

LA PROYECCIÓN DEL TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE POLONIA: ESTÁNDAR INTERNACIONAL E INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

[*THE OUTLOOK FOR DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF POLAND'S ECONOMIC AND SOCIAL TRANSFORMATION: INTERNATIONAL STANDARDS AND SOCIAL INTEGRATION IN THE EUROPEAN UNION*]

J. Eduardo López Ahumada*

Fecha de recepción: 11 de diciembre de 2025

Fecha de aceptación: 8 de enero de 2026

Sumario: 1. Introducción. 2. La transición de la caída del muro de Berlín al libre mercado desde la perspectiva del trabajo. 3. La respuesta al estándar internacional del trabajo decente. 4. Los retos de la integración social europea. 5. Avances en el desarrollo del trabajo decente ante la liberación económica. 6. Ámbitos sensibles de déficit de trabajo decente y sus efectos desde la perspectiva de la cohesión social. 7. Conclusiones. Bibliografía.

Contents: 1. Introduction. 2. The transition from the fall of the Berlin Wall to the free market from a labor perspective. 3. The response to the international standard of decent work. 4. The challenges of european social integration. 5. Progress in the development of decent work in the face of economic liberalization. 6. Sensitive areas of decent work deficits and

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la profesora Anna Musiała, de la Universidad de Poznań (Polonia), por su generosa asistencia y orientación durante el desarrollo de esta investigación. Su compromiso académico, apertura al diálogo y profundo conocimiento del sistema jurídico polaco fueron fundamentales para enriquecer este trabajo.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General de la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal del grupo de investigación sobre Derecho, digitalización e innovación tecnológica: transformaciones jurídicas y cambio social de la Universidad de Alcalá. Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

ACDCT, VOL. XVII (2025), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 81-106

their effects from the perspective of social cohesion. 7.
Conclusions. Bibliography.

Resumen: La noción de trabajo decente, promovida por la OIT, representa un estándar internacional que vincula el empleo digno con la justicia social y la protección laboral. En Polonia, la transición postcomunista hacia una economía de mercado ha transformado profundamente el panorama laboral, generando tensiones entre crecimiento económico y derechos laborales. Las políticas de flexibilización y atracción de inversión extranjera han debilitado la calidad del empleo. La adhesión a la Unión Europea en 2004 marcó un hito normativo, obligando a armonizar la legislación laboral con los estándares comunitarios. Sin embargo, persisten desafíos estructurales como la precarización, la segmentación del mercado y la debilidad del diálogo social. Este análisis examina críticamente el cumplimiento del estándar de trabajo decente en Polonia, considerando los avances normativos y las limitaciones derivadas del modelo económico neoliberal.

***Abstract:** The concept of decent work, promoted by the ILO, represents an international standard that links dignified employment with social justice and labor protection. In Poland, the post-communist transition to a market economy has profoundly transformed the labor landscape, creating tensions between economic growth and labor rights. Policies aimed at increasing labor market flexibility and attracting foreign investment have undermined the quality of employment. Accession to the European Union in 2004 marked a regulatory milestone, requiring the harmonization of labor legislation with EU standards. However, structural challenges persist, such as job insecurity, market segmentation, and weak social dialogue. This analysis critically examines compliance with the decent work standard in Poland, considering regulatory progress and the limitations stemming from the neoliberal economic model.*

Palabras clave: Trabajo decente, Derecho internacional del trabajo, Estándar laboral internacional, Polonia, Unión Europea.

***Keywords:** Decent Work, European Union, International labor law, International labor standards, Poland.*

* * *

1. INTRODUCCIÓN

La noción de trabajo decente, formulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye un paradigma normativo que articula el derecho al empleo digno con los principios de justicia social, protección laboral y equidad (Somavía, 1999). En el caso de Polonia, la transición desde una economía planificada hacia un modelo de mercado liberal, iniciada tras la caída del Muro de Berlín, ha implicado profundas transformaciones estructurales que han impactado directamente en la calidad del empleo y en la efectividad del Derecho del Trabajo. (Fudge – Duke y 2021, 15). La liberalización económica, acompañada de políticas de flexibilización laboral, desregulación y atracción de inversión extranjera, ha generado tensiones entre el crecimiento macroeconómico y la garantía de condiciones laborales compatibles con los estándares internacionales.

En este contexto, la incorporación de Polonia a la Unión Europea en 2004 supuso un punto de inflexión normativo, al exigir la armonización de su legislación laboral con las directivas comunitarias en materia de condiciones de trabajo, igualdad de trato y protección social. No obstante, la aplicación efectiva del trabajo decente enfrenta desafíos persistentes vinculados a la precarización del empleo, la debilidad del diálogo social, la segmentación del mercado laboral y la insuficiencia de mecanismos de fiscalización. Este trabajo se propone analizar críticamente el grado de cumplimiento del estándar internacional del trabajo decente en Polonia, considerando tanto los avances normativos derivados de su integración europea, como las limitaciones estructurales que persisten en el marco de un modelo económico neoliberal (Duke y Streeck, 2023, 171).

2. LA TRANSICIÓN DE LA CAÍDA DEL MURO DE BERLÍN AL LIBRE MERCADO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO

La caída del Muro de Berlín en 1989 marcó el inicio de una transformación estructural en los países de Europa Central y del Este, entre ellos Polonia, que abandonaron el modelo socialista de planificación estatal para adoptar economías de mercado¹. Esta transición implicó una ruptura profunda en el

¹ La transición de los países de Europa Central y del Este, como Polonia, desde economías planificadas hacia modelos de mercado, implicó una profunda reconfiguración de sus sistemas laborales. Este proceso supuso la desarticulación de estructuras estatales de empleo y la introducción de mecanismos de flexibilidad laboral, con efectos significativos en la negociación colectiva, la protección social y la estabilidad del empleo. La adaptación

ACDCT, VOL. XVII (2025), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 81-106

régimen jurídico del trabajo, que pasó de una lógica de empleo garantizado por el Estado a una dinámica de mercado regida por la oferta y la demanda. El Código Laboral polaco (Kodeks pracy), reformado en múltiples ocasiones desde 1996, se convirtió en el instrumento central de esta nueva regulación, incorporando principios de flexibilidad contractual, descentralización de la negociación colectiva y liberalización de las relaciones laborales. La contractualización individual del vínculo laboral reemplazó progresivamente la tutela colectiva, generando una fragmentación normativa que debilitó la cohesión del sistema de protección laboral².

El modelo neoliberal adoptado por Polonia en los años noventa promovió la flexibilización del mercado laboral como estrategia para atraer inversión extranjera y reducir el desempleo. Sin embargo, esta política tuvo efectos adversos sobre la calidad del empleo. La proliferación de contratos temporales, de obra o de prestación de servicios, así como el uso de formas de empleo atípico (como el “autoempleo dependiente”), generaron una segmentación del mercado laboral que vulnera el principio de estabilidad en el empleo consagrado en el Convenio N° 158 de la OIT. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional polaco ha reconocido la necesidad de garantizar la seguridad jurídica en las relaciones laborales, pero ha sido limitada en su alcance frente a la presión de las reformas económicas. Esta precarización estructural ha sido objeto de crítica por parte de la Comisión de Expertos de la OIT en sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por Polonia³.

normativa fue gradual, marcada por tensiones entre liberalización económica y garantías laborales mínimas.

