similar ocurrió con otra persona participante que entró en Polonia con un visado (probablemente un visado de estudiante o de trabajo), pero trabajó sin contrato ni protección alguna, hasta que tomó cartas en el asunto: encontró un nuevo empleador e inició el proceso de regularización de su residencia antes de que expirara su visado.

«Trabajaba en un restaurante de kebabs, sin contrato ni documentos».

«Ni siquiera sabía qué tipo de visado tenía. Los documentos de la escuela eran falsos. Nunca conocí a nadie de la agencia».

Una persona participante aunque residía habitualmente en Polonia (pero sin el estatus UKR), también trabajó durante un tiempo en condiciones no reguladas. Las agencias de empleo no completaron los trámites necesarios y la persona no tenía claridad sobre su situación migratoria:

“Había un contrato, pero solo de un mes. Después de eso, nada. Seguían diciéndome que estaban preparando los documentos.”

5.1.3. Permiso de trabajo sin permiso de residencia

Entre las y los participantes en el estudio, hubo casos en los que las personas trabajaban de manera formalmente regulada (con contrato, inscripción en la Seguridad Social y pago de impuestos), pero no tenían claridad sobre su situación de residencia. Se trataba, en la mayoría de los casos, de personas procedentes de Colombia que, tras experiencias negativas con agencias o empleadores deshonestos, encontraron un nuevo empleador y comenzaron a trabajar de manera regular. Sin embargo, no sabían si el procedimiento de residencia se había iniciado correctamente o si seguía siendo válido tras cambiar de empleador.

Esta situación de incertidumbre —empleo regulado pero residencia potencialmente irregular— les causaba estrés, inseguridad y miedo a relacionarse con las oficinas públicas. Estas personas no tenían acceso a la correspondencia oficial (por ejemplo, cuando la dirección que figuraba en su

solicitud pertenecía a una agencia) y algunas desconocían la obligación de actualizar sus datos de domicilio. Como resultado, es posible que no hayan recibido una solicitud de documentos adicionales, lo que podría dar lugar a la terminación del procedimiento de residencia como no resuelto sin su conocimiento.

«Pensaba que todo estaba en regla, porque eso era lo que me había dicho la agencia. Luego, mi nuevo empleador me dijo que tenía un número ZUS y que todo estaba bien. Pero cuando fui a la oficina a comprobarlo, me dijeron que no podían decirme nada porque no tenía ninguna confirmación».

En otro caso, un participante era consciente del riesgo, pero decidió no ponerse en contacto con las autoridades por miedo a las consecuencias:

«Tengo un contrato, trabajo regularmente, la empresa paga el ZUS. Pero no sé si estoy en el procedimiento. Tengo miedo de ir a la oficina, porque si resulta que no lo estoy, me obligarán a irme».

Aunque estas personas tenían un empleo regular según la legislación laboral, su situación de residencia podía ser irregular. Este «limbo» se vio agravado por la falta de información sobre los derechos de los extranjeros y la opacidad general del sistema, especialmente en los casos en los

que intervenía una agencia o se producían cambios frecuentes de domicilio.

5.1.4. Ni permiso de residencia, ni de trabajo

Algunas de las personas participantes habían permanecido y trabajado en Polonia durante un cierto período sin ningún tipo de estatus regular, sin título de residencia válido ni permiso de trabajo válido, ni siquiera acceso general al mercado laboral. En muchos casos, esto no fue el resultado de una acción consciente, sino más bien la consecuencia de la falta de información, de haber sido engañadas por empleadores o agencias, y de barreras sistémicas.

En el grupo colombiano, algunas personas, que desconocían los procedimientos aplicables o habían sido directamente engañadas por los empleadores, comenzaron a trabajar sin permiso de trabajo y continuaron después de superar el límite de estancia sin visado de 90 días, perdiendo así también su estatus de residencia regular. Algunas no sabían que el empleador nunca había iniciado ningún proceso de regularización. Solo se enteraron de su situación irregular durante las inspecciones de la Guardia Fronteriza, que les ordenó abandonar Polonia.

«No recibí ninguna carta. Ni siquiera sabía que tenía que firmar algo o ir a algún sitio».

En un caso, un participante tras un periodo de estancia y trabajo en Polonia sin permiso, decidió regresar a Colombia. Se

le impuso una prohibición de entrada en el espacio Schengen durante seis meses.

Particularmente difícil fue la situación de dos participantes que cruzaron la frontera de forma irregular por la ruta Polonia-Bielorrusia, que, según sus testimonios, se caracterizó por abusos sistemáticos por parte de la Guardia Fronteriza polaca. Uno de los participantes describió haber tenido que esconderse varias veces en el agua y entre los arbustos para evitar ser detectado y que le confiscaran sus pertenencias personales:

«Nos quitaron los zapatos, el dinero. Nos dejaron sin nada. Tuvimos que escondernos en el agua para que no nos atraparan».
«Hacía frío, no teníamos nada. Era un juego para quebrarte».

Uno de ellos había sido además devuelto desde Alemania en virtud del llamado Reglamento de Dublín.

Ambos fueron recluidos en un centro de detención seguro para extranjeros, donde permanecieron durante seis meses. Al final de este periodo, solicitaron protección internacional, lo que les permitió salir del centro y permanecer, durante un tiempo, con un estatus regular.

De acuerdo con la normativa aplicable, el tiempo pasado en el centro se contabilizó como parte del periodo de espera requerido, tras el cual pudieron optar a

trabajar de forma regular. Como resultado:

- Una de las personas, tras recibir tres resoluciones negativas, se encuentra ahora en situación irregular en Polonia y no puede acceder al mercado laboral oficial. Solo puede trabajar de forma irregular.

- La otra persona se encuentra actualmente en Polonia de forma regular, ya que su procedimiento de solicitud de asilo aún está en curso. Sin embargo, desde una perspectiva sistémica, hay que señalar que las posibilidades de recibir una decisión positiva son escasas: Marruecos no figura en la lista de países peligrosos que mantiene la Guardia de Fronteras, lo que significa que los nacionales de este país rara vez obtienen el estatuto de refugiado. Por lo tanto, existe un alto riesgo de que esta persona también se convierta en indocumentada en el futuro..

«Al cabo de seis meses pude obtener un permiso de trabajo, y lo hice».

«Si tienes protección, puedes trabajar. Pero si te la deniegan, vuelves a quedarte sin nada».

5.1.5. Movilidad intra-UE

La capacidad de moverse libremente y trabajar en otros países de la UE estaba muy limitada para la mayoría de los participantes en el estudio, ya que no tenían la ciudadanía de la UE ni una tarjeta de residencia. Tener un documento así (o el estatus de refugiado) es un requisito previo para entrar en otro país de la UE y trabajar o quedarse allí de forma regular durante más de 90 días.

La falta de una tarjeta de residencia impidió a un participante cruzar la frontera con la República Checa:

«En la República Checa no me dejaron entrar. Dijeron que no tenía la tarjeta».

Una situación similar se dio en el caso de los participantes de Colombia que, a pesar de llevar varios años viviendo en Polonia, aún no tenían tarjeta de residencia y, en algunos casos, no estaban seguros de si su procedimiento de residencia se había iniciado correctamente. Esto les impedía por completo aprovechar la movilidad dentro de la UE, incluso si querían viajar a países como España o Alemania para trabajar.

