



# Migración Laboral, Temporal y Circular:

Experiencias, Retos y Oportunidades

OIM  
SERIE DE  
INVESTIGACIONES  
EN MIGRACIÓN  
No. 2



OIM Organización Internacional para las Migraciones



UNIÓN EUROPEA



Diciembre de 2009

# Migración Laboral, Temporal y Circular

Experiencias, Retos y Oportunidades



OIM Organización Internacional para las Migraciones



UNIÓN EUROPEA



**UNIÓN  
DE PAGESOS**

pagesos



solidaris



## CONTENIDO

Agradecimientos	5
Presentación	7
1. Migraciones conscientes	11
2. La migración laboral desde la mirada del desarrollo local	30
3. Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) de trabajadores entre Colombia y España. Un modelo a consolidar	49
4. Evaluación de experiencias de contratación de trabajadores de origen inmigrante. Identificación de condiciones para la replicabilidad de la MLTC en España	79
5. La experiencia del modelo de contratación laboral temporal y circular de la Unión de Agricultores de Cataluña en Colombia, vista desde las comunidades de origen de los trabajadores	112
6. Migración laboral internacional colombiana: coherencia entre migración y desarrollo	131
7. La migración como generador de desarrollo en origen. Una experiencia construida por las alianzas	138
8. Algunas reflexiones sobre los flujos migratorios en la región de Cataluña	143
9. Cataluña en el actual contexto mundial de los movimientos migratorios: ciclos y evolución	151



## **AGRADECIMIENTOS**

Esta publicación es el resultado de tres años de trabajo constante de diversas instituciones vinculadas al tema migratorio y que vieron, en el modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) implementado por la Unión de Agricultores de Cataluña, un instrumento valioso para la promoción del codesarrollo y la regularización de los flujos migratorios laborales entre España y Colombia.

Agradecemos a los más de 3.000 campesinos, indígenas y trabajadores de diferentes regiones de Colombia, que han hecho realidad este proceso en los últimos tres años, quienes han tenido una transformación personal, familiar, cultural, social y económica.

Además, queremos agradecer al Programa AENEAS de la Unión Europea que con su apoyo económico posibilitó la consolidación del modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) como un vehículo de desarrollo local, para el beneficio de diferentes comunidades en situación de pobreza en Colombia.

Así mismo reconocemos a Joan Josep Vergé de la Unió de Pagesos de Cataluña (UP) por su liderazgo y visión. Su experiencia permitió el éxito de los flujos migratorios laborales tanto en origen como en destino. Por otra parte, agradecemos a Marco Oliveros de la Fundación Agricultores Solidarios (FAS) por su apoyo incondicional a la ejecución del proyecto MLTC en Colombia.

De manera especial destacamos el apoyo del Programa Colombia Nos Une del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia por su trabajo encomiable en la inclusión de la migración laboral como uno de los componentes fundamentales de la Política Integral Migratoria y el respaldo permanente a la OIM durante la consolidación del modelo MLTC.

Damos gracias a nuestros asociados en la implementación del proyecto MLTC, en especial al investigador colombiano William Mejía de la Red de Universidades Públicas Alma Máter y sus respectivos equipos de trabajo, Alvaro Ruge de AESCO, los investigadores Ricard Zapata de la Universidad Pompeu Fabra en Barcelona, David Roll y Pablo Biderbost de la Universidad de Salamanca.

Agradecemos el apoyo de nuestras contrapartes en Colombia como la Fundación Carboandes, Proceso Galeras, Servicio de Intermediación Laboral en Origen (SILO), Vallenpaz, Vivienda y Entorno, Asonmupaz, Cegan, Nashira, Asociación de Campesinos Temporeros del Proceso Galeras y Fundes, así como las alcaldías locales de Suba, Usa-

quén, San Cristóbal y Sumapaz en Bogotá, quienes sumados a alcaldías municipales en departamentos como Putumayo, Santander, Valle del Cauca, Cesar y Huila que hicieron posible la vinculación de comunidades vulnerables al modelo MLTC.

Igualmente, agradecemos el invaluable apoyo de nuestras contrapartes en España como la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo, la Secretaría de Inmigración y el Servicio de Ocupación de Cataluña.

A Jorge Baca, Josué Gastelbondo y Luis Medina del Área de Cooperación Técnica para las Migraciones (CTM) de la OIM por su dedicación y entrega.

Por último, agradecemos a todas las personas e instituciones que de una u otra manera hicieron posible recopilar las experiencias MLTC en la presente publicación.

## PRESENTACIÓN

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el marco de su mandato, trabaja articuladamente con diferentes gobiernos e instituciones en el fomento de la migración ordenada, regulada, digna y segura. Dentro de esta perspectiva ha sido de interés de la Organización promover la generación de iniciativas que permitan el logro de este propósito.

En este sentido, el proyecto Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) entre Colombia y España: un modelo para consolidar y replicar, el cual fue implementado por la OIM Colombia en sociedad con la Unión de Pagesos de Cataluña y con el apoyo financiero de la Unión Europea a través de su Programa AENEAS, se convirtió en una experiencia enriquecedora que permitió potenciar el impacto positivo de los flujos migratorios en el desarrollo local de las comunidades de origen.

El desarrollo de este proyecto fue una excelente oportunidad para extraer lecciones aprendidas que servirán como línea base en la réplica del modelo MLTC en otros países y contextos socioeconómicos diversos.

Por otra parte, la OIM desea resaltar el trabajo encomiable de cientos de trabajadores del agro, que partieron desde diversos rincones del campo y de barrios populares en Colombia, quienes atravesaron el océano para descubrir como nuevo, el antiguo continente.

El trabajo articulado entre diferentes instituciones en España y Colombia permitió que estas personas regresarán con una mirada diferente de lo que es Migración Laboral, Temporal y Circular. De igual manera los funcionarios de la OIM tenemos una percepción distinta del MLTC y estamos seguros del potencial del mismo para el codesarrollo.

Los actores de este proceso regresaron con visión de mundo, nuevas formas de hacer las cosas, con ideas novedosas sobre los procesos de organización social los cuales pueden estar en función de la producción y la comercialización. La mayoría regresaron con iniciativas laborales traducidas en emprendimientos productivos, vivienda y educación, además con recursos financieros que difícilmente podrían haber ahorrado en sus regiones de origen. De otra parte, a su regreso, tenían la convicción de que sus familias, hijas e hijos podrían tener un futuro distinto.

Los cambios no sólo se han dado en el grupo de colombianos, así mismo se ha dado una transformación en la Unión de Pagesos y la Fundación Agricultores Solidarios. En este contexto, el proyecto logró fortalecer la capacidad de gestión de estas instituciones para crear alianzas público - privadas que permitiera consolidar el modelo MLTC a través de la focalización de comunidades pobres en Colombia y potenciando el impacto en el desarrollo local.



Vale la pena anotar que son muchos los responsables de este proyecto que han tenido resultados visibles e importantes. Por una parte, la Asociación América España Solidaridad y Cooperación (AESCO) con su trabajo constante en favor de los migrantes en España, Colombia y Ecuador.

Desde otra dimensión están las organizaciones que cofinanciaron la consolidación y réplica del modelo MLTC. Entre éstas se encuentran: El Proceso Galeras y las Alcaldías de Suba y Usaquén y Sumapaz

Por otra parte la experiencia MLTC permitió trabajar de la mano con gobiernos regionales y locales en origen para la vinculación de población en condición de desplazamiento, vulnerables, madres cabeza de familia y comunidades. Hicieron parte de este esfuerzo las Gobernaciones de Cesar y Valle del Cauca, las alcaldías de Nariño, La Florida, Pasto en el Departamento de Nariño, Valle del Guamuez, San Miguel, Sibundoy en Putumayo, el municipio de Argentina en el Huila, Jagua de Ibirico en Cesar y Palmira en el Valle del Cauca. Así mismo se trabajaron en muchos otros municipios con el apoyo de Vallenpaz, Cecan en el Valle del Cauca y el Comité de Cafeteros del Cesar.

Es necesario tener en cuenta que la crisis económica mundial, afectó la materialización de convenios con otros gobiernos regionales y municipales del país, como fueron la Gobernación del Magdalena con 10 municipios, Cali, Ibagué, Yaquanquer, Une y el Cabildo Indígena Cristal Paez.

Es de resaltar el compromiso demostrado con este proyecto , particularmente, el Proceso Galeras en el que se incluyó el programa de Migración Laboral, Temporal y Circular como parte de la estrategia de reasentamiento de la zona de alto riesgo del volcán Galeras. En este proceso se considera que el modelo MLTC puede llegar a convertirse en un modelo de transferencia de conocimientos y recursos para un reasentamiento que permita la sostenibilidad de los hogares de los tres municipios involucrados en el nuevo territorio.

En otra región del país cabe destacar el compromiso de la Alcaldía de Suba y los resultados positivos al integrar este proyecto como parte de la estrategia de fortalecimiento de organizaciones sociales y de desarrollo local.

La Fundación Carboandes, desarrolló una experiencia interesante que se describe en uno de los capítulos, representa el aporte del sector privado y su compromiso con el desarrollo regional. Este proyecto ha contado con la creatividad e iniciativa permanente de la Fundación enriqueciendo significativamente el modelo y los alcances de codesarrollo.

Desde la perspectiva de la organización de base comunitaria, existen cuatro organizaciones de carácter social que es necesario mencionar ya que están conformadas por personas de las comunidades con un alto compromiso con la transformación social y el mejoramiento de las condiciones de vida de su entorno local. Estas entidades sociales se

comprometieron con el modelo, y decidieron participar con la OIM en esta propuesta de tal manera que involucraron a sus asociados, a fin de que al integrarlos al trabajo se lograra un fortalecimiento de los procesos.

En particular, nos referimos a la Fundación Nashira, la Asociación Nacional de Mujeres por la Paz (ASONMUPAZ), la Fundación de Desplazados (FUNDES) y la Asociación de Campesinos Temporeros del Galeras.

Desde una perspectiva académica se llevó a cabo una sistematización de la experiencia y que dada su complejidad, permitió analizar el modelo MLTC desde diversas perspectivas y enfoques, identificando fortalezas y debilidades del modelo y marcando una ruta a seguir para futuras experiencias.

El trabajo de sistematización del modelo MLTC se plasma en diferentes artículos a lo largo de la presente publicación. Cada uno de ellos se enmarca en diferentes enfoques y generan conocimiento integrador en torno al tema de la migración laboral temporal y circular.

El caso de la investigación realizada por un grupo de investigadores de la Universidad Pompeu Fabra y liderados por el Profesor Ricard Zapata muestra las características del modelo y el impacto del mismo en la región de Cataluña.

De otra parte, el equipo de investigadores David Roll y Pablo Biderbost del Instituto de Estudios Iberoamericanos de la Universidad de Salamanca presenta una evaluación de la experiencia de contratación de trabajadores en origen desde la perspectiva de empresarios de diferentes sectores de la producción en España permitiendo dilucidar los alcances, limitaciones y oportunidades del modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC).

Finalmente, el grupo de investigación en movilidad humana de la Red de Universidades Públicas Alma Mater en Colombia, liderado por el investigador William Mejía, analiza diferentes experiencias de comunidades de origen en Colombia vinculadas al modelo de MLTC con el fin de mostrar las limitaciones y aciertos del modelo.

Adicional a los anteriores, participan en esta publicación otras organizaciones vinculadas al tema migratorio en España y Colombia.

En ese sentido, encontramos a la Fundación Paulino Torras Doménech, pionera en el estudio del fenómeno migratorio en Cataluña y primera entidad privada española en cooperar con la OIM en calidad de observadora no gubernamental.

Igualmente, a la Secretaría de Inmigración de la Generalitat de Cataluña, quienes con su trabajo constante en la integración de los migrantes desde una perspectiva multicultural y diversa ofrecen elementos importantes para el manejo de flujos migratorios laborales.

Así mismo, es necesario reconocer el papel del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia y el Programa Colombia Nos Une al apoyar incondicionalmente esta iniciativa. Este apoyo se refleja en la inclusión del modelo de MLTC en el Plan Nacional de Desarrollo y los planes municipales y departamentales, lo cual muestra una incidencia en la política pública por su carácter de Ley de la República y su vigencia para el cuatrienio.

El Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia contribuyó con un artículo para el libro, que muestra, desde otra perspectiva, el nuevo papel del proceso migratorio en las políticas públicas, en donde se reconoce el papel dinámico de éstas en función de la transformación de las condiciones nacionales e internacionales en la migración.

A todos los autores, y en especial al grupo de Cooperación Técnica para las Migraciones de OIM, les damos un reconocimiento especial por su trabajo en el campo de la migración, seguros que con esta iniciativa avanzamos en el conocimiento y en la experiencia para lograr una migración regulada, ordenada y digna.

*JOSÉ ANGEL OROPEZA*  
*Jefe de Misión*  
*OIM Colombia*

# 1. MIGRACIONES CONSCIENTES

*Joan Josep Vergé Oms*

## Responsable de Inmigración de Unió de Pagesos de Catalunya

### Unió de Pagesos

Conjuntamente con un grupo de profesionales comprometidos, la Unió de Pagesos está coordinando una experiencia llamada Programa Integral de Gestión de Flujos de Trabajadores de Temporada.

Hace aproximadamente 16 años se adelantaron enérgicas inspecciones en los campos de las tierras de Lleida. Esto hizo que, como sindicato, la Unió de Agricultores o Unió de Pagesos en catalán (UP), se preocupara por buscar alternativas de mano de obra temporal para los agricultores, con trabajadores documentados que quisieran participar en las cosechas de temporada. El reto era y sigue siendo traer a los trabajadores necesarios para recoger la fruta, al menos unos días antes de empezar la campaña, acogerlos y darles un trato digno, y ayudarlos a volver a su lugar de origen al finalizar la temporada de cosechas.

Las primeras experiencias de este flujo circular de mano de obra de temporada fueron con la provincia de Zamora. A partir de la relación de la UP con la Unió de Campesinos de Zamora, se gestionaron los primeros grupos de temporeros. Muchos de ellos eran agricultores con experiencia en este tipo de trabajo, como por ejemplo los labradores de las Garrigues, que desde hace varios años aprovechaban los vacíos de trabajo de sus campañas agrarias, para trabajar en otras zonas donde había labores en el campo.

Han pasado desde entonces algunos años cargados de muchas experiencias que le han dado forma al proyecto, y en el que han participado un buen número de sindicalistas, un gran equipo técnico, y naturalmente los propios temporeros y temporeras. Todos juntos han construido el camino, llegando a donde ahora se encuentran.

Como componentes de gestión de trabajadores y de inmigración, es importante aclarar algunos detalles sobre este tema, puesto que más del 90% de las personas que participan en las campañas agrarias son inmigrantes. A continuación se explicarán los conceptos de contrataciones de origen, migraciones circulares y flujos migratorios de doble interés.

**Contrataciones en Origen:** generalmente se denominan así las contrataciones firmadas con países terceros. En éstas, el empresario le informa al trabajador acerca de las condiciones de trabajo, independientemente de donde se encuentre éste, bien sea en España, Colombia o en la oficina de atención que tiene la Unió de Pagesos (UP) en Lleida. El empresario le

informa al interesado acerca de aspectos relacionados con las condiciones de trabajo que va a tener, como sueldos, descuentos por manutención u otros conceptos, vivienda y horarios, entre otros, antes de que éste se desplace hacia su destino de trabajo.

La UP, como Unión de Agricultores que es, considera que debe ser prioritaria la contratación de los trabajadores interesados que están en Cataluña y en España, inmigrantes o no, antes de pensar en traer trabajadores de países terceros. En este sentido, desde Pagesos se realiza un esfuerzo de contratación de trabajadores interiores porque se entiende que esto es prioritario. En 2008, con el apoyo de la administración, se abrieron ocho puntos de atención e información para la contratación, que están ubicados en diferentes lugares de Cataluña, desde Tortosa en Figueres, pasando por las comarcas centrales y de poniente.

**Migraciones Circulares:** las Migraciones Circulares las componen personas que, como dice su nombre, circulan. Estas migraciones pueden ser de dos tipos: circulares constantes y/o circulares de temporada. Dentro de los inmigrantes constantes, hay personas que no encuentran estabilidad laboral y/o social y no pueden asentarse en un municipio concreto por dificultades importantes como la falta de documentación. También se debe tener en cuenta a las personas que no pueden asentarse en un lugar estable y viajan constantemente, en migraciones tradicionales, como por ejemplo una parte de los gitanos.

Según su origen, las personas que participan en migraciones circulares se pueden clasificar de tres formas:

a) **Los inmigrantes temporales** del mismo país o zona, como por ejemplo los andaluces que todavía vienen a Cataluña o los labradores que cultivan oliva o almendra, que son cultivos que se recolectan ya pasada la cosecha de la fruta. Cada vez son menos los inmigrantes de este tipo que participan en las cosechas de fruta en las tierras de Lleida. La UP cree que desde la administración se podrían potenciar y coordinar estos flujos internos, a través del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) en Cataluña y del INEM (Servicio Público de Empleo Estatal) a nivel del Estado. Estos flujos traerán muchas complicaciones a corto plazo si no se gestionan con visión de todo el Estado.

b) **Los inmigrantes de los países europeos de la Unión Europea o espacio Schengen.** Países como Polonia, Rumania y Bulgaria son miembros muy recientes de la Comunidad Europea y están generando flujos descontrolados de personas que buscan trabajo y acostumbran a ir a las grandes ciudades. Éste es un reto importante que debe afrontar España a corto plazo. Es prioritario definir cómo ordenar estos flujos descontrolados y evitar las masificaciones de personas en algunos barrios de las grandes capitales donde la oferta de trabajo es escasa, e intentar hacer que los sectores que necesitan trabajadores los encuentren con más facilidad.

Es necesario tener en cuenta que cada vez se necesitan más trabajadores con una cierta especialidad. También es necesario pensar cómo se reubicará a las personas que actualmente trabajan en la construcción. Estos retos se deberán afrontar a corto plazo, y con las herramientas actuales, ni la Red EURES Europea ni el INEM Español están preparados para hacerlo. Hará falta entonces buscar alternativas imaginativas para enfrentar estos retos. La intermediación mixta entre administración y empresarios puede ser un camino.

c) **Los inmigrantes de los países terceros**, con un procedimiento fijado a través del Reglamento de Extranjería y condicionado a la situación de trabajo, a todo el Estado y a los diferentes convenios de colaboración y/o contratación firmados por el Estado Español con países terceros. Colombia fue el primer país con el que se realizó este tipo de contratación, y la UP intervino directamente en este proceso en 2001. Más adelante se hicieron acuerdos con Rumania, Bulgaria, Marruecos, Polonia y Senegal. La UP también estuvo entre los primeros en colaborar ofreciendo contratos para apoyar el convenio. Este tipo de iniciativas deben ayudar a frenar el flujo de las pateras o embarcaciones improvisadas con personas que llegan de forma irregular a las costas de España.

La eficiencia de estas contrataciones depende de varios elementos como son la rapidez de la tramitación de los permisos y la capacidad de las instituciones españolas en el país de origen, especialmente los consulados. También influyen la voluntad del Gobierno del país de origen de controlar e incidir en el proceso (para bien o para mal), y el compromiso de los empresarios y sus representantes. La combinación de estos elementos hace muy complicado todo el proceso.

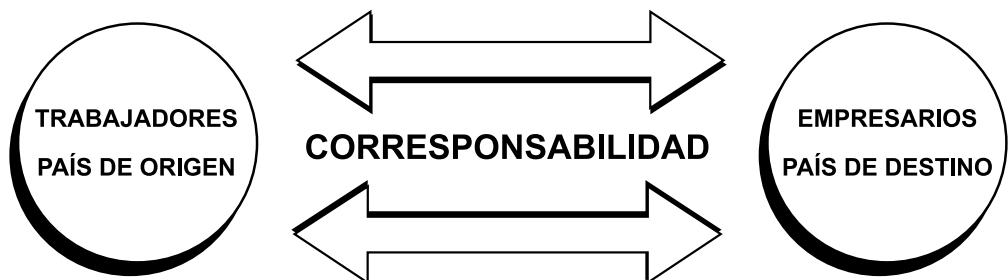
### **Flujos Migratorios de doble interés:**

Las migraciones más conocidas y tradicionales han sido hasta ahora las provocadas por circunstancias, en gran parte incontrolables, como son las guerras o enfrentamientos étnicos, las épocas de sequía, el hambre, las catástrofes naturales, las persecuciones, y también los cambios en expectativa de vida, entre otras. En estos casos, las personas se ven obligadas por las circunstancias a tomar la decisión de emigrar. Cuando se dan este tipo de migraciones, las organizaciones humanitarias juegan un papel importante al apoyar a los recién llegados y colaborar con las administraciones públicas.

Pero hay un flujo de migraciones que está adquiriendo cada vez más importancia, y que tiene parámetros iniciales diferentes. Estos son los flujos de trabajadores, peones y especialistas contratados en sus lugares de origen por los empresarios del país de destino. Estos son los flujos de doble interés. En primer lugar, el empresario tiene unas necesidades y decide contratar en origen con todo lo que esto implica, como por ejemplo los trámites, el viaje, la acogida y la integración laboral, entre otros. Por otra parte, se encuentra el trabajador, quien a partir del contrato firmado en origen decide inmigrar al país de destino con un contrato

temporal o estable. En estos casos, la responsabilidad de la gestión de estos flujos no puede ser sólo de la administración del país de destino, dado que al regular el proceso el Estado de origen tiene unas ventajas y por lo tanto también es corresponsable.

Por encima de todo, se debe tener en cuenta que en estos flujos de inmigración laboral el papel principal corresponde al empresario y a sus necesidades. De acuerdo con esta perspectiva, el empresario debe jugar un papel más proactivo en la totalidad del proceso, y por lo tanto tiene que asumir una parte de la responsabilidad en todo el procedimiento, especialmente en la gestión del impacto que la migración causa tanto en la sociedad de acogida, como en el país de origen.