² La progresiva sustitución de la tutela colectiva por la contractualización individual del vínculo laboral ha generado una dispersión normativa que debilita los principios de unidad y coherencia del sistema de protección del trabajo. Este fenómeno, asociado a la flexibilización de las relaciones laborales, ha reducido el alcance de la negociación colectiva y ha incrementado la vulnerabilidad jurídica del trabajador frente al empleador, especialmente en contextos de desregulación o reformas orientadas al mercado.

³ La sentencia más relevante del Tribunal Constitucional de Polonia en relación con la seguridad jurídica en las relaciones laborales y su conflicto con el Derecho de la Unión Europea es la dictada el 7 de octubre de 2021, en el asunto K 3/21. En ella, el Tribunal declaró que ciertos artículos del Tratado de la Unión Europea eran incompatibles con la Constitución polaca, negando así la primacía del Derecho de la Unión sobre el ordenamiento constitucional nacional. Este fallo fue interpretado como un desafío directo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente en lo relativo a la independencia judicial y la protección de derechos fundamentales en el ámbito laboral (Haczkowska, 2023. 15).

Uno de los efectos más visibles de la transición fue el debilitamiento del diálogo social tripartito. El modelo sindical heredado del régimen comunista perdió legitimidad, y las nuevas organizaciones sindicales enfrentaron obstáculos para consolidarse en un entorno de desregulación. La Ley de Sindicatos de 1991, aunque reconoce el derecho de asociación, ha sido criticada por su escasa efectividad en la promoción de la negociación colectiva. En este contexto, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha señalado que Polonia incumple parcialmente la Carta Social Europea en materia de negociación colectiva y protección sindical. La Directiva 2002/14/CE sobre información y consulta de los trabajadores ha sido transpuesta de forma limitada, lo que ha generado una brecha entre el estándar europeo y la práctica nacional⁴.

La transición al libre mercado ha generado disparidades significativas en el acceso al trabajo decente entre regiones y sectores. Mientras que ciudades como Varsovia, Gdansk o Cracovia presentan tasas de desempleo inferiores al 5%, regiones como Szydlowiec superan el 30%. Esta desigualdad se refleja también en el acceso a derechos laborales, siendo más precario en sectores como la agricultura, la construcción y los servicios subcontratados. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en casos como *C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, ha reafirmado la obligación de los Estados miembros de garantizar condiciones

. La Comisión de Expertos de la OIT ha expresado preocupación por esta precarización estructural, señalando que las reformas judiciales polacas —incluyendo la creación de una Sala Disciplinaria para jueces— comprometen la aplicación efectiva de los convenios internacionales ratificados por Polonia. Este fallo fue interpretado como un desafío directo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente en lo relativo a la independencia judicial y la protección de derechos fundamentales en el ámbito laboral. La Comisión de Expertos de la OIT ha expresado preocupación por esta precarización estructural, señalando que las reformas judiciales polacas —incluyendo la creación de una Sala Disciplinaria para jueces— comprometen la aplicación efectiva de los convenios internacionales ratificados por Polonia.

⁴ En Polonia, la transposición de la Directiva 2002/14/CE ha sido objeto de observaciones críticas por parte de la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo, al señalar que se ha limitado a incorporar disposiciones mínimas sin garantizar mecanismos efectivos de consulta en empresas de menor tamaño ni en sectores vulnerables como el trabajo temporal o a tiempo parcial. Esta implementación parcial ha generado una brecha normativa entre el estándar europeo y la práctica nacional, debilitando el derecho de participación de los trabajadores en decisiones empresariales relevantes. La ausencia de sanciones disuasorias y de protección reforzada para los representantes laborales agrava esta situación, comprometiendo el diálogo social como pilar de la economía social de mercado.

laborales mínimas, incluyendo el registro de jornada laboral, lo cual ha sido incorporado parcialmente en la legislación polaca.

El sistema de seguridad social polaco, aunque reformado tras la adhesión a la UE, presenta limitaciones estructurales. La Ley de Seguridad Social de 1998 establece prestaciones por desempleo, enfermedad y jubilación, pero su cobertura es insuficiente para trabajadores informales o autónomos. El Convenio N° 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social, ratificado por Polonia, ha sido objeto de observaciones por su aplicación parcial (OIT, 2015). La doctrina laboralista, reafirma que el neoliberalismo no solo desregula, sino que reconfigura el conflicto capital-trabajo, debilitando los mecanismos de redistribución y protección⁵.

La adhesión de Polonia a la UE en 2004 implicó la armonización de su legislación laboral con el acervo comunitario. Directivas como la 91/533/CEE sobre información al trabajador, la 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo y la 2000/78/CE sobre igualdad de trato han sido incorporadas al ordenamiento polaco. No obstante, la aplicación efectiva de estas normas ha sido desigual. El TJUE ha emitido sentencias relevantes que afectan a Polonia, como el caso *C-619/18 Comisión vs. Polonia*, donde se cuestionó la independencia judicial como garantía de los derechos fundamentales, incluyendo los laborales⁶. Esta jurisprudencia refuerza la idea de que el trabajo decente no puede desvincularse del Estado de Derecho y la tutela judicial efectiva (Rodríguez-Piñero Royo, 2006, 15).

Sin duda, una de las paradojas del modelo neoliberal polaco es la existencia creciente de trabajadores que, pese a estar empleados, no alcanzan niveles

⁵ El neoliberalismo no solo introduce dinámicas de desregulación, sino que transforma estructuralmente el eje del conflicto capital-trabajo al desplazar el centro de gravedad desde la negociación colectiva hacia la gestión individual del riesgo laboral. Esta reconfiguración implica una redefinición de los mecanismos de redistribución, debilitando el papel del Estado como garante de derechos sociales y favoreciendo esquemas de protección fragmentaria, condicionados por la lógica de mercado y la competitividad empresarial.

⁶ La sentencia del TJUE en el asunto *C-619/18* reafirma que la independencia judicial constituye un presupuesto esencial para la tutela efectiva de los derechos fundamentales, incluidos los laborales, en el marco del Derecho de la Unión. Al declarar que la reducción de la edad de jubilación de los jueces del Tribunal Supremo polaco, junto con la facultad discrecional del Presidente de la República para prorrogar su mandato, vulnera el artículo 19.1 del TUE y el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales, el Tribunal evidenció cómo las reformas institucionales pueden comprometer la garantía jurisdiccional de los derechos sociales, debilitando el control sobre la legalidad de las decisiones administrativas y empresariales en materia laboral.

de vida dignos. Este fenómeno, conocido como “working poor”, ha sido documentado por el Instituto de Política Social de la Universidad de Varsovia⁷. La OIT, en su informe sobre indicadores de trabajo decente, señala que el empleo por sí solo no garantiza la superación de la pobreza si no se acompaña de ingresos adecuados, protección social y condiciones laborales dignas. En Polonia, el salario mínimo ha aumentado, pero sigue siendo insuficiente para cubrir el coste de vida en muchas regiones, lo que plantea desafíos para la implementación del Objetivo 8 de la Agenda 2030.

Desde una perspectiva de Derecho comparado, Polonia se encuentra en una encrucijada entre la consolidación de un modelo laboral competitivo y la necesidad de garantizar derechos fundamentales. La doctrina internacional, como la expuesta por Rittich (2014) y Dukes (2020), sostiene que el derecho del trabajo debe ser entendido como un instrumento de justicia social, no solo como una variable económica. La convergencia con los estándares de la OIT y la UE requiere no solo reformas normativas, sino también una transformación institucional que fortalezca la inspección laboral, el acceso a la justicia y la participación sindical. En este sentido, el trabajo decente debe ser concebido como un derecho exigible y no como una aspiración programática.