Un participante señaló que el tiempo de espera para obtener una tarjeta de residencia en Polonia podía prolongarse durante varios años, lo que, en la práctica, atrapaba a los migrantes dentro de las fronteras de un Estado miembro:

«Una vez que obtienes la tarjeta, puedes marcharte. Pero antes de conseguirla, hay que esperar años. Yo ya llevo dos esperando».

Otra barrera para la movilidad dentro de la UE es el llamado Reglamento de Dublín, que establece que una persona que solicita protección internacional debe permanecer en el primer país de la UE en el que se haya registrado. Un participante lo experimentó directamente: después de

cruzar la frontera de forma irregular e intentar continuar hacia Alemania, fue detenido por la policía alemana y deportado de vuelta a Polonia.

Según su relato, el proceso de detención fue violento. Los agentes no le explicaron los motivos de su detención, no le proporcionaron un intérprete y todo el proceso fue arbitrario y abusivo:

«La policía alemana me detuvo en la estación. Me llevaron a un lugar donde me retuvieron. No tenía intérprete. Me retuvieron durante 10 horas. Me gritaban, me empujaban. No me explicaron nada».

«Dijeron que tenían que enviarme de vuelta a Polonia, pero nunca me registraron en Polonia. No tenían pruebas de que hubiera estado allí».

«Era ilegal. Debería haber podido solicitarlo en Alemania».

Según su relato, nunca fue registrado en Polonia ni sometido a ningún control fronterizo allí. La ausencia de tales pruebas significa que, según la legislación de la UE, se le debería haber permitido solicitar asilo en Alemania. Por lo tanto, su deportación a Polonia fue, según él, ilegal y una violación de sus derechos como solicitante de asilo.

Los problemas de movilidad también afectaron a situaciones en las que los migrantes fueron engañados por agencias o intermediarios que les hicieron falsas promesas de trabajo en otros países de la

UE. Un ejemplo es el de una persona participante que recibió una oferta de trabajo en la República Checa, pero al llegar se encontró en Polonia, donde la agencia nunca apareció:

«Me dijeron que trabajaría en la República Checa, pero luego me encontré en Polonia. Nadie de la agencia vino nunca».

5.2. Inseguridad laboral

5.2.1. Predominio del contrato por encargo

La forma de empleo más habitual entre los participantes en el estudio era el *umowa zlecenie*, un contrato de derecho civil que queda fuera del ámbito de aplicación del Código Laboral y no ofrece las protecciones básicas que se conceden a los empleados fijos.

Todos los participantes que tenían algún tipo de empleo regulado se encontraron con este tipo de contrato, especialmente durante las primeras etapas de su estancia en Polonia. Ninguno de ellos recibió inicialmente un contrato de trabajo estándar (*umowa o pracę*), que habría garantizado los derechos básicos de los trabajadores.

El *umowa zlecenie* también era muy utilizado por las agencias de trabajo temporal, y su naturaleza contribuía de manera significativa a la inestabilidad laboral. Las personas que firmaban estos contratos a menudo no entendían su contenido, ya que no estaban traducidos a su lengua materna ni al inglés. Entre los

problemas típicos asociados a este tipo de contrato se encontraban:

- la posibilidad de rescindir el contrato en cualquier momento sin justificación,
- la falta de derecho a prestaciones por enfermedad o maternidad,
- la falta de protección por parte de la Inspección de Trabajo del Estado, cuya capacidad para intervenir en las relaciones civiles es limitada.

Las declaraciones de los participantes confirmaron que el *umowa zlecenie* era una fuente de confusión e inseguridad:

«Me puse enfermo y no pude ir a trabajar. Cuando volví, ya no me querían».

«Simplemente dejaron de llamarme».

Aunque a menudo se presenta a los extranjeros como una «forma legal de empleo», en la práctica el *umowa zlecenie* no protegía sus derechos ni garantizaba la continuidad del empleo. Para muchos, la rescisión de este tipo de contrato significaba no solo una pérdida de ingresos, sino también una amenaza para su permiso de residencia, especialmente si este estaba vinculado a un trabajo específico.

5.2.2. Empleo directo

El empleo directo, es decir, un trabajo obtenido sin la intervención de una agencia de trabajo temporal, era una situación poco frecuente, pero posible, entre los participantes en el estudio. Normalmente se daba:

- tras un período prolongado de trabajo a través de una agencia,
- entre las personas con un estatus de residencia regularizado,
- o en acuerdos informales.

En el grupo colombiano, un participante describió la posibilidad de empleo directo tras 18 meses de trabajo a través de una agencia. Esta transición es coherente con la normativa que prohíbe a las agencias proporcionar el mismo trabajador a la misma empresa usuaria durante más de un año y medio. A veces, la empresa usuaria decide contratar directamente al empleado si lo valora especialmente. Sin embargo, en la práctica esto ocurre con poca frecuencia, ya que las empresas tienden a preferir compromisos más flexibles con la agencia.

En el grupo internacional, un participante pasó a trabajar en una cafetería —probablemente en un acuerdo regular y directo, aunque todavía con retrasos en el papeleo— después de haber trabajado anteriormente de manera informal en una tienda de kebabs. Cabe señalar que incluso este primer empleo, a pesar de carecer de un contrato formal, era una forma de empleo directo.

«Y me dijo que podía llevarme a trabajar allí. [...] Pero trabajé allí mucho tiempo y sin cobrar nada».

Una situación similar se dio en el caso de un participante que trabajó en varios establecimientos de restauración, también sin regulación formal.

Estos acuerdos laborales se presentaban a menudo como una ayuda —los empresarios locales ofrecían un «favor»—, pero en la práctica aumentaban la dependencia y carecían de protección legal. Los empleadores se aprovechaban del hecho de que los trabajadores:

- no conocían el idioma,
- eran indocumentados,
- temían el contacto con las autoridades,
- y sentían una especie de deuda moral hacia el empleador.

La naturaleza informal del trabajo hacía imposible hacer valer ningún derecho: la falta de salario, las largas jornadas laborales o la falta de acceso a tratamiento médico en caso de lesión eran experiencias comunes.

Por su parte, otro participante describió la dificultad de encontrar un empleo directo con un empleador «regular», a pesar de tener la condición de graduado regular:

«No, sigo siendo regular, pero estoy esperando la tarjeta, la nueva tarjeta. [...] Dijeron que no quieren esperar el papel».

En resumen, las ventajas del empleo directo dependían de si estaba regulado o no.

5.2.3. Empleo a través de agencias de trabajo temporal

El empleo a través de agencias de trabajo temporal fue la experiencia más común en

ambos grupos focales. Las personas participantes indicaron que el trabajo a través de agencias se caracterizaba por la falta de transparencia, el control limitado sobre su situación profesional y un alto nivel de dependencia. Entre los problemas se incluían contratos incompletos o retrasados, la falta de inscripción en el sistema de seguridad social (ZUS), decisiones arbitrarias sobre la asignación de tareas y retrasos en el pago de los salarios:

«Había un contrato, pero solo por un mes. Después de eso, nada. Seguían diciendo que los documentos estaban en trámite».

«La agencia dijo: solo trabajen, el papeleo vendrá después. Pero entonces ya era demasiado tarde, porque no teníamos nada por escrito».

«Me sentía como una mercancía que se negociaba entre empresas».

