

# Contratación en origen de latinoamericanos en España: un marco flexible de gestión

## Spanish recruitment programmes for Latin Americans in countries of origin: a flexible management framework

**Ana María López-Sala**

Científica Titular, Instituto de Economía, Geografía y Demografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). [ana.lsala@cchs.csic.es](mailto:ana.lsala@cchs.csic.es)

**Elena Sánchez-Montijano**

Investigadora principal, CIDOB. [esanchez@cidob.org](mailto:esanchez@cidob.org)

**Resumen:** En la primera década del siglo XXI, los países con mercados de trabajo necesitados de mano de obra estacional buscaron fórmulas para importar trabajadores extranjeros a través de programas de canalización y reclutamiento en origen. Este artículo busca mostrar que, en España, el desarrollo efectivo de esta vía solo ha sido posible en un marco flexible y dinámico de gestión, en el que han tenido un papel determinante los acuerdos bilaterales firmados con ciertos países, incluyendo algunos latinoamericanos. En definitiva, sobre la base de una legislación, unas instituciones y actores implicados, y unos inmigrantes que han sabido, o se han visto obligados, a adaptarse a los cambios que conlleva un mercado de trabajo condicionado por la globalización del trabajo y del capital.

**Palabras clave:** trabajadores estacionales, circularidad migratoria, América Latina

**Abstract:** In the past decade, countries whose markets needed seasonal labour have sought new ways of importing foreign workers through channelling and recruitment programmes in countries of origin. This article seeks to demonstrate that, in the case of Spain, the effective development of this process has only been possible because of a flexible and dynamic system in which bilateral agreements have played a major role, among them those signed with some Latin American countries. Flexible management of these programmes has been implemented via legislation, via the institutions and actors involved, and via the immigrants themselves, who have managed (or been forced) to adapt to the changes of a labour market conditioned by the globalisation of labour and capital.

**Key words:** seasonal workers, circular migration, Latin America

La inmigración estacional o de temporada<sup>1</sup> ha pasado, en muy poco tiempo, de ser una de las fuertes apuestas de los países europeos para controlar los grandes flujos migratorios en un contexto de *boom* económico, a una vía de movilidad en desuso por la crisis económica. Si a inicios del siglo XXI la contratación en origen de trabajadores por un corto período de tiempo y el impulso de la circularidad migratoria se vislumbraban como alternativas a los conflictos que conllevaban la inmigración irregular y la integración de la población ya asentada (Agunias y Newland, 2007), hoy apenas persisten unos pocos programas de trabajadores estacionales en aquellos países en donde la crisis ha tenido mayor intensidad, como los estados receptores del sur de Europa. Este es el caso de España que, con las contrataciones de inmigrantes de temporada en países de América Latina, ha seguido también este patrón. Guiada, en buena medida, por los buenos resultados de este tipo de programas en otras partes del mundo, como Canadá o Estados Unidos, y por un marco de apoyo discursivo en la Unión Europea (UE), España comenzó a contratar trabajadores estacionales en países latinoamericanos a principios de la década pasada. Ello se hizo en respuesta a las crecientes necesidades laborales, especialmente en algunos sectores productivos, caracterizados por ser muy intensivos en mano de obra y de alta estacionalidad. En la actualidad, las contrataciones se han visto suspendidas o se han reducido extraordinariamente, lo que, sin embargo, no hace menos interesante la experiencia española como caso de estudio.

Partiendo de la base de que los programas de contratación en origen se sustentan sobre la existencia de mercados de trabajo necesitados de mano de obra, este artículo tiene como objetivo demostrar que, para el caso de España, el desarrollo efectivo de este tipo de contratación solo ha sido posible en el marco de un sistema de gestión flexible y dinámico en el que ha participado una amplia red de actores y en el que las medidas adoptadas se han alcanzado a partir de la búsqueda de acuerdos con un amplio consenso<sup>2</sup>. Para llegar a esta conclusión se realizó,

- 
1. En este artículo se utiliza el concepto de inmigración estacional o de temporada como una subcategoría de inmigración laboral temporal, no definitiva, vinculada a la realización de actividades económicas cuyas necesidades de mano de obra están sometidas a fuertes variaciones a lo largo del año. En esta categoría suelen incluirse trabajadores de baja cualificación para el sector agrícola, la hostelería y el sector turístico y la construcción.
  2. Las conclusiones de este artículo se basan en los resultados obtenidos en dos proyectos de investigación en torno a contratación en origen de trabajadores extranjeros en España y movilidad migratoria circular. El primero de estos proyectos de investigación, en el que se enmarca este artículo, es el Proyecto CIRCULAR («Hacia nuevas fórmulas de gestión migratoria en el caso español? Contratación en origen, partenariados de movilidad y circularidad migratoria» [CSO2011-27115], financiado por el Plan Nacional I+D. Una versión anterior de este artículo fue presentada en el VII

en primer lugar, un análisis sistemático de documentos legales y políticos (tanto *hard law* como *soft law*) confeccionados con motivo del diseño y la posterior implantación de este tipo de programas<sup>3</sup>. Este análisis se ha complementado con la realización de entrevistas en profundidad semiestructuradas a un amplio abanico de actores implicados en la gestión y la ejecución de este tipo de programas en España, como empresarios, sindicatos, organizaciones empresariales, miembros de las fuerzas de seguridad del Estado, representantes de la Administración, consulados, ONG e inmigrantes. Las entrevistas en profundidad se llevaron a cabo en Cataluña y Andalucía, las dos zonas de España donde este tipo de programas han tenido una mayor implantación a lo largo de la última década<sup>4</sup>.

Tres son los apartados que estructuran este artículo. En primer lugar, se hace una breve introducción a este tipo de programas subrayando tanto las discusiones académicas que ha generado en los estudios migratorios, como sus efectos sobre el debate político. En segundo lugar, se presentan los inicios de las acciones españolas de contratación en origen dirigidas a trabajadores procedentes de diversos países, entre ellos países de América Latina. En tercer lugar, se examinan las diversas formas de flexibilidad a la que se ha visto abocada esta vía de contratación para conseguir una práctica efectiva y dinámica que se ajuste a las cambiantes condiciones económicas y a la demanda. Este último apartado muestra, adicionalmente, cómo la actual crisis económica que vive España ha terminado por dejar en desuso este tipo de programas, aunque su diseño flexible permitiría su reimplantación en el momento en que se reactivara la demanda<sup>5</sup>.