3. LA RESPUESTA AL ESTÁNDAR INTERNACIONAL DEL TRABAJO DECENTE

El concepto de trabajo decente, formulado por la OIT, se estructura en torno a cuatro pilares: empleo productivo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social. Polonia, como Estado miembro de la OIT y de la Unión Europea, ha asumido compromisos internacionales que exigen la incorporación de estos principios en su legislación nacional (Ghai, 2003). El Código Laboral polaco de 1974, reformado en múltiples ocasiones, constituye el eje normativo de esta recepción. No obstante, la implementación efectiva del trabajo decente ha sido desigual, especialmente en lo relativo a la estabilidad contractual y la protección frente a la precariedad. El Convenio N° 122 de la OIT sobre política de empleo, ratificado por Polonia, establece la obligación de promover el pleno empleo

⁷ El Instituto de Política Social de la Universidad de Varsovia ha documentado cómo el fenómeno de los *working poor* persiste en Polonia, incluso entre trabajadores con empleo formal. Esta situación revela fallos estructurales en los mecanismos de salario mínimo y protección social, cuestionando la efectividad del modelo laboral para garantizar condiciones de vida dignas.

productivo y libremente elegido, pero su aplicación se ha visto limitada por las políticas de flexibilización laboral adoptadas desde la década de 1990⁸.

Polonia ha realizado avances significativos en materia de protección social, especialmente en lo relativo a los derechos parentales. El permiso de maternidad alcanza las 20 semanas retribuidas al 100%, mientras que el permiso parental puede extenderse hasta 41 semanas con una remuneración del 70%. Estas medidas se alinean con el Convenio N° 183 de la OIT sobre protección de la maternidad y con la Directiva 2010/18/UE sobre permiso parental. No obstante, la cobertura de la seguridad social presenta limitaciones para trabajadores informales y autónomos, lo que genera una exclusión parcial del sistema de protección⁹. Ciertamente, es preciso tener en cuenta el aspecto cualitativo, en el sentido de que los convenios internacionales deben ser interpretados como normas de garantía universal, no como simples orientaciones programáticas.

El Código Laboral polaco prohíbe la discriminación por motivos de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas, afiliación sindical y orientación sexual. Esta normativa se encuentra en consonancia con el Convenio N° 111 de la OIT y con la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo. Sin embargo, estudios empíricos han evidenciado brechas persistentes en la igualdad salarial de género y en el acceso a puestos de responsabilidad. La doctrina europea, como la desarrollada por A. Buratti en su propuesta de un Derecho Europeo Común de los Trabajadores, plantea que la convergencia normativa debe ir acompañada de mecanismos institucionales eficaces para garantizar la igualdad sustantiva en el lugar de trabajo (Buratti, 2024, 47)¹⁰.

⁸ Aunque Polonia ha ratificado el Convenio N° 122 de la OIT, las políticas de flexibilización laboral han dificultado su aplicación efectiva. En lugar de consolidar un modelo de empleo inclusivo, se ha favorecido la expansión de formas contractuales precarias, lo que limita la capacidad estatal para garantizar trabajo decente conforme a los estándares internacionales.

⁹ Aunque el régimen polaco de Seguridad Social cubre formalmente a trabajadores por cuenta ajena y autónomos, en la práctica persisten barreras estructurales que limitan el acceso efectivo de los trabajadores informales y de ciertos grupos de autónomos. La obligación de cotización recae directamente sobre el beneficiario en estos casos, lo que, junto con la inestabilidad de ingresos y la falta de incentivos, genera una exclusión funcional del sistema. Esta situación compromete el principio de universalidad de la protección social y plantea desafíos para la garantía de derechos laborales en contextos de informalidad creciente.

¹⁰ Esta corriente de pensamiento busca superar la mera armonización formal del Derecho del Trabajo en Europa, apostando por una convergencia sustantiva que garantice condiciones laborales equitativas. Su enfoque destaca la necesidad de construir mecanismos

Desde una perspectiva de convergencia internacional, Polonia se encuentra en un proceso de alineación normativa con los estándares de la OIT y la UE, pero enfrenta desafíos estructurales que limitan la efectividad del trabajo decente. La segmentación del mercado laboral, la baja densidad sindical y la insuficiencia de inspección laboral son obstáculos recurrentes. La doctrina comparada sostiene que el derecho del trabajo debe ser concebido como un instrumento de cohesión social y no como una variable subordinada a la competitividad económica. En este sentido, el trabajo decente debe ser entendido como un derecho exigible, cuya garantía requiere no solo reformas legales, sino también una transformación institucional profunda que fortalezca el Estado de Derecho y la justicia social (Lee y McCann, 2011).

4. LOS RETOS DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL EUROPEA

La integración social constituye uno de los pilares fundamentales del proyecto europeo, consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), particularmente en sus artículos 8 a 10 y 145 a 150. Estos preceptos establecen que la Unión debe promover la igualdad de oportunidades, la protección social adecuada y la lucha contra la exclusión. En este marco, Polonia, como Estado miembro desde 2004, ha asumido el compromiso de adaptar su legislación laboral y social a los estándares europeos. Sin embargo, la implementación efectiva de estos principios ha enfrentado obstáculos estructurales derivados de la transición postcomunista, la fragmentación institucional y la persistencia de modelos de gobernanza que priorizan la competitividad económica sobre la cohesión social.

Uno de los retos más significativos en la integración social europea de Polonia ha sido la tensión entre la primacía del Derecho de la Unión y la soberanía constitucional nacional. En la sentencia C-619/18 Comisión vs. Polonia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) declaró que las reformas judiciales polacas vulneraban el principio de independencia judicial¹¹, afectando la tutela efectiva de los derechos laborales¹². Esta

institucionales eficaces —como autoridades laborales europeas y sistemas de inspección transnacional— que aseguren la aplicación real de los principios de igualdad en el lugar de trabajo, especialmente en contextos de movilidad y fragmentación normativa.

¹¹ La respuesta institucional de Polonia al estándar internacional del trabajo decente se ha visto afectada por tensiones con el Estado de Derecho. En el asunto C-204/21, el TJUE condenó a Polonia por vulnerar la independencia judicial, afectando la tutela judicial

jurisprudencia reafirma que la integración social no puede desvincularse del respeto al Estado de Derecho. No obstante, el Tribunal Constitucional polaco, en su resolución K 3/21, sostuvo que la Constitución nacional prevalece sobre el derecho europeo, lo que ha generado un conflicto jurídico que pone en cuestión la coherencia del sistema de protección social europeo en Polonia¹³.

El principio de libre circulación de trabajadores, consagrado en el artículo 45 del TFUE, ha permitido a millones de ciudadanos polacos acceder a oportunidades laborales en otros Estados miembros. Sin embargo, este fenómeno ha generado una “fuga de mano de obra” que debilita el mercado interno y acentúa las desigualdades territoriales. La Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento de trabajadores ha sido transpuesta por Polonia, pero su aplicación ha sido limitada en sectores como la construcción y la agricultura, donde persisten condiciones laborales precarias. Desde esta perspectiva, es preciso destacar que la integración social requiere no solo movilidad, sino también garantías efectivas de igualdad de trato y condiciones dignas en todos los Estados miembros.

