



CIUDADANÍA Y VALORES  
FUNDACIÓN

**III SIMPOSIO INTERNACIONAL DE  
INMIGRACIÓN. LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN:  
PROGRAMAS DE CONTRATACIÓN DE  
INMIGRANTES**

ALGUNAS REFLEXIONES PARA EL DEBATE

*Juan A. Cebrián  
Ana María López Sala  
Fundación Ciudadanía y Valores*

Madrid, 27 de marzo de 2009

### **III SIMPOSIO INTERNACIONAL DE INMIGRACIÓN: LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN: PROGRAMAS DE CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES**

- La ordenación de los flujos migratorios. El contrato en origen de trabajadores inmigrantes.
- Propuestas de gestión de la migración internacional en el marco de la recesión económica actual.

En esta ocasión nos sentamos a discutir sobre qué nuevas políticas, o qué nuevas acciones, es necesario implantar para gobernar con acierto los mercados laborales de los países de destino de flujos internacionales de población, en momentos de recesión/crisis económica.

Una reflexión de este tipo deberá tomar en consideración tanto la perspectiva de los países que son receptores de inmigrantes, como la de los países que son emisores y que van a verse influidos también por la propia crisis, así como por las decisiones de los países receptores.

Existe un amplio espectro de políticas migratorias laborales. Hay políticas extensas y políticas intensas (incisivas, especializadas). En cualquier caso, explícita o implícitamente, toda política migratoria laboral asume una serie de principios generales, que en este documento de introducción al simposio pasamos a relatar. Naturalmente, su número y sus enunciados, así como los comentarios que los desarrollan, son los primeros objetos del debate que se llevará a cabo en esta jornada.

- 1. La protección de los trabajadores nacionales frente a la competencia de los trabajadores de países sin convenios de equiparación laboral.**
- 2. La garantía de los derechos de los trabajadores extranjeros.**

No parece prudente desmontar toda la máquina administrativa que ha gestionado una inmigración sin precedentes en España. Además, la filosofía de la **contratación en origen** respeta los derechos de los trabajadores españoles y extranjeros. Esa contratación en origen puede orientarse, como ya se ha hecho, mediante convenios bilaterales con los países que muestran mayor interés en enviar efectivos a trabajar a España. Por otra parte, la lentitud del procedimiento –aunque deba corregirse— es una buena característica en los momentos actuales de **crisis económica**, con una **demanda decreciente de mano de obra** (ver figura 1).

Por lo que respecta a las políticas de retorno voluntario, aunque se discutirá ampliamente este tema durante el simposio, es necesario reflejar la escasa acogida que ha tenido el primer programa ofrecido en España. La directora general de inmigración informaba el 13 de marzo pasado que se habían acogido al programa de retorno voluntario unos 3.000 inmigrantes. Es obvio que España, con paro, sigue siendo un lugar de trabajo más atractivo que los países de origen.

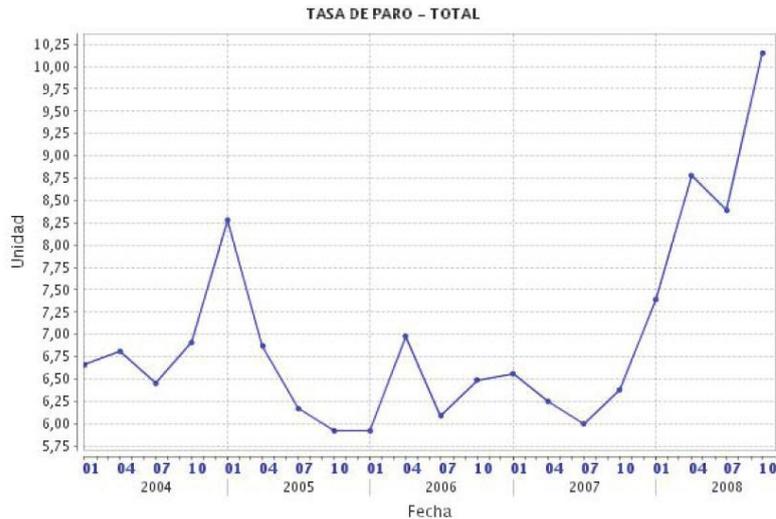


Figura 1. Tasa de paro en la Comunidad de Madrid 2004-2008. INE.

### **3. La libertad de contratación de las empresas.**

Esta cuestión ha sido abordada normalmente mediante una cláusula de comprobación de que no existan naturales desocupados y capacitados para desempeñar un puesto de trabajo antes de ofertarlo a un extranjero. Naturalmente, esta condición es imposible ejecutarla en todas las ofertas de trabajo, imponiéndose, en la práctica, una cierta flexibilidad.