Los participantes también señalaron la falta de control sobre sus horarios, la presión para aceptar las tareas diarias y la dificultad para rechazar el trabajo:

«Si no te presentas, no te vuelven a llamar».

Muchos participantes señalaron que la mayoría de las agencias de trabajo temporal y sus coordinadores eran ucranianos, lo que afectaba a la dinámica de poder en el lugar de trabajo:

«Casi todas las agencias son ucranianas. Los coordinadores también. Si eres de otro país, ya estás por debajo».

Aunque surgieron tensiones y una sensación de trato desigual, los participantes subrayaron que el problema se debía principalmente al sistema de dependencia creado por las agencias, más que a la nacionalidad de los propios trabajadores.

El trabajo a través de agencias se percibía como especialmente precario y difícil de regularizar. A menudo, los participantes no sabían quién era su empleador formal ni qué derechos tenían.

5.2.4. Autoempleo y actividad no registrada

Algunos participantes, especialmente durante los periodos en los que no tenían otro empleo, optaron por el autoempleo, en la mayoría de los casos de forma informal, sin registrar una empresa. Si bien este tipo de trabajo ofrecía una mayor flexibilidad, no garantizaba la protección social y no podía servir de base para regularizar la estancia, a menos que fuera acompañado de un permiso de residencia válido. También se asociaba con una gran incertidumbre en cuanto a los ingresos.

«Empecé un negocio por mi cuenta porque estaba cansado de esperar».

«No sé si habrá estudiantes el mes que viene».

Un participante se dedicó al trabajo por cuenta propia informal después de graduarse en la universidad, lo que le dio libre acceso al mercado laboral. Decidió independizarse de las agencias y los empleadores, alegando experiencias previas de explotación:

«Decidí trabajar por mi cuenta, estaba cansado de que me utilizaran».

«Trabajo en la construcción, terminando apartamentos. No estoy registrado. Simplemente voy de trabajo en trabajo».

«No te tratan bien, trabajas muy duro, pero siempre encuentran la manera de aprovecharse».

5.3. Temporalidad contractual

5.3.1. Contratos de duración determinada

Los participantes solían tener contratos temporales, normalmente de varios meses de duración. El problema no era solo la corta duración, sino también la incertidumbre sobre la renovación. Los contratos cortos implicaban cambios frecuentes de trabajo, lo que para los migrantes suponía la necesidad de obtener un nuevo permiso de trabajo cada vez. Incluso los participantes que tenían un empleo formal vivían en una situación de incertidumbre constante:

«Tenía un contrato de seis meses, y luego volvía a tener la incertidumbre de si me lo renovarían».

«Después de tres meses, se acabó y tuve que empezar a buscar de nuevo».

«El contrato era por un mes. Después de eso, no me dieron nada».

Aunque algunos participantes tenían contratos más largos, la falta de seguridad laboral era una fuente común de estrés e inestabilidad..

5.3.2. Trabajo bajo demanda

En muchos casos, el trabajo se asignaba día a día: los participantes recibían una llamada por la noche para informarles si se les necesitaba al día siguiente. Si no llamaban, no había trabajo ni ingresos:

«Llamaban por la noche y decían: ven mañana. A veces no llamaban».

«Era como una lotería: a veces llamaban, a veces no. No podía planificar nada».

Este sistema hacía imposible planificar la vida cotidiana y aumentaba la dependencia hacia actores intermediarios.

5.3.3. Empleo estacional

En los grupos focales no se identificaron casos de trabajo típicamente estacional, aunque se sabe que existen (por ejemplo, en la agricultura), donde las personas se enfrentan a la escasez de empleo fuera de la temporada.

5.3.4. Contrato indefinido

El empleo indefinido era poco frecuente. Solo se aplicaba a personas con un estatus de residencia estable, normalmente tras un largo periodo de trabajo temporal:

«Conseguí un contrato indefinido después de tres años, fue un alivio».

«Después de graduarme, conseguí un contrato en regla. Fue la primera vez que me sentí seguro».

5.4. Horas de trabajo irregulares

Los participantes experimentaban con frecuencia un desajuste significativo entre las condiciones formales de empleo y el número real de horas trabajadas. Esta irregularidad no solo afectaba al número de horas, sino que también obligaba a muchos a aceptar varios trabajos para llegar a fin de mes. Esto tenía un impacto negativo en la estabilidad laboral, la capacidad de descansar y la capacidad de planificar la vida cotidiana.

5.4.1. Trabajo a tiempo completo

A menudo existía una discrepancia entre lo que establecía el contrato y la carga de trabajo real. Las personas empleadas a tiempo completo solían trabajar mucho más de lo estipulado en su contrato, sin remuneración adicional. También se veían obligadas a trabajar turnos muy largos (de hasta 12 a 14 horas), sin posibilidad de negarse, por miedo a perder su empleo:

«Sobre el papel, 40 horas; en realidad, 60, pero sin remuneración adicional»

«A veces trabajaba 12 horas. No podíamos decir que no porque

teníamos miedo de que nos despidieran»

«Si no te presentas, no te vuelven a llamar»

5.4.2. Trabajo a tiempo parcial

A muchos migrantes se les ofrecían contratos a tiempo parcial, aunque en la práctica trabajaban a tiempo completo. Las agencias de empleo solían recurrir a este tipo de contratos para reducir costes y eludir sus obligaciones hacia los trabajadores. En ocasiones, las personas contratadas formalmente a tiempo parcial recibían muy pocas horas o días de trabajo para poder sobrevivir.

Otro problema importante era la total imprevisibilidad de los horarios de trabajo: no se informaba a los empleados con antelación sobre las horas extras previstas ni sobre si se les necesitaría un día determinado. Algunos permanecían en espera sin ninguna garantía de que se les asignara trabajo:

«Tenía un contrato a media jornada, pero trabajaba como todos los demás».

«A veces solo dos días a la semana, a veces nada».

5.4.3. Múltiples empleos y trabajo en distintos sectores

Muchos participantes informaron que tenían varios empleos al mismo tiempo, a menudo en distintos sectores (por ejemplo, limpieza, gastronomía, construcción), para cubrir los gastos básicos. Para muchos,

esta era la única forma de garantizar unos ingresos mínimos.

El empleo múltiple regular se veía muy limitado por la obligación de obtener un nuevo permiso de trabajo para cada empleo adicional. Como resultado, algunas personas recurrían al trabajo no declarado para evitar procedimientos engorrosos y costosos.

Otras se limitaban a un solo trabajo por motivos de salud o legales (por ejemplo, debido a que los documentos estaban vinculados a un empleador específico):

«Por la mañana limpiaba y por la tarde lavaba platos en un restaurante».

«Nuevo trabajo, nuevos papeles, nuevos problemas».

«Era difícil encontrar incluso un solo trabajo estable, y mucho menos dos».

«No puedes cambiar de empleador, porque todo está vinculado a los documentos».

5.5. Ingresos insuficientes

5.5.1. Nivel de ingresos

Salario por hora

Los salarios de los trabajadores migrantes rondaban el nivel del salario mínimo. En Polonia, en 2024, el salario mínimo por hora era de aproximadamente 26 PLN netos (6,50 EUR) y el salario mensual a tiempo completo rondaba los 3500 PLN netos (830 EUR). Sin embargo, la mayoría de los participantes declararon recibir

salarios más bajos, especialmente cuando trabajaban a través de agencias, en sistemas de trabajo a destajo o después de las deducciones. En ocasiones, los salarios también se modificaban de forma arbitraria.