---

Congreso de CEISAL, Oporto, junio de 2013); el segundo proyecto es el «Temporary and circular labour migration (TCLM) between Colombia and Spain: a model for consolidation and replication», financiado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Programa AENEAS de la Comisión Europea (2010) y realizado por el grupo de investigación GRITIM de la Universitat Pompeu Fabra.

3. Además de la legislación y de diversos planes políticos en materia de inmigración, se incluyeron para su análisis otros documentos como los textos de los convenios bilaterales, el convenio-marco para trabajos de temporada y su protocolo adicional, las autorizaciones anuales concedidas en el marco de lo que se ha denominado tradicionalmente el «contingente» (política de cuotas), así como algunos documentos producidos por organizaciones sindicales y empresariales.
4. Aunque el Proyecto CIRCULAR incluye casos de contratación destinados a diversos sectores productivos y a trabajadores tanto de temporada como estables de diversas nacionalidades, el análisis que aquí se presenta se centra en la contratación de trabajadores estacionales para el sector agrícola.
5. La especificidad y complejidad de los casos analizados a través del trabajo de campo en los dos proyectos mencionados previamente ha determinado que, por razones de extensión, este artículo se centre exclusivamente en el análisis de los procedimientos regulatorios y decisorios para este tipo de contratación. Para un análisis de programas concretos, véase Sánchez-Montijano y Faúndez-García (2011) y López-Sala (en prensa).

## **Contratación en origen, inmigración estacional y circularidad migratoria: debate académico y abordaje político en el contexto internacional**

A lo largo de la década pasada los países receptores de migrantes han puesto en práctica mecanismos de regulación migratoria *de nuevo cuño*, dirigidos a la importación temporal de trabajadores. La búsqueda de formas alternativas de contratación de trabajadores extranjeros ha sido resultado de dos objetivos. En primer lugar, la exploración de vías para lograr una adecuada canalización de los flujos de trabajadores de forma regular hacia sectores productivos deficitarios de mano de obra. En segundo lugar, la promoción de formas de movilidad migratoria que, en opinión de los estados, minimicen los efectos negativos de la instalación definitiva de inmigrantes y limiten la residencia a través de la obligatoriedad del retorno. En la esfera de la regulación, y tras tres décadas en las que se promovió una gestión de la migración laboral con vocación de permanencia, hemos asistido a un *redescubrimiento* reciente de los programas de importación de trabajadores estacionales en Europa y Estados Unidos, que llevó a Stephen Castles (2006) a hablar de la «resurrección» de los *guestworkers*. Sin embargo, los *nuevos* programas de importación de trabajadores estacionales se diferencian en su diseño de los programas implantados en las décadas centrales del siglo xx en que los primeros surgen vinculados a la circularidad migratoria (Newland *et al.*, 2008; Fargues, 2008; Zapata-Barrero *et al.*, 2009; Morice y Michalon, 2009). Esta noción se entiende como un nuevo régimen de movilidad sometida a la acción estatal que conlleva movimientos de corta duración, regulares y recurrentes entre países de origen y de destino, en el que se limita o se restringe seriamente el establecimiento (López-Sala y Godenau, en prensa)<sup>6</sup>. De esta manera, la contratación temporal de trabajadores migrantes en países de origen y la circularidad migratoria aparecen como conceptos vinculados, creando un modelo en el cual se ensambla práctica política y dinámica migratoria. Las implicaciones de esta conexión son determinantes en los análisis actuales de la movilidad y de la política migratoria en materia laboral.

---

6. La instalación se permite exclusivamente a algunos tipos de trabajadores, en su mayoría cualificados, y solo en ciertos programas de contratación, lo que la convierte en una especie de excepcionalidad en esta forma de regulación.

La contratación en origen como modelo de regulación migratoria (y sus efectos derivados en una movilidad circular) cobró un gran impulso en Europa en la segunda mitad de la década pasada, a partir del documento elaborado por la Comisión Europea en el que se persigue lo que se ha venido en llamar una «aproximación global a las migraciones». Este documento vincula tres aspectos de la acción: la gestión de la inmigración irregular, el impulso del desarrollo y la regulación de flujos laborales (Comisión Europea, 2009); y se concreta en el establecimiento de las denominadas «asociaciones de movilidad» con terceros países (Comisión Europea, 2007). Las asociaciones de movilidad se definen como acuerdos llevados a cabo entre la UE y terceros países encaminados a la colaboración en materia de gestión de flujos. Estos acuerdos implican el compromiso, por parte de estos terceros países, de participar en la lucha contra la inmigración irregular y el control de sus fronteras, a cambio del establecimiento de instrumentos que permitan a sus nacionales ciertas oportunidades laborales en los países europeos. Por su parte, el atractivo del concepto de circularidad migratoria y su popularidad, tanto en textos políticos como académicos, proceden no solo de este impulso normativo, sino de su vinculación con la idea de *triple ganancia* (Vertovec, 2007), es decir, su identificación como un modelo de movilidad que puede satisfacer los intereses de todos los actores implicados (estados receptores, estados emisores y migrantes). Esta lógica, además, está relacionada con el hecho de que, si bien este tipo de iniciativas se han dirigido a múltiples perfiles de trabajadores migrantes, han sido profusamente aplicadas en el caso de trabajadores de escasa cualificación para sectores económicos de alta estacionalidad, como la agricultura, la hostelería y el servicio doméstico. Así, es la propia estacionalidad del trabajo la que lleva a una circularidad inducida (López-Sala, en prensa) de la cual los trabajadores buscan beneficiarse, puesto que les permite vivir y satisfacer sus intereses en dos contextos diferenciados al mismo tiempo (Sánchez-Montijano y Faúndez-García, 2011: 64-65).