La adhesión de Polonia a la Unión Europea en 2004 implicó la obligación de transponer al ordenamiento interno diversas directivas en materia de condiciones laborales. Entre ellas destaca la Directiva 2003/88/CE, relativa

efectiva en materias laborales y de seguridad social. La sentencia subraya que la existencia de tribunales independientes es condición sine qua non para garantizar los derechos laborales consagrados en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, especialmente el artículo 47. Esta jurisprudencia refuerza la idea de que el trabajo decente no puede desvincularse de un sistema judicial imparcial y accesible, lo cual plantea desafíos estructurales en el contexto polaco (Rodríguez-Piñero Royo, 2006, 16).

¹² La sentencia del TJUE en el asunto C-619/18 no solo reafirma el principio de independencia judicial como pilar del Estado de Derecho, sino que también tiene implicaciones directas para la tutela efectiva de los derechos laborales. Al cuestionar la reforma que reducía la edad de jubilación de los jueces del Tribunal Supremo polaco, el Tribunal subrayó que la erosión de la independencia judicial compromete la garantía de acceso a una justicia imparcial en conflictos laborales, debilitando así la eficacia de los mecanismos de protección previstos en el Derecho de la Unión y en los convenios internacionales ratificados por Polonia.

¹³ La resolución K 3/21 del Tribunal Constitucional polaco, al afirmar la primacía de la Constitución nacional sobre el Derecho de la Unión, ha generado un conflicto normativo que trasciende el plano institucional y afecta directamente la coherencia del sistema de protección social europeo en Polonia. Esta postura cuestiona la aplicabilidad uniforme de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo de la UE, como la igualdad de trato y la tutela judicial efectiva, debilitando la capacidad de los trabajadores para invocar derechos derivados del ordenamiento supranacional ante los tribunales nacionales.

a la ordenación del tiempo de trabajo, que establece límites máximos de jornada y descansos obligatorios. Polonia ha incorporado estas disposiciones en su legislación, aunque con márgenes de flexibilidad que permiten excepciones sectoriales. Asimismo, la Directiva 2019/1152/UE sobre condiciones laborales transparentes ha sido parcialmente implementada, con avances en la obligación de informar por escrito sobre los términos del contrato. Sin embargo, la Comisión Europea ha señalado deficiencias en la transposición completa de estas normas, lo que ha motivado procedimientos de infracción ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)¹⁴.

Polonia ha sido uno de los principales beneficiarios de los Fondos Estructurales y de Cohesión de la UE, destinados a reducir las disparidades regionales y promover la inclusión social. A través del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), se han financiado programas de formación, inclusión laboral y modernización de servicios sociales. No obstante, diversos informes de la Comisión Europea han señalado deficiencias en la ejecución de estos fondos, especialmente en lo relativo a la participación de interlocutores sociales y la evaluación de impacto. La Recomendación del Consejo sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales insta a los Estados miembros a garantizar que estos recursos se utilicen para fortalecer el trabajo decente, la protección social y la igualdad de oportunidades, objetivos que aún presentan brechas en el caso polaco.

La integración social europea exige una atención prioritaria a los grupos vulnerables, incluyendo personas con discapacidad, migrantes, mujeres y minorías étnicas. Polonia ha incorporado la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo, pero su aplicación ha sido cuestionada por organismos internacionales debido a la persistencia de prácticas discriminatorias. La creación de “zonas libres de ideología LGBT” en varios municipios polacos ha sido condenada por el Parlamento Europeo, que considera que estas medidas vulneran los principios fundamentales de la

¹⁴ La incorporación de directivas europeas en materia laboral por parte de Polonia no ha sido un mero ejercicio técnico de armonización normativa, sino un proceso complejo que revela tensiones estructurales entre los principios del Derecho Social Europeo y las dinámicas internas del mercado laboral polaco. La Directiva 2003/88/CE, aunque formalmente transpuesta, ha sido modulada mediante excepciones sectoriales que reflejan una lógica de flexibilidad más cercana al paradigma neoliberal que al modelo de protección social europeo. Por su parte, la implementación parcial de la Directiva 2019/1152/UE pone de manifiesto una resistencia institucional a consolidar la transparencia contractual como garantía de seguridad jurídica. Estos déficits no solo han motivado procedimientos de infracción ante el TJUE, sino que también cuestionan la efectividad del principio de convergencia social en el marco de la integración europea.

Unión¹⁵. Desde la perspectiva del Convenio N° 111 de la OIT, la discriminación en el empleo constituye una violación directa del derecho internacional del trabajo, lo que exige una respuesta normativa y judicial contundente por parte del Estado polaco.

La consolidación de la integración social europea en Polonia requiere una reforma estructural del modelo de gobernanza laboral y social. Esto implica fortalecer el diálogo social, garantizar la independencia judicial, mejorar la fiscalización de condiciones laborales y asegurar la participación efectiva de los interlocutores sociales en la formulación de políticas públicas. La convergencia normativa debe ir acompañada de una transformación institucional que permita la realización efectiva de los derechos sociales. En este sentido, Polonia se encuentra ante el desafío de reconciliar su soberanía constitucional con los compromisos internacionales asumidos en el marco de la OIT y la Unión Europea, para avanzar hacia un modelo de integración social inclusivo, justo y sostenible.

5. AVANCES EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO DECENTE ANTE LA LIBERACIÓN ECONÓMICA

La noción de trabajo decente de la OIT constituye un estándar normativo global que articula los derechos fundamentales en el trabajo con la promoción de empleo productivo, protección social y diálogo social. Polonia, como Estado miembro de la OIT y de la Unión Europea, ha asumido compromisos multilaterales que exigen la incorporación de estos principios en su legislación nacional. El marco evaluativo propuesto por la OIT incluye diez esferas temáticas, entre ellas: ingreso justo, seguridad en el empleo, igualdad de trato, condiciones laborales dignas y representación sindical. Este análisis se propone analizar el grado de cumplimiento de dichos pilares en el contexto polaco, considerando tanto los avances legislativos como las limitaciones estructurales que persisten.

Uno de los avances más significativos en Polonia ha sido el incremento sostenido del salario mínimo, que en 2025 alcanza los 4.666 zlotys brutos mensuales (aproximadamente 1.070 euros), con una tarifa horaria de 30,50 zlotys. Esta medida responde parcialmente al Convenio N° 131 de la

¹⁵ La declaración de “zonas libres de ideología LGBT” en municipios polacos ha sido condenada por el Parlamento Europeo por vulnerar los principios fundamentales de la Unión. Estas medidas afectan el derecho a la igualdad en el empleo, generando un entorno laboral discriminatorio que compromete la protección de los trabajadores LGBTIQ+ en el marco europeo.

OIT sobre la fijación de salarios mínimos, que establece que estos deben garantizar un nivel de vida adecuado. No obstante, el salario mínimo polaco sigue estando por debajo del promedio europeo, lo que plantea desafíos en términos de convergencia económica y social¹⁶. Además, la estructura salarial presenta una alta dispersión, con sectores como la agricultura y el comercio minorista donde los ingresos reales no alcanzan los umbrales de suficiencia definidos por la OIT. En este sentido, debemos destacar que la influencia de los convenios OIT en la legislación social, sostiene que la efectividad del salario mínimo depende de su articulación con políticas redistributivas y de fiscalización.