«Un máximo de 20 zł por hora, pero no siempre pagaban a tiempo».

«18 zł por hora... a veces menos, a veces más, pero sin ninguna garantía».

«Me pagaban 15 zł por hora, a veces menos cuando no había trabajo».

Salario mensual

Los ingresos mensuales eran irregulares y, a menudo, no alcanzaban el mínimo legal. Tras deducir los gastos de vivienda, transporte y alimentación, muchos participantes se quedaban con menos de 2000 PLN al mes.

«Ganaba unos 2200 zł al mes, pero tenía que pagar mi habitación y la comida con ese dinero».

«Me quedaban unos 1000 zł al mes después de los gastos».

«A veces 2200, a veces 1500, a veces menos. Depende de si había trabajo».

Ingresos anuales

Los participantes no podían ahorrar dinero, ni siquiera después de trabajar durante un año o varios meses. Algunos enviaban dinero regularmente a sus familiares, lo que les impedía ahorrar.

«Trabajé un año y no ahorré nada. Todo se fue en gastos de manutención».

«Enviaba dinero a mi hija pequeña en Colombia. No me quedaba nada para mí».

5.5.2. Volatilidad de los ingresos

Inestabilidad

En ambos grupos focales, los participantes experimentaban una gran inestabilidad en sus ingresos. El empleo, especialmente a través de agencias, se interrumpía con frecuencia, las tareas se asignaban día a día y no recibir una llamada telefónica significaba no tener trabajo ni ingresos:

«A veces solo dos días a la semana, otras veces nada».

«Si la agencia no llamaba, no había dinero».

«No sabía si tendría trabajo la semana siguiente».

«Tuve trabajo durante tres semanas y luego nada durante un mes».

«Había trabajo, pero a veces muchas horas, otras veces solo dos a la semana».

Inconsistencia

Los ingresos de los participantes también eran inconsistentes, ya que a menudo no reflejaban las horas reales trabajadas. Los salarios se retrasaban, se dividían en plazos y se ignoraban las horas extras. En algunos casos, el sistema de pago se modificaba sin previo aviso, pasando de ser por horas a ser por piezas:

«Nunca sabía cuánto iba a cobrar. A veces me deducían algo sin darme ninguna explicación».

«El pago llegaba el día 10 o el 20, y a veces había que esperar más de un mes».

«Pagaban poco a poco, 200-300 zł cada vez. No se podía planificar la vida».

«Cambiaron mi salario de por horas a por pieza. Simplemente dijeron que ahora era así».

Algunas personas afirmaron que no tenían medios para reclamar sus derechos: no tenían contratos firmados, ni pruebas de empleo, ni acceso a asistencia jurídica.

Un participante describió que no había recibido ningún salario por el trabajo realizado para un familiar, con el pretexto de cubrir los gastos de regularización:

«No tenía dinero. Él no me pagó. Mi tío dijo que todo se destinaría a los papeles».

5.6. Falta de derechos y protección

5.6.1. Falta de seguridad social

Prestaciones sociales

Tanto en el grupo internacional como en el colombiano, ninguno de los participantes declaró haber utilizado prestaciones sociales, como asistencia social, ayudas familiares, ayudas para la vivienda o cualquier tipo de asistencia pública. Las razones eran similares:

- desconocimiento de sus derechos,

- residencia o situación laboral irregular,
- empleo con contratos de derecho civil,
- trabajo informal o trabajo por cuenta propia no registrado.

«No sabía si tenía derecho a nada. La agencia no me dijo nada».

Protección social

El empleo casi exclusivamente con contratos de derecho civil privaba a los participantes del acceso a:

- vacaciones pagadas,
- baja por enfermedad,
- baja por maternidad,
- seguro médico.

Una interrupción en el trabajo, ya fuera por enfermedad, accidente o embarazo, suponía una pérdida inmediata de ingresos y, a menudo, también del empleo.

«Me puse enfermo/a y no recibí nada. Si no trabajas, no te pagan».
«Estaba trabajando, pero nadie me había dado de alta. Si te pones enfermo/a, es tu problema».

Algunas agencias animaban o presionaban a los trabajadores para que renunciaran a las cotizaciones a la pensión, ofreciéndoles a cambio un pequeño aumento salarial.

Se sospechaba que las agencias podrían haber malversado parte de los fondos y que no cotizar al sistema de pensiones podría tener graves consecuencias para los migrantes que planeaban establecerse

en Polonia de forma permanente, privándoles de sus derechos de pensión futuros o del acceso a la seguridad social.

5.6.2. Falta de apoyo institucional

Protección normativa

Ninguno de los participantes había utilizado mecanismos de protección institucionales, como la Inspección Nacional de Trabajo. Las principales barreras eran:

- el miedo a perder la residencia,
- el desconocimiento de los derechos,
- la falta de conocimientos del idioma polaco,
- el hecho de que los contratos de derecho civil quedan fuera del ámbito de las inspecciones de trabajo

«Nadie ayuda. Ni siquiera sabes cómo pedirlo, y ellos no entienden español».

«No tenía fuerzas para luchar, no sabía adónde acudir».

Política laboral

El sistema de regularización de la residencia en Polonia crea una fuerte dependencia de un empleador específico. Cambiar de trabajo durante el proceso de solicitud de residencia requiere encontrar rápidamente (en un plazo de 30 días) un nuevo empleador, o la solicitud se cancela.

«Si cambias de trabajo, debes encontrar rápidamente un nuevo

empleador. Si no, se cancela el documento que estás esperando».

Las agencias de trabajo también ocupan una posición privilegiada, ya que pueden obtener permisos de trabajo mucho más rápido, lo que refuerza su dominio en el mercado laboral.

«Las agencias pueden obtener el permiso en dos semanas. Una empresa normal necesita cuatro meses. Por lo tanto, si necesitan a alguien rápidamente, acuden a una agencia».

5.6.3. Falta de derechos en el lugar de trabajo

Derechos de las y los trabajadores

La mayoría de los participantes desconocían sus derechos o no tenían acceso a ellos, en particular los que trabajaban con contratos de derecho civil. Las violaciones más comunes eran:

- ausencia de contratos por escrito,
- horas extras forzadas no remuneradas,
- retrasos o reducciones salariales,
- sanciones económicas,
- cambios arbitrarios en las condiciones de empleo,
- cambio de la remuneración por horas a la remuneración a destajo.

«Si no cumplo la cuota, me pagan menos. Aunque esté enfermo/a, no puedo descansar».

«No sabía que tenía derecho a nada. La agencia solo me dijo que si no aparecía, me despedirían».

«Me rompí el brazo y me quedé sin trabajo. Sin dinero, sin ayuda».

5.7. Condiciones laborales y de vida

5.7.1. Entorno laboral psicosocial

Imprevisibilidad de los horarios

Las y los participantes de ambos grupos informaron de una extrema imprevisibilidad en sus horarios de trabajo. La información sobre los turnos solía comunicarse la noche anterior o con solo unas horas de antelación. Los horarios podían cambiar repentinamente, ya fuera con turnos más largos o con la cancelación total del trabajo.