Sin embargo, este modelo normativo de regulación ha sido objeto también de intensas críticas. La primera de ellas se centra en que la contratación en origen y la circularidad migratoria que conlleva son procesos principalmente dependientes del Estado y de las empresas receptoras (Zapata-Barrero *et al.*, 2012: 5). Esto supone, por un lado, que el mantenimiento de la demanda de trabajadores en los países receptores esté sometido a los vaivenes de la dinámica económica, hecho especialmente visible en el contexto actual; pero, por el otro, que bajo este modelo de regulación los estados receptores y las empresas se transformen en los actores más influyentes del proceso, no solo por la determinación del contingente de trabajadores, sino por la selección de los perfiles (Sánchez-Montijano y Faúndez-García, 2011: 60). El segundo grupo de críticas se ha centrado en las

limitaciones que este tipo de movilidad y su estatuto migratorio suponen en el reconocimiento de derechos, frente a otras categorías de migrantes laborales, así como en la escasez de itinerarios que permiten la transición hacia situaciones jurídicas más estables. Este tipo de programas de importación de trabajadores aparecen, en opinión de muchos especialistas, como cauces alternativos de admisión que pueden romper la secuencia de obtención de derechos de los migrantes establecidos en países receptores occidentales (Martin y Ruhs, 2008; Basok, 2004; Hellio, 2009) y, en algunos casos, ahondar las diferencias de género a las que se enfrentan las trabajadoras extranjeras (Moreno Nieto, 2009 y 2012; Redondo y Miedes, 2007).

A principios del presente siglo, estas medidas fueron acometidas, como práctica política, en un contexto de *boom* económico. Sin embargo, la crisis ha supuesto una disminución del volumen de la contratación de extranjeros en países de origen. Este descenso es especialmente notable en aquellos estados con altos niveles de desempleo como España, donde en los últimos años ha primado la vuelta al sector agrícola de trabajadores nacionales y extranjeros con permisos de residencia permanente. Aun así, y a pesar de la persistencia de la crisis económica, la popularidad de este tipo de contratación sigue vigente en las declaraciones de las instituciones de la UE como modelo regulatorio alternativo capaz de compatibilizar lógicas de mercado y de Estado. De hecho, las instituciones europeas continúan avanzando en la actualidad por el camino de la contratación de trabajadores estacionales y el reconocimiento de sus derechos laborales y sociales. Así, por ejemplo, tras la estimación de que aproximadamente unos 100.000 trabajadores de temporada procedentes de terceros países se dirigen cada año hacia países de la Unión, el Parlamento Europeo y el Consejo han dado vía libre recientemente a la denominada Directiva de trabajadores estacionales<sup>7</sup> (Parlamento Europeo, 2013). La directiva busca, aunando la legislación de todos los estados miembros, poner fin a las potenciales formas de explotación que pueden sufrir este tipo de trabajadores y mejorar los derechos atribuidos en las legislaciones nacionales a este tipo de inmigrantes, así como prevenir que la temporalidad se convierta en permanencia. Algunas de las actuaciones concretas que establece conllevan mejorar las condiciones de vida y de trabajo, estipular un salario mínimo o establecer las condiciones de alojamiento.

---

7. Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores estacionales; Bruselas, 7 de febrero de 2014 (OR.en), 2010/0210 (COD), PE-CONS 113/13.

## Antecedentes de la contratación en origen de trabajadores procedentes de países latinoamericanos

El desarrollo de este tipo de programas en el caso español se produjo en sintonía con los objetivos y las iniciativas implantadas desde la UE; unas acciones, por otro lado, que se han centrado en limitar y propiciar el acceso al Espacio Schengen de inmigrantes, siguiendo las necesidades de los mercados de trabajo nacionales. En este sentido, la movilidad migratoria entre España y América Latina, resultante de estos programas de contratación temporal, ha estado modulada básicamente por los intereses del Estado español, lo que ha provocado que los países latinoamericanos se hayan visto obligados a adaptarse a un ordenamiento ya establecido que opera a través de una lógica de poder desigual y recrea un régimen de movilidad asimétrico (Armstrong y Anderson, 2007). Ya en el 2000, la Ley Orgánica 4/2000 española<sup>8</sup> diseñó la contratación en origen sobre la base de las necesidades de trabajadores no satisfechas en ciertos sectores productivos. Esta ley preveía que, tomando en consideración la previsión anual de empleo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración determinaría los puestos de trabajo que podían ser cubiertos a través de este tipo de contratación, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por las comunidades autónomas competentes. La ley incluía también que los empleadores tendrían la potestad para presentar las ofertas de empleo, tanto genéricas como nominativas, que considerasen oportunas para cubrir sus ofertas laborales y se estipuló que dichas ofertas fueran canalizadas a través de los servicios locales de empleo. En esta misma dirección se desarrolló el denominado Plan GRECO, uno de los programas políticos más importantes en materia de inmigración aprobados por España a principios de la década pasada<sup>9</sup>. Este programa hacía mención a la adaptación de los flujos migratorios a las «necesidades de mano de obra de acuerdo con la situación nacional del mercado de trabajo y sus perspectivas de evolución», cuyo reflejo en la movilidad se realizaría a través de la «determinación del número, características, cualificación y condiciones de contratación de los trabajadores extranjeros que se consideren

---

8. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

9. Plan GRECO, Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración, Resolución de 17 de abril de 2001, de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. BOE n.º 101, viernes 27 de abril de 2001, p. 15.329.

necesarios anualmente». El GRECO planteaba, además, el efecto positivo que la propia movilidad tendría para los inmigrantes, así como para sus países y comunidades de origen, sin olvidar, en ningún momento, la posibilidad de asentamiento en España.

La importación de trabajadores estacionales en España se inició coincidiendo con un período de fuerte crecimiento económico y una elevada demanda de mano de obra temporal. A ambos factores les acompañó la alarma social por la situación en la que se encontraban los inmigrantes irregulares que hasta ese momento se empleaban informalmente en aquellos sectores deficitarios en mano de obra y en los que las condiciones laborales eran más precarias (Zapata-Barrero *et al.*, 2012: 4). Así, este contexto trajo consigo los primeros desarrollos normativos. Uno de los instrumentos fundamentales que el Gobierno de España puso en marcha para gestionar la contratación en origen de trabajadores fueron los acuerdos bilaterales de regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales con países latinoamericanos, africanos y de Europa del Este (véase tabla 1). Estos acuerdos, que responden a una combinación de intereses de las agendas internacional y migratoria española, tienen diverso alcance, pero una buena parte de ellos contienen mecanismos de gestión de flujos laborales, incluido el reclutamiento en origen de trabajadores estacionales para la agricultura. Su evolución se fue ajustando a las cambiantes necesidades del Estado español en materia de política migratoria: mientras que los primeros acuerdos (el de 2001 con Ecuador es un claro ejemplo) tenían como objetivo gestionar los flujos migratorios sobre la base de las necesidades del mercado laboral, los acuerdos posteriores, en especial los firmados con países africanos, se centraron en la lucha contra la inmigración irregular y el impulso de la colaboración de los países de origen en el control migratorio (López-Sala, en prensa; Ferrero Turrión y López-Sala, 2009: 127).