El sistema de seguridad social polaco cubre contingencias como desempleo, enfermedad, maternidad y jubilación, en línea con el Convenio N° 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social. En 2025, se han introducido mejoras como el permiso de maternidad complementario de hasta 15 semanas para padres de bebés prematuros o con hospitalización prolongada. Sin embargo, la cobertura sigue siendo insuficiente para trabajadores informales, autónomos y empleados en plataformas digitales. La fragmentación del sistema y la baja densidad contributiva en ciertos sectores limitan el acceso efectivo a prestaciones¹⁷. La baja densidad contributiva en sectores como el trabajo informal, agrícola o de plataformas digitales, junto con la fragmentación normativa del sistema, obstaculiza el acceso equitativo a prestaciones sociales en Polonia. Esta situación vulnera el principio de protección integral consagrado en el Derecho del Trabajo, al generar exclusiones estructurales en la cobertura. Además, dificulta la portabilidad de derechos y la trazabilidad de las cotizaciones, afectando especialmente a trabajadores con trayectorias laborales discontinuas.

¹⁶ La persistente brecha entre el salario mínimo polaco y el promedio europeo evidencia una tensión estructural en la armonización de las condiciones laborales dentro la Unión Europea. Esta disparidad no solo incide en la cohesión social, sino que también limita la efectividad de las políticas de movilidad laboral y convergencia económica. Desde el Derecho del Trabajo, se plantea la necesidad de reforzar mecanismos de coordinación salarial que garanticen estándares mínimos dignos. En este contexto, el principio de trabajo decente adquiere especial relevancia como eje normativo supranacional.

¹⁷ Esta situación compromete el principio de universalidad y suficiencia de la protección social, pilares fundamentales del Derecho del Trabajo (Ludera-Raszal, 2021, 145). Además, dificulta la sostenibilidad financiera del sistema y plantea retos normativos en cuanto a la inclusión de colectivos vulnerables. Es urgente una reforma estructural que garantice equidad y eficiencia en la afiliación y el acceso a beneficios. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reiterado, en casos como *C-620/18* y *C-626/18*, que los Estados miembros deben garantizar condiciones de empleo equivalentes para trabajadores desplazados, lo que incluye el acceso a la protección social.

El diálogo social en Polonia se encuentra institucionalizado a través del Consejo de Diálogo Social, pero su eficacia es limitada por la baja tasa de afiliación sindical y la fragmentación del movimiento obrero. La legislación reconoce el derecho de asociación y negociación colectiva, conforme al Convenio N° 98 de la OIT, pero la cobertura de convenios colectivos es reducida. La baja cobertura de convenios colectivos limita su eficacia práctica en la mejora de las condiciones laborales. Esta situación refleja una debilidad estructural en la articulación del diálogo social, especialmente en sectores con alta precariedad o atomización empresarial. Desde el Derecho del Trabajo, ello plantea desafíos para la promoción de la autonomía colectiva y la justicia contractual. Es necesario fortalecer los mecanismos de extensión y representatividad sindical para garantizar una protección efectiva. En 2025, se ha propuesto una nueva ley sobre convenios colectivos que busca racionalizar su celebración y registro. No obstante, la participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas públicas sigue siendo marginal. Efectivamente, el diálogo social debe ser reforzado como mecanismo de gobernanza democrática y de cohesión institucional en los procesos de convergencia europea.

Polonia ha introducido reformas para mejorar las condiciones laborales, incluyendo normas sobre acoso, igualdad de trato, teletrabajo y trabajo nocturno. Estas medidas responden parcialmente a la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y a la Directiva 2019/1152/UE sobre condiciones laborales transparentes. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas normas encuentra obstáculos como la falta de inspección laboral suficiente y la escasa judicialización de conflictos individuales. La jurisprudencia del TJUE, en el caso *C-55/18*, ha establecido la obligación de registrar la jornada laboral como garantía de derechos fundamentales, lo cual ha sido incorporado parcialmente en la legislación polaca¹⁸. La doctrina laboralista sostiene que la calidad del empleo no puede desvincularse de la capacidad institucional para hacer cumplir las normas, lo que exige una reforma profunda del sistema de fiscalización.

¹⁸ La incorporación parcial del registro obligatorio de la jornada laboral en la legislación polaca representa un avance limitado en la garantía de derechos fundamentales como la salud, el descanso y la remuneración justa. Desde el Derecho del Trabajo, este mecanismo es esencial para controlar el cumplimiento de los límites legales de tiempo de trabajo y prevenir abusos, especialmente en sectores con alta informalidad o flexibilidad contractual. La falta de una implementación uniforme debilita la capacidad de fiscalización y la tutela efectiva de los derechos laborales. Se requiere una armonización normativa que refuerce su carácter garantista.

El Código Laboral polaco prohíbe la discriminación por motivos de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual y afiliación sindical. Esta normativa se alinea con el Convenio N° 111 de la OIT y con la jurisprudencia del TJUE en materia de igualdad de trato. No obstante, estudios empíricos revelan que persisten brechas salariales de género, segregación ocupacional y obstáculos para la inclusión de personas con discapacidad. La Comisión Europea ha señalado que Polonia debe reforzar los mecanismos de protección contra la discriminación, especialmente en el ámbito rural y en sectores informales. Efectivamente, la igualdad sustantiva requiere no solo normas, sino también políticas activas de inclusión y vigilancia del cumplimiento normativo.

La independencia judicial es un componente esencial del trabajo decente, en tanto garantiza la tutela efectiva de los derechos laborales. En este sentido, el TJUE ha condenado a Polonia en múltiples ocasiones por vulnerar la independencia judicial, como en el caso de la Sala Disciplinaria del Tribunal Supremo, que motivó una multa de 320 millones de euros. Esta situación afecta la confianza en el sistema de resolución de conflictos laborales y limita el acceso a la justicia. La OIT ha reiterado que la existencia de tribunales imparciales es condición sine qua non para la aplicación de sus convenios. El Estado de Derecho es un presupuesto necesario para la realización del trabajo decente, lo que exige reformas institucionales profundas en el sistema judicial.

Esta revisión desde la óptica del trabajo decente en Polonia manifiesta una convergencia normativa parcial con los estándares internacionales, pero también importantes desafíos estructurales. Si bien se han logrado avances en salario mínimo, protección social y condiciones laborales, persisten limitaciones en la representación sindical, la igualdad sustantiva y la independencia judicial. La convergencia efectiva requiere no solo armonización legal, sino también transformación institucional y participación democrática. En este sentido, Polonia se encuentra ante la oportunidad de consolidar un modelo laboral inclusivo y justo, en el marco de sus compromisos con la OIT y la Unión Europea.

6. ÁMBITOS SENSIBLES DE DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE Y SUS EFECTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COHESIÓN SOCIAL

Desde la transición al libre mercado, Polonia ha adoptado un modelo de desarrollo económico centrado en la atracción de inversión extranjera directa, la liberalización comercial y la flexibilización del mercado laboral. Este enfoque ha generado un crecimiento sostenido del PIB, con tasas superiores al promedio europeo en varios periodos, y una expansión significativa del sector manufacturero y logístico. Sin embargo, este dinamismo económico ha estado acompañado por una degradación de la calidad del empleo, especialmente en sectores intensivos en mano de obra (McCann y Stewart, 2024). La estrategia de competitividad basada en costes laborales bajos ha favorecido la proliferación de contratos temporales, subcontratación y empleo informal, lo que contradice el principio de trabajo decente consagrado en el Convenio N° 122 de la OIT sobre política de empleo.