Es necesario entonces trabajar para involucrar a los empresarios en el debate de la nueva ley de acogida que está desarrollando el Gobierno de la Generalitat de Cataluña. En este proyecto se introducen estos conceptos, y también se presentan mecanismos y ayudas para definir las nuevas responsabilidades, sobre todo en cuanto a la acogida e integración de los trabajadores a las empresas y a la sociedad que los recibe.

Juan Josep Vergé, responsable de inmigración de la UP, considera que se deben condicionar más las futuras contrataciones de trabajadores a la presentación y aprobación de un "Plan de Acogida e Integración" para gestionar el impacto de estas migraciones en la sociedad de acogida. Él afirma que también es necesario continuar con los procesos de inspección en todos los sectores productivos con la misma intensidad, para así seguir combatiendo las contrataciones irregulares de inmigrantes. Adicionalmente, es necesario fomentar la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas que se desenvuelven en el entorno de la inmigración, otorgándoles ayudas a los empresarios que demuestren su compromiso con este tema.

Las primeras experiencias relacionadas con contratación de trabajadores inmigrantes fueron en 1992 con los trabajadores de Zamora. A partir de entonces, Pagesos ha trabajado también en colaboración con la CCOO (Comisiones Obreras), canalizando trabajadores de Andalucía durante unos cuantos años y también con la UGT (Unión General de Trabajadores), con trabajadores inmigrantes de la zona peri-urbana de Barcelona.

Además, en 1998 se intentó contratar estudiantes durante el verano a través de bolsas de trabajo en las universidades, pero fue muy difícil encontrar jóvenes dispuestos a trabajar en la campaña agrícola.

Después de conocer otras experiencias de países como Francia, que había adelantado contrataciones en Marruecos, en 1998 la UP le propuso al Ministerio de Trabajo en Madrid la posibilidad de contratar en países terceros. La primera entrevista con la Dirección General de Inmigración aparentemente no arrojó mayores resultados, pero al cabo de aproximadamente un mes contactaron nuevamente a Pagesos. Casualmente en aquellos momentos España estaba negociando un acuerdo de pesca con Marruecos y alguien en el Gobierno vio la posibilidad de poder ofrecerle a ese país una experiencia de contratación de trabajadores a cambio de permisos de pesca. Fue así como le plantearon a la UP la posibilidad de contratar en Marruecos.

Se adelantó entonces una valoración de la propuesta y se solicitó incluir también sudamericanos en esta experiencia. Es así como se le dio a la UP la oportunidad de organizar una experiencia de contratación en origen con Marruecos y también con Colombia, con 50 permisos por país.

Después de las primeras negociaciones con la administración Marroquí, la propuesta no se concretó ya que los marroquíes tenían dudas acerca de los contratos por temporada, y fue necesario esperar hasta el 2000 para iniciar la experiencia con ese país. En Colombia la situación fue diferente. En 1999, por iniciativa propia y después de escoger unos colaboradores serios y eficaces, se hizo un proceso de selección directo vinculado con comunidades y territorios, estrategia que le ha permitido a la UP iniciar este flujo de trabajadores en el que la relación personal y afectiva tiene gran importancia, y que ha llamado **hermanamiento** entre comunidades y países.

La primera experiencia con Colombia en 1999 fue la más enriquecedora. Aunque inicialmente se disponía de 50 permisos, algunas dificultades y cierta incredulidad limitaron este número a 35 colombianos. Aquella campaña con estos primeros colombianos marcó a la UP y definió su estrategia posterior.

Existen en particular dos historias, una agradable y otra en la que se produjo una lesión grave, que condicionaron el modelo de la UP.

**El Patamocho**, su sobrenombre actual, es un joven colombiano que tuvo un accidente grave con un tractor, lo que resultó en la amputación de uno de sus pies, algo que evidentemente no estaba previsto. Después de esfuerzos personales y bienintencionados de algunas personas por ayudarlo a este joven, se creyó conveniente contratar a alguien para atender sus necesidades, puesto que no tenía personas cercanas. Fue así como la



UP se dio cuenta de que no sólo debía pensar en los trabajadores y el trabajo que debían realizar, sino que éstos tenían unas necesidades personales que requerían el apoyo de un acompañamiento personalizado.

Se creó entonces el programa de cobertura personal, hoy uno de los más importantes de esta fundación.

**La Capilla de Siecha** es un lugar de peregrinaje, situado en una zona singular y estratégica cerca de Guasca en el departamento de Cundinamarca (Colombia), y fue también uno de los símbolos para el camino adelantado. Cuando comenzó el programa, dicha capilla tenía el techo en mal estado, y cuando llovía, algo frecuente en aquella zona, éste se deterioraba cada vez más. Un joven de Guasca, Edgar Garzón, le envió a la UP unas fotos de esta capilla, y a pesar de algunas dificultades en la aduana esta organización las pudo recibir. Tras ver las fotos, se tomó la decisión de ayudarlo a esta comunidad haciendo una rifa de un lote de productos, para colaborar en el arreglo del techo con el dinero recaudado.

Esta iniciativa motivó a que al año siguiente más 100 personas le enviaran a la UP solicitudes de ayuda en Colombia. Muchos de estos proyectos y propuestas estaban mal estructurados y eran de dudosa viabilidad, pero también muchos dieron una lección positiva. Este interés manifestado en la iniciativa personal del propio inmigrante es sin duda la base para trabajar en el codesarrollo. La formación y el acompañamiento junto con la iniciativa son ejes claves para el programa de Codesarrollo de la Fundación, hoy reconocido internacionalmente.

La tercera historia tiene que ver con **“humanidad”**, y es algo que fue inesperado. El señor Verduny era el responsable del trabajo en la zona norte de Marruecos con sede en Tánger. Él se desempeñaba como enlace y organizador del Gobierno de Marruecos en la primera experiencia del 2000 y en las siguientes de 2001 y 2002. Durante el primer proceso de selección en origen con este país, que duró dos días y en el que participaron representantes del Gobierno y de la sociedad, se seleccionó un grupo de 60 mujeres.

Concluido el proceso de selección, llegó el momento del viaje a España, y la despedida de las mujeres con sus familiares. Después de guardar con dificultad todas las maletas, con las trabajadoras en el vehículo y antes de cerrar la puerta, el señor Verduny, con tono sensiblemente emocionado, le hizo un ruego al responsable de inmigración de la UP y le pidió que por favor las tratara con **“humanidad”**. Desde entonces, uno de los principales objetivos de esta Fundación ha sido dar un trato humano a todas las personas que ayudan en la recolección de las producciones, durante y después de la campaña.

## El Permiso “T”

Tras estas experiencias piloto en Colombia en 1999 y 2000, y en Marruecos en 2000, con autorizaciones especiales del Ministerio de Trabajo, en 2001 el Gobierno aprobó el reglamento de Extranjería, un nuevo proceso de contratación en origen en países terceros, que en concreto era un permiso de temporada para la agricultura y otros sectores como la hostelería y la construcción, entre otros. Después ese mismo año se firmó el primer convenio de migraciones con un país tercero (Colombia).

La UP participó en estas iniciativas, y un ejemplo de esto es que, partiendo de una sugerencia suya, en el artículo 12 de este convenio se habla de codesarrollo, y del efecto que los inmigrantes y sus remesas tienen para el desarrollo de Colombia. Este artículo que no se ha repetido en ninguno de los diferentes convenios que España ha firmado después con Ecuador, Rumania, Polonia, Bulgaria, Marruecos, y demás países.

Tras esta experiencia de 16 años, al programa de hoy se le denomina **“PROGRAMA INTEGRAL DE FLUJOS DE TRABAJADORES DE TEMPORADA”**.

El objetivo del programa es triple:

**En primer lugar, el programa busca organizar todo el proceso de intermediación necesario** con base en las demandas de los empresarios agrarios, y que incluye aspectos como la selección, contratación, autorizaciones, visados, logística de viajes y seguimiento laboral, para poder participar en las diferentes campañas agrarias de Cataluña, procurando siempre que los trabajadores lleguen unos días antes de la cosecha, ya que la fruta da no espera.

A partir de la contratación, **el segundo objetivo es acoger y acompañar a las personas migradas que se desplazan a las zonas rurales de Cataluña**, así como facilitar su interrelación con la sociedad que las acoge mediante programas innovadores que favorecen el conocimiento mutuo y fomentan la participación de las personas temporeras y los municipios de destino, organizando y gestionando el apoyo, acompañamiento y promoción de la salud y la atención personalizada a los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta las posibles eventualidades que surjan durante la campaña.

**Y en tercer lugar, se busca promover iniciativas productivas de los temporeros y temporeras que trabajan en las campañas agrarias de Cataluña**, para conseguir así la mejora de las oportunidades socioeconómicas para las comunidades de origen.

A continuación se describe cada una de las actividades del programa, que se distribuyen en cuatro momentos: antes de la campaña agraria, selección y contratación, durante la campaña agraria y después de la campaña agraria.

## **ANTES DE LA CAMPAÑA AGRARIA**

### **Formación de temporeros preseleccionados**

En la actualidad, la FPS/UP (Fundació Pagesos Solidaris/Unió de Pagesos) firma convenios con ayuntamientos y fundaciones en Colombia que facilitan la preselección de trabajadores de campaña. A partir de esta preselección, la FPS/UP organiza y desarrolla cursos de formación orientados a seleccionar a los temporeros que cumplan con el perfil más adecuado en términos de:

- \* Situación familiar.
- \* Nivel académico suficiente.
- \* Experiencia laboral en el sector agrícola y ganadero.
- \* Funcionamiento en grupo.

\* Intereses y motivaciones hacia la campaña, en forma de posible existencia de prioridades de inversión y de sentido comunitario, como proyectos productivos, construcción de vivienda, y áreas sociales, entre otros. Estos elementos se utilizarán posteriormente como punto de partida para el Plan de Campaña que se explica más adelante.

### **Formación del Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC)**

Desde 2006, el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) de la Generalitat y la FPS/UP colaboran en el proceso de formación y contratación en origen de trabajadores del sector agrario.

El objetivo de esta formación del SOC, realizada a través de la FPS, es brindar instrucción a los temporeros y temporeras en origen antes de su viaje a Cataluña. Los módulos que se imparten son:

\* **Módulo de información laboral.** Tiene el objetivo de informar a los futuros trabajadores/as sobre el funcionamiento del mundo laboral en Cataluña y las condiciones peculiares de su futuro puesto de trabajo, entre las que se encuentran: los derechos y deberes establecidos en el convenio del sector, el contrato en origen y el funcionamiento del sistema de Seguridad Social y de sus prestaciones (altas/bajas laborales, acceso a los servicios sanitarios, etc.).

\* **Módulo de preparación psicoafectiva.** Tiene como objetivo facilitar la preparación psicoafectiva de las personas que deben realizar un trabajo de temporada lejos de su familia y comunidad, así como detectar posibles conflictos y gestionar el apoyo a los familiares de los inmigrantes.

\* **Módulo sociolingüístico.** Su finalidad es brindar la información básica sociocultural acerca de la sociedad de acogida (Cataluña). Además de informar sobre el lugar de destino y la cultura y tradiciones catalanas, se imparte un curso de conocimientos básicos de lengua catalana.

\* **Módulo de prevención de riesgos laborales.** Con este módulo se pretende informar acerca de los riesgos relacionados con el puesto de trabajo y su prevención, para aumentar la seguridad, promover hábitos saludables y mejorar la calidad de vida del trabajador del sector agrario.

### **Formulación/Revisión de los Planes de Campaña de los temporeros**

La FPS organiza talleres de formulación de los Planes de Campaña de los temporeros y temporeras, que ya se habían identificado previamente desde la formación de los preseleccionados. Estos Planes de Campaña consisten en una primera formulación por escrito por parte de los temporeros, previa a su viaje a España, sobre qué destino les quieren dar a las remesas que conseguirán por su trabajo de campaña (necesidades básicas y de consumo, iniciativas productivas y sociales autosostenibles, vivienda familiar, entre otros).

La formulación de los Planes de Campaña se realiza, en primer lugar, en forma individual (familiar o colectiva cuando exista un Plan en común) para después exponerla al conjunto de participantes en el taller, argumentando brevemente el interés en las iniciativas. Finalmente, se discuten las iniciativas en el grupo con el objetivo de generar una mayor interiorización de las mismas por parte del temporero o temporera.

En el caso de los temporeros que participan por primera vez en la campaña agraria en Cataluña, el Plan de Campaña les permite, por un lado, adquirir conciencia de los beneficios de invertir una parte de las remesas, y por otro lado, identificar iniciativas potenciales de forma que, tanto los propios temporeros como el equipo de la FPS, las desarrollen conceptualmente durante la campaña en Cataluña.

Para los temporeros que ya han realizado la campaña agraria en Cataluña a través del programa con la UP el año anterior, se contrasta la intención declarada inicialmente en el Plan de Campaña con los resultados obtenidos en la práctica en el momento previo a un nuevo viaje de campaña. Así, la revisión de este Plan permite contrastar las capacidades del temporero para llevar a cabo efectivamente sus intenciones iniciales, y valorar el grado de responsabilidad y aprovechamiento real de la experiencia en el exterior en términos de transformación en iniciativas. Este análisis de cumplimiento de los Planes de Campaña le permite al equipo de seguimiento de la FPS en Colombia identificar con mayor claridad a las personas y colectivos con mayor potencial emprendedor, que son a quienes en definitiva valdrá la pena apoyar.

## **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

### **Previsión**

Antes de adelantar el proceso de selección y contratación es necesario hacer una buena previsión que se debe basar en el conocimiento exhaustivo de todas las campañas agrarias de temporada. De esta forma, una vez finalizada la campaña en una zona se puede proveer de trabajadores a otra, conociendo de antemano las características de los posibles destinos por seleccionar para así saber quiénes, cuántos y cómo pueden cubrir la nueva demanda.

Por lo tanto, apenas “acabada” una campaña empezamos una rueda de reuniones por los pueblos de contratación para hacer la previsión de la demanda de la campaña siguiente, siempre partiendo de un escenario de cosecha “normal” y teniendo en cuenta las evoluciones climáticas, los nuevos regadíos, los cambios varietales, y demás elementos que nos darán un primer dato de necesidades de mano de obra, temporalidad, condiciones del trabajo y perfil.

### **Ordenación de la oferta – enlaces**

A partir de la previsión, los técnicos de la FPS/UP componen el mapa de campaña donde se ordenan cronológicamente, geográficamente y según el perfil pedido, los enlaces de campaña, de manera que un mismo trabajador pueda cubrir la oferta de varias campañas consecutivas en el tiempo. Por ejemplo: una posible oferta de dos campañas (que se pueden enlazar) con una demanda de 50 trabajadores cada una, en este caso supone sólo una oferta de 50 trabajadores y no de 100 como se podría creer equivocadamente si no se planificara como es debido. En el ejemplo, se trata de 50 trabajadores que trabajan durante un plazo más largo y obtienen ingresos mayores.

### **Oferta SPO – Certificación**

Una vez terminados estos cálculos es cuando se presenta la solicitud global a los Servicios Públicos de Ocupación que en este caso es el SOC.

El SOC hace el registro y la publicidad en todas las oficinas ofreciendo la información necesaria para que todos los interesados que residen en España (demandantes de ocupación inscritos) puedan optar a cualquiera de los puestos de trabajo ofrecidos.

A partir del resultado de esta intermediación, el SOC emite la certificación de la imposibilidad de dar cobertura a la totalidad de la oferta. Esta certificación es un trámite previo y condición “sine qua non” para poder presentar la oferta ante la Dirección General de Inmigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y así proceder a generar un proceso de migración exterior.

## **Oferta Mesa MTAS - aprobación autorización**

Con esta certificación, el MTAS (Ministerio de Trabajo e Inmigración) procede conjuntamente con otros agentes sociales (Organizaciones Profesionales Agrarias, sindicatos obreros, municipios, entre otros) a valorar la idoneidad de la oferta, teniendo en cuenta aspectos como condiciones laborales, alojamiento, justificación de la necesidad y plan de integración de los temporeros. Si la valoración es positiva, la Dirección General de Inmigración emite un informe y vuelve a analizar la oferta para determinar su viabilidad, y aceptar o no el tipo de selección que se ha pedido para cubrirla (ya sea nominal o genérica) y el país de procedencia de los trabajadores.

Cuando se cuenta con esta aprobación, se procede a realizar la selección.

### **Selección**

Teniendo en cuenta si se trata de una oferta nominal o genérica, el país de origen empieza todo el procedimiento de selección que variará ligeramente según el país escogido.

En una oferta genérica, en la mayoría de los convenios bilaterales firmados por el Estado español se establece que el Servicio Público del país de origen haga una preselección (“siempre” respetando las zonas de selección y los perfiles solicitados), en la que se les explicarán a los candidatos todas las condiciones de la oferta. A partir de esta preselección, que generalmente incluye 2 candidatos por cada lugar, la Organización Profesional Agraria (OPA), en este caso la UP, realiza la selección final.

En una oferta nominal, la FPS/UP propone directamente los nombres de los seleccionados a partir de un proceso realizado en origen por sus contrapartes o por organizaciones colaboradoras y en el que, como es natural, también se les explicarán a los candidatos todas las condiciones de la oferta. Este procedimiento da más garantías de que en los diferentes procesos de preselección se han respetado cuidadosamente los perfiles pedidos.

En ambos tipos de ofertas, el Ministerio del Interior revisa los datos de cada seleccionado y en caso de no encontrar ningún antecedente emite el Número de Identificación de Extranjero (NIE). Con este NIE se procede a hacer el contrato de cada trabajador y enviarlo a origen.

### **Contrato a origen-condiciones-firma-visado-viaje**

Con el contrato en origen, los seleccionados revisan que las condiciones sean las que se acordaron con ellos anteriormente, lo firman, y conjuntamente con un certificado médico y uno penal emitido en el país de origen, le solicitan a la autoridad consular española el correspondiente visado para viajar a Cataluña.

A los trabajadores se les comunica la fecha y lugar de salida. El viaje de los trabajadores ha sido previamente contratado por la FPS/UP y, como lo establece la legislación en este caso, asume en principio todos los costos, para descontarle después al trabajador la parte correspondiente a la mitad del costo del desplazamiento entre fronteras.

## **DURANTE LA CAMPAÑA AGRARIA**

### **Acogida de los temporeros**

El Programa de Acogida e Integración de los temporeros y temporeras se lleva a cabo desde los orígenes de la FPS en 2001. Mediante este Programa se contribuye a estabilizar la temporalidad en la agricultura al garantizarles a los trabajadores contratos de trabajo sucesivos en las diferentes y sucesivas campañas en Cataluña, Valencia y las Islas Baleares, de tal forma que se produzca un desplazamiento o enlace de los temporeros en los lugares donde exista la demanda de mano de obra.

El impacto que origina la llegada de los temporeros a las poblaciones en las cuales están contratados puede ocasionar desequilibrios si no se tiene en cuenta la necesidad de creación y despliegue de nuevos servicios y recursos en la zona, especialmente aquéllos relacionados con la salud y la adaptación del entorno, entre otros. Teniendo esto en mente, la FPS facilita la interrelación con la sociedad de acogida mediante programas que favorezcan el conocimiento mutuo y fomenten la participación de los temporeros y los municipios donde éstos están durante la campaña.

En concreto, las principales actividades que se llevan a cabo en el marco del Programa de Acogida son las siguientes:

- \* Informar y orientar los recién llegados en relación con el lugar de acogida y las condiciones laborales.
- \* Realizar el seguimiento y la gestión de los alojamientos donde residen los trabajadores durante la campaña agraria.
- \* Proporcionar la formación necesaria para fomentar la autonomía personal, incluyendo cursos de planificación familiar y de prevención de riesgos laborales, entre otros.
- \* Apoyar, y brindar acompañamiento y atención personalizada en caso de que ocurran eventualidades durante la campaña.
- \* Realizar cursos de capacitación técnica y formación continuada para promover la inserción sociolaboral. Algunos ejemplos son los cursos de desarrollo rural, perspectivas de género y resolución de conflictos, y el de introducción al codesarrollo.

\* Fomentar el conocimiento sociolingüístico de la sociedad de acogida, incluyendo cursos de catalán o salidas programadas para conocer el territorio y para fomentar las relaciones interculturales.

\* Incorporar los elementos necesarios que faciliten el proceso de integración de la población inmigrante a la vez que se ofrecen actividades socioculturales y de tiempo libre. Algunos ejemplos son la fiesta multicultural con la sociedad de acogida “Conéctate al Campo” y diálogos previos a la campaña con los municipios de acogida, entre otros.

### **Formación de temporeros emprendedores para que se conviertan en agentes de codesarrollo**

Esta formación se dirige prioritariamente a los temporeros y temporeras originarios de Colombia, con el objetivo de que se puedan formar como agentes de codesarrollo, así:

\* Serán emprendedores económicos y/o sociales. Es decir, serán capaces de generar iniciativas productivas o sociales autosostenibles, de forma autónoma, con la finalidad última de mejorar las condiciones de vida familiares y de su comunidad de origen de tal manera que en un futuro próximo no tengan la necesidad de migrar.

\* Aprovecharán la oportunidad que les proporciona la migración circular, tanto en términos de ingresos económicos que se transformarán en inversiones productivas, como en la mejora de las capacidades empresariales y sociales para llevar a cabo el emprendimiento con éxito (“migraciones conscientes”).

\* Con el fin de ofrecerles a estas personas más herramientas y seguridad a la hora de elaborar sus propuestas, si han elegido el codesarrollo como una opción para mejorar las condiciones de su comunidad de origen, el equipo de la FPS lleva a cabo dos tipos de estrategias de formación durante su estancia en campaña. Éstas son los cursos de formación y las estrategias de acompañamiento.

Las capacitaciones y asesorías que se brindan en cuanto a esto son las siguientes:

**1) Una formación básica** que se llevará a cabo prioritariamente con los trabajadores colombianos que participan por primera vez en la campaña. Los contenidos de formación básica en codesarrollo incluyen:

- El codesarrollo como una opción para impulsar el desarrollo de la comunidad.
- Herramientas básicas para el desarrollo del proyecto.
- Introducción al ciclo de proyectos.