«Llamaban por la noche y me decían que tenía que estar allí por la mañana. O que hoy estaba libre y mañana tenía dos turnos».

«Se suponía que debíamos trabajar 8 horas, pero nos retenían durante 12 o más, porque había un «objetivo que cumplir»».

«No sabes cuándo volverás. O no te llaman y te quedas sin nada».

Esto hacía imposible planificar la vida familiar, el cuidado de los hijos o los estudios, y generaba un estrés permanente.

Altas exigencias laborales

Los migrantes estaban expuestos a un trabajo físicamente agotador, a menudo bajo presión para rendir y sin descansos. Los intentos de descansar podían dar lugar a reprimendas o a la pérdida de turnos.

«Aunque estés cansado, tienes que quedarte. Si no, al día siguiente no te aceptan».

«No hay tiempo para ir al baño. Contaban los paquetes. Si no seguías el ritmo, te amenazaban».

«Decían que no éramos robots, pero nos trataban como si lo fuéramos».

Discreción en cuanto a las habilidades

La mayoría de las y los participantes realizaban tareas rutinarias bajo una estricta supervisión, sin autonomía ni influencia sobre sus tareas.

«Todo estaba predeterminado. Si hacías algo diferente, te gritaban».

«No podía preguntar por qué hacía algo, solo tenía que hacerlo».

Entorno físico peligroso

Las condiciones de trabajo solían ser físicamente exigentes y potencialmente peligrosas: bajas temperaturas, sin descansos, falta de formación, ruido, sobrecarga.

«Todo el día de pie, frío, ruido. No puedes decir nada».

«Solo nos daban guantes finos. Alimentos congelados, -20 grados».

«No sabía cómo usar la máquina. Nadie me lo explicaba, solo me gritaban».

Relaciones con las y los supervisores

Los participantes sufrieron gritos, humillaciones y falta de respeto, tanto en

empresas polacas como en las dirigidas por migrantes.

«Me gritó, me dijo que era vago/a. Me dijo que si se lo contaba a alguien, me despediría».

«El coordinador era polaco. Solo nos gritaba a nosotros, no a los polacos».

Discriminación y prejuicios

Aunque no siempre se calificaba explícitamente de racismo, los participantes sufrieron un trato desigual, como turnos peores, mayor presión y falta de información.

«Siempre nos daban los peores turnos. Porque saben que no nos quejamos».

«Los trabajadores polacos podían decir que no iban a venir. Nosotros no. Nos decían: «Vuelve a tu país»».

«Con los polacos, al menos trabajas como un ser humano. En los kebabs, gritan y no pagan».

5.7.2. Condiciones de vivienda

a) Dependencia del trabajo

Muchos migrantes vivían en alojamientos proporcionados por agencias. Las condiciones eran muy difíciles: hacinamiento, bajo nivel de calidad, dependencia de tener un trabajo.

«Siete personas en una habitación. Si no vas a trabajar, tienes que marcharte».

«Me descontaban 800 PLN por una habitación compartida con otras cinco personas».

«Perdí mi trabajo y tuve que mudarme el mismo día».

Las viviendas solían estar situadas en lugares aislados, lejos de las infraestructuras básicas, lo que dificultaba el acceso a tiendas, farmacias o transporte público y agravaba el aislamiento.

«Estábamos en medio de la nada. No había tiendas, ni nada».

«No había autobuses ni farmacias. Solo bosques y fábricas».

«No conocía a nadie, no había cobertura. Como en una prisión».

b) Independientes del trabajo

Las personas con una situación más estable intentaban alquilar de forma independiente, lo que les daba más autonomía, pero conllevaba altos costes y discriminación.

«Después de cuatro meses, encontré algo por mi cuenta, pero pago mucho. Al menos no tengo miedo de que me desalojen».

«La gente no quiere alquilar a extranjeros. Cuando digo que no soy de Polonia, de repente el piso desaparece».

c) Alojamiento compartido

Una forma habitual de alojamiento eran los pisos compartidos con literas, baños compartidos, sin privacidad y con frecuentes conflictos.

«No puedes dormir. Alguien vuelve a las 2 de la madrugada, alguien se va a las 4».

«Éramos ocho y teníamos un solo baño. Dormíamos por turnos».

«No hay forma de descansar. Siempre hay alguien que vuelve del turno de noche».

6. Estrategias de resistencia y respuesta identificadas

6.1. Organizaciones informales

Tanto en los grupos colombianos como en los internacionales, predominaba la autoorganización informal. Los migrantes creaban redes de apoyo basadas en contactos personales: grupos de WhatsApp, relaciones con compañeros de trabajo, conocidos de su país de origen o comunidades religiosas.

Estas estructuras eran principalmente ad hoc e informativas, y ayudaban con el alojamiento, el empleo y consejos prácticos, pero no ofrecían protección frente a los empleadores o las agencias.

Un participante describió su papel en la ayuda a los migrantes recién llegados:

«Sí, ahora también ayudo a personas de Marruecos y Argelia. Me llaman cuando llegan y no saben qué hacer ni adónde ir. Intento explicarles cómo funciona aquí».

6.2. Cobertura sindical

En el grupo colombiano, casi todos los participantes eran miembros de un sindicato que organizaba a los migrantes latinoamericanos. Este sindicato proporcionaba apoyo lingüístico, jurídico e informativo, y se consideraba la única fuente real de protección de los trabajadores::

«Eran los únicos que explicaban qué había que hacer. Gracias a ellos, sabíamos cuáles eran nuestros derechos».

Incluso aquellos que no eran miembros recibieron ayuda:

«Yo no era miembro, pero me ayudaron cuando tuve un problema con la agencia».

En el grupo internacional, la situación era diferente: nadie pertenecía a un sindicato. Muchos ni siquiera sabían que los migrantes podían afiliarse a este tipo de organizaciones:

«Creo que los sindicatos son para las personas que tienen papeles. Si no tienes documentos, ¿qué puedes hacer?».

Aunque los sindicatos estaban prácticamente ausentes en los lugares de trabajo, los participantes, especialmente los del grupo internacional, expresaron la necesidad de contar con este tipo de estructuras y de que fueran accesibles para los migrantes:

«Nunca he visto un sindicato en estos lugares. Pero los necesitamos. Especialmente las personas como nosotros. Siempre estamos solos».

«He oído hablar del sindicato latino en otra ciudad. Se ayudan entre sí, comparten trabajos, defienden sus derechos. Ojalá tuviéramos algo así aquí».

«Quizás si alguien nos dijera que podemos afiliarnos, la gente lo haría. Pero nadie dice nada».

7. Factores interseccionales - Marcadores identitarios relevantes identificados

7.1. Identidad racial

Algunos participantes en el estudio experimentaron tensiones y prejuicios específicos relacionados con el color de la piel, independientemente de su nacionalidad, origen étnico o idioma. Esto se manifestaba a través de estereotipos, acusaciones implícitas o una mayor sospecha.

Una participante, una mujer afrolatina, describió una situación en el trabajo:

«Ella dijo: «Trabajas como una mujer africana». Luego dijo que no quería decir nada. Pero yo sé lo que significa».

Una participante informó de que sentía una mayor desconfianza en el lugar de trabajo:

«A veces, cuando ven que eres negra, te controlan más. O te miran fijamente durante más tiempo. Pero fingen no hacerlo».

«Una mujer dijo que probablemente no tenía papeles porque era de África».