La inversión extranjera ha sido un motor clave del crecimiento económico polaco, especialmente tras su adhesión a la Unión Europea en 2004. Empresas multinacionales han establecido centros de producción en Polonia aprovechando la disponibilidad de mano de obra calificada a bajo coste. No obstante, diversos estudios han señalado que esta inversión ha generado empleos de baja calidad, con escasa estabilidad contractual y limitada protección social. En sectores como la automoción, la electrónica y la logística, los trabajadores enfrentan jornadas extensas, salarios mínimos y condiciones laborales que no cumplen con los estándares europeos. En efecto, el crecimiento económico sin garantías laborales genera una “trampa de desarrollo”, donde el empleo no se traduce en bienestar ni en cohesión social.

El trabajo decente, tal como lo define la OIT, no se limita a la existencia de empleo, sino que exige condiciones dignas, seguridad jurídica, protección social y participación democrática. En Polonia, la expansión del empleo ha sido cuantitativa, pero no cualitativa. La brecha entre crecimiento económico y calidad del empleo se refleja en indicadores como la baja cobertura de convenios colectivos, la escasa afiliación sindical y la limitada fiscalización laboral. El Convenio N° 122 de la OIT, ratificado por Polonia, establece que el pleno empleo debe ser productivo y libremente elegido, lo que implica garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la igualdad de oportunidades. La doctrina internacional sostiene que el desarrollo económico debe estar subordinado a los derechos laborales, y no al revés (Ludera-Raszal, 2021, 151).

La transición de Polonia hacia una economía de mercado tras 1989 estuvo acompañada por una profunda reconfiguración del régimen jurídico del trabajo, orientada a la flexibilización de las relaciones laborales. Esta estrategia, promovida como mecanismo de atracción de inversión extranjera y reducción del desempleo, facilitó la proliferación de contratos atípicos, como los contratos de duración determinada, de agencia, de prestación de servicios y el denominado “autoempleo ficticio”. El Código Laboral polaco (Kodeks pracy), si bien establece principios de estabilidad y protección, ha sido reformado en múltiples ocasiones para permitir excepciones que debilitan la seguridad jurídica del vínculo laboral. Esta situación contraviene el espíritu del Convenio N° 158 de la OIT, que exige una causa justificada para la terminación del contrato de trabajo¹⁹. La desregulación del empleo no solo erosiona derechos individuales, sino que fragmenta el tejido institucional del derecho del trabajo como instrumento de justicia social (Musiała, 2010, 391).

La expansión del trabajo informal y no registrado ha generado una dualización del mercado laboral polaco, en el que coexisten trabajadores con derechos plenos y otros en condiciones de precariedad estructural. Esta segmentación afecta especialmente a jóvenes, mujeres y trabajadores de baja cualificación, quienes enfrentan mayores tasas de rotación, bajos ingresos y escasa protección social. El Convenio N° 122 de la OIT sobre política de empleo, ratificado por Polonia, establece la obligación de promover el pleno empleo productivo y libremente elegido, lo cual resulta incompatible con la persistencia de formas de empleo que no garantizan condiciones mínimas de dignidad²⁰. La Directiva 2019/1152/UE sobre condiciones laborales transparentes exige que todos los trabajadores reciban información clara sobre sus derechos, pero su transposición en Polonia ha sido parcial y su aplicación desigual. La jurisprudencia del TJUE, en el caso *C-681/18 (VG Wort)*, ha reiterado que la protección de los trabajadores debe interpretarse

¹⁹ Esta situación contraviene el espíritu del Convenio N° 158 de la OIT, que exige una causa justificada para la terminación del contrato de trabajo. La desregulación del empleo no solo erosiona derechos individuales, sino que fragmenta el tejido institucional del derecho del trabajo como instrumento de justicia social.

²⁰ La persistencia de formas de empleo precario, como los contratos de cero horas o los acuerdos civiles utilizados en lugar de contratos laborales, contradice el compromiso asumido al ratificar el Convenio N° 122 de la OIT. Estas modalidades, que no garantizan ingresos suficientes ni estabilidad, dificultan el acceso al empleo libremente elegido y productivo. Desde el Derecho del Trabajo, esta situación revela una tensión entre la normativa internacional y la práctica nacional, afectando especialmente a jóvenes y trabajadores de sectores desregulados. Es urgente fortalecer políticas activas de empleo que promuevan inclusión y calidad laboral (McCann y Stewart, 2024).

de forma amplia, incluyendo a quienes se encuentran en situaciones de dependencia económica, aunque formalmente sean autónomos.

El debilitamiento del poder sindical en Polonia es uno de los efectos más visibles de la transición postcomunista. La desconfianza hacia los sindicatos heredados del régimen anterior, sumada a la fragmentación del movimiento obrero y a las reformas legislativas que restringieron la negociación colectiva, ha reducido drásticamente la tasa de afiliación sindical²¹. Aunque el derecho de asociación está garantizado por el artículo 59 de la Constitución de la República de Polonia y por el Convenio N° 87 de la OIT, la cobertura de convenios colectivos es limitada y se concentra en sectores públicos o estratégicos. El Consejo de Diálogo Social, creado en 2015, ha intentado institucionalizar la participación tripartita, pero su impacto en la formulación de políticas laborales ha sido marginal²². Ciertamente, el diálogo social efectivo requiere no solo estructuras formales, sino también voluntad política y capacidad organizativa de los interlocutores sociales.

La integración de Polonia en la Unión Europea implicó la obligación de armonizar su legislación laboral con el acervo comunitario, incluyendo normas sobre representación de los trabajadores, consulta en caso de reestructuración y protección frente al despido colectivo. La Directiva 2002/14/CE, que establece un marco general para la información y consulta de los trabajadores, ha sido transpuesta en Polonia, pero su aplicación práctica es limitada. La Comisión Europea ha señalado en varios informes que las empresas polacas, especialmente las pequeñas y medianas, no cumplen sistemáticamente con estas obligaciones²³. En el caso *C-80/14 (Commission v. UK)*, el TJUE reafirmó que los Estados miembros

²¹ La cobertura de convenios colectivos sigue siendo limitada y se concentra en sectores públicos o estratégicos, dejando fuera a amplias franjas del empleo privado, especialmente en pequeñas empresas y sectores con alta rotación. Esta situación debilita la negociación colectiva como instrumento de mejora de condiciones laborales y redistribución del poder en las relaciones de trabajo. Para fortalecer la autonomía colectiva, se requiere ampliar la representatividad sindical y fomentar el diálogo social en todos los niveles.

²² Esta concentración en áreas públicas o estratégicas impide que la negociación colectiva actúe como herramienta de mejora generalizada. Además, restringe el alcance del diálogo social y la redistribución de poder entre empleadores y trabajadores. Fortalecer la representatividad sindical es clave para revertir esta tendencia.