**2) Talleres de asesoría dirigidos a concretar y formular iniciativas productivas y sociales sostenibles**, ya sean de tipo familiar o individual. En estos talleres participan las personas que, en la formación básica anterior, han manifestado la intención de emprender proyectos en su comunidad de origen. Los temas de este taller son los siguientes:

- La idea de acción que quiere llevar a cabo el temporero, que en principio debe ser consecuente con su Plan de Campaña.
- Las características y capacidades endógenas del lugar donde se desarrollará la iniciativa y que podrán tener influencia sobre el plan de acción.
- La definición de los objetivos, actores, actividades a realizar, cronograma, recursos y seguimiento del proyecto.

En el momento en que se concretan y formulan las iniciativas a desarrollar en las comunidades de origen, se ha logrado activar la motivación de logro, el deseo de hacer cosas y lograr resultados. El temporero emprendedor se siente capaz de asumir la responsabilidad individual para obtener resultados y de realizar una planificación a medio plazo.

Sin embargo, el éxito de una idea depende de la calidad de la misma, la capacidad empresarial y la adecuación de la promoción en el mercado. Adicionalmente, el temporero todavía deberá enfrentar, como mínimo, dos obstáculos principales para la creación de iniciativas productivas: a) la insuficiente formación en creación de empresas, y b) la insuficiencia de las herramientas de financiación formal.

**3) Curso para proyectos comunitarios de codesarrollo**. Está dirigido a todas aquellas personas migrantes que quieran llevar a cabo un proyecto colectivo en sus comunidades de origen. Los contenidos se distribuyen en tres temas: formación técnica para la planificación de proyectos, formación social (resolución de conflictos, género y generación, trabajo en equipo), y experiencias prácticas (visitas a iniciativas empresariales artesanales y ecológicas). Los profesores son profesionales tanto internos de la Fundación como externos. La duración del curso es de unas 90 horas, incluyendo todos los talleres que hacen parte del mismo, y éste se clausura con la asistencia a las Jornadas de Codesarrollo. El eje temático en 2008 fueron las remesas de dinero a los familiares y su utilización.

**4) Curso para agentes de codesarrollo**. Los participantes en los cursos 2 ó 3 (impartidos en Cataluña) son invitados a participar en un curso en sus comunidades de origen, para ofrecer oportunidades de formación a otras personas de las comunidades implicadas en los proyectos o planes de acción. El objetivo es concretar estos planes de acción y proyectos, y definir el Plan de Acompañamiento con cada agente de codesarrollo, en coordinación con

la filial colombiana de la FPS. Como resultado, se espera que los agentes que a lo largo de la campaña agrícola han tomado los cursos 2 ó 3 reciban la formación que requieran, y de esta forma asegurar la calidad de los perfiles de proyecto y planes de acción.

### **a) Acompañamiento en la elaboración preliminar del Plan de Empresa (PE)**

El temporero o temporera emprendedor (o grupo de temporeros en el caso de iniciativas colectivas) conseguirá evaluar la idea inicial y presentarla como idea de negocio. Éste será el objetivo del asesoramiento específico para la elaboración preliminar del Plan de Empresa que brindarán los asesores de la UP y de la FPS.

En esta asesoría también podrán participar asesores de la Fundación Un Sol Mon, de Caixa Catalunya, tanto en la capacitación de los asesores de la FPS como directamente en el asesoramiento. Esto facilitará el acceso de los temporeros emprendedores a instituciones microfinancieras en Colombia.

En esta actividad participarán los temporeros emprendedores que:

- \* Hayan pasado por la formación de agentes de codesarrollo y hayan mostrado interés en desarrollar su idea inicial.

- \* De forma alternativa, quienes cuenten con una iniciativa productiva o social auto-sostenible en marcha en su comunidad de origen. Es decir, aquéllos que hayan pasado previamente por el plan de asesoría en Colombia.

- \* Adicionalmente, los agentes de codesarrollo antiguos también pueden tener cabida en esta asesoría, pues constituyen una fuente de experiencias válidas para los nuevos agentes, de forma que se establecerá y dinamizará una red de agentes de codesarrollo.

El Plan de Empresa se plantea como un documento de trabajo y reflexión del emprendedor que le permitirá:

- \* Planificar y pensar anticipadamente en el nuevo proyecto.

- \* Analizar la viabilidad del proyecto, tanto económica (costos, rentabilidad) como técnica.

- \* Prever posibles problemas que pueden surgir y tener preparadas las alternativas.

- \* Tener una visión global de la iniciativa y tomar una decisión sobre la puesta en marcha o no del proyecto.

- \* Presentar el proyecto a posibles colaboradores como bancos y financiadores, proveedores, posibles clientes y socios, entre otros.

A partir de esta actividad, se le asignará un asesor a cada uno de los emprendedores o colectivo que cuente como mínimo con un esquema básico de Plan de Empresa. Este asesor, en coordinación con el técnico de acogida, brindará apoyo para darle valor a la estancia del temporero emprendedor, haciendo aportes a la idea de negocio.

La introducción al Plan de Empresa se completará con la validación del Plan de Empresa una vez el temporero haya vuelto a su comunidad de origen.

### **b) Acompañamiento en el desarrollo del Plan de Asesoría**

Cada asesor habrá previsto un plan de actividades para cubrir las necesidades específicas de la iniciativa, que se habían identificado desde el Plan de Asesoría en origen, u otras que puedan surgir durante la estancia en campaña. Algunas de estas actividades son:

- \* Visitas a cooperativas o empresas que tengan relación con la idea de negocio.
- \* Facilitar contactos con posibles colaboradores futuros.
- \* Formación técnica en áreas en las que ésta se requiera, o cuando sea difícil acceder a la oferta formativa en origen.
- \* Asesorías específicas; por ejemplo, la UP ha presentado una memoria al COPCA (Consortio de Promoción Comercial de Cataluña) para realizar un estudio que analice la posibilidad de exportar al mercado catalán (al centro logístico de Mercabarna) la producción de frutas y hortalizas tropicales de pequeños y medianos productores de la región del Cesar, en Colombia.

Los asesores servirán, además, como enlace para el trabajo de seguimiento de las iniciativas productivas y sociales autosostenibles que realiza el equipo de la FPS en Colombia.

### **DESPUÉS DE LA CAMPAÑA AGRARIA**

Tras la campaña, viene el regreso al país de origen. Sin embargo, antes de emprender el regreso, el programa de fomento de iniciativas productivas todavía contempla dos actividades adicionales: la validación de los Planes de Empresa y el apoyo al desarrollo de los Planes de Empresa, que serán facilitados, en ambos casos, por asesores y técnicos locales externos.

#### **Validación de los Planes de Empresa (PE)**

El taller de elaboración preliminar del Plan de Empresa (PE) que se habrá llevado a cabo en Cataluña, servirá para plasmar la idea inicial de proyecto en un concepto de negocio y concretar las posibilidades de éxito o fracaso de éste, antes de llevar el plan a la práctica. Adicionalmente, el PE preliminar se deberá validar una vez los temporeros y temporeras vuelvan a su lugar de origen, principalmente por dos razones:

\* Para continuar la motivación hacia el emprendimiento de las personas que participaron en la campaña e involucrar a las personas que participarán directamente en el proyecto, pero que no pudieron viajar, como familiares y otros miembros de la comunidad.

\* Para adaptar y profundizar los PE preliminares al contexto local, teniendo en cuenta las condiciones reales del entorno en el que se pretende desarrollar la iniciativa y entre las que se cuentan: condiciones físicas de la producción y la distribución, capacidades de acceso a los mercados, recursos y actores en el desarrollo económico local (y regional), aspectos legales para formalizar la iniciativa, y facilidad de acceso a financiación adicional, entre otros.

La FPS en Colombia facilitará el acceso de los temporeros y temporeras emprendedores a los asesores locales que realizarán la validación de los PE en la comunidad de origen. Entre otros, la FPS podrá contar con los consultores colombianos de la Fundación Un Sol Mon, de Caixa Catalunya, para la validación del PE, lo cual permitirá más adelante obtener posibles soluciones de microcrédito para estas iniciativas.

### **Desarrollo de los Planes de Empresa**

Con base en la validación de los PE en el contexto local, se asignará un asesor en Colombia a cada una de las iniciativas de microempresa con el objetivo de realizar el acompañamiento inicial de éstas por un periodo determinado. El asesor velará por facilitar el acceso a servicios entre los que se encuentran:

\* Asesoramiento técnico a los emprendedores, tanto en la creación de microempresas, como en cuanto a producción, acceso a mercados, y recursos financieros y de gestión empresarial.

\* Acceso a entidades microfinancieras. La FPS/UP está desarrollando una estrategia conjunta de microcrédito con la Fundación Un Sol Mon, de Caixa Catalunya, que ha establecido convenios con entidades microfinancieras en el territorio.

\* Relaciones de colaboración con empresas, Gobierno local, cámaras de comercio y fundaciones empresariales, entre otros. La FPS/UP firma convenios con los ayuntamientos rurales de los sitios donde provienen la mayoría de temporeros y con asociaciones empresariales, tales como la Corporación VallenPaz, la Fundación Carboandes y la Fundación Carvajal, entre otras.

## **CONCLUSIÓN Y MISIÓN DEL PROGRAMA**

**La misión del programa de Gestión de Flujos de Trabajadores de Temporada de la UP es generar un marco lógico de migración consciente desde la legalidad, teniendo en cuenta el impacto producido en la comunidad de origen y en la de destino; este programa también busca acoger a los trabajadores y trabajadoras como seres humanos y apoyarlos tomando en cuenta sus intereses, así como brindarles apoyo en su proceso de retorno a su país, con el fortalecimiento del desarrollo rural sostenible de la comunidad y de sus familias mediante iniciativas de codesarrollo.**

El programa de Gestión de Flujos de Trabajadores de Temporada, no está aislado de toda la complejidad que implica enfrentar con éxito el reto de la Inmigración desde el país de origen hasta el de destino.

A corto plazo, y con base la experiencia de este programa, la UP cree que es urgente diseñar nuevas estrategias para gestionar los recientes flujos internos de emigrantes europeos que llegan por su cuenta desde los nuevos países incorporados a la UE. Estas personas llegan con la ilusión de encontrar trabajo, pero si su inmigración no se gestiona bien acabarán teniendo un impacto negativo en nuestra sociedad y por lo tanto podrán generar conflictos sociales. Es necesario entonces, que tanto la administración central como las autonómicas, se preparen y ejecuten a corto plazo programas de gestión de flujos internos, teniendo en cuenta también la necesaria reubicación de los trabajadores de la construcción que se quedarán sin trabajo.

La UP considera que una de las posibles alternativas para mejorar la gestión de estos flujos de trabajadores es el aporte comprometido del mundo empresarial conjuntamente con la administración, quienes pueden desarrollar estrategias de intermediación mixta adaptadas a los sectores productivos de las diferentes comunidades autonómicas.

Así mismo, antes de iniciar un programa de contratación en origen con países terceros, es necesario plantear un compromiso por parte del empresario y/o asociación empresarial para la gestión del impacto que esta migración ocasiona tanto en origen como en destino. El impacto se da en origen debido a que las personas mejor preparadas son las que suelen migrar, lo que resiente al país. Por otra parte, en destino es necesario organizar eficientemente la acogida y la integración de estas personas, tanto en las empresas como en la sociedad que las acoge temporalmente.

Además, así como se debe perseguir y penalizar la contratación irregular, también hace falta incentivar la Responsabilidad Social Corporativa de los empresarios y/o sus organizaciones más representativas en la gestión de flujos de inmigrantes tanto en origen como en destino. Por lo tanto, es necesario que las administraciones competentes

propongan programas que incentiven y ayuden al fomento de estrategias empresariales comprometidas con este tema, como un elemento de reconocimiento social y eficiencia empresarial ante toda la sociedad.

Sólo si se toma conciencia de que a partir de la necesidad de satisfacer las necesidades empresariales se provocan unos flujos de migración que pueden ocasionar impactos negativos tanto en el país de origen como en el de destino, será posible iniciar la mejora en la gestión de estos flujos. La participación de las administraciones, desde el punto de vista del interés general, es básica, pero la participación de los empresarios o sus organizaciones es la clave para iniciar el camino hacia unos flujos migratorios que beneficien del mismo modo tanto al país de origen como al de destino, y tanto al empresario como al migrante. Para la UP, éste es el modelo de las Migraciones Conscientes por el que hace falta trabajar.

## **2. LA MIGRACIÓN LABORAL DESDE LA MIRADA DEL DESARROLLO LOCAL**

*Jorge Baca Vaughan, Josué Gastelbondo Amaya, Luis Medina*

### **Proyecto MLTC – AENEAS - OIM Colombia**

#### **La migración laboral y el desarrollo local: un encuentro que no se da por generación espontánea**

La migración laboral al exterior fue de interés para la OIM Colombia, porque la Organización creyó que podía poner parte de esa dinámica al servicio del desarrollo local y con esto buscar alternativas para afrontar la pobreza y marginación en zonas rurales y urbanas de países en vía de desarrollo. Es decir, la OIM se involucró en este tema siguiendo este orden de ideas: el desarrollo local y la migración laboral, o lo que es lo mismo, la migración laboral en función del desarrollo local. En este sentido, el carácter de comunidad de origen lo vio desde territorios y culturas específicas y el objetivo de la migración laboral estaba enfocado al desarrollo en su comunidad de origen. La Organización siempre ha creído que el aporte de los migrantes al desarrollo de los países de destino estaba claro, aunque aún falta mucho por recorrer en cuanto a integración y acceso a derechos.

Propiciar este encuentro intencionado implicó reducir el marco de migración y desarrollo al de migración laboral y, para ser más específicos, migración laboral de temporada que permite regresar al lugar de origen y repetir el ciclo posteriormente. Por consiguiente, el tema de desarrollo lo lleva a desarrollo local y regional de comunidades específicas en el país de origen de la migración.

Es necesario admitir entonces que con la Migración Laboral Temporal y Circular (MLTC) se busca un modelo en el cual esta migración laboral de temporada, al ser planeada y en cierta manera colectiva, le sirva al desarrollo local. Por lo tanto, los instrumentos que la OIM ha creado en función de los millares de personas que de forma aislada e individual buscan oportunidades laborales en el mercado global del trabajo, no hacen parte de este artículo.

El presente artículo es el producto de la reflexión surgida tras varios años de trabajo directo en el desarrollo de proyectos en varias regiones de Colombia, buscando consolidar procesos sociales y comunitarios en origen. Esto, sumado al intercambio de experiencias que promueven entidades internacionales e intergubernamentales como la OIM, permite plasmar varias reflexiones que se exponen para su debate.

Las ideas planteadas a continuación provienen de un equipo de personas que han combinado experiencias, concepciones y prácticas en la construcción colectiva de un proceso diverso que consiste en propiciar el fortalecimiento de los lazos entre la migración y el desarrollo.

Las principales reflexiones que se presentan a continuación tienen la siguiente conclusión central: la migración laboral y el desarrollo local no se encuentran de manera espontánea; este encuentro sólo es posible si es inducido por políticas públicas internacionales, nacionales y regionales, así como por organizaciones sociales e incluso alianzas con sectores de empresas del sector privado productivo y financiero, tanto en origen como en destino.

Como es natural, millones dólares en remesas tienen un impacto en las economías nacionales en origen, y si la población que ha migrado pertenece a determinadas regiones dentro de los países, se encuentra claramente una dinamización de la economía local y regional por un proceso consecuente con la mayor liquidez en el mercado. Sin embargo, múltiples estudios también concluyen que si la remesa no se articulan a ahorro, crédito, cooperación, políticas públicas y procesos sociales de acompañamiento, estos recursos pierden la posibilidad de transformarse en inversión y producción, con lo que su impacto como remesas en el desarrollo es un tema sujeto a debate.

### **La migración y el desarrollo: una serie de supuestos que plantean preguntas y retos**

La importancia que tiene la migración, principalmente la migración laboral, para los países de origen y de destino es un tema que se viene tratando desde diferentes miradas, soportado por una serie de supuestos que, desde el trabajo cotidiano en la OIM se quieren revisar, y que son los siguientes:

Primero, el supuesto de que los migrantes son determinantes para las economías de los países desarrollados, pues el proceso de envejecimiento de la población económicamente activa sumado a una baja natalidad en países que hasta hace un par de años presentaban crecimiento económico, hacen indispensables a los migrantes. La OIM Colombia cree que este supuesto es cierto, con base en los estudios que se han realizado en Europa al respecto, como el estudio elaborado por La Caixa hace tres años, que demostró que los PIB de los países de la Unión Europea serían inferiores, e incluso negativos, si los migrantes no estuvieran involucrados en las economías de estos países.

Por otra parte, hay otros elementos adicionales de carácter estructural en las economías de los países desarrollados que indican que efectivamente este es un proceso que continuará por varias décadas, aunque se presenten ciclos variables en las economías. La balanza pensional y la del sistema de salud se basan en que los migrantes son quienes mayores aportes realizan a estos sistemas, que fundamentalmente soportan a los locales.



Esta realidad se puede comprobar contrastando el número de migrantes cotizantes en proporción con los que utilizan estos sistemas de salud y pensión. Es sabido que es mayor el porcentaje de cotizantes nacionales que llegan a la pensión, a la vez que en el sistema de salud en países como España es más alto el porcentaje de nacionales que requieren atención e inversión en sus tratamientos.

No cabe duda de que estas balanzas pensionales y de salud presionan las políticas públicas en función de la migración regular. A pesar del debate que dichas políticas generan, la OIM Colombia considera que finalmente se trata del reconocimiento de derechos que les permita a los migrantes están en mejores condiciones. Y por lo tanto, la Organización se inclina a favor de las políticas públicas que apunten a crear las condiciones para que los migrantes tengan acceso y goce efectivo de sus derechos humanos, económicos, sociales y culturales.

El segundo supuesto es que las remesas, aún reconociendo que son flujos privados, son un factor de desarrollo para los países de origen. La OIM considera que es innegable que son importantes para las economías de los países de origen, pero cree que por generación espontánea las remesas no ejercen un impacto estructural en el desarrollo.

Todos los estudios de los países que han investigado el uso de las remesas, principalmente los estudios del Banco Interamericano de Desarrollo para América Latina y en Colombia el estudio AMCO realizado por la Alianza País (una alianza público–privada–académica que permitió adelantar un estudio profundo regional y georeferenciado), llevan a la misma conclusión: la gente en América latina utiliza las remesas para su supervivencia diaria y en una mínima proporción las canaliza a inversión para el desarrollo dándoles al menos tres destinaciones que son vivienda, educación y proyectos productivos-empresariales.

Es posible que haya mayor inversión en desarrollo si el reto se ve más allá de las remesas y se le incluye ahorro, acceso al crédito en origen y destino, mecanismos de garantías, aportes de cooperación internacional, y aportes de los Gobiernos locales, regionales y nacionales.

Estos interrogantes sobre el impacto que la migración y las remesas tienen sobre el desarrollo de los países de origen, lleva a la OIM Colombia a proponer otras miradas enfocadas en el tema de la migración laboral y el impacto de ésta en el desarrollo local y regional.

### **Experiencia de la migración laboral vinculada al desarrollo local y regional**

El equipo de trabajo de la OIM considera que es posible vincular la migración y el desarrollo si se trabajan en origen y destino, y se logra impactar poblaciones específicas de territorios determinados. Se debe tener en cuenta que la realidad de estos países es

diversa y que cada uno tiene particularidades regionales y locales. Por lo tanto, la organización le apunta al desarrollo local, en el que incluye la migración laboral como una herramienta de desarrollo capaz de transmitir, además de recursos económicos, nuevos conocimientos y experiencias.

Bajo esta perspectiva, el papel de la OIM implica avanzar en la concepción de la migración laboral reconociendo contextos regionales, nacionales e internacionales, que dan unas condiciones para trabajar en migración laboral facilitada, su reglamentación y su aporte al desarrollo.

La migración laboral y el desarrollo local buscan:

- \* Promover el desarrollo local y regional en origen, fortaleciendo tanto la institucionalidad como las organizaciones sociales de las comunidades, y generando un impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los migrantes laborales, de sus hogares y su comunidad.

- \* Promover el acceso de los migrantes laborales a formación, instrumentos de financiación y ahorro, y servicios sociales, que permitan su participación activa en el desarrollo familiar, local y regional en origen y destino.

Con este interés, la OIM decidió consolidar y replicar la excelente experiencia de la Unió de Pagesos (UP) de Cataluña en la vinculación de migrantes que trabajan por temporada y regresan posteriormente a sus países de origen, para viajar nuevamente al año siguiente a trabajar en Cataluña. Fortalecer este modelo permitiría demostrar que era posible vincular la migración laboral al desarrollo.

Esta iniciativa recibió apoyo por parte de la Unión Europea, a través del Programa AENEAS, para que durante 2007 y mediados de 2009 se consolidara y replicara el modelo. Consolidar el modelo implicaba fortalecer la organización de los Pagesos en Colombia, creando la Fundación Agricultores Solidarios en Colombia como dependencia de la Fundació Pagesos Solidaris (FPS) de la UP en Cataluña. También se contó con el apoyo de AESCO, una asociación de migrantes, y del sector académico universitario. Adicionalmente se adelantaron campañas de prevención de la migración irregular en radio, televisión, medios impresos e Internet.

La Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, la Universidad de Salamanca y la Red de Universidades Públicas Alma Máter de Colombia, fueron incluidas en la sistematización y réplica.

La labor académica fue muy importante para ampliar la reflexión y enfocar el cierre del proyecto AENEAS y para enriquecer la etapa actual con sus cuestionamientos y aportes. Las tres Universidades tuvieron ámbitos de investigación complementarios, así:

- \* La Universidad Pompeu Fabra, con Ricard Zapata al frente, investigó el impacto del modelo de MLTC concebido e implementado por la UP en Cataluña a la luz de aspectos económicos, sociales y culturales.
- \* Alma Mater, con un equipo liderado por William Mejía, investigó el impacto del modelo en Colombia matizando las condiciones y resultados en contextos locales.
- \* La Universidad de Salamanca, bajo la dirección de David Roll y Pablo Biderbost, investigó diversos sectores productivos en España bajo la perspectiva de réplica del modelo y su articulación con enfoques de responsabilidad social empresarial y codesarrollo.