Al mismo tiempo, no todos los participantes negros informaron haber sufrido experiencias de racismo. Un participante africano no mencionó experiencias discriminatorias y sugirió que el conocimiento del polaco influía en cómo se les percibía:

«La gente se sorprendía de que alguien de África hablara polaco. Eso ayudaba. Es más fácil conectar cuando dices algo en su idioma».

7.2. Origen étnico y pertenencia a una comunidad

Aunque los demás participantes no informaron de perfiles raciales sistemáticos, su posición social y laboral estaba claramente determinada por su condición de extranjeros. Muchos sufrieron un trato desigual, no por el color de su piel, sino por carecer de la ciudadanía polaca, tener conocimientos lingüísticos limitados o pertenecer a una nacionalidad específica.

Doble rasero con respecto a las personas no polacas

Los participantes señalaron que los trabajadores no polacos eran más propensos a ser sancionados, despedidos o privados de información en

comparación con sus colegas polacos. Los empleadores a menudo los trataban como mano de obra de segunda clase.

«Los trabajadores polacos podían decir que no iban a venir. Nosotros no podíamos. Porque nos decían: «vuelve a tu país»».

Privilegio percibido de los ucranianos

Varias personas, especialmente del grupo latinoamericano, señalaron la posición dominante de los ucranianos en las agencias de empleo. Los coordinadores solían ser ucranianos, lo que intensificaba el desequilibrio dentro de los equipos internacionales y dificultaba la comunicación o la búsqueda de justicia.

«Los ucranianos eran los jefes, así que si decías algo, solo miraban a su propia gente».

«En la agencia, todo el mundo hablaba ucraniano, no sabíamos lo que estaba pasando».

Explotación dentro de las comunidades étnicas

En comunidades nacionales más pequeñas, como las marroquíes o turcas, los participantes describieron la explotación dentro del grupo. Los empleadores del mismo país se aprovechaban de la falta de alternativas y la dependencia de sus compatriotas, recurriendo en ocasiones a la intimidación y el abuso.

«La gente de mi país se aprovecha. En los locales de kebabs, no pagan, gritan».

«Ese hombre tenía contactos. Cuando llegó la inspección, me dijeron que fingiera ser un cliente. Tenía miedo. Me amenazaron con que si decía algo, sería malo».

Contraste con las comunidades latinoamericanas

Los testimonios de los colombianos sugerían una dinámica diferente: su comunidad tendía a ser abierta y solidaria. A pesar de algunos casos aislados de abuso por parte de reclutadores colombianos, prevalecían las relaciones de ayuda mutua, intercambio de información y solidaridad.

«Los colombianos también pueden explotarte. El reclutador era colombiano y aún así se aseguraba de que te pagaran menos. Porque él ganaba con eso».

7.3. Las habilidades lingüísticas como herramienta de protección

La falta de conocimientos lingüísticos y los riesgos en el lugar de trabajo

El desconocimiento del polaco dificultaba la comprensión de las instrucciones y los procedimientos de seguridad, lo que exponía a los trabajadores a accidentes y sanciones.

«No sabía cómo manejar la máquina. Nadie me lo explicaba, solo me gritaban».

El conocimiento del idioma como protección

Un buen dominio del polaco ayudó a algunos participantes a protegerse de la explotación y el trato desigual.

«Si hablas polaco, no te tratan como a un idiota. No pueden engañarte tan fácilmente».

El inglés como herramienta de comunicación e integración

Los participantes señalaron que incluso un inglés básico podía ayudar a comunicarse con algunos supervisores o reclutadores y facilitar la integración.

Barreras para acceder a las instituciones

La falta de conocimientos de polaco era una barrera importante para acceder a la asistencia jurídica, las instituciones públicas y las oficinas, incluso las dedicadas a los migrantes. A menudo, el inglés o el español tampoco servían de ayuda:

«Nadie te ayuda. Ni siquiera sabes cómo preguntar, y ellos no entienden el español».

«En la oficina de extranjería, nadie hablaba inglés. Solo polaco».

El español como lengua de apoyo

Algunos participantes latinoamericanos señalaron que, sorprendentemente, muchas personas en Polonia hablaban español básico o simpatizaban con el idioma, lo que facilitaba la comunicación:

«A la gente aquí le gusta hablar español. A veces, cuando intentas hablar polaco, te dicen: ¡habla español!».

7.4. Género

El género fue un factor significativo que influyó en las experiencias de las mujeres migrantes, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él. Desde la perspectiva de las participantes, los problemas más comunes fueron los siguientes:

- Dificultad para compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos, especialmente con horarios impredecibles:

«Tienes que ir a la escuela, los niños van a la escuela y luego hay que trabajar, hacer turnos de noche... es muy difícil».

«Tengo hijos. Es difícil. Pero tengo que trabajar».

- Que se les asignaran tareas físicamente exigentes que no se ajustaban a sus capacidades:

«Me dieron esas cajas pesadas para levantar, y yo soy una mujer pequeña. Les dije que no podía hacerlo, y me dijeron que si no podía, vendría otra persona».

- Violencia psicológica, económica y física en el lugar de trabajo, a veces dentro de sus propias comunidades:

«Mi tío dijo que no pagaría porque todo se iba en los papeles. Pero no había papeles. Luego me dijo que si se lo contaba a alguien, tendría problemas».

«Solo cuando mi padre llamó, todo cambió».

Observaciones adicionales del trabajo organizativo con mujeres migrantes:

Más allá de los testimonios de los grupos focales, por nuestra experiencia organizativa en el apoyo a las mujeres migrantes, sabemos que las mujeres, especialmente las de comunidades marginadas, están expuestas a formas específicas de violencia y exclusión:

- **Falta de educación sexual y acceso a métodos anticonceptivos:** En algunas comunidades, existe un desconocimiento generalizado sobre los métodos anticonceptivos y una resistencia por parte de los hombres a utilizarlos. Las mujeres suelen sufrir embarazos no deseados sin protección legal ni sanitaria.
- **La espiral de exclusión de las mujeres embarazadas:** Las mujeres migrantes en estado avanzado de gestación o que acaban de dar a luz a menudo no pueden realizar trabajos físicos. Esto les lleva a perder su empleo, lo que a su vez les hace perder su vivienda y su permiso de residencia. Sin el registro en la ZUS, no tienen acceso a la atención médica ni al apoyo prenatal. El sistema contribuye al aumento de la indocumentación entre las mujeres y sus hijos.
- **Falta de acceso al aborto legal y al apoyo en casos de violencia:** El acceso al aborto en Polonia está muy restringido. Solo unas pocas mujeres migrantes logran llegar a organizaciones que apoyan a las personas que desean interrumpir un embarazo.
- **Casos de violencia, entre los que se incluyen:**

- acoso sexual y coacción por parte de intermediarios laborales (incluso contra niñas ucranianas menores de edad),
- violencia doméstica por parte de parejas de las que las mujeres dependen completamente,
- supervivientes de violaciones en su país de origen con traumas sin resolver,
- madres obligadas a dar a luz en el bosque mientras cruzaban la frontera entre Polonia y Bielorrusia, sometidas a devoluciones y rebotadas entre los servicios bielorrusos y polacos.

Estas experiencias, aunque no se mencionan directamente en los grupos de discusión, son importantes para el diagnóstico más amplio de la situación de las mujeres migrantes en Polonia.