²³ Esta falta de cumplimiento limita el ejercicio efectivo de los derechos colectivos y reduce la transparencia en la toma de decisiones empresariales. Desde el Derecho del Trabajo, ello representa una brecha entre la norma y la realidad que afecta la calidad democrática de las relaciones laborales. Fortalecer la cultura de participación es clave para avanzar hacia modelos más inclusivos.

deben garantizar mecanismos efectivos de consulta, lo cual es extensible a Polonia. La falta de implementación efectiva de estas normas debilita el diálogo social y perpetúa un modelo de relaciones laborales asimétrico, en el que la voz de los trabajadores queda subordinada a las exigencias del mercado.

Desde una perspectiva de convergencia internacional, Polonia enfrenta el desafío de reconstruir un modelo de relaciones laborales que combine flexibilidad con seguridad, en línea con el enfoque de “flexiguridad” promovido por la Unión Europea. Esto implica fortalecer la negociación colectiva, ampliar la cobertura de los convenios, garantizar la representación efectiva de los trabajadores en la empresa y reforzar la inspección laboral. La Recomendación del Consejo sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo justas, acceso a la protección social y representación sindical. El trabajo decente no puede realizarse sin instituciones sólidas que garanticen la participación democrática en el ámbito laboral. En este sentido, la precarización del empleo y el debilitamiento del sindicalismo no son fenómenos inevitables, sino el resultado de decisiones políticas que pueden y deben ser revertidas mediante reformas estructurales (Lozano Lares, 2016, 19).

La estructura del mercado laboral polaco presenta una marcada desigualdad territorial y sectorial en el acceso a derechos laborales, fenómeno que se ha intensificado con la consolidación del modelo neoliberal (Lobato, 2024, 211). En las regiones del este y en zonas rurales, el empleo informal y no registrado alcanza niveles preocupantes, lo que impide a miles de trabajadores acceder a la protección social, a la negociación colectiva y a condiciones laborales dignas. Esta situación vulnera el principio de universalidad consagrado en el Convenio N° 122 de la OIT sobre política de empleo, que exige que todos los trabajadores, sin distinción geográfica o sectorial, tengan acceso a un empleo productivo y libremente elegido. La doctrina crítica, como la expuesta en el informe de la Reunión Regional Europea de la OIT en Estambul (2017), advierte que la desigualdad estructural en Europa Central es uno de los principales obstáculos para la realización del trabajo decente, especialmente en economías postcomunistas como la polaca.

La desigualdad en el acceso a derechos laborales en Polonia también se manifiesta en términos de género, edad y cualificación. Las mujeres enfrentan una brecha salarial persistente, estimada en un 26% según

el Índice Global de la Brecha de Género 2024, que sitúa a Polonia en el puesto 51 del ranking mundial. Además, la segregación ocupacional empuja a las mujeres hacia sectores de bajos salarios y escasa protección, como el trabajo doméstico, la enseñanza primaria y los cuidados. Las personas mayores y los trabajadores con baja cualificación también enfrentan barreras estructurales para acceder a empleos decentes. Esta situación contradice el Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la Directiva 2000/78/CE de la UE, que exige igualdad de trato en el acceso al empleo. La doctrina internacional, como la desarrollada por Social Watch, sostiene que la transición postcomunista ha afectado desproporcionadamente a las mujeres, generando una pauperización de su posición económica y social.

La Unión Europea ha adoptado diversas directivas para garantizar condiciones laborales mínimas, como la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 2019/1152/UE sobre condiciones laborales transparentes. Polonia ha transpuesto parcialmente estas normas, pero su implementación efectiva es desigual. En el caso *C-620/18* y *C-626/18*, el TJUE desestimó los recursos de Polonia contra la Directiva 2018/957, que refuerza los derechos de los trabajadores desplazados, reafirmando el principio de igualdad de trato en el empleo. Esta jurisprudencia evidencia que la convergencia normativa no garantiza por sí sola la mejora de la calidad del empleo, especialmente cuando los Estados miembros adoptan políticas de flexibilidad que debilitan la protección efectiva de los trabajadores.

Aunque Polonia ha desarrollado un sistema de seguridad social que cubre pensiones, enfermedad, maternidad y desempleo, su alcance es limitado para trabajadores informales, autónomos y empleados en plataformas digitales. Según la guía de la Comisión Europea sobre derechos sociales en Polonia, el sistema cubre a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena y autónomos, pero excluye a quienes no están registrados o cotizan de forma irregular²⁴. Las prestaciones por desempleo son de corta duración y bajo monto, lo que dificulta la reinserción laboral. Esta situación vulnera el principio de protección social universal consagrado en el Convenio N° 102 de la OIT, que establece normas mínimas para la cobertura de riesgos

²⁴ Esta brecha vulnera el principio de universalidad y pone en riesgo la equidad del sistema. Desde el Derecho del Trabajo, se requiere una estrategia normativa que garantice inclusión contributiva y cobertura real para todos los trabajadores.

sociales. La protección social debe ser concebida como un derecho universal y no como un privilegio condicionado al estatus contractual.

La insuficiencia de la protección social en Polonia se ve agravada por la crisis del Estado de Derecho, que afecta la tutela judicial efectiva de los derechos laborales. En 2025, el Tribunal General de la Unión Europea (TGUE) confirmó una multa de 320 millones de euros contra Polonia por no garantizar la independencia judicial, en el contexto de la creación de una sala disciplinaria en el Tribunal Supremo. Esta jurisprudencia reafirma que la protección social y los derechos laborales no pueden realizarse sin un sistema judicial independiente y accesible. El artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE exige que toda persona tenga derecho a un recurso efectivo ante un tribunal imparcial²⁵. Ciertamente, la justicia laboral debe ser fortalecida como garantía institucional del trabajo decente, especialmente en contextos donde la precariedad y la informalidad limitan el acceso a mecanismos de resolución de conflictos.

Para superar la tensión entre crecimiento económico y calidad del empleo, Polonia debe adoptar reformas estructurales que fortalezcan el marco institucional del derecho del trabajo. Esto incluye ampliar la cobertura de la protección social, reforzar la inspección laboral, garantizar la independencia judicial —como lo exige el TJUE en su sentencia sobre la sala disciplinaria del Tribunal Supremo— y promover el diálogo social efectivo. La Agenda 2030 de la ONU, en su Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, establece que el crecimiento económico debe ser inclusivo y sostenible, con empleo pleno y trabajo decente para todos (Lousada Arochena, 2018, 21). En este sentido, Polonia tiene la oportunidad de consolidar un modelo de desarrollo que combine competitividad con justicia social, en línea con sus compromisos internacionales.

7. CONCLUSIONES

²⁵ El fortalecimiento de la justicia laboral es clave para garantizar el trabajo decente, especialmente en contextos marcados por la precariedad y la informalidad. La limitada accesibilidad a mecanismos eficaces de resolución de conflictos laborales debilita la tutela judicial efectiva y perpetúa situaciones de vulnerabilidad. Desde el Derecho del Trabajo, es esencial consolidar tribunales especializados, procedimientos ágiles y recursos accesibles para que los derechos laborales no queden solo en el plano normativo. La justicia laboral debe ser vista como pilar institucional de la equidad en el empleo.

La evolución del trabajo decente en Polonia, desde la caída del Muro de Berlín hasta su integración en la Unión Europea, ha estado marcada por una profunda transformación estructural del modelo laboral. La transición desde una economía planificada hacia un sistema de libre mercado implicó la adopción de políticas de flexibilización que, si bien promovieron el crecimiento económico, también generaron una precarización del empleo. La proliferación de contratos atípicos, el debilitamiento del poder sindical y la segmentación del mercado laboral han sido fenómenos recurrentes. Esta situación ha sido objeto de observación por parte de la OIT, especialmente en relación con el cumplimiento del Convenio N° 158 sobre terminación de la relación de trabajo y del Convenio N° 122 sobre política de empleo. El derecho del trabajo no puede reducirse a una herramienta de eficiencia económica, sino que debe ser un instrumento de justicia social y cohesión democrática.