La Red de Universidades Públicas Alma Mater agrupa a 10 universidades públicas de una región de Colombia con alta migración al exterior. La participación de esta Red permitió trabajar a nivel nacional con un equipo de profesionales conocedores del tema en su contexto, con diversas miradas acerca del mismo, y abiertos a conocer el modelo de MLTC en cuanto a sus alcances y limitaciones en diferentes contextos locales.

Entre los diversos planteamientos de Alma Mater se encuentra que:

*“Los logros del programa en materia de desarrollo local quizás sean mayores a causa de su naturaleza de contratación en origen, temporalidad y circularidad, que motivados por el componente de codesarrollo declarado, esto es, contando con los temporeros preparados en España como agentes del mismo. En este sentido, los trabajadores no han podido asumir la pesada carga que se depositó sobre sus hombros, al asignárseles las tareas de ‘impulsores de acciones en sus propias comunidades de origen, intermediarios entre dos comunidades diferentes, y elaboradores, ejecutores y gestores de los proyectos junto a la comunidad’ ”.*

Por otra parte la Universidad Pompeu Fabra plantea, entre muchas otras reflexiones, lo siguiente:

*“El proyecto de Pagesos se convierte en un modelo inspirador e innovador al pretender combinar tres procesos de desarrollo: el desarrollo de los países de origen, el desarrollo de los países de acogida y el desarrollo del propio inmigrante. Así mismo, trata de transformar lo que en un principio es un simple proyecto empresarial de contratación en origen de mano de obra temporal, en un proyecto de codesarrollo. En definitiva transforma la necesidad del migrante en una oportunidad para el desarrollo.*

*Pero no sólo es la dimensión de codesarrollo la que se intenta implementar, sino también la dimensión de circularidad personal de la migración temporal. El modelo está provocando la consolidación de una nueva figura migratoria: la del migrante circular personal. Sin embargo, se trata de un fenómeno hasta ahora invisibilizado por las políti-*

*cas públicas y también por la literatura sobre migración circular. La figura del migrante circular tiene todavía pendiente su reconocimiento como categoría jurídica, política y sindical, y también como concepto académico relevante.*

*Otra de las claves del éxito del modelo reside no sólo en conseguir el apoyo institucional, jurídico y político, sino también en contar, en el plano organizativo, con un fuerte liderazgo que contribuye a la cohesión del sector. Tanto la dimensión empresarial del proyecto encabezada por la UP como la dimensión más solidaria y humanitaria, encabezada por la FPS, conforman un organigrama ampliamente marcado y establecido, con una amplia capacidad de movilización sectorial. Esta cohesión llega a aglutinar a la mayoría de empleadores del sector, y les da una fuerte legitimación a las actuaciones del proyecto.*

*En general, el proyecto recibe la confianza de todos los actores participantes, especialmente de los principales beneficiarios: los empresarios agrícolas, que cubren satisfactoriamente su necesidad de mano de obra para desarrollar una campaña exitosa, y los migrantes circulares, que incorporan la migración como un instrumento para poder realizar su proyecto vital en su propia comunidad de origen, con su familia, sin tener que plantearse un traslado definitivo a otro país.*

*La ‘onda expansiva del modelo’, es decir su replicabilidad territorial y sectorial, debería ser objeto de atención más detallada. Pero este estudio ya ha mostrado las variables que facilitan la replicabilidad y aquéllas que la obstaculizan. La posibilidad de replicabilidad debería ser objeto de atención de las diferentes administraciones públicas y de los grandes sectores económicos, puesto que legitima una migración que podría contribuir a reducir las tensiones que genera la permanencia de inmigrantes en las sociedades de acogida, en términos sociales, políticos e incluso culturales.*

*Pero, como toda práctica en proceso de implementación, el modelo de MLTC de Pagesos también plantea interrogantes que pueden contribuir a su consolidación. Uno de los primeros es el mismo objetivo de contribuir al desarrollo. Esto es, si es viable que todos los migrantes que vienen participen en el codesarrollo. En este caso el objetivo del codesarrollo puede convertirse en una restricción al quedar fuera del proyecto personas potencialmente migrantes, movidas por la necesidad. Es entonces pertinente preguntarse quién es seleccionado y quién se queda. Los criterios de selección deben seguir también reglas que privilegien más la dimensión de la persona que la del trabajador, en coherencia con la filosofía del modelo.*

*También está la diferencia entre dos modalidades de desarrollo: los proyectos de desarrollo comunitarios, cuyo impacto beneficia a toda la comunidad o a gran parte de ella, por ejemplo vía cooperativas, y los proyectos de pequeña empresa familiar, que tienen un impacto económico mucho más restringido, y que se limita básicamente al trabajador migrante y su núcleo más próximo. La nueva estrategia que la FPS está*

*implementando desde 2007 (“Mil temporeros, mil agentes”) reconoce esta distinción. Pero no está claro, en definitiva, si el modelo podría llegar a establecer una relación de prioridad entre estos dos tipos de proyectos, y las consecuencias que esto podría llegar a tener sobre los migrantes y sus comunidades de origen.*

*En el aspecto personal, si bien ya se ha destacado cómo la migración se convierte en un proyecto consciente más seguro para el propio migrante, también hay que destacar que tiene un efecto en la estructura familiar. Esto es, la migración circular personal implica que el vivir entre dos mundos se convierte en una forma de vida. Esta realidad que implica la circularidad temporal requiere ser analizada con más detalle, para ver cómo el modelo puede también contribuir a, quizás, redefinir el mismo concepto de familia, que se mueve entre dos mundos de una forma permanente. Esta definición de familia transnacional debería también ser objeto de consideración institucional, para que reciba el apoyo necesario que evite su desestructuración potencial.*

*Así mismo, el modelo ha entrado ahora en el contexto de la crisis económica, lo que directamente afectará a su funcionamiento. El hecho de que el modelo pueda proseguir sus objetivos y funcionamiento, y siga recibiendo apoyo institucional, será decisivo para estabilizarlo y consolidarlo en tiempos de crisis.*

*El proyecto de Pagesos es también inspirador para el debate académico. Este estudio plantea el dilema de si la circularidad personal es una forma de fomentar el codesarrollo o no. Este dilema con la filosofía del codesarrollo se expresa en tanto que la circularidad personal no plantea rotación entre trabajadores en forma clara. Por lo tanto podría llegar a ocurrir que siempre sean “los mismos” los que se benefician del proyecto, hasta convertirse en los países de origen en una potencial nueva categoría social, con su propio estatus. En este sentido, para que se puedan vincular la circularidad personal y el codesarrollo es necesario potenciar bien la replicabilidad sectorial y territorial, y expandir el alcance del modelo.*

*Pero la combinación entre circularidad migratoria y codesarrollo tiene una característica fundamental. Implementa una forma de “liberalizar las migraciones” y fomentar el derecho a la movilidad y la libertad de movimiento. El migrante no sólo no pierde contacto con su país de origen, sino que asume un rol protagonista como sujeto de su proyecto migratorio.*

*Desde el punto de vista del Estado de la sociedad de acogida, la circularidad implica también aliviar los costos sociales, culturales y políticos que supone la inmigración, puesto que los migrantes no se asientan de forma permanente. Lo mismo puede decirse del Estado de origen, que recibe beneficios como las remesas y las iniciativas de codesarrollo (por mencionar sólo algunos), sin tener que lidiar con los costos de la emigración definitiva.*

*Esta circularidad combinada con el codesarrollo también está en la base de una nueva “cultura de la migración”, que por el momento ha sido iniciativa empresarial, pero que debería ser objeto de política pública misma. Uno de los efectos que sin lugar a dudas puede tener el modelo no sólo es su expansión desde el punto de vista territorial y sectorial (lo que se ha considerado con el tema de la replicabilidad), sino también su influencia en la definición de una orientación de política pública de los Estados, quienes gestionan todavía las migraciones en términos de control por considerarlas como una condición limitada en el tiempo (es el proceso de desplazamiento).*

*Si la migración se convierte en estatus reconocido, entonces será también un objeto potencial de política pública tanto en los países de origen como en los de acogida. Este equipo de investigadores considera que el proyecto puede orientarse hacia esta dirección.*

*En cualquier caso, se requeriría adelantar otras investigaciones para analizar bien los efectos que están teniendo modelos como el de Pagesos en la definición misma de políticas migratorias. Este estudio es el inicio de un proceso de teorización que pretende presentar un nuevo campo de estudio, que a su vez ayude a definir nuevas orientaciones e innovaciones en el campo de las teorías de las migraciones”.*

Por su parte, la participación de la Universidad de Salamanca abrió un horizonte de reflexión, aún con la entrada galopante de la crisis económica primero en España y luego agravada con la crisis mundial, y dejó una perspectiva importante para una etapa de réplica, cuando el contexto político y económico permitan llevarla a cabo.

Del trabajo adelantado por los investigadores David Roll y Pablo Biderbost se pueden resaltar los siguientes aspectos:

**“La MLTC en tiempos de crisis económica: transformaciones en el mercado de trabajo y restricción a la contratación de trabajadores inmigrantes.** *La sociedad española atraviesa un momento económico singular. No sólo se ve afectada por la crisis financiera internacional (originada en el mercado hipotecario subprime o de alto riesgo estadounidense) sino que atraviesa, paralelamente, una retracción interna importante producto de la desaceleración en el crecimiento de su mercado inmobiliario, área fundamentalmente responsable de su importante expansión económica en los últimos tres quinquenios (Lapetra, 2008).*

*Este nuevo escenario, no previsto convenientemente, ha traído consigo modificaciones importantes en el mercado laboral secundario español. La destrucción de puestos de trabajo de tipo urbano (vinculados fundamentalmente al sector de la construcción) ha tenido como consecuencia el traslado de miles de trabajadores, españoles e inmigrantes radicados en territorio hispano, hacia el área rural en busca de oportunidades laborales. Los principales periódicos nacionales y regionales atestiguan la existencia de una movilización real de trabajadores en la dirección apuntada.*

*Esta mutación en el mercado de trabajo trae consecuencias no desdeñables en materia de MLTC. Según se ha reportado, en la provincia de Jaén, en Andalucía, 12.000 parados (desempleados) se han inscrito en la oficina del GEA (Gestión de Empleo Agrario) del Servicio Andaluz de Empleo. La cifra constituye todo un récord en relación con los registros de las temporadas agrícolas precedentes. En idéntico sentido, en la vendimia valenciana (durante el otoño boreal), se observa que tanto el número de españoles como el de inmigrantes definitivos (no temporales) que desarrollan labores se ha duplicado de un año a otro hasta alcanzar 2% del total de españoles y 10% del total de inmigrantes definitivos. Tales guarismos dificultan, al menos temporalmente, la continuidad de los procesos de contratación en origen (Asociación Agraria La Unió, 2008; Foro de Inmigración de Jaén, 2008).*

*Estas transformaciones en las preferencias de empleo de la PEA (Población Económicamente Activa) de España han producido, por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo e Inmigración, cierto viraje en las políticas para la autorización de contratación de trabajadores de origen inmigrante. Según el último catálogo oficial sobre este tema, dentro de las ocupaciones de difícil cobertura no se incluye ya a albañiles, soldadores, electricistas, carpinteros, cerrajeros, camareros, cocineros, jardineros, peones agrícolas, basureros, lavacoques, taxistas y limpiaventanas. La eliminación de estas tareas representa un recorte de 32,14% frente a las que figuraban en el catálogo inmediato anterior, y una disminución de aproximadamente 93% de la cantidad de puestos de trabajo ofertados en relación con la disposición previa.<sup>1</sup>*

*Es probable que este nuevo esquema jurídico promovido desde el poder político en materia de contratación de trabajadores inmigrantes afecte en el corto plazo las posibilidades de réplica de la MLTC. Sin embargo, no se presume que perjudique a las empresas y sectores que tradicionalmente han contratado temporeros y que, por las especiales características que presenta su proceso productivo, no resultan atractivos para los trabajadores de origen español y comunitario. La duración y profundidad (ramificación sectorial) de la crisis serán los resortes que terminen moldeando y propiciando las transformaciones que se darán en el mercado laboral hispano.*

**Conclusiones:** *los avances en materia de transporte y telecomunicaciones han multiplicado la puesta en marcha de procesos de MLTC. Éstos no sólo ocurren en territorio europeo o son consecuencia de las transformaciones económicas y tecnológicas de los últimos años. Las economías de los Estados Unidos, Canadá y Latinoamérica hacen uso de esta figura contractual desde hace décadas. En el entorno europeo, Alemania y Suiza constituyen un referente en la materia por su uso frecuente a partir de la incorporación de trabajadores temporales de países de Europa del sur.*

---

<sup>1</sup> A pesar de este recorte sustantivo, el mercado laboral español aún necesita, según este mismo catálogo, proceder a la contratación de trabajadores de origen inmigrante que se desempeñen como médicos, odontólogos, ópticos, enfermeros, fisioterapeutas, ingenieros, mecánicos especializados, peluqueros, zapateros y pastores (Servicio Público de Empleo Estatal, 2008).

*Lo que sí resulta novedoso (y en ello el aporte de Samir Näir es indudable) es la convicción de que la MLTC reporta beneficios en términos de codesarrollo.*

*Gracias a la presencia de trabajadores inmigrantes en economías desarrolladas, no sólo la sociedad receptora ve asegurada la reproducción normal de actividades a las que ya no quieren dedicarse los autóctonos sino que, a su vez, las sociedades de origen (expulsoras) reciben, bajo la forma de remesas u otros mecanismos, fondos ingentes que pueden contribuir a su despegue.*

*Sin embargo, no todos los sectores económicos ni la contratación de cualquier tipo de trabajadores (independientemente de su nivel de formación y otras características) en el marco de procesos de MLTC, hacen aportes sustantivos a la mejora de las condiciones de vida en los países de origen. Así lo atestigua el relevamiento realizado por encargo de la OIM. Con la finalidad de detectar qué tipo de elementos contribuyen a la creación de mayores dosis de codesarrollo, se está trabajando, en el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, en la generación de un índice de potencialidad para la generación de codesarrollo. Una vez que éste se encuentre definido, las autoridades estatales (tanto de origen como de destino) podrán evaluar y decidir con mayor pertinencia qué tipo de destinos productivos son más adecuados para su promoción.*

*A pesar de que se ha ido afianzando la afirmación respecto a las implicaciones de la MLTC para el codesarrollo, la sociedad civil, tanto de origen como de destino, suele desconocer la verdadera dimensión de sus efectos. Los actores públicos, privados y del tercer sector persuadidos de su conveniencia deben llevar a cabo tareas de pedagogía social con miras a generar un nuevo sentido común sobre la presencia de población inmigrante en economías desarrolladas. El hecho de publicitar en los distintos estamentos sociales cuánto ha aportado y seguirá aportando la población inmigrante, en su rol de recurso humano imprescindible, al desarrollo económico y cultural de España contribuye a desmitificar ciertas posiciones, en ocasiones no lo suficientemente argumentadas, que ven a la misma sólo como un colectivo demandante de acciones puntuales del Estado.*

*A su vez, con el fin de obtener una mayor legitimación de la práctica de la MLTC, los actores beneficiados y comprometidos con ésta deben iniciar un proceso de presión dirigida a quienes, bajo el formato de la contratación temporal de trabajadores inmigrantes, se encuentran violando la legislación tanto en lo laboral como en lo relacionado con cuestiones de extranjería. En este sentido, cabe afirmar que no todas las experiencias de MLTC son dignas de ser destacadas y que los Estados, de origen y receptores, deben ejercer un control permanente sobre las mismas para evitar conductas inapropiadas.*

*Así mismo, un proceso tan complejo como la MLTC no puede ser administrado de manera solitaria. Instituciones públicas y privadas, con el acompañamiento de organizaciones de la sociedad civil y de organismos internacionales, deben ser protagonistas en*



*su administración. La exploración de distintas alternativas de gobernanza (governance), o de concertación entre diferentes actores, debe ser una herramienta fundamental para obtener logros significativos en la materia. El diálogo social permanente debe erigirse, entonces, en instrumento que asegure la continua mejora de este tipo de experiencias y así poder incrementar los niveles de codesarrollo.*

*Finalmente, es conocido que la actual crisis económico-financiera que atraviesa la sociedad global golpeará y alterará los patrones recientes de contratación temporal de trabajadores inmigrantes. El escenario político europeo ha teatralizado excesivamente la toma de medidas respecto a la disminución en el futuro cercano de los contratos de trabajadores inmigrantes; ello, sin ser consciente de lo irresponsable de tal proceder en lo que atañe a la consecuente asociación por parte del público entre inmigración y deterioro en las condiciones económicas. A pesar de tal escenificación, si existe una necesidad real por parte de los empresarios de incorporar “temporeros” el proceso continuará, con sus respectivos altibajos. La MLTC podrá no ser la panacea, pero sus efectos positivos no pueden ser subestimados. Debe promoverse, entonces, su aplicación responsable”.*

La meta de vinculación de 2.800 trabajadores al modelo de MLTC en dos años, ha sido superada. Sin embargo, fundamentalmente el gran salto se ha dado con la clara apuesta por el desarrollo local con más de 122 proyectos productivos y de mejoramiento de vivienda cofinanciados por cooperación internacional del Fondo Catalán y la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo), así como el apoyo a los procesos de formación en gestión del desarrollo para más de 1.000 temporeros con el soporte de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo y un poco más de 40 Gobiernos locales y regionales de Colombia.

Las comunidades, Gobiernos locales, y sector privado y social que participan en el programa, son parte activa y protagonistas de la vinculación entre migración laboral y desarrollo local a través de tres instrumentos:

### **1) Focalización de comunidades.**

\* Personas que habían sido **víctimas del desplazamiento forzado y que habían retornado o estaban reasentadas en nuevas zonas rurales** (Valle del Cauca).

\* Poblaciones vulnerables que se encuentran en **zonas de alto riesgo natural** (Zona de Alto Riesgo del Volcán Galeras, en Nariño) y en proceso de reasentamiento poblacional.

\* Comunidades de **zonas rurales en proceso de reconversión productiva** (Cesar).

\* Programas de **mujeres cabeza de hogar organizadas** en proyectos productivos y de vivienda rural (Nashira, Valle del Cauca).

- \* **Líderes de organizaciones sociales** vinculadas con vivienda por autogestión y programas de carácter social (Suba, Bogotá).
- \* **Indígenas organizados**, delegados por los Cabildos y Resguardos que trabajan en el rescate cultural y proyectos productivos (Sibundoy, Putumayo).
- \* **Campesinado** de regiones con **potencial agrícola exportador** (Landázuri, Santander y Magdalena).

## **2) Acompañamiento técnico en procesos productivos.**

### **3) Alianzas estratégicas de actores públicos, privados y sociales.**

El proceso llevó a la OIM a incidir en la agenda migratoria en la política pública. De manera mancomunada con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, se incidió en el Plan Nacional de Desarrollo 2007–2011, en varias ordenanzas departamentales, y posteriormente en los Planes de Desarrollo para 2008–2012 de alcaldías y gobernaciones, principalmente en las zonas de mayor incidencia migratoria así como en Bogotá.

La alianza para el desarrollo local aportó una nueva perspectiva del papel de los Gobiernos locales, llegando a contar con aportes cercanos al millón y medio de dólares para el programa de MLTC en 2008, por parte de más de 40 alcaldías y gobernaciones.

Estos Gobiernos locales no tenían ni tienen rubros específicos para el tema migratorio, por lo que ha sido necesario recurrir a rubros presupuestales enfocados al desarrollo. Algunos de ellos son:

- Promoción del desarrollo.
- Fomento para el empleo.
- Promoción de capacitación de asociaciones empresariales.
- Apoyo de microempresas.
- Generación de ingresos.
- Programas para fomentar el empleo.
- Capacitación para el empleo.
- Apoyo al desarrollo rural.
- Desarrollo tecnológico agropecuario.
- Atención a la población vulnerable y vinculación del sector productivo.

Por otra parte, la OIM es consciente de que su programa de MLTC debe converger con otras dinámicas generadas desde la misma organización y desde diferentes entidades, de manera que se logre tener un abanico de herramientas de codesarrollo, migración y desarrollo local, para acceder a ellas, fortalecerlas y replicar sus aprendizajes. El abanico de herramientas debe tener propuestas de formación de los migrantes, ahorro, acceso al crédito en origen y destino, mecanismos de garantías, aportes de cooperación internacional, y aportes de los Gobiernos locales, regionales y nacionales.

Vincular remesa/ahorro/crédito y cooperación implica reconocer las experiencias de la Unió de Pagesos, Micros Cámara de Comercio de Armenia en Colombia y otras organizaciones apoyadas por AENEAS, por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), por la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD), y otras entidades.

### **Concepto básico de Migración Laboral temporal y Circular (MLTC)**

La MLTC se entiende como el ejercicio de contratación de migrantes laborales por períodos de seis a nueve meses para desempeñarse en labores principalmente agrícolas, y retornar a los países de origen una vez terminado el contrato. Dependiendo de su desempeño y de la demanda de mano de obra en el país de destino, el trabajador puede repetir el ciclo una o varias veces.

El modelo de MLTC es una estrategia que permite generar oportunidades tanto para los países de origen como para los receptores, y busca:

- \* Promover el desarrollo local y regional en origen, fortaleciendo la institucionalidad, las organizaciones sociales de las comunidades, y mejorando la calidad de vida de los migrantes laborales, de sus hogares y su comunidad.

- \* Promover el acceso de los migrantes laborales a formación, instrumentos de financiación y ahorro, y servicios sociales, para fomentar su participación activa en el desarrollo familiar, local y regional en origen y destino.

El modelo tiene sus orígenes en el esquema implementado desde hace 10 años por la Unió de Pagesos (UP) y la Fundació Pagesos Solidaris (FPS) de Cataluña con el fin de hacer frente a la escasez de mano de obra para la recolección de frutas en esa región de España. Se inició con la contratación en origen en Colombia, Marruecos y Rumania de migrantes laborales para cubrir esa demanda.