Tabla 1. Acuerdos bilaterales firmados por España en materia de regulación de flujos migratorios laborales (2001-2009)

Año de la firma	País
2001	Colombia, Ecuador, Marruecos , República Dominicana
2002	Polonia, Rumania
2003	Bulgaria
2007	Mauritania, Cabo Verde
2009	Ucrania

Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desde principios de la pasada década, la contratación en origen de trabajadores establece, explícitamente, la orientación preferente de esta política hacia los países con los que España ha firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios: Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania y República Dominicana; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Malí, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Honduras, Paraguay y Argentina. En la práctica, el reclutamiento durante los años de crecimiento económico en España se hizo efectivo especialmente con ciertos países como Marruecos, Colombia y Ecuador, sin contar los trabajadores procedentes de los países comunitarios de Europa del Este (tabla 2) mediante vías adicionales de colaboración institucional<sup>10</sup>.

Tabla 2. Autorizaciones concedidas a trabajadores estacionales o de temporada según principales nacionalidades (2003-2009)

	2004	2005	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Rumania	5.998	19.193	23.365	57.984	50.616	55.093	0	212.249
Polonia	7.729	11.438	8.934	10.758	0	0	0	38.859
Marruecos	129	965	935	3.355	13.815	13.813	1.193	34.205
Bulgaria	70	1.040	1.292	6.725	7.794	6.634	0	23.555
Colombia	544	988	1.102	1.355	2.371	2.431	1.303	10.094
Ecuador	35	205	413	510	1.544	1.158	445	4.310
Otros	433	1.103	1.634	2.012	3.356	3.715	1.207	13.460
<b>Total</b>	<b>14.938</b>	<b>34.932</b>	<b>37.675</b>	<b>82.699</b>	<b>79.496</b>	<b>82.844</b>	<b>4.148</b>	<b>336.732</b>

Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y Ministerio de la Presidencia. Incluye las autorizaciones concedidas por el procedimiento del Régimen General y las de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

10. La limitación en el volumen de las autorizaciones de trabajo concedidas a trabajadores latinoamericanos frente a los europeos del Este ha sido resultado, entre otros factores, de la geografía, ya que la importación de trabajadores procedentes de países más lejanos implicaba mayores costes. En este sentido, hay que recordar que los acuerdos obligan a los empresarios a cubrir una buena parte de los gastos del transporte. Aun así, la entrada de los países del Este a la UE ha hecho que progresivamente este tipo de contratación fuera quedando en desuso.

Si nos centramos en los acuerdos firmados entre España y los países latinoamericanos, nos encontramos con una clara similitud, especialmente entre los de Colombia y Ecuador (tabla 3), cuyos flujos migratorios hacia España han seguido una evolución muy similar. Dado el incremento de población inmigrante procedente de estos dos países, los acuerdos de movilidad tenían como claros objetivos gestionar la movilidad de flujos de trabajadores procedentes de estos países; dar respuesta a las necesidades de mano de obra que en esos momentos tenía el mercado de trabajo español, y, finalmente, asegurar un marco de derechos y obligaciones que rompieran con las dinámicas de irregularidad que se estaban dando en el país. Por su parte, el acuerdo entre España y la República Dominicana se construyó sobre la base de una movilidad bidireccional, dando tanto la posibilidad a los trabajadores españoles de acceder al mercado de trabajo dominicano, como a los dominicanos de acceder al mercado de trabajo español (tabla 3). Este acuerdo respondía, a diferencia de los dos anteriores, a «reafirmar sus especiales vínculos históricos y culturales mediante el fluido y permanente contacto de sus poblaciones».

Estos programas, a pesar de su limitación como canales de acceso en el conjunto de las dinámicas de incorporación de trabajadores extranjeros al mercado de trabajo español, se han destinado, en buena medida, al sector agrícola y han supuesto prácticas de gestión migratoria caracterizadas por su carácter proactivo, una intensa creación institucional, así como por la participación de una amplia red de actores (López-Sala, 2013; Sánchez-Montijano y Faúndez-García, 2011: 65-66). Sin embargo, la puesta en práctica de los mismos ha seguido diversas contingencias. Así, los acuerdos con Ecuador y la República Dominicana facilitaron, especialmente a principios de la década pasada, una contratación más estable y orientada hacia el sector servicios en donde fueron especialmente activas algunas empresas españolas. Por el contrario, el acuerdo realizado con Colombia fue el marco bilateral que facilitó una migración circular de trabajadores estacionales que se canalizaron especialmente hacia la agricultura, en particular hacia la industria agrofrutícola de la provincia de Lleida, y que ha tenido una mayor continuidad en el tiempo<sup>11</sup>.

---

11. Para más información sobre el caso de Lleida, véase Zapata-Barrero *et al.* (2009 y 2012) y Sánchez-Montijano y Faúndez-García (2011).

Tabla 3. Acuerdos bilaterales firmados por España con países latinoamericanos (Colombia, Ecuador y República Dominicana) en materia de regulación de flujos migratorios laborales

	<b>Colombia</b> (mayo de 2001)	<b>Ecuador</b> (mayo de 2001)	<b>República Dominicana</b> (diciembre de 2001)
Comunicación de las ofertas de empleo	Las autoridades españolas, a través de la Embajada española en los respectivos países (Bogotá y Quito), comunicarán a las autoridades respectivas el número y las características de las necesidades de mano de obra teniendo en cuenta las ofertas de empleo.		Comunicación de las ofertas de empleo (número y características) por parte de ambos países (bidireccional).
Tipos de trabajadores	Trabajadores por cuenta ajena: mano de obra cualificada y no cualificada.	Trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia: mano de obra cualificada y no cualificada.	
Organismos responsables (de la selección de trabajadores)	Las autoridades españolas, con la participación del empleador o su representante, sobre la base del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia.	Comisión de selección hispano-ecuatoriana/hispano-dominicana (representantes de las administraciones de ambas partes contratantes), con la participación del empleador o su representante.	
Actuación del organismo responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de los trabajadores en relación con las ofertas de empleo existentes.</li> <li>- Organización de cursos de formación previos necesarios. Asesoramiento y asistencia a los trabajadores.</li> </ul>		
Situación en materia de Seguridad Social	Equivalente a la de los trabajadores españoles.	La determinada por el Convenio hispano-ecuatoriano de Seguridad Social de 1960.	La determinada en la normativa del Estado de acogida.
Derechos y obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtención de toda la información sobre la oferta laboral previa a la firma.</li> <li>- El contrato laboral será acorde a la legislación española (convenios colectivos).</li> <li>- Acceso a la reagrupación familiar según la legislación española.</li> </ul>		
Disposiciones especiales sobre trabajadores de temporada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso de retorno al término del contrato y la presentación del trabajador en la oficina consular española en el país de origen. El incumplimiento será tomado en cuenta en la resolución de eventuales solicitudes posteriores.</li> <li>- Garantiza un alojamiento en condiciones de dignidad e higiene adecuada (acuerdo con Colombia).</li> </ul>		
Seguimiento	Comité mixto de coordinación y seguimiento.		

Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## La obligada flexibilidad en el marco de la contratación en origen entre América Latina y España

Desde su nacimiento como programa, la contratación en origen ha sido creada sobre un supuesto evolutivo acorde a las necesidades de mano de obra del país de acogida. Esta concepción ha producido que el sistema se sustente sobre una flexibilidad continua en su desarrollo y sobre una adaptación dinámica que afecta tanto a la legislación, las instituciones y los actores implicados, como a los propios inmigrantes. En definitiva, todos ellos se han ido amoldando a las necesidades de la economía española, a su mercado de trabajo y a sus sectores productivos. Pero ¿en qué sentido se han acomodado y transformado?

### La amplia flexibilidad legislativa

Como se mencionó anteriormente, uno de los principales instrumentos a la hora de gestionar la contratación en origen han sido los acuerdos bilaterales suscritos entre España y América Latina. Si bien estos se han mantenido en el tiempo y han servido como marco general para las contrataciones, la legislación posterior se ha desarrollado en sintonía con los cambios que han tenido lugar en la economía española. De hecho, la legislación se ha creado por y para los grandes sectores productivos del país o para aquellos de mayor rentabilidad y, en buena medida, a partir de la demanda de los propios empresarios (Zapata *et al.*, 2012: 4). Esta concepción, sin embargo, no es nueva ante necesidades de contratación de mano de obra, especialmente en el sector agrícola, que, en cierta medida, ha sufrido una regulación complementaria a través de la regulación legal de menor rango. En 1997 se firmó el primer convenio marco de colaboración para la ordenación de las migraciones interiores en las campañas agrícolas de empleo temporal. Este acuerdo fue firmado por los principales actores en materia laboral<sup>12</sup> con el objetivo de impulsar la cooperación interinstitucional para regular los movimientos interiores de trabajadores extranjeros

---

12. Convenio marco de colaboración para la ordenación y la integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, firmado el 17 de diciembre de 1997 y suscrito por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las principales organizaciones agrarias (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores [ASAJA], Coordinadora de Agricultores y Ganaderos- Iniciativa Rural [COAG-IR] y la Unión de Pequeños Agricultores [UPA]), las federaciones agroalimentarias de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

dedicados a tareas agrícolas que se desplazaban entre provincias enlazando diversas campañas. La finalidad era, como indicaba el propio convenio, planificar y ordenar las campañas de empleo temporal agrícola y la mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores migrantes. Dos años más tarde, en 1999, se aprobó un protocolo adicional al convenio que concreta alguna de las vías de actuación<sup>13</sup>. Así, se regularon los procedimientos sobre la presentación de ofertas de trabajo a través de las comisiones de seguimiento provinciales, se establecieron las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros de temporada, que no podían ser inferiores a las condiciones recogidas en los convenios colectivos en vigor, y, finalmente, se asignó a los empresarios la obligación de proveer alojamientos para los trabajadores desplazados, la garantía de un período mínimo de actividad continuada, así como la organización de los viajes de ida y vuelta. En este protocolo se indicaba, adicionalmente, la implantación de este procedimiento a través de experiencias piloto en determinadas zonas de la geografía española.

Este convenio y su protocolo adicional serán la guía para la contratación en origen en lo que a contratación de carácter temporal se refiere. Sin embargo, la importancia de los flujos migratorios a mediados de la década de los 2000 supuso que España se planteara una pauta de acceso al mercado de trabajo nacional que impulsara, adicionalmente, como así lo marcaba también la propia UE, formas de circularidad acordes con las necesidades del mercado de trabajo. Esto llevó a un cambio de paradigma en la concepción de la gestión de los flujos migratorios, pasándose así de una contratación en origen que no descarta el posterior asentamiento en el país de acogida (Plan GRECO 2001), a una contratación estacional y temporal con un retorno *obligado*, en el marco regulatorio que establecen los acuerdos bilaterales anteriormente descritos. Esta forma de contratación en origen es la que se impone, finalmente, desde los años centrales de la pasada década. Se creaban de este modo, siguiendo los postulados comunitarios, los programas de *nueva generación* con objeto de lograr formas de circularidad migratoria y limitar el establecimiento, bajo una filosofía de *triple ganancia* que tiene un reflejo en iniciativas legislativas y políticas posteriores<sup>14</sup>.

---

13. Protocolo adicional al convenio marco de colaboración para la ordenación de las migraciones interiores en las diversas campañas agrícolas de empleo temporal, aprobado el 21 de septiembre de 1999.

14. En este sentido, la reforma de 2009 de la Ley de Extranjería española de 2000 planteaba, a diferencia de la ley previa, que las contrataciones de inmigrantes se realizarían en origen, exceptuando unos pocos supuestos específicos, a través de «la gestión colectiva» (contingente), por un período determinado, en función de la situación nacional de empleo (Ley Orgánica 4/2009, art. 39). Por su parte, el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI), el principal plan aprobado en materia de inmigración en la segunda mitad de la pasada década, iba más allá al afirmar que «la

El desarrollo de la legislación española sobre contratación en origen ha estado marcado, así, tanto por las propias necesidades del país, como por los objetivos de la política de inmigración. Pero lo cierto es que, si bien esto ocurría en la legislación de todo el territorio, tuvo también una formulación específica a escala micro a través de acuerdos singulares. Un claro ejemplo en este sentido fue el acuerdo específico firmado entre una organización agraria asentada en la Comunidad Autónoma de Cataluña (Unió de Pagesos) y el Ministerio de Interior y Justicia colombiano con objeto de regular la contratación de trabajadores y el reclutamiento para el sector agrícola (Zapata-Barrero *et al.*, 2012: 5).