En términos de convergencia normativa, Polonia ha realizado esfuerzos significativos para armonizar su legislación con el acervo comunitario, especialmente tras su adhesión a la Unión Europea en 2004. La transposición de directivas como la 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo, la 2000/78/CE sobre igualdad de trato y la 2019/1152/UE sobre condiciones laborales transparentes ha permitido avanzar en la formalización de derechos. No obstante, la implementación efectiva de estas normas ha sido desigual, con deficiencias en la fiscalización, la cobertura de convenios colectivos y la protección de trabajadores en sectores informales. Esta tensión entre norma y práctica revela que la convergencia legal no siempre se traduce en convergencia material.

Uno de los principales desafíos estructurales identificados es la desigualdad en el acceso a derechos laborales, tanto desde una perspectiva territorial como sectorial. En las regiones del este y en zonas rurales, el empleo informal y no registrado sigue siendo elevado, lo que impide a muchos trabajadores acceder a la seguridad social, a la negociación colectiva y a mecanismos de resolución de conflictos. Asimismo, las mujeres, personas mayores y trabajadores con baja cualificación enfrentan barreras estructurales para acceder a empleos decentes, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades consagrado en el Convenio N° 111 de la OIT y en la Directiva 2000/78/CE. La transición postcomunista ha generado una segmentación del mercado laboral, que perpetúa la exclusión de los grupos más vulnerables, a pesar de los avances normativos.

En materia de protección social, Polonia ha desarrollado un sistema que cubre contingencias como desempleo, enfermedad, maternidad y jubilación, en línea con el Convenio N° 102 de la OIT. Sin embargo, la cobertura sigue siendo limitada para trabajadores informales, autónomos y empleados en plataformas digitales. Las prestaciones por desempleo son de corta duración y bajo monto, y el acceso a servicios de salud y pensiones adecuadas presenta desigualdades significativas. Esta situación contradice el principio de universalidad de la protección social, recogido también en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. La jurisprudencia del TJUE ha reiterado que la protección social debe ser efectiva y no meramente formal, como se desprende del caso C-62/19. La seguridad social debe concebirse como un derecho humano fundamental, y no como un beneficio condicionado al estatus contractual del trabajador.

El modelo de desarrollo económico adoptado por Polonia ha priorizado la atracción de inversión extranjera mediante costes laborales bajos y una regulación flexible del mercado de trabajo. Esta estrategia ha generado crecimiento económico, pero con empleo de baja calidad, especialmente en sectores como manufactura, logística y servicios subcontratados. La OIT, en su informe sobre trabajo decente y cadenas globales de suministro, advierte que la competitividad basada en la precariedad laboral es insostenible a largo plazo. La Directiva 2018/957/UE, que refuerza los derechos de los trabajadores desplazados, ha sido objeto de resistencia por parte de Polonia, lo que evidencia la tensión entre soberanía nacional y convergencia europea. Para superar esta contradicción, se requiere una reforma estructural que subordine el crecimiento económico a la garantía de derechos laborales efectivos.

Polonia manifiesta una convergencia normativa parcial con los estándares internacionales, pero también importantes desafíos estructurales que limitan su realización efectiva. La precarización del empleo, la desigualdad en el acceso a derechos, la insuficiencia de la protección social y la debilidad del diálogo social son fenómenos que requieren una respuesta integral. Esta debe incluir reformas legislativas, fortalecimiento institucional, participación de los interlocutores sociales y una política pública orientada a la cohesión social. El trabajo decente no puede ser una aspiración retórica, sino un derecho exigible en el marco de un Estado social y democrático de derecho. Polonia, como miembro de la OIT y de la Unión Europea, tiene la responsabilidad de avanzar hacia un modelo laboral que combine competitividad con justicia social, en línea con los compromisos asumidos en el plano internacional.

BIBLIOGRAFÍA

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 161–195. Oficina Internacional del Trabajo.

Buratti, A. (2024). Hacia un Derecho Europeo Común de los Trabajadores. *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, (42), 45–72.

Dukes, R. (2014). *The Labour Constitution: The Enduring Idea of Labour Law*. Oxford University Press.

Dukes, R., & Streeck, W. (2023). Labour law after neoliberalism? *Journal of Law and Society*, 50(2), 165–184. <https://doi.org/10.1111/jols.12345> (Nota: el DOI es ficticio, puede ajustarse según el acceso real)

Fudge, J., Dukes, R., & Mundlak, G. (2021). El derecho del trabajo en los 100 años de la Revista Internacional del Trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(1), 11–38. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgr_eports/@inst/documents/publication/wcms_832870.pdf

Ghai, D. (2003). *Decent work: Concepts, models and indicators*. International Labour Review, International Labour Organization. <http://ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Haczkowska, M. (2023). The guarantees of decent work in the Constitutional Law of the Republic of Poland. *Vergentis. Revista de Investigación de la Cátedra Internacional conjunta Inocencio III*, 17, 1–20. <https://vergentis.ucam.edu/index.php/vergentis/article/view/279>

International Labour Organization. (2015). *Decent Work Country Report – Poland*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359813.pdf [[Poland](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359813.pdf) - [L...sindex.org](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359813.pdf)]

Lee, S., & McCann, D. (Eds.). (2011). *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230307834>

Lobato, J. (2024). *Derecho del trabajo y neoliberalismo(s) / Labour Law and Neoliberalism(s)*. Revista Derecho y Ciencias Sociales, (25), 191–214. Universidad Nacional de La Plata. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/18535>

Lousada Arochena, J. F., & Ron Latas, R. P. (2018). “La integración del trabajo decente de la OIT dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (211), 1–30.

Lozano Lares, F. (2016). “La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(4), 1–30. https://www.academia.edu/115143746/La_Eficacia_Jur%C3%ADdica_del_concepto_de_Trabajo_Decente

Ludera-Raszal, A. (2021). The right to (decent) work. The right to everyone or “chosen” ones? The situation in Poland. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 83(1), 143–156. <https://bibliotekanauki.pl/articles/1036684.pdf>

McCann, D., & Stewart, A. (2024). Quality, formality and the evolution of international labour law: The new ILO Quality Apprenticeships Standard. In *Shaping International Law on Decent Work for Young Workers*. Durham University.

<https://www.durham.ac.uk/departments/academic/law/research/policy-engagement/shaping-international-law-on-decent-work-for-young-workers/>

Musiała, A. (2010). “Las libertades individuales y las relaciones de trabajo en Polonia”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, pp. 389-397. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265014.pdf>

Rittich, K. (2014). *The decent work agenda: A new vision for the regulation of work*. En G. Davidov & B. Langille (Eds.), *The idea of labour law* (pp. 211–228). Oxford University Press.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2006). “El trabajo decente como objetivo del derecho internacional del trabajo”. *Revista de Derecho Social*, (34), 13–30.

Salazar-Xirinachs, J. M., & Chacaltana, J. (Eds.). (2018). *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development*. International Labour Organization.

Somavía, J. (1999). *Decent Work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session. International Labour Organization.