En esta dinámica, la UP/FPS se ha especializado en la gestión integral de flujos de trabajadores temporeros y ha esbozado un modelo en el que los migrantes laborales son vistos como agentes de desarrollo con el propósito de generar efectos multiplicadores en sus comunidades de origen.

Tomando como base el trabajo realizado por la UP/FPS, así como otras experiencias, la OIM identificó la necesidad de fortalecer el modelo para potenciar sus alcances y generar un impacto positivo en las comunidades de origen y destino. Para tal fin, la OIM Colombia presentó un proyecto al Programa AENEAS de la Unión Europea para obtener recursos de cooperación que permitieran la consolidación y posterior réplica del modelo. El proyecto fue aprobado en el segundo semestre de 2006 y a partir de diciembre de ese mismo año la OIM inició su ejecución conjuntamente con la UP/FPS.

Este ejercicio de temporalidad y circulación entre los dos países pretende potenciar el beneficio que los países de origen y destino pueden obtener de estos flujos migratorios. La integración de la migración y el desarrollo, conocida como codesarrollo, es una forma de relación consensual entre ambos países, que busca evitar que el aporte de los migrantes al país de acogida se traduzca en una pérdida para el país de origen.

El codesarrollo es un concepto reciente que surge en 1985 durante los llamados Encuentros del Codesarrollo (Assises du Codéveloppement) organizados por la Universidad de Lovaina en Bélgica. La idea más elaborada de este concepto se da a finales de los años 90, cuando se plantea que su esencia radica en los beneficios potenciales que obtendrían los migrantes y los Estados de origen y de destino de los flujos migratorios. Es desde la perspectiva del codesarrollo que el modelo de MLTC cobra importancia.

### **Condiciones y características del programa**

Con el fin de que el modelo de MLTC tenga éxito en los diversos países, existen condiciones que deben cumplirse por parte del migrante y de los países receptores y de origen. Estas condiciones se pueden resumir así:

Creación de alianzas y presencia de los actores en las zonas de selección de migrantes.

\* Apoyo institucional.

\* Capacitación para los temporeros y temporeras.

\* Acceso a créditos para los temporeros, sus familias y comunidades.

La primera condición es la creación de alianzas y presencia de los actores involucrados en las zonas definidas para la selección y participación de migrantes. Estas alianzas implican la consecución de donantes y entidades que brinden apoyo; además se requiere constituir instancias legales para garantizar espacios de asociación. En el caso de la OIM Colombia, replicar la excelente experiencia de la UP de Cataluña implicó fortalecer su presencia en el país. Este fortalecimiento llevó a la creación de la Fundación Agricultores Solidarios de Colombia, como dependencia de la Fundació Pagesos Solidaris de la UP en Cataluña.

La segunda condición es contar con apoyo institucional a lo largo de todo el proceso, ya que la participación activa de las comunidades, Gobiernos locales, y sector privado y social, es la que permite la vinculación entre migración laboral y desarrollo. Esto llevó a la OIM a incidir de manera decisiva en la agenda migratoria en la política pública, de manera mancomunada con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. Esto se refleja en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2011, e igualmente en varias ordenanzas departamentales, y en los Planes de Desarrollo de varias alcaldías y gobernaciones para el período 2008-2012. La alianza para el desarrollo local generó una nueva perspectiva del papel de los Gobiernos locales, a tal punto que más de 40 alcaldías y gobernaciones realizaron aportes cercanos al millón y medio de dólares para el programa de MLTC en 2008.

Una vez generadas las alianzas entre los Gobiernos nacionales y locales involucrados, es esencial que se cumpla una tercera condición para asegurar la efectividad de la experiencia: que se brinden procesos de formación a los potenciales migrantes antes de salir del país, durante su desempeño laboral, y tras su retorno. Estos mecanismos de formación deben estar dirigidos a la creación y mejora de competencias profesionales y técnicas de los temporeros y temporeras, así como a potenciar sus habilidades y destrezas aplicables a la generación de proyectos productivos futuros. Estos últimos tienen el fin de promover estabilidad en el núcleo familiar y en la organización comunitaria de los migrantes, y adicionalmente proporcionarles bienestar al migrante mismo durante su estadía en el país de origen.

Volviendo a la experiencia de la Fundación Agricultores Solidarios que viene siendo apoyada por la OIM, la responsabilidad de la acogida de los temporeros y gestión de los alojamientos es compartida por las uniones locales de agricultores que los reciben en Cataluña y por la Fundación. Esta última se encarga de facilitar la integración de los recién llegados. El programa de integración se inicia con un proceso de formación llamado “Bloque Introductorio” que les brinda a los temporeros, en cuanto llegan, información y capacitación para una primera acogida (normatividad laboral, acceso al sistema de salud, envío de remesas, nociones básicas del idioma, y disponibilidad de recursos en la zona como bibliotecas e Internet, entre otros).

La Fundación también se encarga de hacer acompañamiento en caso de hospitalizaciones, y de organizar actividades socioculturales y capacitaciones en temas demandados por los propios temporeros, que van desde terapia corporal hasta agricultura ecológica. Estas capacitaciones están agrupadas en el “Bloque Complementario”. En la campaña de 2007 cerca de 1.300 colombianos participaron en estas actividades.

La cuarta condición tiene que ver con el factor económico; esto significa que en origen se facilite tanto a los migrantes como a sus familias el acceso a créditos y posibilidades reales de asociación/organización en sus comunidades. Esto se hace con el fin de brindarles seguridad a las familias y/o asociaciones constituidas por la comunidad del migrante alrededor de las unidades productivas apoyadas. Por este motivo, el componente

de movilización social es necesario, ya que fomenta la construcción de redes y fortalece la organización comunitaria. Por otra parte, se encuentra el componente psicoafectivo, que se define como una estrategia centrada en el desarrollo y crecimiento personal, que promueve la calidad de vida y el bienestar del migrante; esto indudablemente permite el fortalecimiento de la estructura familiar, organizacional y comunitaria, lo que a su vez contribuye al desarrollo local de las zonas de influencia de los migrantes y sus familias.

Como parte del modelo de MLTC, la FPS propicia y apoya iniciativas de temporeros que buscan el desarrollo de sus comunidades de origen. Se trata de que los temporeros no solamente consigan dinero para sus familias, sino que ellos mismos impulsen iniciativas innovadoras de carácter socioeconómico cuando retornen a sus países. Es así como se da apoyo a iniciativas de orden colectivo con una visión comunitaria, que tengan en cuenta la perspectiva de género, y que estén orientadas a la preservación del medio ambiente y al fortalecimiento de la colectividad y la participación ciudadana. Algunos ejemplos de estas propuestas son un centro de formación para la mujer, el refuerzo de una biblioteca escolar, un grupo pequeño de productores de leche agrupados para vender de forma colectiva, y una cooperativa de transformación y comercialización de fruta, entre otros.

En el caso de las personas que toman la decisión de migrar para laborar de manera temporal (los temporeros), los factores que permiten generar procesos de desarrollo mutuos son el uso que estas personas les den a las remesas enviadas, la posibilidad de ahorrar parte de las mismas, y la capacidad de apropiación de los aprendizajes para realizar procesos de transferencias de conocimiento y tecnología.

### **Otros conceptos básicos**

Como propuesta para el fortalecimiento de las capacidades de los temporeros, se ha creado la figura del agente de codesarrollo, que es el temporero migrante que trabaja con su comunidad en la búsqueda del desarrollo. El agente hace las veces de puente entre las dos comunidades beneficiarias del proceso de codesarrollo (la de origen y la de destino). Con este fin, la Fundación Agricultores Solidarios realiza diversas actividades dirigidas a impulsar la figura de agente de codesarrollo y a proporcionar instrumentos que posibiliten la realización de acciones de desarrollo rural en las comunidades de procedencia de los trabajadores temporeros.

### **Ventajas del modelo de codesarrollo**

La sumatoria de las condiciones mencionadas anteriormente produce modelos exitosos de codesarrollo que traen ganancias para ambos países. En el país de origen, tiene impacto sobre el empleo, ya que en teoría libera puestos de trabajo; también permite un crecimiento de la demanda en sectores como la construcción, dada la inversión en vivienda, o en su remodelación, ampliación o mejora. Las remesas, que en una versión

limitada solamente garantizan cierta estabilidad a la familia del migrante, se convierten en fuente de inversiones y consumos en el mercado, que benefician a la comunidad.

Es muy importante resaltar el impacto positivo en el tema de género, ya que la MLTC sugiere cambios dentro de las unidades familiares. En el caso de la migración masculina, las mujeres se ven obligadas a desarrollar un papel más importante en la esfera social y los hombres aprenden a valorar el trabajo de sus mujeres en el hogar. En los casos de las mujeres que migran, dos de cada tres de las mujeres que viven en pareja declaran que ellas mismas deciden cómo se gastan las remesas; esto implica la adquisición de autonomía y el empoderamiento de las mujeres temporeras.

El país receptor también se ve beneficiado ya que el trabajo de los temporeros le permite garantizar que uno o varios de sus sectores productivos tengan sostenibilidad y ganancia. La migración temporal también hace que el consumo de bienes y servicios aumente dada la presencia de los migrantes temporales, y reduce la posibilidad de que las personas que viajan migren de forma definitiva o irregular.

La garantía de éxito de estos procesos depende de la correlación de actores y de la corresponsabilidad de quienes están involucrados en ellos, ya que no es posible generar desarrollo mutuo si no se entiende que la responsabilidad es compartida. La OIM cree en las alianzas, sinergias y corresponsabilidad, reconociendo la riqueza que intereses diversos y miradas distintas del tema le aportan al proceso.

Las políticas de codesarrollo contribuyen a mejorar las condiciones de vida de los migrantes, de sus familias y de sus comunidades. Los beneficios son: programas de inversión financiados gracias a las remesas—individuales o colectivas—que significan mejores viviendas y nuevas fuentes de ingresos; las migraciones temporales les permiten a los trabajadores incrementar su nivel de vida sin tener que abandonar a su familia durante varios años; las políticas de circulación de los cerebros ayudan a suplir la escasez de mano de obra calificada en los países industrializados al mismo tiempo que les permiten a los jóvenes “cerebros” de los países en desarrollo adquirir experiencia que puede ser útil a su país, y las ayudas financieras y técnicas al retorno facilitan el proceso de reinserción en la comunidad de origen de los migrantes y contribuyen al desarrollo de proyectos productivos.

Sin embargo, es importante evaluar el proceso en general y continuar haciendo un análisis continuo sobre este modelo y su impacto a nivel global.

Esta experiencia lleva necesariamente a la OIM a enfrentar retos en la etapa actual del programa de MLTC. Uno de ellos es evitar tener 500, 1.000 ó 2.000 proyectos productivos que reproduzcan el modelo individual de emprendimientos que pueden mantener estructuralmente la pobreza.

Es necesario ser mucho más osados en la transferencia de conocimientos de manera que sea posible apropiarse de modelos organizativos que garanticen, desde la asociatividad de las comunidades, alianzas público–privadas a la par con el desarrollo de estrategias de mercadeo.

En relación con este tema, el equipo de trabajo de la OIM piensa que se deben transferir modelos asociativos–productivos que fortalezcan tanto la producción como el mercadeo. En cuanto a la estrategia de mercadeo, se piensa inicialmente en tres herramientas:

\* “SELLO DE CALIDAD”: relacionado con migración y desarrollo sostenible, que en forma similar a las denominaciones de origen permita referenciar además de la calidad y procedimientos de los productos, un componente social relacionado con Migración Laboral y Desarrollo Local.

\* “MARCAS DE PRODUCTOS”: en función de su relación con la Migración Laboral y el Desarrollo Local, pues surgen de oportunidades que se han consolidado por la existencia de programas que las promovieron.

\* “CENTRO DE LOGÍSTICA COMERCIAL”: con el apoyo de Mercadeo Social de la OIM y en relación estrecha con el sector privado local regional, nacional e internacional.

### **Perspectivas de un Fondo Internacional de Garantías para Colombianos en el Exterior**

Finalmente se quiere presentar una iniciativa que nace en esta época, llamada Fondo Internacional de Garantías para Colombianos en el Exterior FIG-COL. El FIG-COL es una herramienta más para la migración y el desarrollo que tiene como objeto establecer convenios con entidades de crédito en países de destino, de manera que se promueva el acceso a créditos por parte de los migrantes, los cuales se respaldarán con una garantía del 80%, siempre y cuando esos recursos se destinen a vivienda, educación o proyectos productivos en su país de origen.

El FIG-COL, concebido, diseñado y promovido por la OIM, operará inicialmente en FIDUCOLDEX, entidad adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia, que tiene a su cargo el comercio exterior. Esperamos que el FIG-COL se constituya de la mano con varias instituciones públicas y privadas durante el segundo semestre de 2009.

### **Perspectivas y retos para humanizar la globalización**

Reconociendo que la migración y el desarrollo no se vinculan de manera espontánea con la sola entrada de personas migrantes al mercado laboral global, es necesario ser conscientes de la necesidad de actuar sobre los impactos tanto en origen como en destino.



Igualmente se cree que no hay fórmulas únicas que vinculen la migración laboral y el desarrollo local, sino que es necesario ser creativos y a la vez replicar experiencias que muestren resultados.

Tampoco es sensato proponer que la responsabilidad del desarrollo recaiga solamente sobre los migrantes, o sobre los Gobiernos, los empresarios de los países industrializados, las asociaciones de migrantes, los procesos organizativos de la sociedad civil, o las comunidades de origen. La OIM cree en alianzas, sinergias y corresponsabilidad, reconociendo la riqueza que le aportan al proceso intereses diversos y miradas distintas del tema.

La tarea de vincular la migración laboral y el desarrollo local y regional implica condiciones, políticas y acciones, tanto en origen como en destino, que tengan como principal foco de atención a los migrantes. Se deben propiciar esas condiciones y trabajar para desarrollar procesos participativos que permitan políticas públicas, así como programas que permitan alianzas públicas, privadas y sociales en función de resultados con impactos en el desarrollo.

El equipo de trabajo de la OIM considera que las diversas entidades que trabajan en Migración y Desarrollo tienen una veta inmensa por explorar, que es obligatoriamente creativa, abierta al aprendizaje, centrada en los derechos y deberes de los migrantes, respetuosa de las decisiones de los Gobiernos, y que deberá ir sumando resultados puntuales en muchos países de origen y destino.

Estas organizaciones tienen el deber de multiplicar su tarea, siendo generosos con sus conocimientos e información, con el ánimo de afrontar la pobreza en un mundo cada vez más globalizado no solamente en su dimensión económica sino en el reto de ser más humano.

### **3. MIGRACIÓN LABORAL, TEMPORAL Y CIRCULAR (MLTC) DE TRABAJADORES ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA. UN MODELO A CONSOLIDAR**

*Ricard Zapata-Barrero, Rocío Faúndez García y Elena Sánchez Montijano*

**Departament de Ciències Polítiques i Socials -  
Grup de Recerca Interdisciplinari sobre Immigració (GRITIM-UPF,  
[www.upf.edu/gritim](http://www.upf.edu/gritim)) Universitat Pompeu Fabra – Barcelona**

El objetivo principal de este capítulo es contribuir a la teorización del proyecto de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) puesto en marcha por la Unió de Pagesos (UP) y la Fundació de Pagesos Solidaris (FPS) a partir del año 2000.

El propósito concreto es definir el modelo y plantear las posibilidades para su consolidación y replicabilidad tanto en el mismo sector, pero en diferentes territorios, como en diferentes sectores laborales. El estudio se centra en el proyecto puesto en marcha en Cataluña, con la recogida estacional agrícola y con la contratación en origen de trabajadores colombianos.

Este capítulo se estructura en tres partes. En la Parte I (Marco teórico: escenario humano y escenario laboral de la migración temporal y circular) se muestra una breve reseña teórica sobre la MLTC, con el objetivo de enmarcar el proyecto en el debate académico existente. En la Parte II (El modelo de la UP/FPS y su contexto), se presenta una introducción a las características del lugar de destino y el marco legislativo y de políticas públicas sobre los que se asienta el proyecto. En esta parte se presentarán también las principales características del modelo. En la Parte III (Impacto y replicabilidad del modelo) se plantean cuestiones relacionadas con el impacto del modelo en su entorno inmediato y la posibilidad de su replicabilidad en otros sectores productivos del mismo territorio. El capítulo se cierra con unas consideraciones finales respecto a los puntos fuertes y débiles del proyecto de MLTC, así como posibles líneas de estudio futuras.

#### **Parte I. Marco teórico: escenario humano y escenario laboral de la migración temporal y circular**

Los programas de trabajadores extranjeros temporales comenzaron, tanto en Estados Unidos como en Europa, durante y después de la II Guerra Mundial dado el rápido crecimiento industrial y la necesidad por parte de los empresarios de mano de obra de baja cualificación, especialmente en los sectores manufacturero, de construcción y de

servicios (Böhning, 1972; Miller y Martin, 1982; Mehrländer, 1994). Durante los años 50 y 60 se produjo un apogeo en el reclutamiento de trabajadores temporales en diferentes sectores laborales de las economías en desarrollo. Esta incorporación de trabajadores llegó a su fin en los años 70 (Martin, 2003: 5) debido a la crisis económica mundial (Castles, 2006: 6). Esta migración se caracterizó en general por ser fuertemente centralizada y administrarse desde los Estados de los países de destino.

A partir de los años 90, los programas de trabajadores temporales se reinician basándose en empleos de temporada, y en las posibilidades que las políticas de exterior y de fronteras les ofrecían a los inmigrantes. En la actualidad, la mayoría de los países occidentales tienen programas de trabajadores de temporada, con alto o bajo nivel de formación,<sup>2</sup> como recurso para cubrir algunas de las necesidades laborales de ciertos mercados de trabajo como los empleos relacionados con la agricultura, la construcción o el turismo (Martin, 2003: 26; Castles, 2006: 14). Por lo general estos programas comparten ciertos rasgos característicos, puesto que continúan realizándose en sectores económicos de temporada, y tienen un perfil similar de trabajadores (baja cualificación, familias jóvenes). Sin embargo, en contraste con los programas anteriores gestionados por las administraciones públicas, los actuales son ejecutados en significativas ocasiones por los actores empresariales principalmente involucrados en las actividades productivas.<sup>3</sup>

En este marco de migración temporal se ubica el concepto de “migración circular” (Constant y Zimmerman, 2003: 1). El término “circular” aparece en 1982 cuando Graeme Hugo lo usa para describir la migración interna en Indonesia<sup>4</sup> (Reannveig y Newlan, 2007: 2). En la actualidad, se debate mucho acerca de la noción de circularidad aplicada a la migración temporal, sin que exista una clara definición compartida (Fargues, 2008: 1 y ss.; Venturini, 2008: 1 y ss.; OECD, 2007: 108). La mayoría de la literatura asume la circularidad como la vuelta de migrantes a sus países de origen, tras un largo período en otro país, con el objetivo de mejorar su situación económica, social y personal.

2 A pesar de la existencia de programas para la movilidad de trabajadores con altos y bajos niveles de cualificación, lo cierto es que en la actualidad en la Unión Europea la mayoría de programas están dirigidos a trabajadores altamente cualificados, siendo muy reducido el número de trabajadores no cualificados admitidos (Castles, 2006: 28).

3 A pesar de que ésta ha sido la tendencia en los últimos años, la actuación gubernamental parece comenzar a dar los primeros pasos en la gestión directa. Ejemplo de ello son los programas de asociación piloto de movilidad y de migración circular puestos en marcha desde la Unión Europea con Cabo Verde y la República de Moldavia, con migrantes de alta y baja cualificación (2939 Reunión de Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores del 10 de diciembre de 2007), o la Comunicación de la Unión Europea sobre migración circular y asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países (COM 2007, 248 final del 16 de mayo de 2007).

4 El autor examina la migración circular en Indonesia en los años 70. Define la “migración circular” como una migración que se lleva a cabo dentro de un mismo país, y por lo tanto es de corta distancia, por pequeños períodos de tiempo y que ocurre con más frecuencia que cualquier otro tipo de migración (Hugo, 1982).

La definición anterior no tiene en cuenta cuestiones como el tiempo de estancia en cada uno de los países, el estatus de legalidad de los migrantes, o los trabajos desempeñados durante ese tiempo (Constant y Zimmerman, 2003: 1-3)<sup>5</sup>. Tampoco se tiene en cuenta el hecho de que la migración circular mantiene una relación fluida, continua y a largo plazo entre países, y que las reglas de gestión son adaptables y flexibles. De acuerdo con esta definición, los migrantes dejan de ser actores pasivos y pasan a ser agentes activos de su propia movilidad (Rannveig y Newlan, 2007: 3). Por ejemplo, Fargues (2008: 2) establece para su definición los criterios de temporalidad, renovabilidad, cierta flexibilidad de movimiento entre país de origen y destino, legalidad, respeto de los derechos de los inmigrantes, y condicionamiento a los mercados de trabajo. Por su parte, la Unión Europea en su comunicación de Migración Circular, propone como acepción “una forma de migración que se gestiona de una manera que hace posible cierto grado de movilidad legal entre dos países en uno y otro sentido” (COM, 2007: 9)<sup>6</sup>

Con base en esta última definición, diferentes organizaciones internacionales han adoptado posiciones acerca del interés y el beneficio de este sistema de movilidad “permanente”. En 2005, la Comisión Mundial sobre Migraciones Internacionales (CMMI) hace un llamamiento a los países desarrollados a promover la migración circular a través de mecanismos que permitan el movimiento fácil y rápido de trabajadores entre países de origen y de destino (CMMI, 2005: 33). La premisa es clara: no puede haber circularidad con restricciones legales y sin apoyo gubernamental. La circularidad siempre implica una apuesta gubernamental a favor de este tipo de migración. La OIM plantea los beneficios que suponen las migraciones temporales y circulares para los diferentes actores, en especial para los países en desarrollo (OIM, 2006). Por su parte, la Unión Europea en su “Comunicación sobre migración y desarrollo” (CE, 2005), y en su “Comunicación sobre migración circular y asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países” (CE, 2007), promueve explorar medios que faciliten la migración circular y temporal, “...invitando a presentar propuestas detalladas sobre cómo organizar las diversas formas de desplazamiento legal entre la UE y terceros países” (CE, 2007: 2). Finalmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2007: 108) resalta que probablemente el modelo de circularidad es, en la actualidad, la vía más recomendada para el desarrollo de muchos países de origen.