7.5. Estatus de residencia y documentación

Como se ha descrito anteriormente en el informe, el estatus de residencia de los migrantes en Polonia difiere significativamente en función de su país de origen, lo que se traduce en distintos niveles de seguridad jurídica y capacidad para responder a los abusos:

- entrada sin visado, posibilidad de obtener el estatus UKR o acceso simplificado al mercado laboral (notificación de empleo sin necesidad de permiso).
- entrada sin visado, pero se requiere un permiso para trabajar, lo que a menudo vincula a los migrantes a agencias de empleo.
- entrada solo posible con un visado de trabajo o de estudiante, seguida de la

necesidad de regularizar posteriormente la estancia.

7.6. Cruce irregular de fronteras

Algunos participantes relataron experiencias de cruce irregular de fronteras, tanto en la frontera entre Polonia y Bielorrusia como en la frontera entre Polonia y Alemania. Esto se aplicaba especialmente a las personas que no podían obtener visados ni ningún tipo de formulario de entrada regular en Polonia, pero que deseaban llegar al espacio Schengen.

Para ellos, la única opción era cruzar la frontera de forma irregular y solicitar protección internacional. Sin embargo, este proceso conlleva muchos riesgos y las posibilidades de éxito, especialmente para los nacionales de países considerados «seguros» por las autoridades polacas, como Marruecos, son muy bajas.

Los participantes informaron de actos de violencia, devoluciones y tratos inhumanos en las fronteras:

«Me atraparon en el bosque, me quitaron todo, me metieron en un coche y me devolvieron al otro lado de la alambrada. Una y otra vez».

«Quería ir a Alemania, pero me atraparon y me enviaron de vuelta a Polonia. Allí tampoco me querían. Nadie me quiere».

Este tipo de experiencias suelen conducir a meses de vida indocumentada, sin

posibilidad de trabajar, sin recursos y sin perspectivas realistas de regularizar su situación:

*«No tengo papeles, ni trabajo.
Nada. Solo estoy esperando».*

7.7. Experiencia migratoria y duración de la estancia

Los recién llegados a Polonia eran más vulnerables a la manipulación, la desinformación y la dependencia de los empleadores o las agencias. La falta de conocimientos lingüísticos, de información sobre los procedimientos y de comprensión de la realidad local los hacía más susceptibles a la explotación y los abusos.

Por el contrario, los participantes con una experiencia migratoria más larga declararon tener una mayor independencia y participación en la comunidad. Uno de los participantes, que anteriormente había vivido experiencias difíciles, ahora ayuda a los recién llegados de Marruecos y Argelia:

«Sí, ahora también ayudo a personas de Marruecos y Argelia. Me llaman cuando llegan y no saben qué hacer ni adónde ir. Intento explicarles cómo funciona aquí».

Estas acciones populares demuestran que, con el tiempo, es posible pasar de ser explotado a ayudar a otros, aunque ello requiera tiempo y resiliencia. Al mismo

tiempo, estas historias sugieren que la situación de los migrantes puede mejorar gradualmente, a medida que aumentan su experiencia, sus habilidades lingüísticas y su familiaridad con el sistema.

7.8. Posibilidad de regresar al país de origen

Para muchos participantes, regresar a su país de origen no era una opción viable, debido a la falta de recursos, la inestabilidad política, la falta de perspectivas o las razones que les habían obligado a marcharse. Esto era especialmente cierto en el caso de los procedentes de países con dificultades económicas o represión social, pero también en el de aquellos que simplemente no tenían nada a lo que volver.

Algunos expresaron directamente que no veían futuro en su país de origen:

*«No tengo trabajo, ni casa, ni nada allí. ¿Por qué volver?»
«No hay nada para mí en Marruecos. Al menos aquí puedo intentar algo».*

Otros temían que volver significara un fracaso, tanto a los ojos de su familia como a los suyos propios. Esta presión les hacía difícil renunciar a quedarse en Polonia, incluso cuando la vida allí implicaba dificultades y explotación.

7.9. Estado de salud y acceso a la asistencia sanitaria

La falta de acceso real a la asistencia sanitaria tuvo un impacto significativo en

las consecuencias de los problemas de salud de los participantes. El trabajo de los migrantes solía ser físicamente exigente y se realizaba en condiciones difíciles, sin protección básica en caso de enfermedad, lesión o embarazo.

Muchos carecían de seguro médico o de conocimientos sobre las opciones de afiliación voluntaria. Incluso los problemas de salud menores podían provocar la pérdida del empleo, la pérdida de ingresos y, en consecuencia, la pérdida del permiso de residencia:

«Me rompí el brazo y me quedé sin trabajo. Sin dinero, sin ayuda».
«Si no vas a trabajar, te quedas sin empleo».

La falta de seguro solía deberse al empleo no registrado o a los contratos de derecho civil:

«Trabajaba, pero nadie me registró. Si te pones enfermo, es tu problema».

Para las mujeres, la situación era especialmente difícil: el embarazo, los accidentes o la mala salud provocaban directamente la pérdida del empleo:

«No sabía que tenía derecho a nada. La agencia solo me dijo que si no iba, me despedirían».

Las condiciones de trabajo también afectaban negativamente a la salud: bajas temperaturas, esfuerzo físico, falta de descansos y falta de equipo de protección:

«Todo el día de pie, frío, ruido. No puedes decir nada».

«Solo nos daban guantes finos. Productos congelados, -20 grados».

La falta de conocimientos lingüísticos y de empleo formal disuadía a las personas de utilizar los servicios médicos: los participantes temían los costes, que se les malinterpretara o, en ocasiones, incluso que se descubriera su situación irregular.

7.10. Mantener a la familia y enviar dinero al extranjero

Para muchos participantes, mantener a sus seres queridos en su país de origen era una carga adicional. Enviar dinero a casa con regularidad les creaba una intensa presión para mantener su empleo, incluso en condiciones de explotación, sin contrato o cuando se enfrentaban a riesgos para la salud.

«Envío dinero a Angola. Mi madre y mis hermanas necesitan ayuda».
«Tengo que ayudar a mi madre en Colombia. Ella no trabaja, solo yo».
«Todo lo que tengo lo envío a casa. Allí me están esperando».
«No puedo dejar mi trabajo, mi familia en Colombia está esperando el dinero».

Esta dependencia económica de otras personas del trabajo de los migrantes en Polonia aumentaba su vulnerabilidad ante los abusos y limitaba su capacidad para buscar mejores condiciones o protegerse.

8. Aprendizajes y reflexiones

8.1. Dificultades y retos metodológicos

La breve duración de las sesiones de los grupos focales no permitió disponer de tiempo suficiente para debatir en profundidad todos los temas importantes ni explorarlos con la profundidad adecuada. Muchas cuestiones requerían un mayor desarrollo o una elaboración individual, lo que resultaba difícil de lograr en el formato de grupo.

Debido a los horarios de trabajo irregulares de los participantes y a otros compromisos personales, reunir a todo el grupo al mismo tiempo y en el mismo lugar supuso un importante reto organizativo. Una de las reuniones del grupo focal no pudo celebrarse con la presencia de todo el grupo y, durante la formación del Grupo de Acción, varias personas cuyas perspectivas valorábamos especialmente no pudieron participar.