## **El diseño y la gestión de la contratación en origen: la participación de una amplia red de actores**

A pesar de que los instrumentos políticos para la contratación en origen se diseñaron en un contexto de crecimiento económico, tuvieron una formulación que permitía una alta adaptabilidad a las condiciones cambiantes en la esfera económica. Asimismo, impulsaron la creación institucional en distintos niveles de la arena política, en donde se incorporó una amplia red de actores. La complejidad de la toma de decisiones y de la gestión de esta forma de contratación es resultado de una combinación de factores, entre los que se encuentran la débil regulación del mercado de trabajo español, las dificultades para realizar estimaciones ajustadas sobre las necesidades de empleo, así como el sistema político descentralizado español y la estructura competencial que se deriva de él. Todo ello ha exigido, en su conjunto, vías de cooperación institucional en distintos niveles de gobierno (López-Sala, 2013 y en prensa). La participación de diversos actores en los programas de contratación en origen se ha extendido a la adopción de decisiones sobre el número y perfil de los trabajadores y a la fase de ejecución de los programas, tanto en las labores de selección como en las de acompañamiento durante la estancia de trabajo en España y el retorno. En este sentido, los diferentes niveles de las administraciones públicas, los empresarios, los sindicatos, las fuerzas de seguridad del Estado y las ONG han formado parte

---

circularidad entre países de destino y de origen constituye un rasgo del contexto migratorio actual» y que, por tanto, la migración laboral temporal ha de organizarse de acuerdo con la finalidad de «resolver una escasez estacional o puntual de ofertantes de empleo, mediante la incorporación de personas trabajadoras extranjeras que, una vez cumplido el plazo de contratación, se comprometen a retornar a sus países de origen».

de la puesta en marcha de estas acciones. Algunos ejemplos de los actores y su función se presentan a continuación.

Durante la década pasada, el principal instrumento para la contratación en países de origen de trabajadores estacionales para el sector agrícola fue lo que se denomina el contingente<sup>15</sup>, en cuya determinación ha tenido un papel predominante la Comisión laboral tripartita creada en 2005 con un alcance nacional. Esta Comisión se constituyó como un órgano de interlocución permanente entre la Administración general del Estado y las organizaciones sociales y empresariales más representativas a nivel nacional. Adscrita al Ministerio de Trabajo, surge con el objetivo de asesorar en actuaciones relacionadas con la gestión de los flujos migratorios en materia laboral, entre las que se incluye la determinación anual de las contrataciones colectivas en origen (contingente). El proceso de toma de decisiones a través de las consultas trimestrales en el seno de la Comisión tripartita convierte este instrumento en un procedimiento flexible, capaz de incorporar intereses dispares y de lograr acuerdos en entornos cambiantes y en diversas coyunturas.

La especial regulación de los trabajadores de temporada, a través del Convenio marco de colaboración de 1997 y su protocolo adicional de 1999, incluyó además la creación de comisiones provinciales en las que no solo participan representantes de la Administración central, sino también las secciones provinciales de las principales organizaciones empresariales y sindicales. La labor ejecutiva y de coordinación de estas comisiones ha impulsado la incorporación también, entre otros, de representantes de los gobiernos locales, organizaciones sociales, representantes de otros ministerios, como el Ministerio de Administraciones Públicas, a través de las subdelegaciones del Gobierno, miembros de las fuerzas de seguridad del Estado, etc. Es el diseño específico de la importación de este tipo de trabajadores y el régimen de su estancia en España lo que explica en gran parte la fuerte implicación de algunos de estos actores a partir de la determinación de los procedimientos de selección en países de origen, la gestión conjunta de los viajes, la provisión de alojamientos y la supervisión de las condiciones laborales y de retorno. En definitiva, en la práctica, esta formulación ha permitido el desarrollo de mecanismos pactados de acceso y estancia de extranjeros al mercado de trabajo español. La toma de decisiones a través del diálogo social y concertado

---

15. Hay que tener en cuenta que los instrumentos de contratación en origen han sido numerosos, como el denominado «Catálogo de puestos de difícil cobertura» o la contratación a través de la Unidad de Grandes Empresas. Sin embargo, es la vía del contingente, denominada desde 2009 «gestión colectiva de las contrataciones», a través de la cual se ha importado la mayor parte de los trabajadores temporales desde países latinoamericanos.

con sindicatos y organizaciones empresariales se ha densificado a nivel local en el caso de la importación de trabajadores para las distintas campañas agrícolas. Por su parte, el procedimiento de selección fue en gran parte articulado a través de los contenidos de los acuerdos bilaterales firmados por España, que supusieron la implicación en el proceso de las autoridades de los países de procedencia de los migrantes. Estos acuerdos crean tres dispositivos de colaboración binacional: a) un primer dispositivo a cargo del país de origen para la recepción de ofertas de empleo genéricas y la búsqueda y preselección de candidatos adecuados a la oferta; b) un órgano constituido por las administraciones de ambos países en el que participan representantes de las empresas españolas que reclutan trabajadores y que opera como comisión de selección, y c) un conjunto de acuerdos *procedimentales* para facilitar la documentación de los trabajadores seleccionados y su desplazamiento a España, así como para controlar el retorno al país de origen<sup>16</sup>.

A la amplia red de actores ya mencionada, habría que sumar la labor ejercida por diversas organizaciones sociales y sindicales que ofrecen asesoría laboral a los trabajadores estacionales durante su estancia en España. Los sindicatos participan también en la supervisión de las condiciones de trabajo y colaboran con la inspección laboral. Adicionalmente, algunos ayuntamientos han participado en la gestión y supervisión de los alojamientos. Finalmente, otras organizaciones sociales han centrado su tarea en labores de información y de formación.