Existen diferentes motivos que sustentan la necesidad de promover la “temporalidad circular” (Venturini, 2008; Fargues, 2008; Rannveig y Newland, 2007; Vertovec, 2007).

---

5 Véase también Massey, 1987; Donato et al., 1992; Massey y Espinosa, 1997, entre otros.

6 La Unión Europea (2007) resalta principalmente dos formas de migración circular, que podrían ser las más relevantes en el contexto europeo. Éstas son la migración circular de los nacionales de terceros países establecidos en la UE y que retornan temporalmente a sus países de origen, y la migración de personas que residen en un tercer país y migran a Europa.

Pero se destaca fundamentalmente el que supone un escenario de beneficio compartido -una situación de triple ganador- entre países de origen, de acogida y los mismos migrantes. Desde el punto de vista teórico, esta interdependencia entre los tres principales actores (Estado de origen/acogida y el propio migrante) implica así mismo un fomento de la corresponsabilidad en diferentes ámbitos como son la gestión de flujos y el desarrollo, entre otros.

A pesar de los apuntes iniciales más positivos sobre las consecuencias de la MLTC, lo cierto es que también existe una visión negativa de cómo este modelo puede afectar a los actores implicados. Algunos autores plantean problemas para los migrantes dada su falta de oportunidad de movilidad socioeconómica tanto en sus países de origen como de destino (Vertovec, 2007: 6), las fuertes relaciones de dependencia que se producen en los migrantes y sus familiares respecto a este tipo de trabajo temporal (Basok, 2003: 20), o la desprotección de los trabajadores en cuanto a sus condiciones laborales (Castles, 2006: 11; Martin, 2003: 26).

En cualquier caso, los efectos de estas nuevas pautas de migración están todavía en una fase muy exploratoria de análisis, pero ya existe cierta literatura que indica que la multidireccionalidad, la circularidad y los movimientos pendulares de ida y vuelta, característicos de las actuales pautas migratorias, están dando lugar a nuevos estilos de vida y nuevos “espacios sociales transnacionales” (Pries, 2005). Algunos autores incluyen esta pauta migratoria que combina temporalidad y circularidad, es decir repetición en el tiempo de la temporalidad, como una ilustración de transnacionalismo, en tanto que éste designa el conjunto de procesos por los cuales los migrantes participan en procesos familiares, sociales, económicos, religiosos, políticos y culturales en sus países de origen, así como en los de acogida (Basch et al., 1994; Faist, 2000; Glick Schiller et al., 1992; Grasmuck y Pessar, 1991; Guarnizo, 1997; Jacoby, 2004; Kyle, 2000; Levitt, 2001; Portes, 2003; Smith y Guarnizo, 1998, entre otros).

Sin lugar a dudas, resolver parte de estos problemas depende de cómo los tres principales actores involucrados en los programas de MLTC (sociedad de origen, sociedad de acogida y los propios migrantes) participen de forma cooperativa significativa y cumplan con las acciones pactadas. Este marco de corresponsabilidad o de responsabilidad compartida es el que fomenta el proyecto planteado por la UP y la FPS. La práctica empresarial propuesta por Pagesos, al añadir a la migración circular las características personales y de cooperación para el desarrollo, se convierte entonces en una forma de contraargumentar muchas de las carencias y retos destacados por la literatura. Es en este punto que la teorización del proyecto de Pagesos puede contribuir al debate académico.

La práctica de Pagesos, como se verá, ilustra cómo un simple proyecto empresarial de contratación en origen se convierte en un modelo inspirador que aspira a contribuir al codesarrollo. Es un proyecto empresarial “con rostro humano”, que establece una diná-

mica relacional innovadora, donde la empresa agrícola no sólo trata a la persona como trabajador, sino al trabajador como persona. El migrante, tras pasar por el proyecto empresarial, adquiere experiencia personal y capacidades que aplicará en su país de origen, contribuyendo no sólo a su propio desarrollo personal, sino al desarrollo de su propia familia/comunidad/sociedad. El modelo de Pagesos Solidaris, aun manteniendo su carácter de proyecto empresarial, quiere desarrollar a la persona que hay detrás del trabajador, fomentado incluso la movilidad social en el país de origen.

## **Parte II. El modelo de la UP/FPS en su contexto**

### **1. Características contextuales y fundamentos del modelo**

El modelo de MLTC tiene tres características contextuales: se implementa en un territorio, Cataluña; en un sector económico, el agroalimentario; y bajo un marco legislativo/político específico.

Cataluña es la comunidad autónoma con más población inmigrante empadronada en el Estado español (21,6% de los que viven en España). A 1 de enero de 2007 había 972.507 inmigrantes, equivalentes a 13,49% del total de habitantes.<sup>7</sup> El incremento de población extranjera en los últimos años se explica principalmente por los requerimientos del mercado de trabajo y por la desaceleración demográfica (Caixa Cataluña, 2007: 34).

La industria agroalimentaria es el primer sector de la región y es donde se concentra el mayor peso de contratación de trabajadores extranjeros.<sup>8</sup> En 2006 los trabajadores extranjeros suscribían el 74,1% de los contratos en este sector (59,1% de los indefinidos y 75,9% de los temporales) (CTESC, 2008: 66). Dentro de la industria agroalimentaria existe un ámbito de especial importancia por su carácter temporal: el relacionado con la recolección y la posterior manipulación de fruta. Este ámbito sectorial cuenta con un calendario prefijado, el “calendario agrícola”. En este punto se produce un vínculo entre la temporalidad del sector y la temporalidad del trabajador migrante, de la misma manera en que su circularidad se vincula al carácter cíclico de la cosecha.

Este modelo sólo habría sido posible con un apoyo legal y político, y con un marco flexible de relación con el Estado y sus diferentes administraciones públicas. En este sentido, cabe destacar cómo Pagesos no sólo ha sabido interpretar bien las posibilidades de actuación del marco jurídico, sino que además ha actuado como grupo de presión proponiendo innovaciones legislativas en todos los niveles territoriales (acuerdos internaciona-

---

7. Padrón Municipal 2007 (<http://www.ine.es/>).

8. La industria agroalimentaria (IAA) comprende todas las empresas manufactureras cuyas actividades se relacionan con los productos agrarios y agroalimentarios. En definitiva, la IAA se define como aquel sector que agrupa al conjunto de las operaciones de transformación, conservación, preparación y acondicionamiento de los productos agrarios y alimentarios, efectuadas en unidades de producción industrial (Gil, 2004).

les, Estado, comunidad autónoma y provincia). El campo de actuación legal del modelo se asienta, principalmente sobre la base de la contratación en origen de trabajadores y está marcado por la Ley Orgánica 14/2003 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su posterior desarrollo.

La siguiente tabla resume los fundamentos jurídicos del modelo:

**Tabla 1. Fundamentos jurídicos**

	<b>Estatal</b>	<b>Autonómico / Provincial</b>		<b>Propios</b>
<b>Legislativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LO 14/2003</li> <li>- RD 2393/2004 Sección II y Título V</li> <li>- Resolución 26 diciembre 2006, regulación de contingente trabajadores (2007)</li> <li>- Acuerdos entre España y Colombia, Marruecos y Rumania, para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-BEF/531/2006, bases que rigen la subvención del Departamento Bienestar y Familia. (Punto E)</li> <li>-BEF/291/2006, subvención para alojamiento de trabajadores extranjeros</li> <li>- Convenio colectivo agropecuario de Cataluña</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Convenio colectivo del sector de recolección, almacenaje, manipulación y venta de frutas y verduras de la provincia de Lleida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio para la ordenación, coordinación e integración de flujos migratorios en campañas agrícolas de temporada</li> <li>- Convenio entre Ministerio de Interior y Justicia de Colombia y la UP</li> </ul>
<b>Administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007/10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pla Ciutadania i Integració 2005/08 de Cataluña</li> </ul>		

Fuente: elaboración propia

## **2. Organización, filosofía y mecanismos internos**

Aunque el contexto del que parte el proyecto resulta completamente favorable para el desarrollo del mismo, lo cierto es que éste no podría tener éxito si no fuera por una organización, una filosofía y unos mecanismos internos de actuación claramente marcados, es decir, el modelo de MLTC desarrollado por la UP y la FPS.

La UP, fundada en 1974, tiene como objetivo defender los intereses profesionales y sociales de las explotaciones familiares agrarias, servir como interlocutor ante las administraciones y los agentes del sector agrario, y ofrecer asesoramiento y servicios a

los profesionales del sector agrícola.<sup>9</sup> Bajo estas líneas de actuación surgió el modelo de MLTC. El sindicato, en un contexto de urgente necesidad de mano de obra para la agricultura, trató de llevar a cabo acciones de “responsabilidad social corporativa” con la contratación de trabajadores en origen para resolver el problema en el que se encontraba el sector agroalimentario catalán. La contratación en origen de trabajadores fue, en definitiva, la medida que vinculaba la urgente necesidad de mano de obra y la regulación ordenada de flujos migratorios.

En este contexto, y tras un par de años de contratación externa,<sup>10</sup> se fundó en 2001 la FPS.<sup>11</sup> Ésta surgió de manera completamente natural, orientada por la necesidad práctica, y a petición y deseo de los agricultores y trabajadores. Al comienzo, su objetivo fue participar en el desarrollo humano, económico y social de las sociedades agrarias más empobrecidas y apoyar sus estructuras organizativas.

En la actualidad, la filosofía sobre la que se asienta el proyecto de la FPS está inspirada en el modelo de codesarrollo planteado por Sami Nair en 1997. El codesarrollo se entiende así cómo una propuesta para integrar la inmigración y el desarrollo de tal manera que los dos países, el de origen y el de acogida, puedan beneficiarse de los flujos migratorios. Se trata de crear una relación consensuada y de corresponsabilidad entre dos países, de modo que el aporte de los migrantes al país de acogida no se traduzca en una pérdida para el país de origen.

El vínculo entre la MLTC y el codesarrollo es el principal centro generativo de las actuaciones de la organización. En la práctica, la finalidad del proyecto es que el trabajador se desplace por unos meses al año (normalmente entre 6 y 9 meses) a las diferentes campañas agrícolas de Cataluña, la Comunidad Valenciana y Mallorca, para posteriormente volver a su comunidad de origen con una experiencia formativa que pueda aplicar para el desarrollo. De este modo, se pretende crear un movimiento circular entre ambas sociedades con el movimiento del trabajador durante varios años consecutivos. El final de esta movilidad vendría con la puesta en marcha de un proyecto de desarrollo propio en su lugar de origen, de carácter productivo, comunitario y/o familiar.

---

9 Para más información sobre la organización sindical puede consultarse la página en Internet de la UP: <http://www.uniopagesos.es/>

10 La primera contratación se realizó en 1999 con Colombia con un total de 35 trabajadores. En 2008 la contratación en origen fue de 4.081 trabajadores de distintas nacionalidades.

11 El nombre de la Fundación está registrado jurídicamente en las lenguas de las tres Comunidades Autónomas en que opera, por lo que es igualmente correcto denominarla Fundación Agricultores Solidarios, Fundació L'auradors o Fundació Pagesos Solidaris. Aquí se hará referencia a ella por el último, su nombre en Catalán (FPS). Para más información sobre la FPS se puede consultar su página en Internet: <http://www.pagesossolidaris.org/archivos/ca/>



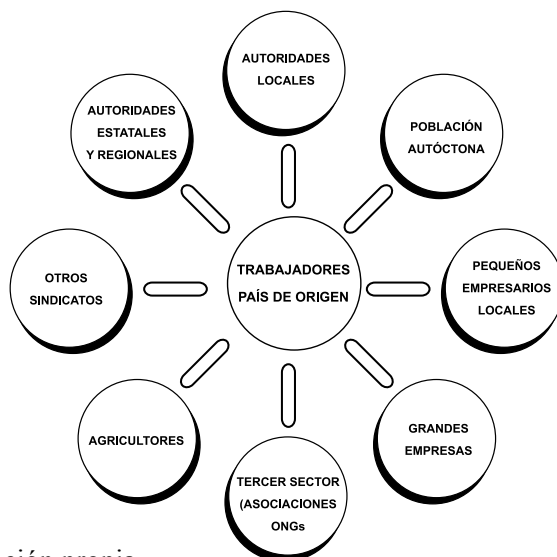
En definitiva, el modelo se puede definir como una respuesta a tres realidades: en primer lugar, salvar y mantener el sector agrícola catalán, dando solución a las necesidades de mano de obra; en segundo lugar, mejorar la estancia y acomodación de los trabajadores; y finalmente, tratar de llevar a cabo acciones de desarrollo en los países de origen implicando a los propios migrantes.

Para la puesta en marcha del proyecto, Pagesos ha diseñado un modelo organizacional y de actuación ampliamente estructurado. El modelo de circularidad de trabajadores temporales se hace posible principalmente gracias a las dos organizaciones implicadas en las que trabajan alrededor de 300 personas. La FPS está dirigida por una directora de la que dependen cuatro responsables: de contratación, de gestión de clientes, de acogida y de cooperación, además de unos delegados territoriales en Valencia, Mallorca y Colombia.<sup>12</sup>

De cada uno de estos responsables dependen diferentes equipos técnicos. A los trabajadores anteriores, es necesario sumarles otros de carácter temporal: los técnicos/expertos contratados como profesores para los cursos de formación más especializados que reciben los trabajadores, los responsables de alojamiento, y los agentes de salud.

Finalmente, el proyecto de Pagesos ha generado una amplia red de actores autóctonos (denominados stakeholders) interrelacionados, todos ellos implicados de una forma directa o indirecta en el desarrollo del proyecto (véase Diagrama 1).

**Diagrama 1. Red de actores externos**



Fuente: elaboración propia

---

12. Hasta hace un par de años una psicóloga externa se encargaba de las contrataciones. En la actualidad, y gracias al programa Europeo AENEAS, se ha abierto una oficina propia de la FPS, cuyo responsable proviene de la organización.

### **3. Principales líneas de actuación**

El proyecto se desarrolla sobre la base de la contratación en origen en Colombia. Esta contratación temporal se realiza a través del Servicio de Contratación de Trabajadores de la UP. La FPS, por lo tanto, no contrata a los trabajadores sino que apoya su contratación; esta entidad organiza y gestiona el programa de MLTC a través de una serie de actividades concretas. Precisamente, las actuaciones de la FPS son las que desarrollaron “el rostro humano” del proyecto empresarial de la UP. Sus objetivos se desarrollan en tres áreas: intermediación, acogida y desarrollo, además de una línea transversal de acciones de sensibilización.

El objetivo de la intermediación es organizar el proceso que surge a partir de la demanda de mano de obra de los empresarios agrícolas, y que involucra la selección de trabajadores, contratación, y autorizaciones y visados, entre otras actividades. La acogida supone principalmente acompañar a la población recién llegada con el fin de trabajar temporalmente, gestionar los alojamientos<sup>13</sup> y desarrollar una serie de actividades formativas de diferente índole, entre las que se encuentran: prevención de riesgos laborales, seguridad ciudadana, idioma catalán, y planificación familiar, entre otras. Esta área cuenta a su vez con “agentes de salud”, que actúan como facilitadores en el ámbito sanitario, y con responsables de alojamiento, que se encargan de gestionarlos. El objetivo del área de desarrollo es formar “agentes de desarrollo” y apoyar las actividades de codesarrollo en los países de origen. Finalmente, la línea transversal de sensibilización busca fomentar las relaciones justas, fortalecer la solidaridad entre agricultores de diferentes países, y ayudar a que la ciudadanía tome conciencia acerca de los problemas que sufren las sociedades agrarias de las zonas más empobrecidas.

El modelo que plantea Pagesos Solidaris está destinado tanto a los trabajadores extranjeros que participan en las diversas campañas agrícolas, como a las comunidades de origen de éstos y a la sociedad de acogida. Este proyecto empresarial con “rostro humano” puede definirse en ocho puntos innovadores que inspiran su replicabilidad tanto territorial como sectorial.

---

13. La legislación española obliga a las empresas que contratan en origen, bajo esta fórmula de temporalidad, a suministrar alojamientos a los trabajadores con unas características mínimas que garanticen el bienestar de los recién llegados.

## Cuadro 1. El Proyecto de Pagesos en ocho puntos

1. Fomento de un sistema de codesarrollo interdependiente. Establece un vínculo entre tres procesos de desarrollo que fomenta un sistema de retroalimentación de triple ganador: la sociedad de origen, la de acogida y el trabajador migrante.

2. De la migración como aventura a la migración como proyecto vital seguro. Intenta reforzar las motivaciones personales del trabajador migrante en un entorno más seguro. La migración pasa de ser una aventura llena de incertidumbres, a ser un proyecto definido. Laboralmente, favorece un entorno flexible, seguro, legal y regular.

3. La migración como instrumento para proyectar el desarrollo de la vida personal. La circularidad temporal se transforma en un proyecto de vida que el trabajador puede desarrollar en su país de origen, con su familia y en su propia comunidad. El migrante se beneficia del proyecto tanto económicamente como personalmente, adquiriendo capacidades de desarrollo de autonomía personal.

4. Ética del modelo. El proyecto crea una cultura de desarrollo y una conciencia de estar contribuyendo en pequeña escala a la justicia global. Es una interpretación justa del proceso migratorio ya que liberaliza el movimiento de la persona y fomenta su movilidad. Es una migración consciente puesto que trasforma la necesidad inicial de migrar en una oportunidad para el trabajador. El modelo no sólo acoge a trabajadores sino a personas. De hecho, la distinción es propia de la división entre la UP (recibe trabajadores) y la FPS (recibe personas).

5. Del proyecto empresarial a una política pública. El proyecto empresarial que supone el modelo puede interpretarse como una manera de fomentar las bases para desarrollar una política pública de migración. La migración, al ser siempre entendida como un proceso corto de desplazamiento temporal, no ha sido planteada nunca como un objeto global de política pública. En este sentido el modelo inspirará la definición de una política pública migratoria.

6. Fomento de la corresponsabilidad entre dos Estados. Pagesos actúa como intermediario entre dos países para fomentar la cooperación bilateral. Al ejercer esta función convierte el proceso migratorio en un acto reconocido por los dos Estados implicados, lo que los obliga a un entendimiento mutuo en tanto comparten el carácter temporal y circular del proyecto. Esta corresponsabilidad es una condición sin la cual no sería posible el desarrollo mismo del proyecto.

7. Fomento del estatus del migrante temporal. La condición de migrante se transforma en una categoría laboral misma. Y como tal, requiere un reconocimiento jurídico, político y sindical como estatus. Este estatus exige que se cumplan al menos dos condiciones. Por un lado, necesita un compromiso de retorno del trabajador migrante. Esto es, que no pueda usar este estatus como puente para convertirse en un inmigrante permanente. Por otro lado, requiere un acuerdo bilateral entre los dos países y un sistema de contratación en origen.

8. Circularidad personal. Frente al debate académico sobre la circularidad laboral, el proyecto de Pagesos fomenta un nuevo tipo de circularidad: la circularidad personal. Esto significa que habrá que distinguir entre dimensión sistémica y dimensión personal de la circularidad. La primera dimensión plantea la circularidad como un sistema de relación “país de origen, país de acogida y migrante”, y describe el hecho del movimiento circular, sin especificar el aspecto personal. La circularidad se define desde el punto de vista del empresario que cada año, de forma circular, recibe a diferentes trabajadores. En contraste, la dimensión personal parte de la base de que la circularidad la realiza la misma persona, quien se convierte en migrante temporal de forma repetitiva a través los años, dirigiéndose siempre al mismo sector laboral. Aquí, la circularidad se define a partir del migrante y no del empresario. Por ello, la circularidad personal debe ser objeto de atención como nueva categoría y nueva pauta laboral. Ya no se trata de un migrante abstracto, “sin nombre propio”, sino de un migrante con “rostro”. La circularidad, en este caso, se convierte en un estatus, en una nueva categoría de migración, algo que aún no se reconoce y que debe ser objeto de debate.

### **Parte III. Impacto y replicabilidad del modelo**

Esta última parte se centra en analizar el impacto del modelo, tanto en las *comunidades locales* como en los *migrantes*, y en las posibilidades de replicabilidad en otros sectores laborales.<sup>14</sup>

#### **1) Impacto en las comunidades locales y en los propios migrantes**

Se analiza el impacto que tiene el modelo en las *comunidades locales* a partir de dos tipos de discursos: el de los líderes de entidades locales (comercio, organizaciones de la comunidad, regidores del ayuntamiento) de dos ciudades de la zona, y el de los actores del sector agrícola.

En primer lugar, se encuentra que el modelo satisface una necesidad de mano de obra temporal que tiene el sector catalán desde la segunda mitad del siglo XX. Históricamente las comunidades agrícolas han respondido a este requerimiento a través la contratación de distintos grupos de trabajadores: campesinos del sur de España, estudiantes universitarios, desempleados de las ciudades de la comunidad autónoma, e inmigrantes legales e ilegales, entre otros. En contraste con los períodos anteriores, la valoración que se hace del proyecto gestionado por Pagesos es altamente positiva. Se destacan especialmente: la estabilidad en el flujo de mano de obra y su circularidad; la ausencia de disturbios gracias al alto nivel de regulación de cuestiones como el alojamiento, y la coordinación aportada por la labor de la UP. Entre otros puntos, se menciona que el alto nivel de organización con el que se gestiona la permanencia de los migrantes temporeros previene cualquier

---

14. Esta parte se elaboró a partir de la información recogida por medio de entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión realizados con diferentes actores como informadores claves dentro de nuestro análisis. En algunos casos se incorporan pies de página con citas de las mismas entrevistas.

colapso que podría darse en los servicios públicos, considerando que en algunos pueblos llega a duplicarse la cantidad de habitantes con la llegada de los contingentes. El orden público tampoco se ve alterado, como sí ocurrió en tiempos pasados.