### **4. Niveles jerárquico-administrativo más apropiados para la gestión de la internacionalización de los mercados laborales.**

Las políticas migratorias son todavía políticas de estado, definidas y gestionadas por el ejecutivo central (o federal), porque afectan directamente a la soberanía nacional. No obstante lo cual, es discutible el estado actual de la cuestión. Desde el punto de vista supranacional, por la globalización de los mercados de trabajo. Desde un punto de vista regional, por una razón de viabilidad de los programas que se diseñen. Por ejemplo, en España existen dos procedimientos de acceso de extranjeros al trabajo: el Régimen General, para personas que viven ya en España y el Contingente, para los que residen en el extranjero. Con la excepción de algunas ofertas de mano de obra de grandes compañías, que han podido ser canalizadas por el Contingente, la mayoría de los trabajadores extranjeros radicados en España han entrado como turistas, o como estudiantes, o irregularmente, habiendo conseguido, posteriormente, su estatus de residente extranjero por un procedimiento extraordinario de regularización o normalización, es decir, por una amnistía. Pues bien, este largo y tortuoso camino resulta, en la práctica, más eficiente que conseguir una oferta personal de trabajo del Contingente. Mientras tanto, se aprecia que las instancias autonómicas tienen la posibilidad de conocer más de cerca las necesidades de mano de obra no resueltas localmente y facilitar la búsqueda de personas que las satisfagan.

Si existen acuerdos internacionales estables, ya sea multilaterales (EU/UE, NAFTA, MERCOSUR, etc.) o bilaterales<sup>1</sup> (España-Colombia, España-Ecuador, España-Guinea Bissau, por ejemplo), por qué no se les concede la credibilidad suficiente para permeabilizar las fronteras reales o virtuales que separan a los países implicados. Aunque esos acuerdos internacionales sean estrictamente mercantiles –o culturales, o políticos—, en un mundo globalizado “nada” es estrictamente “algo” durante mucho tiempo. Para aprender de las acciones del pasado se deben evaluar precisamente la eficacia y los impactos sociales de este tipo de acuerdos bilaterales.

La gestión del reclutamiento de trabajadores extranjeros podría hacerse en varios tipos de foros, con participación de los empresarios, los sindicatos y las administraciones de los países de origen. El consulado ha sido hasta ahora la única puerta de entrada regular de trabajadores extranjeros residentes fuera de España. Se podría pensar, por ejemplo, que la red de cámaras de comercio e industria es un canal alternativo, o complementario, desde luego mucho más próximo a la contratación laboral y a las iniciativas empresariales que los Ministerios de Asuntos Exteriores (Estado, Cancillería, etc.).

Los gobiernos regionales autonómicos pueden tener su propia política migratoria, más allá de las tareas asistenciales o de integración social, que se les asignan. Sin temor de que se produzca una atomización del problema, al contrario, confiando en la agilización de todos los procedimientos administrativos. Existen ya algunos ensayos en el caso español.

## **5. Presentación de propuestas ante los medios.**

Toda política migratoria internacional debe tener en cuenta qué mecanismos puede desencadenar automáticamente en contra, para neutralizarlos en la medida de lo posible. Los problemas de opinión pública son determinantes hoy en día. Lo primero, por tanto, es la campaña de lanzamiento de las medidas que se proponen, y las respuestas, continuamente actualizadas a las preguntas más frecuentes que se formulen. Los políticos no disponen ya, como antes, de un margen de 100 días de confianza.

Pero ya es hora de escuchar las presentaciones de todos los ponentes, que ampliarán el campo de la discusión más allá de lo esbozado en esta presentación. Por eso, junto a lo ya apuntado, lanzamos al ruedo una serie de preguntas, que consideramos de especial relevancia en el panorama actual de las migraciones laborales internacionales.

**I. ¿Cómo está afectando la crisis económica a los trabajadores extranjeros?  
¿A qué sectores? ¿Más a los hombres o a las mujeres?**

**II. ¿Cómo puede cambiar la composición de la oferta de trabajo en este contexto?**

---

<sup>1</sup> En 1990, después de una ausencia prolongada, los convenios bilaterales de reclutamiento de mano de obra vuelven a la primera página de los periódicos. En efecto, muy frecuentes hasta la crisis de comienzos de los 70, estos convenios habían sido prácticamente desplazados por las iniciativas estatales unilaterales de publicidad de empleos y contratación de extranjeros.

**III.¿Cómo se pueden articular estas demandas? ¿Sirven los antiguos programas o son necesarios algunos nuevos?**

**IV.¿Van a aparecer nuevos criterios de admisión? ¿Cuáles van a ser los dilemas éticos de estos nuevos criterios?**