El diseño institucional y político descrito ha permitido transformaciones de gran calado en el sistema durante los últimos años en respuesta a la crisis económica y a la disminución de la demanda de trabajadores. Los cambios más significativos han sido, por un lado, que la concesión de permisos bajo estos programas se ha circunscrito, en exclusiva, a trabajadores extranjeros que hubieran participado en los mismos previamente. En segundo lugar, la crisis económica ha transformado significativamente la lógica de la gestión laboral a escala local. Así, las comisiones provinciales han abogado por primar la incorporación de tra-

---

16. La contratación de trabajadores para las campañas de temporada imponen ciertas condiciones tanto a los empresarios como a los trabajadores. Como mencionamos previamente, los trabajadores deben retornar a su país una vez finalizada la campaña y este retorno implica la obligación de registrarse en el plazo de un mes en el consulado donde fue concedido el visado (véase tabla 3). Los empresarios deben, por su parte, cubrir una parte de los gastos de viaje y suministrar alojamiento a los trabajadores. Con el objetivo de apoyar estas labores, el Ministerio de Trabajo puso en marcha una serie de convocatorias anuales, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a la subvención de ayudas para la organización de los flujos migratorios laborales de trabajadores no residentes en España que participaran en actividades de temporada. Estas ayudas financian, entre otros gastos, los desplazamientos de empresarios a países de origen para la selección de trabajadores, la organización y costes de los desplazamientos y el asesoramiento sociolaboral de los migrantes.

bajadores españoles e inmigrantes residentes en situación de desempleo a ciertos sectores productivos que siguen manteniendo la demanda de trabajo estacional (especialmente el de la agricultura intensiva). En la práctica, esto ha supuesto que la contratación en origen se haya convertido en un sistema de reclutamiento residual en términos de volumen.

## **La necesaria *flexibilidad* de los inmigrantes**

En el marco de este tipo de gestión flexible de las iniciativas dirigidas a la contratación en origen de trabajadores, que afecta a sus dimensiones normativas e institucionales, no debemos olvidar la adaptación a la que se han visto obligados a ajustarse los propios inmigrantes. El hecho de que durante mucho tiempo la contratación en origen haya significado para los inmigrantes, en la práctica, un «o lo tomas o lo dejas» ha sido una de las principales críticas que ha pesado sobre este sistema de contratación de trabajadores (Vertovec, 2007). En España, parte de estas críticas se han debido a que la forma de poder acceder a la contratación ha sido amoldándose plenamente a las condiciones que imponía esta vía única de acceso al mercado de trabajo formal que abría España. Esto se vio bien reflejado en los efectos del diseño de estos programas sobre el proyecto migratorio, la movilidad futura y las posibilidades de establecimiento de los trabajadores.

En primer lugar, el inmigrante ha pasado de una situación en que la contratación en origen podía suponer cierta estabilidad jurídica, a inicios de la década pasada, a la circularidad inducida derivada de la imposición del retorno tras la estancia temporal, de mediados y finales de esa misma década, hasta, finalmente, la imposibilidad de moverse, como consecuencia de la supresión de la oferta de empleos en muchos sectores laborales. Los cambios en la dinámica económica, especialmente con la crisis, han hecho, en definitiva, no solo que los inmigrantes hayan tenido que amoldar su propia movilidad a la temporalidad, sino que incluso hayan tenido que suspenderla. A esto habría que sumarle que la vulneración del compromiso de retorno puede afectar seriamente a su movilidad futura, ya que el no retorno supone límites estrictos para el acceso a nuevos visados. Esta restricción puede afectar al trabajador en su futuro más inmediato, en caso de que quiera emprender una nueva forma de movilidad, ya sea porque trate de asentarse por más tiempo del establecido o porque quiera buscar fortuna en otro país europeo.

En segundo lugar, con el inmigrante han tenido que adaptarse tanto sus familias como sus comunidades de origen. Algunos inmigrantes latinoamericanos participantes en estos programas llevaban años acudiendo a trabajar anualmente a España protagonizando una movilidad circular inducida (López-Sala y Godenau,

en prensa). La supresión de la contratación en origen a causa de la crisis ha hecho que esta dinámica se haya quebrado y hayan desaparecido para muchas familias los ingresos que llegaban a través de la migración de algunos de sus familiares y los efectos de estos recursos sobre sus niveles de bienestar (OIM, 2013: 102). No son pocos los estudios que han demostrado que la contratación en origen traía consigo cambios generacionales en cuanto al acceso a servicios impensables hasta la fecha, por ejemplo el acceso a estudios secundarios (Sánchez-Montijano y Faúndez-García, 2011: 56).

En tercer lugar, las condiciones de desempeño laboral y el tipo de contrato que acarrea la participación en este tipo de programas ha delimitado enormemente las posibilidades de los trabajadores de responder ante ciertos imprevistos, lo que ha provocado algunos desajustes. Así, por ejemplo, si el trabajador no puede desempeñar sus funciones durante un tiempo, ya sea por enfermedad o por condiciones climáticas, ha de esperar a su incorporación sin poder percibir remuneración alguna, a pesar de estar integrados en un programa. Este fenómeno se produce, por un lado, porque estos trabajadores no tienen las cotizaciones necesarias para acceder a los beneficios de la Seguridad Social, así como, por el otro, por la imposibilidad de poder ser contratados fuera del programa. La legislación española de contratación en origen obliga a estar ligados a un solo contrato laboral y en el mismo sector, en el marco del cual se realiza el procedimiento de gestión y supervisión del desplazamiento del inmigrante.

En cuarto lugar, durante los últimos años, los contratos se han realizado cada vez en mayor medida a través de las contrataciones nominativas, es decir, que los empleadores no recurren a una vía de contratación genérica, sino que eligen nominalmente a la persona que quieren contratar. Uno de los efectos de este tipo de contratación es que induce a formas de dependencia entre empleadores y trabajadores que, en algunos casos, pueden desembocar en abusos.

## **A modo de conclusión**

A lo largo de la primera década del siglo XXI las necesidades del mercado de trabajo español activaron el desarrollo de instrumentos políticos para la contratación en origen de trabajadores extranjeros. Estos instrumentos han supuesto la orientación preferente de la contratación hacia trabajadores nacionales de países con los que España ha suscrito acuerdos de cooperación en materia de inmigración, entre los que destacan algunos países latinoamericanos como Colombia, Ecuador y la República Dominicana. Varias experiencias de importación de trabajadores para el sector agrícola y los servicios han supuesto una vía de colaboración

institucional y bilateral intensa entre España y países latinoamericanos. Un buen ejemplo ha sido el caso de la importación de trabajadores de Colombia para las campañas hortofrutícolas en la provincia de Lleida. Aunque estos mecanismos fueron diseñados en un contexto de *boom* económico, su formulación implicó para su efectividad una regulación legislativa e institucional dotada de gran flexibilidad para poder adaptarse a condiciones económicas y laborales cambiantes y basada en formas de concertación entre las administraciones públicas y los agentes sociales. De igual forma, supuso en todo momento la contratación de trabajadores que estuvieran dispuestos a asumir dicha flexibilidad, algo que ha moldeado sus expectativas y proyecto migratorio. De ahí la transformación que ha sufrido este tipo de regulación laboral desde los inicios de su implementación, especialmente visible con la irrupción de la actual crisis económica.