En la misma línea, se considera que el marco regulatorio jurídico y administrativo del modelo es un elemento que colabora para que se den las condiciones para su implementación. Si bien la normativa impone restricciones al trabajo de los agricultores (en términos de condiciones laborales y de habitabilidad), y hasta cierto punto lo encarece en términos relativos, en general existe la percepción de que las normas y su fiscalización ayudan a ordenar el sistema laboral, favoreciendo por esta vía la tranquilidad económica y social del pueblo.

Fue posible constatar que la interacción con los migrantes circulares ocurre principalmente en el escenario laboral. Por ejemplo, el contacto entre la comunidad y los temporeros está mediado por la figura del agricultor. Al respecto, los entrevistados hacen referencia a un imaginario según el cual las relaciones laborales en el campo en Cataluña se caracterizan por un tipo de horizontalidad entre patrón y empleado, muy distinta de la lógica que opera, por ejemplo, en otras regiones de España; la relación aquí sería menos jerárquica y más informal. Esta particularidad, de la que los catalanes se enorgullecen, desconcierta al principio a los migrantes, aunque ellos mismos luego la tendrán en muy alta estima.

La circularidad de tipo personal aparece también con un efecto muy positivo en la interacción: los agricultores agradecen poder contar año tras año con los mismos trabajadores, ya que esto les permite incluso delegar en ellos responsabilidades del trabajo, con base en la relación previa y la experiencia acumulada. Vale la pena resaltar que en las localidades en las que predominan empresas agrícolas de gran envergadura, con alojamientos distantes del pueblo, la interacción es mucho más baja, y no va mucho más allá de la tolerancia. En cambio, en los sitios donde hay muchos empleadores pequeños (cooperativas y agricultores individuales), tienden a producirse vínculos más estrechos y un proceso de acomodación mutua entre comunidad de acogida y trabajador migrante.<sup>15</sup>

En cuanto a la percepción que los vecinos tienen de los trabajadores colombianos, se hace mención a la figura del “hombre o mujer de familia”, responsable, trabajador, que ha

---

15. “La gente se adapta y acoge. Ellos vienen a ayudarnos. Hay quien entiende que vienen a hacer un trabajo duro, pero nosotros somos empresarios y trabajamos a su lado (...) Y como vienen a ayudarnos, la gente los acoge; no puedes estar mal con una persona que te ha venido a hacer un trabajo. Y ellos ahora son imprescindibles para nosotros (asentimiento general de todo los miembros del Grupo de Discusión)”. -“Y si haces una fiesta, les invitas. Y si haces una fiesta, piensas en poner otro tipo de música, y les invitas, pones anuncios en los alojamientos para que sepan que hay fiesta y que están invitados”. “También hay mucha gente que, como decía, come con ellos, se los lleva a la playa, si va a Barcelona a visitar la ciudad los lleva”. -“Y la mitad de los colombianos que hay comen caracoles, y nosotros todos hemos comido el sancocho, porque unos hacen una cosa y otros otra, entonces nos juntamos y comemos las dos cosas”.

venido con un objetivo puntual y que regresará a su país con los suyos al finalizar la campaña, lo cual se considera una garantía. La cultura, la lengua, la religión y las costumbres, así como el estado civil y el género, emergen también como variables que determinan una actitud de menor recelo relativo hacia los colombianos, en relación con otros colectivos inmigrantes procedentes, por ejemplo, de Marruecos o de África subsahariana.

Los habitantes de los pueblos que acogen migrantes circulares estiman que el modelo de MLTC es altamente beneficioso, tanto para los trabajadores que participan en él como para ellos mismos. Respecto a los primeros, el principal impacto positivo que señalan es que estos trabajadores cuentan con un trabajo, y con una fuente de ingresos para concretar proyectos en su país y mejorar la situación de su familia.<sup>16</sup>

Sin embargo, también se mencionan algunos impactos negativos. Varios señalan, por ejemplo, que la llegada a Cataluña constituye una experiencia de cambio radical para los trabajadores temporales, que de pronto se ven expuestos a una oferta de consumo muy amplia y a una mayor disponibilidad de dinero que la que tenían en su país. La consecuencia suele ser el desarrollo de nuevos patrones de consumo que son mal vistos por la gente del pueblo: los trabajadores adquieren los teléfonos móviles con la última tecnología, automóviles de segunda mano y antenas parabólicas para instalar en los alojamientos. Estas compras se asocian en el discurso con la idea de que la circularidad va “cambiando” a los trabajadores, cuyas conductas se modifican a medida que hacen más viajes de trabajo.

Es así como progresivamente los trabajadores se van sintiendo más en confianza y van contando con más redes de amistad (incluyendo a los amigos y familiares que se han quedado en España, ya sea en forma legal o ilegal). Esto se traduce en una mayor autonomía y una conducta menos gregaria. Así mismo, en las relaciones laborales se aprecia una “menor docilidad”, en comparación con el primer o segundo año de venida del trabajador,<sup>17</sup> y aumentan las demandas en relación con las condiciones de los alojamientos.

Los agricultores ven esto con preocupación y como una muestra de ingratitud. En definitiva estos discursos expresan una valoración positiva del trabajador obediente y proclive a la conformidad, y una visión negativa de los cambios respecto a este perfil.

---

16. “Esta gente está supeditada a enviar el dinero a su familia. Vengo, trabajo dos, tres meses y me voy. Perfecto. Si vienes con otro objetivo, problema. Pero para la gente que viene con este objetivo, el programa les va muy bien y a nosotros también. Al volver a Colombia puede repartir el dinero en su familia, y subsistir el resto del año perfectamente. En cambio, el que viene aquí con ideas más avanzadas, de quedarse o de hacer cosas raras (no regresar a su país), esto distorsiona un poco... Como es un colectivo, un par de distorsionadores afectan el colectivo”.

17. “Antes estaba todo más proporcionado y ahora parece que está más desproporcionado. Al más pequeño roce, al mínimo conflicto, te dicen ‘racista’”. –“Yo creo que esta es una evolución lógica, porque el primero y segundo año venían más cohibidos, desconocían a qué iban, a dónde iban, la clase de trabajo, cómo se les trataría”. “(Algunos se han quedado y) los demás ya no son tan dóciles: ‘a mí no me calientes la cabeza, porque yo me largo, y me puedo instalar en casa de mi amigo’”.

En cuanto al impacto que el modelo ha tenido sobre ellos mismos, los vecinos y los agricultores consideran esta iniciativa como un gran logro colectivo que se ha ido consolidando en forma flexible a partir de la experiencia de cada año, con amplios beneficios sociales y económicos para la comunidad. Por su parte, los empresarios implicados tienden a considerar que el modelo es superior en términos éticos, y también económicos, a la forma de obrar de quienes “hacen las cosas mal” (aquellos que violan las normativas, tienen a los trabajadores en malas condiciones laborales, y propician la economía sumergida o el trabajo ilegal).<sup>18</sup> Si se vulneran los derechos laborales de los trabajadores, ellos rendirán menos y esto afectará negativamente las ganancias finales del agricultor o la empresa. En palabras de uno de los participantes: “si tú me tratas mal, yo también. Yo creo que al final les sale más caro y todo”. En síntesis, queda la impresión de que el modelo de MLTC ha pasado a cumplir un rol importante en el discurso identitario del sector empresarial de la zona.

A continuación se presentarán nuestros hallazgos correspondientes al discurso de los *migrantes circulares colombianos*:

En cuanto a las razones que tienen los trabajadores para participar en el proyecto, es posible distinguir entre motivaciones de carácter comunitario y motivaciones de carácter individual/familiar. Algunos temporeros asignan gran importancia a su comunidad de origen. Se plantean su participación como un proyecto cuyo sentido y relevancia van más allá de ellos mismos y sus familias, al menos en términos de prioridad. Esto ocurre, por ejemplo, con miembros de comunidades indígenas donde se están desarrollando procesos de recuperación de la memoria colectiva, o con personas que llevan años construyendo cooperativas de índole productiva en sus pueblos. No es sorprendente que sean estos mismos temporeros los que le dan más valor al componente de codesarrollo.

Sin embargo, las razones que priman para viajar a España son la falta de empleo en Colombia, y el deseo de mejorar la calidad de vida familiar, en un doble sentido. En el corto plazo, estos trabajadores piensan en ganar lo suficiente para subsanar deudas, comprar una vivienda y resolver otras necesidades básicas. En el mediano y largo plazo, piensan en conseguir capital (económico y también humano, a través de la formación) que les permita la instalación de un negocio propio que les dé autonomía respecto a la MLTC.<sup>19</sup> Tras esta motivación está el temor de que el proyecto termine, o de que ellos en algún momento determinado ya no sean seleccionados para viajar.

---

18. “Es triste. Muchos de éstos tienen granjas, y a los animales los tienen de miedo, incluso con música para que produzcan leche, súper limpio... En cambio, ves dónde ponen a la gente que tienen trabajando... Si les preguntaran si quieren ir con las vacas, igual le dirían que sí. Entonces hay que concienciar a la gente que hay un camino de bien y otro de mal, y que el camino de bien es bueno para todos”.

19. “Es que todos los temporeros venimos con esa misma idea, de crear un dinero para poder no sólo mejorar la familia sino, en el momento en que esto se acabe, tener una empresa para generar ingresos propios, una empresa pequeñita, una finca, un cultivo, animales, algo que nos produzca, para que no dependamos de esto”.

Es interesante resaltar que el primer acceso a la información sobre el proyecto de MLTC está fuertemente marcado por redes de tipo informal. Se habla mucho de contacto a través de amigos o familiares, más que de un proceso de reclutamiento institucionalizado.<sup>20</sup> En cuanto a la información que estas personas recibieron antes de venir por primera vez, ésta parece haber sido en general muy básica y, en sus propias palabras, insuficiente. Así mismo, varios trabajadores reclaman que lo que se les planteó en términos laborales no coincidió luego con la realidad que encontraron en España. Todo esto redundaba en un desajuste entre las expectativas previas y la experiencia concreta al realizar la migración temporal circular.

Entre los aspectos de la gestión de la FPS que se destacan unánimemente como positivos, están los siguientes: los trámites en origen (obtención de la visa, y apoyo para conseguir certificado de salud y de antecedentes, entre otros); la acogida; la figura del responsable de alojamiento, y las labores de sensibilización. En contraste, dos aspectos aparecen como los más críticos en el discurso de los trabajadores temporales: los alojamientos, y la discontinuidad del trabajo.

Respecto de los alojamientos, algunos trabajadores concentran su crítica en los aspectos de infraestructura y equipamiento; otros, en la convivencia que se da dentro de las casas.

No obstante, la mayoría establece una relación directa entre ambos tipos de problemas, señalando que las deficitarias condiciones de habitabilidad<sup>21</sup> condicionan el tipo de interacción que se da entre los temporeros, volviéndola más conflictiva. Aunque el problema de la infraestructura no es la tónica general para todos los trabajadores (varios señalan que personalmente han vivido en alojamientos en buen estado y con todas las comodidades), todos coinciden en que esta situación coexiste con otras mucho más precarias.

La continuidad del trabajo es un segundo aspecto problemático dentro del modelo para los trabajadores. Ellos señalan que, aun cuando el contrato que han firmado sea por un período definido, esto no es garantía de trabajo continuo durante toda la campaña. Son frecuentes, según ellos, los períodos de semanas e incluso un mes completo “parados”, sin trabajo, ya sea por razones climáticas (lluvia o granizo), por brechas entre el fin de una campaña y el inicio de la siguiente, o abiertamente por falta de faena. Dado que no existe un sueldo base y que el pago es por hora trabajada, estas “vacaciones voluntariamente obligatorias en Europa”, como algunos las llaman, los afectan fuertemente

---

20. Ejemplo de ello es el siguiente comentario: “Hay una chica de mi pueblo que fue compañera mía de estudios. Ella se casó con una persona de la capital, y su esposo tenía vínculos con alguien de Pagesos. Ella le insistió que se trajese a alguien del pueblo. Partió por tres familiares, y luego nos invitó a los que éramos sus amigos, y gracias a ella puede decirse que hoy hay 60 personas de mi pueblo”.

21. Los problemas de infraestructura más relevantes según los migrantes son: hacinamiento (demasiada gente por metro cuadrado, por habitación y por alojamiento); escasa ventilación; déficit en la cantidad de neveras, lavadoras y cocinas por persona, y falta de espacios de ocio comunitarios.



en tres frentes de gasto que son: el dinero mensual que requieren enviar a sus familias para su subsistencia; el pago de sus propios costos de vida en Cataluña, principalmente de alimentación, y el pago de las deudas en las que la mayoría incurrió en Colombia en el momento de planificar su viaje.

En el relato varios elementos se asocian a este problema. Los trabajadores se quejan de la rigidez del sistema que les impide emplear los días que están parados en trabajar para otro empleador. Por otra parte, consideran que la recurrencia de estos períodos de inactividad delata una falta de previsión y de organización por parte de la UP. Por último, existe una sensación de injusticia al constatar que los contratos que firman no son recíprocos. Es decir, se refieren a que ellos deben cumplir con su parte del contrato laboral, pero no tienen medios para exigir que la contraparte haga lo mismo.<sup>22</sup>

Este no es el único derecho laboral que los trabajadores perciben que no se está respetando. También señalan lo siguiente: cuando se enferman pierden los días que han estado de baja; las horas adicionales de trabajo no se pagan como horas extras; la prevención de accidentes se les encomienda a ellos vía capacitación, pero luego no hay fiscalización en el campo de las medidas que adoptan los empresarios en cuanto a este tema. A estas condiciones externas se suma la percepción subjetiva de desprotección que éstas producen, ya que los trabajadores sienten que no tienen quién los defienda ni una vía para reclamar. Ante la pregunta de por qué no se organizan para afrontar estos temas, señalan que la distancia entre una y otra destinación los aísla en términos de colectividad, lo que se agrava por la falta de transporte y de tiempo, dado que están todo el día en el campo. Todo esto parece estar impidiendo la posibilidad de organización sindical. De esto se desprende que una nueva pauta laboral, como es la del trabajo temporal, requiere una respuesta sindical que todavía es invisible en la zona. Así mismo, se ha señalado que los trabajadores que han tratado de organizar al resto, al año siguiente no han regresado, lo que opera como elemento disuasorio para esa clase de iniciativa.

En cuanto al componente de codesarrollo, no todos los migrantes le asignan importancia en el marco más amplio del modelo de MLTC. Entre quienes sí lo hacen, hay dos clases de expectativas muy distintas. En primer lugar, están las del trabajador que ya realizaba previamente actividades como líder en su comunidad. En general, este tipo de trabajador valora de forma muy positiva la posibilidad de recibir apoyo financiero y técnico para proyectos que está planificando, o que ya viene desarrollando con

---

22. "Yo entiendo que el contrato es un compromiso, y si uno no cumple, uno es responsable. Y si no le cumplen a uno, ¿qué pasa ahí?". "Si me dieron ganas de irme, me adelantaron el vuelo, a uno le toca pagar por incumplimiento de contrato; pero si falla la Unió de Pagesos, no le toca pagar nada. O sea, lo que vemos es todos, la empresa y nosotros, tenemos derechos y deberes. Y a nosotros nos hacen cumplir todos los deberes, pero resulta que la empresa también tiene deberes. Yo pienso que si la empresa falló que cumplan con su deber".

anterioridad en la región de origen.<sup>23</sup> Por otro lado, están quienes ven en los proyectos de codesarrollo un sinónimo de pequeñas empresas o proyectos productivos que en el futuro les servirán para ser autónomos económicamente, sin tener que depender de la MLTC, o de las fluctuaciones en la oferta de empleo en el campo colombiano. A través de la formación en codesarrollo, muchos trabajadores les han dado un nuevo sentido a las remesas que generan, abriéndose a la expectativa de invertir las para ir poco a poco armando un proyecto futuro. Al mismo tiempo, tales proyectos comienzan a ser construidos en el discurso como objetivos cuya puesta en marcha no sólo beneficiará a su núcleo más próximo, sino también a la comunidad, a través de la generación de empleo y de la dinamización de la economía local.<sup>24</sup> Por cierto, estas distintas visiones coinciden con los diferentes discursos de los trabajadores sobre su motivación inicial para incorporarse al proyecto.

Sin embargo, es de destacar que pocos temporeros señalan estar participando actualmente en un proyecto patrocinado por la FPS. En cambio, varios dicen estar ejecutando proyectos en sus comunidades sin el apoyo de Pagesos.<sup>25</sup>

Por último, a la hora de hacer una valoración general, la mayoría de los entrevistados plantea que la participación en el proyecto, a pesar de los puntos negativos ya mencionados y de los altos costos afectivos por la separación de la familia, está compensada ampliamente. Tal valoración se explica porque participar en el proyecto de MLTC les ha permitido a estas personas alcanzar objetivos muy preciados como la compra de una casa, la educación para sus hijos, la compra de un terreno o instalación de un pequeño negocio y la inversión en proyectos colectivos. “A mí esto me ha cambiado la vida totalmente”, es una frase común entre los entrevistados. Los trabajadores valoran muy especialmente la opción que el proyecto les otorga de mejorar sistemáticamente su calidad de vida sin tener que pensar en migrar de forma definitiva, sumando a la temporalidad los beneficios de la circularidad personal. Hay que consignar que, según algunos, la reinserción laboral en Colombia es complicada, entre otras cosas porque en las oficinas municipales de em-

---

23. “A mí me gusta mucho esa parte, estoy muy motivada con lo de los proyectos, de todo corazón quiero hacer el curso de codesarrollo, y presentar un proyecto que traigo (...). Que se haga realidad el proyecto. No quiero que con esto de venir a España me beneficie sólo yo y mi familia, sino que se beneficie mi comunidad. Yo represento a una cooperativa (...)”.

24. Y así lo ve uno de los entrevistados: “El papel de la Fundació en esto es interesante, es bueno. Uno se da cuenta que no sólo viene acá a ganar dinero y enviarlo a su familia; hay alguno que no sabe qué hacer con el dinero, en qué invertir, y acá se empieza a pensar en su propio negocio, trabajar con la comunidad; hay un espacio para pensar ‘¿qué voy a hacer con lo que he trabajado?’”.

25. Es precisamente a raíz de este diagnóstico, entre otras cosas, que desde 2007 la FPS ha cambiado su estrategia de formación en codesarrollo, pasando de la formación de una “elite” de líderes comunitarios hacia un enfoque más flexible que se centra en la ejecución de proyectos, más que en la formación; esto es lo que ha denominado “Mil temporeros, mil agentes”.

pleo les dicen que, al haber tenido ellos la oportunidad de trabajar en España, prefieren darles a otras personas la oportunidad de empleo. Esto aumenta el interés por crear en el futuro una pequeña empresa que les dé autonomía económica.

## **2. Replicabilidad territorial y sectorial**

Las entrevistas permitieron conocer cuáles son las alternativas que distintas entidades de sectores diversos han venido implementando para afrontar sus propios problemas de mano de obra.<sup>26</sup>

Los resultados de las entrevistas se dividieron en dos tipos de información: las condiciones que facilitan y las condiciones que obstaculizan la implementación del modelo.

---

26. Para las entrevistas, se consideraron sectores incluidos en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura (véase [http://www2.inem.es/catalogoOcupaciones/web/asp/ocupaciones/ocupaciones\\_busqProv.asp](http://www2.inem.es/catalogoOcupaciones/web/asp/ocupaciones/ocupaciones_busqProv.asp)). En concreto, se incluyeron los siguientes representantes de sectores productivos: un grupo empresarial del ámbito de manejo de residuos, dedicado a la fabricación de maquinarias y equipos y a la construcción de plantas; una confederación empresarial que reúne a pequeños y medianos empresarios de distintos sectores; una asociación que agrupa a entidades de recursos asistenciales para gente mayor (teleasistencia domiciliaria, atención domiciliaria, centros de día, hogares residenciales, residencias asistidas, pisos tutelados y centros sociosanitarios); una gran empresa que se dedica a producto cárnico en todas sus fases, y una federación de hostelería que agrupa empresarios de hoteles, pensiones, apartamentos turísticos, campings, bares, restaurantes y discotecas.

**Tabla 2. Facilitadores y obstaculizadores de la implementación del modelo**

<b>Condiciones facilitadoras</b>	<b>Condiciones obstaculizadoras</b>
-Sector terciario	-Sector secundario
-Producto y ocupaciones temporales	-Producto y ocupaciones permanentes -Ocupaciones temporales no cíclicas
-Cohesión del empresariado: rol de la patronal y de los líderes individuales	-Atomización del empresariado
-Alcance territorial de la entidad (amplio: comunidad autónoma)	-Alcance territorial de la entidad (acotado: provincia o comarca)
-Ocupaciones de difícil cobertura	-Ocupaciones de difícil cobertura aumentan el interés por retener a los trabajadores migrantes -Alta inversión en capital humano aumenta el interés por retener a los trabajadores migrantes
-Crisis (el encadenamiento y la transformación de ocupaciones permanentes en temporales como una forma de abaratar costos)	-Crisis (menos ocupaciones de difícil cobertura, aunque no en todos los casos)
-Requerimiento de personal de baja cualificación	-Requerimiento de personal altamente cualificado
-Empresas grandes (algunas)	-Sólo empresas pequeñas y medianas
-Baja diversidad de ámbitos agrupados facilita el encadenamiento	-Alta diversidad de ámbitos agrupados dificulta el encadenamiento

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, todo indica que es más factible desarrollar una contratación temporal y circular de migrantes en el sector de servicios o terciario. Este sector es el que engloba a todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales en forma directa, sino determinados servicios.<sup>27</sup> El sector secundario (el que transforma materias primas en productos acabados o semiacabados)<sup>28</sup> sería en cambio poco idóneo, principalmente porque aunque en algunos casos requiere de mano de obra temporal, no suele tener “picos” o momentos de demanda intensiva focalizados en un momento del año. Así, los productos y ocupaciones temporales del sector secundario se caracterizan por ser no cíclicos. Respecto al sector primario (el que obtiene productos directamente de

27. Por ejemplo, transportes, turismo, sanidad, educación, finanzas, comunicaciones.

28. Es decir, la industria, la energía, el sector de la construcción, entre otros.

la naturaleza),<sup>29</sup> en cambio, no se obtuvieron conclusiones claras. Al parecer, su calidad de facilitador u obstaculizador varía según el caso. El proyecto de MLTC ilustra un caso ejemplar de sector primario como facilitador, pero no fue posible encontrar información de otros casos que reforzaran esta impresión.