También observamos que algunas personas no compartieron ciertos temas durante los debates en grupo, aunque sí los mencionaron en conversaciones individuales. En ocasiones, esto se debió a una falta de comodidad y, en otras, simplemente a la falta de tiempo o a que se olvidaron del tema durante la sesión.

8.2. Aspectos que deben modificarse o incorporarse a la IAP

En el futuro, podría valer la pena considerar la inclusión de canales de comunicación alternativos, como aplicaciones de mensajería segura, que

permitirían a los participantes detenerse en temas específicos y participar en debates más profundos y asincrónicos. Esta solución también permitiría la inclusión de personas que, por diversas razones, no pueden participar en reuniones en directo.

Otra posible modificación es introducir la opción de realizar entrevistas de seguimiento individuales después de las sesiones grupales, con total anonimato y el consentimiento informado de los participantes. De hecho, lo implementamos de forma experimental durante la investigación. En el caso del grupo internacional, debido a las dificultades para reunir a todos los participantes a la vez, se llevó a cabo una serie de reuniones en subgrupos más pequeños o de forma individual. Para algunos participantes del grupo colombiano, también se organizó una sesión de seguimiento adicional, ya que consideramos que ciertos temas importantes no se habían tratado suficientemente durante la reunión del grupo.

Basándonos en esta experiencia, también reflexionamos sobre la necesidad de considerar la compensación no solo por la participación en grupos focales, sino también por la participación en actividades basadas en la acción. El tiempo de muchos participantes está estrechamente ligado a la necesidad de ganarse la vida; incluso si están muy motivados para participar, las condiciones económicas a menudo impiden su

participación. Como resultado, aquellos que se encuentran en las situaciones más difíciles suelen quedar excluidos del proceso.

Si reconocemos que, en el enfoque IAP, los participantes no son meros receptores de apoyo, sino cocreadores del proceso, su participación debe tratarse en pie de igualdad con la de los coordinadores, incluso mediante una compensación justa. Sin ese reconocimiento, los participantes podrían sentir que se les impone informalmente la obligación moral de actuar en nombre de su comunidad en forma de trabajo voluntario no remunerado.

9. Propuesta de medidas

9.1. Identificación de los problemas que pueden abordarse mediante las medidas

Las y los propios participantes en los grupos de discusión identificaron áreas clave que requieren medidas urgentes. Señalaron las siguientes cuestiones:

- la explotación sistémica en las agencias de trabajo temporal y la falta de un control estatal eficaz sobre sus actividades;
- el miedo a denunciar los abusos debido a la situación de residencia, las barreras lingüísticas y el desconocimiento de las formas de protección disponibles;
- la discriminación en el lugar de trabajo, tanto por parte de los empleadores como de otros empleados;
- la falta de acceso a información fiable sobre el sistema jurídico y administrativo, los derechos y cómo ejercerlos;

- la explotación por parte de personas de la misma comunidad nacional o lingüística;
- aislamiento y falta de contacto y cooperación entre los diferentes grupos de migrantes.

9.2. Medidas sugeridas por las y los participantes

Sobre la base del proceso del taller, se elaboró un plan de acción para los próximos seis meses. Incluye tres etapas que se superponen:

I – Formación de un equipo de expertos y mapeo de la comunidad

Identificación y participación de personas líderes de diversas comunidades de migrantes que estén dispuestas a actuar como figuras de apoyo y defensa dentro de sus grupos.

II – Formación para un grupo de apoyo dirigido por migrantes.

El programa de formación abarcaría, entre otros temas:

- conceptos básicos del sistema jurídico y administrativo y procedimientos de residencia,
- impuestos y seguro médico,
- legislación laboral y cómo denunciar infracciones,
- derechos de alquiler y vivienda,
- habilidades prácticas para realizar entrevistas y recopilar testimonios,
- elaboración de materiales de promoción: vídeos informativos, narración de historias en vídeo.

III – Actividades de incidencia y sensibilización

- organización de una campaña para recopilar testimonios de abusos: establecimiento de una cooperación con la comunidad académica para elaborar un informe,
- creación y publicación de vídeos informativos breves (info-vídeos) que se compartirán a través de las redes sociales y los medios de comunicación,
- establecimiento de una cooperación con los medios de comunicación locales y periodistas de confianza para sensibilizar sobre estas cuestiones y difundir información.

Estas actividades se reevaluarán en función de los recursos y el tiempo disponibles, tras lo cual se decidirá conjuntamente con los participantes un plan de acción detallado.

9.3. Recomendaciones para las políticas públicas, las organizaciones y el mundo académico.

- Garantizar la protección efectiva por parte de las instituciones estatales de las personas que trabajan en agencias y lugares de trabajo que emplean a migrantes.
- Aumentar las sanciones a las agencias de trabajo temporal que infrinjan la legislación laboral.
- Reforzar los mecanismos de supervisión y control de las operaciones de las agencias de empleo.
- Debe suprimirse la obligación de la Inspección Nacional de Trabajo de denunciar a los trabajadores empleados

de forma irregular a la Guardia de Fronteras, ya que ello socava el acceso a los mecanismos de protección laboral.

- Las personas cuyo empleo se ha vuelto irregular debido a que las agencias de trabajo no han registrado los contratos, y que no eran conscientes ni consintieron trabajar de manera irregular, no deben ser sancionadas ni sometidas a decisiones de retorno.
- Fomentar la cooperación entre la Inspección Nacional de Trabajo y los sindicatos de migrantes.
- Prestar servicios oficiales en los idiomas que hablan los migrantes (por ejemplo, inglés, español, árabe).
- Traducir los formularios e instrucciones oficiales a los idiomas más utilizados por los migrantes.
- Garantizar el acceso a cursos de idiomas gratuitos y accesibles.
- Apoyar la creación de redes de referencia por parte de ONG para ayudar a los trabajadores migrantes en diversas regiones de Polonia.
- Alentar a las instituciones académicas a realizar investigaciones sobre la situación de los trabajadores migrantes.
- Colaborar con el sector de los medios de comunicación para sensibilizar y ampliar la comprensión del público.

9.4. Propuestas de acciones supranacionales / Posibilidades de replicación o ampliación

En la fase de investigación y talleres, no surgieron propuestas de acciones supranacionales ni ideas para replicar las soluciones desarrolladas en otros países. Las necesidades de los participantes se



centraron en actividades locales y en el apoyo sistémico en Polonia.

Sin embargo, creemos que las acciones que proponemos pueden adaptarse eficazmente a los contextos locales de otros países de la Unión Europea.



Deliverable information

Deliverable factsheet	
Title	Trabajadoras y trabajadores migrantes en sectores de la cadena alimenticia Breslavia, Polonia Nomada association.
Work Package, Task and Deliverable	WP7 Participatory Action Research (PAR) Task 7.2
Publication date	6.03.2026
Authors	Tomasz Bauer, Rocío Flores
Publication identifier	10.5281/zenodo.18802750
Dissemination Level	PU
Deliverable type	Report

**Estudios de caso de
Investigación Acción Participativa**

Trabajadoras y trabajadores migrantes
en sectores de la cadena alimenticia

**Breslavia, Polonia
Nomada association**

About DignityFIRM

Towards becoming sustainable and resilient societies we must address the structural contradictions between our societies' exclusion of migrant workers and their substantive role in producing our food.

www.dignityfirm.eu



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652