En este marco, de forzosa flexibilidad, cabe preguntarse por las condiciones que son necesarias para que este tipo de programas se desarrollen de forma eficaz. En el caso de los acuerdos entre España y América Latina, se ha podido comprobar que efectivamente, sin una predisposición a la adaptación por parte de las instituciones o los actores implicados, tanto de los países de origen de los inmigrantes como del país de destino que los acoge, este tipo de actuación no habría sido posible. Tras más de diez años de la firma de los primeros acuerdos bilaterales y de las primeras contrataciones en origen, parece necesario plantear un marco de regulación estable cuyo desarrollo no quede a merced del vaivén de los mercados. Hoy, la crisis económica y el incremento del desempleo entre nacionales, extranjeros comunitarios e inmigrantes residentes han tenido un gran efecto en la aplicación de esta política, que surge en un contexto muy distinto al actual. La contratación de trabajadores extranjeros en países de origen no solo ha sufrido una dramática disminución, sino que se ha producido una transformación del régimen de movilidad aplicado a estos trabajadores a través de la desaparición de la demanda para empleos estables y la condicionalidad de retorno para los que acceden a trabajos estacionales en el sector agrícola. El resultado es el mantenimiento de un canal de acceso al mercado español muy estrecho a través de este instrumento político.

## Referencias bibliográficas

- Agunias, Dovelyn Rannveig y Newland, Kathleen. *Circular Migration and Development: Trends, Policy, Routes, and Ways Forward*. Nueva York: Migration Policy Institute, 2007.
- Armstrong, Warwick y Anderson, James. *Geopolitics of European Union enlargement: the fortress empire*. Londres: Routledge, 2007.

- Basok, Tanya. «Post-national Citizenship, Social Exclusion and Migrants Rights: Mexican Seasonal Workers in Canada». *Citizenship Studies*, vol. 8, n.º 1 (2004), p. 47-64.
- Castles, Stephen. «Guestworkers in Europe? A Resurrection?». *International Migration Review*, vol. 40, n.º 4 (2006), p. 741-766.
- Comisión Europea. «Directiva del Parlamento europeo y del Consejo sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores estacionales». Bruselas, 7 de febrero de 2014 (OR.en), 2010/0210 (COD), PE-CONS 113/13.
- Comisión Europea. *Mobility partnerships as a tool of the Global Approach to Migration*. SEC (2009) 1240 final. Bruselas.
- Comisión Europea. «On circular migration and mobility partnerships between the European Union and third countries». COM (2007) 248 final. Bruselas.
- Fargues, Philip. «Circular Migration: Is it relevant for the South and East of the Mediterranean?». *CARIM AS. Circular Migration Series*, n.º 40 (2008). Florencia: Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute.
- Ferrero Turrión, Ruth y López-Sala, Ana. «Nuevas dinámicas de gestión de las migraciones en España: el caso de los acuerdos bilaterales de trabajadores con países de origen». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 80 (2009), p. 119-131.
- Hellio, Emmanuelle. «Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)». *Études rurales*, n.º 182 (2009), p. 185-200.
- López-Sala, Ana. «Induced circularity for selective workers? The case of seasonal labor mobility schemes in Spain». *Arbor* (en prensa). CSIC.
- López-Sala, Ana. «Seasonal Migrant Workers Programs in the Agriculture Sector in Spain» (2001-2011). Ponencia presentada en la *25th SASE Annual Conference. Immigration and Employment Policies Session*. Milán, 2013.
- López-Sala, Ana y Godenau, Dirk. «En torno a la circularidad migratoria: aproximaciones conceptuales, dimensiones teóricas y práctica política». *Migraciones* (en prensa). Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. Universidad Pontificia de Comillas.
- Martin, Philip y Ruhs, Martin. «Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs». *International Migration Review*, vol. 42, n.º 1 (2008), p. 249-265.
- Moreno Nieto, Juana. «Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense». *Política y Sociedad*, vol. 49, n.º 1 (2012), p. 123-140.
- Moreno Nieto, Juana. «Los contratos en origen de temporada. Mujeres marroquíes en la agricultura onubense». *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, n.º 7 (2009), p. 58-78.

- Morice, Alain y Michalon, Bénédicte. «Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'oeuvre?». *Études rurales*, n.º 182 (2009), p. 9-28.
- Newland, Kathleen; Agunias, Dovelyn Rannveig y Terrazas, Aaron. *Learning by doing. Experiences of Circular migration*. Washington: Migration Policy Institute, 2008.
- OIM-Organización Internacional para las Migraciones. *Informe sobre las migraciones en el mundo 2013. El bienestar de los migrantes y el desarrollo*. Suiza: OIM, 2013.
- Parlamento Europeo. «Non-EU seasonal workers: EP/Council deal on better social rights and conditions». *Nota de prensa*. Committees on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, 29 de octubre de 2013 (en línea) <http://www.europarl.europa.eu/news/es/news-room/content/20131029IPR23320/html/Non-EU-seasonal-workers-EPCouncil-deal-on-better-social-rights-and-conditions>
- Redondo, Dolores y Miedes, Blanca. «Trabajadoras extranjeras en los campos freseros. De la necesidad a la invisibilidad». *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, n.º 20 (2007), p. 183-205.
- Sánchez-Montijano, Elena y Faúndez-García, Rocío. «Migración laboral temporal y circular y codesarrollo: estudio de caso de una articulación posible». *Migraciones*, n.º 30 (2011), p. 43-70.
- Vertovec, Steven. «Circular Migration: the way forward in global policy?». *IMI Working Papers*, n.º 4 (2007). International Migration Institute (IMI).
- Zapata-Barrero, Ricard; Faúndez-García, Rocío y Sánchez-Montijano, Elena. «Circular Temporary Labour Migration: Reassessing Established Public Policies». *International Journal of Population Research*, vol. 2012 (2012), article ID 498158, p. 1-13.
- Zapata-Barrero, Ricard; Faúndez-García, Rocío y Sánchez-Montijano, Elena. *Migración laboral, temporal y circular de trabajadores entre Colombia y España*. Barcelona: GRITIM-UPF, 2009.