Contar con un empresariado altamente cohesionado es otro elemento que aparece con fuerza como facilitador. Esto se ve en el caso de la UP, que reúne una alta capacidad institucional de movilización dentro de su sector y un grupo de líderes individuales sumamente legitimados entre sus pares. En opinión de los entrevistados, otros sectores de la comunidad autónoma, como la construcción, se han caracterizado en cambio por la atomización de su empresariado. Al no existir una patronal que adopte un rol de liderazgo, se dificulta emprender proyectos de la envergadura y el nivel de planificación que distinguen al proyecto de MLTC.

En los casos en los que sí existe una entidad que aglutina eficazmente a los empresarios de un sector, resulta fundamental el alcance territorial de la misma. Teniendo esto en cuenta, fue posible concluir que una entidad de ámbito únicamente comarcal o provincial tendría problemas para lograr lo que la UP ha conseguido al agrupar empresarios de toda la comunidad autónoma. Sólo al coordinar un gran número de empresas se genera un volumen de flujos que vuelve económicamente viable desplegar el montaje requerido por un proyecto de tal envergadura. Desde luego esto depende de la combinación con otras variables, como el tamaño de las empresas. En todo caso, las economías de escala determinan que la magnitud de la demanda de mano de obra sea crucial.

Se pudo constatar que la inclusión de ocupaciones de difícil cobertura juega un rol ambivalente respecto a la migración temporal circular. A lo largo del estudio se comprobó que la regulación de este segmento del mercado laboral ha resultado decisiva para el éxito del modelo de PAGESOS. Sin embargo, varios entrevistados mencionaron que tener que lidiar con esta clase de ocupaciones aumenta los incentivos para procurar establecer un vínculo definitivo, o cuando menos de mediano plazo, con los trabajadores contratados en origen. Con este objetivo, las empresas les ofrecen beneficios económicos y sociales a los trabajadores contratados en origen y fomentando, en algunos casos, la reunificación familiar. Esta inversión en el capital humano, junto con la que se hace en forma de capacitación, expresa la intención de las empresas de retener a su planta contratada en origen, y a la vez la refuerza.

El actual contexto de crisis económica es otro factor que tiene un rol ambiguo respecto al modelo. Por un lado, algunas empresas están evaluando la posibilidad de transformar en temporales ocupaciones que hasta ahora eran permanentes, y de coordinar encadenamientos con otras empresas del mismo ámbito. Esta reorientación se justifica con el fin de reducir los costos de producción, y así afrontar mejor el período de crisis. Sin embargo, la crisis también

---

29. Agricultura, ganadería, pesca, minería, sector forestal.

podría hipotéticamente reducir el listado de ocupaciones de difícil cobertura, a medida que empleos anteriormente despreciados por los trabajadores españoles se vuelven atractivos para los parados (desempleados). Esto haría menos viable la replicabilidad del modelo de MLTC. Pero el argumento anterior debe ser ponderado. Al menos tres de los entrevistados señalan que desde el inicio de la crisis las ocupaciones que requieren contratación en origen no han variado sustancialmente en sus respectivas áreas. De acuerdo con esto, no es claro que la crisis económica vuelva inviable un modelo de migración laboral, temporal y circular, ya que hay ocupaciones que, por distintos motivos, seguirán siendo de difícil cobertura. Sin embargo, el contexto político que se genere a raíz de la crisis sí podría eventualmente producir este efecto. Especialmente si predomina un discurso que posicione la eliminación de contrataciones en origen como una forma de reconversión de trabajadores nacionales desempleados, que parece ser el enfoque del actual Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno español.

Otro punto que condiciona la implementación de un modelo temporal circular es el nivel de cualificación requerido. En general, la baja cualificación facilita un contrato de este tipo, ya que ahí se concentran las ocupaciones que los nacionales de un país desarrollado no cubren. Este perfil de trabajadores también facilita los procesos de selección y de reclutamiento, además de ser un tipo de mano de obra que no genera tantos incentivos para ser retenido. Pero nuevamente hay que considerar este argumento con cautela. La Federación Hostelera de Lleida, por ejemplo, está realizando desde hace siete años migración temporal y circular con estudiantes de hostelería.

Precisamente por su necesidad de personal cualificado, ha canalizado su demanda a través de convenios con escuelas del sector, con muy buenos resultados. La Asociación de Recursos Asistenciales de Cataluña, por su parte, hace contratación en origen de enfermeras universitarias y médicos. Hasta ahora el objetivo ha sido la contratación permanente, pero recientemente se ha considerado la posibilidad de establecer convenios con escuelas universitarias de enfermería, para fomentar la circularidad de la migración. Así se evidencia que la migración circular es posible también con mano de obra cualificada, aunque esto sea más la excepción que la regla.

Por último, hemos identificado la variabilidad interna del sector como un elemento relevante. Si éste está compuesto por empresas de ámbitos relativamente similares, se facilita la posibilidad de establecer encadenamientos, punto clave para un modelo temporal circular como el planteado. En cambio, si se trata de ámbitos y ocupaciones demasiado diferentes, se dificulta que un mismo trabajador pueda ir transitando entre distintas empresas.

A partir de estos contenidos se procedió a identificar las principales dimensiones y variables relevantes para hacer viable la replicabilidad de un modelo de MLTC. Las dimensiones que se sintetizan en la siguiente tabla se pueden considerar como las condiciones que debieran darse para reproducir el modelo. No obstante, esta información se debe considerar metodológicamente como un tipo ideal que requiere contrastarse quizás territorialmente.

**Tabla 3. Dimensiones y variables relevantes para replicar el modelo de MLTC**

<b>Dimensiones</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Contenidos</b>
Red de Actores	Liderazgo	-Existencia de una patronal fuerte -Existencia de líderes individuales legitimados
	Extensión territorial	-Amplia para maximizar volumen y permitir encadenamientos
Perfil de Inmigrantes	Cualificación	-Baja; si es alta, convenios con universidades -Experiencia puede ser más importante
	Nacionalidad	-Existencia de acuerdos de regulación de flujos con España -Relación distancia/costos
	Estado civil	-“Persona de familia” favorece circularidad
	Otras variables (urbano/rural, lengua, edad, religión)	-Secundarias -Dependientes de requerimientos del sector
Sector Productivo	Tipo de sector	-Servicios
	Temporalidad de la ocupación	-Ocupaciones temporales deben ser también cíclicas
	Temporalidad el producto	-Importante pero supeditado a temporalidad de la ocupación
	Ocupaciones de difícil cobertura	-Efecto ambivalente de la crisis económica
	Tamaño de las empresas	-Grande para garantizar volumen (o al menos combinación de tamaños)
	Diversidad de ámbitos u ocupaciones	-Baja para permitir encadenamientos
Regulación del Mercado Laboral	Existencia	-Fundamental
	Implementación	-Fiscalización efectiva -Multas significativas

Fuente: elaboración propia

#### **Parte IV. Conclusiones: un modelo inspirador**

El proyecto de Pagesos se convierte en un modelo inspirador e innovador al pretender combinar tres procesos de desarrollo: el de los países de origen, el de los países de acogida y el del propio inmigrante. Así mismo, trata de transformar lo que en un principio es un simple proyecto empresarial de contratación en origen de mano de obra temporal, en un proyecto de codesarrollo. En definitiva, este proyecto transforma la necesidad del migrante en una oportunidad para el desarrollo.

Pero no sólo se intenta implementar la dimensión de codesarrollo, sino también la dimensión de *circularidad personal* de la migración temporal. El modelo está provocando la consolidación de una nueva figura migratoria: la del migrante circular personal. Sin embargo, se trata de un fenómeno hasta ahora invisibilizado por las políticas públicas y también por la literatura sobre migración circular. Aún falta reconocer la figura del migrante circular como categoría jurídica, política y sindical, y también como concepto académico relevante (véase Zapata et al, 2009).

Otra de las claves del éxito del modelo reside no sólo en conseguir el apoyo institucional, jurídico y político, sino también en contar, en el plano organizativo, con un fuerte liderazgo que contribuya a la cohesión del sector. Tanto la dimensión empresarial del proyecto, encabezada por la UP, como la dimensión más solidaria y humanitaria, encabezada por la FPS, conforman un organigrama ampliamente marcado y establecido, con una amplia capacidad de movilización sectorial. Esta cohesión llega a aglutinar a la mayoría de empleadores del sector, y les da una fuerte legitimación a las actuaciones del proyecto.

En general, el proyecto cuenta con la confianza de todos los actores participantes, especialmente de los principales beneficiarios, que son los empresarios agrícolas, quienes cubren satisfactoriamente su necesidad de mano de obra para desarrollar una campaña exitosa, así como los migrantes circulares, que incorporan la migración como un instrumento para poder realizar su proyecto vital en su propia comunidad de origen, con su familia, sin tener que plantearse un traslado definitivo a otro país.

La “*onda expansiva del modelo*”, o sea su *replicabilidad territorial y sectorial*, debería ser objeto de atención más detallada. Este estudio ya ha mostrado las variables que facilitan la replicabilidad y aquéllas que la obstaculizan. La posibilidad de replicabilidad debería ser objeto de atención de las diferentes administraciones públicas y de los grandes sectores económicos, puesto que legitima una migración que podría contribuir a reducir las tensiones que genera la permanencia de inmigrantes en las sociedades de acogida, en términos sociales, políticos e incluso culturales.

Pero como toda práctica en proceso de implementación, el modelo de MLTC de Pagesos también plantea interrogantes, el resolver estos interrogantes puede contribuir a la



consolidación de este modelo. Uno de los primeros es el mismo objetivo de contribuir al desarrollo. Es decir, si es viable que todos los migrantes que viajan a España participen en el codesarrollo. De ser así, el objetivo del codesarrollo puede convertirse en una restricción al quedar fuera del proyecto personas potencialmente migrantes, movidas por la necesidad. En este caso, es pertinente preguntarse quién es seleccionado y quién se queda. En coherencia con la filosofía del modelo, los criterios de selección deben seguir también reglas que privilegien más la dimensión de la persona que la del trabajador.

También está la diferencia entre dos modalidades de desarrollo: *los proyectos de desarrollo comunitarios*, cuyo impacto beneficia a toda la comunidad o a gran parte de ésta, por ejemplo vía cooperativas, y *los proyectos de pequeña empresa familiar*, que tienen un impacto económico mucho más restringido al trabajador migrante y su núcleo más próximo. La nueva estrategia que la FPS está implementando desde 2007 (“Mil temporeros, mil agentes”) reconoce esta distinción. Pero no está claro, en definitiva, si el modelo podría llegar a establecer una relación de prioridad entre estos dos tipos de proyectos, y las consecuencias que esto podría llegar a tener sobre los migrantes y sus comunidades de origen.

En el aspecto personal, si bien ya se ha destacado cómo la migración se convierte en un proyecto consciente más seguro para el propio migrante, también hay que destacar que tiene un efecto en la estructura familiar. La migración circular personal implica que vivir entre dos mundos se convierte en una forma de vida. Es necesario entonces analizar con más detalle esta realidad que implica la circularidad temporal, para ver cómo el modelo puede contribuir a redefinir el mismo concepto de familia, que se mueve entre dos mundos de una forma permanente. Esta definición de familia transnacional debería también ser objeto de consideración institucional, para que reciba el apoyo necesario que evite su desestructuración potencial.

Así mismo, el modelo ha entrado ahora en el contexto de la crisis económica, lo que directamente afectará su funcionamiento. El hecho de que el modelo pueda proseguir sus objetivos y funcionamiento, y siga recibiendo apoyo institucional, será decisivo para estabilizarlo y consolidarlo en tiempos de crisis.

El proyecto de Pagesos es también inspirador para el debate académico. Este estudio plantea el dilema de si la circularidad personal es realmente una forma de fomentar el codesarrollo. Este dilema con la filosofía del codesarrollo se expresa, entre otras cosas, en que la circularidad personal no plantea rotación entre trabajadores en forma clara. Por lo tanto, podría llegar a ocurrir que siempre sean “los mismos” los que se benefician del proyecto, hasta convertirse en los países de origen en una potencial nueva categoría social, con su propio estatus. En este sentido, para que se puedan vincular circularidad personal y codesarrollo es necesario potenciar bien la replicabilidad sectorial y territorial, y expandir el alcance del modelo.

La combinación entre circularidad migratoria y codesarrollo tiene una característica fundamental y es que implementa una forma de “liberalizar las migraciones” y fomentar el

derecho a la movilidad y a la libertad de movimiento. El migrante no sólo no pierde contacto con su país de origen, sino que asume un rol protagonista como sujeto de su proyecto migratorio. Desde el punto de vista del Estado de la sociedad de acogida, la circularidad implica también aliviar los costos sociales, culturales y políticos que supone la inmigración, puesto que los migrantes no se asientan de forma permanente. Lo mismo puede decirse del Estado de origen, que recibe beneficios como las remesas y las iniciativas de codesarrollo (por mencionar sólo algunos), sin tener que lidiar con los costos de la emigración definitiva. Esta circularidad combinada con el codesarrollo también está en la base de una nueva “cultura de la migración”, que por el momento ha sido iniciativa empresarial, pero que debería ser objeto también de política pública (véase Zapata et al, 2009)”.

Uno de los efectos que sin lugar a dudas puede tener el modelo no es sólo su expansión desde el punto de vista territorial y sectorial (lo que hemos considerado con el tema de la replicabilidad), sino también su influencia en definir una orientación de política pública de los Estados, quienes gestionan todavía las migraciones en términos de control por considerarlas como una condición limitada en el tiempo (es el proceso de desplazamiento). Si la categoría de “migrante circular” se convierte en un estatus reconocido (como lo es hoy la de “inmigrante”), entonces será también un potencial objeto de política pública, tanto en los países de origen como en los de acogida. El proyecto puede encaminarse hacia esta dirección. En cualquier caso, se requeriría adelantar otros estudios para analizar bien los efectos que están teniendo modelos como el de Pagesos en la definición misma de políticas migratorias. No obstante, este ejercicio es el inicio de un proceso de teorización que pretende presentar un nuevo campo de estudio, que a su vez ayude a definir nuevas orientaciones e innovaciones en el campo de las teorías de las migraciones.

## Referencias bibliográficas

### Referencias académicas

- Basch, L., Glick Schiller, N. y C. Szanton (1994), Nations Unbound:**  
Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and De-territorialized Nation - State. Gordon and Breach, London.
- Basok, T. ,**  
(2003) “Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-Based Comparison”. International Migration 41(2).
- Böhning, W. R. ,**  
(1972) The Migration of Workers in the United Kingdom and the European Community. Oxford University Press for the Institute of Race Relations, Oxford.
- Castles, S. ,**  
(2006) “Back to the Future? Can Europe meet its Labour Needs through Temporary Migration?” Working Papers, No. 1. International Migration Institute, University of Oxford, Oxford.
- Constant, A. y K. Zimmerman,**  
(2003) “Circular Movements and Time Away from the Host Country”. Discussion Paper Series. IZA DP No. 960.
- Faist, T.,**  
(2000) The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford University Press, Oxford.
- Fargues, P.,**  
(2008) “Circular Migration: Is it Relevant for the South and East of the Mediterranean?” Circular Migration Series. CARIM, Analytic and Synthetic Notes 2008/40. European University Institute.
- Gil, J. M.**  
(2004), “La industria agroalimentaria en Cataluña: localización, estructura financiera y estrategias empresariales de innovación y exportación”. Barcelona: CREDA-UPC-IRTA (Final Report of Project RTA03-057).
- Glick Schiller, N., Basch, L. y C. Blanc-Szanton (eds.)**  
(1992), Towards a Transnational Perspective on Migration (Preface and Part. I), Vols. 645. The New York Academy of Sciences: vii- 23, New York.

**Grasmuck, S. y P.R. Pessar**

(1991), *Between Two Islands: Dominican International Migration*. California University Press, Berkeley.

**Guarnizo, L. E.**

(1997), "The Emergence of a Transnational Social Transformation and the Mirage of Return Migration among Dominican Transmigrants". *Identities*, No. 4.

**Hugo, G. J.**

(1982), "Circular Migration in Indonesia". *Population and Development Review*, Vol. 8, No. 1.

**Jacoby, T.**

(2004), *Reinventing the Melting Pot: The New Immigrants and What it Means to be American*. Basic Books, New York.

**Kyle, D.**

(2000), *Transnational Peasant: Migrations, Networks, and Ethnicity in Andean Ecuador*. John Hopkins University Press, Baltimore M.D.

**Levitt, P.**

(2001), *The Transnational Villagers*. California University Press, Berkeley.

**Martin P. L**

(2003), *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*, International Institute for Labour Studies. International Labour Organization, Geneva.

**Mehrländer, U.**

(1994), "The Development of Post-War Migration and Refugee Policy", Spencer, S. (ed.) *Immigration as an Economic Asset: The German Experience*. Trentham Books, Staffordshire.

**Miller, M. y P. Martin**

(1982), *Administering Foreign Worker Programs*. Lexington Books, Lexington.

**Portes, A.**

(2003), "Theoretical Convergences and Empirical Evidence in the Study of Immigrant Transnationalism". *International Migration Review*, No. 37.

**Pries, L.**

(2005), "Configurations of Geographic and Societal Spaces: A Sociological Proposal between Methodological Nationalism and the Spaces of Flows". *Global Networks*, No. 5.

**Rannveig, D. y K. Newlan**

(2007), Circular Migration and Development: Trends, Policy Routes, and Ways Forward. Migration Policy Group.

**Smith, M.P. y L. Guarnizo**

(1998), Transnationalism from Below. Transaction, New Brunswick.

**Vertovec, S.**

(2007), "Circular Migration: The Way Forward in Global Policy?" Working Papers, No. 4. International Migration Institute, University of Oxford, Oxford.

**Venturini, A.**

(2008), "Circular Migration as an Employment Strategy for Mediterranean Countries", Circular Migration Series. CARIM, Analytic and Synthetic Notes 2008/39. European University Institute.

**Zapata-Barrero, R., R. Faúndez y E. Sánchez**

(2009) "Temporary and circular labour migration: reassessing established public policies", GRITIM Working paper series, N°1, Pompeu Fabra University, Barcelona ([http://upf.edu/gritim/\\_pdf/GRITIM\\_UPF\\_WP\\_Series\\_1\\_Zapata\\_Faundez\\_Sanchez.pdf](http://upf.edu/gritim/_pdf/GRITIM_UPF_WP_Series_1_Zapata_Faundez_Sanchez.pdf))

**Referencias****Caixa Cataluña**

(2007), Informe sobre la situación y las perspectivas de la economía catalana. Caixa Cataluña, Barcelona.

**CMMI**

(2005), Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar. Informe de la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales. ONU, Nueva York.

**Comisión Europea**

(2007), Comunicación de la Comisión sobre migración circular y asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países (COM 2007, 248 final de 16 de mayo de 2007). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0248:FIN:ES:PDF>

(2005), Migración y desarrollo: orientaciones concretas (COM 2005, 390 final del 1 de septiembre de 2005). (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0390:FIN:ES:PDF>)

## **Consejo de Asuntos Generales**

(2007), Reunión 2939 del Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores.

## **CTESC**

(2007), “Immigració i Mercat de Treball a Catalunya”. Col.lecció Estudis i Informes. No. 17. Generalitat de Catalunya, Barcelona.

## **Nair, S.**

(1997), “Informe de balance y orientación sobre la política de codesarrollo vinculada a los flujos migratorios”. CIDEAL, Madrid.

## **OCDE**

(2007), “Policy Coherence for Development. Migration and Developing Countries”. A development Centre Perspective. OECD Publishing.

## **OIM**

(2006), “Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination”. OSCE, IOM, ILO, Vienna.

### **Legislación y Planes**

1. Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales (APLICACIÓN provisional del 21 de mayo de 2001).
2. Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2007 (RESOLUCIÓN del 26 de diciembre de 2006).
3. Bases que habrán de regir la convocatoria de subvenciones del Departamento de Bienestar y Familia para entidades (BEF/531/2006, del 13 de noviembre, de Generalitat de Cataluña).
4. Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para el año 2006.
5. Convenio de Colaboración No. 27 entre el Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia y la Unió de Pagesos de Catalunya-COAG, del 22 de agosto de 2006.
6. Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, del 18 de julio de 2006 (entre la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y representantes del sector agroalimentario).
7. Convocatoria y bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la construcción, habilitación, reformas, ampliación, acondicionamiento o suministro de alojamientos para trabajadores de temporada (BEF/291/2006, del 14 de junio de Generalitat de Cataluña).

8. Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
9. Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-10 <http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200702/plan.pdf>
10. Pla Ciutadania i Integració 2005-08 [http://www.gencat.cat/benestar/immi/pdf/pla\\_05\\_08.pdf](http://www.gencat.cat/benestar/immi/pdf/pla_05_08.pdf)
11. Real Decreto 2393/2004, del 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
12. Revisión del convenio colectivo del sector de recolección, almacenaje, manipulación y venta de frutas y verduras de la provincia de Lleida.

### **Documentos de Pagesos**

Memorias de Actividades entre los períodos 2002-2007.

## **4. EVALUACIÓN DE EXPERIENCIAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE ORIGEN INMIGRANTE. IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PARA LA REPLICABILIDAD DE LA MLTC EN ESPAÑA**

*David Roll*

**Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca y Universidad Nacional de Colombia**

*Pablo Biderbost*

**Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca)<sup>30</sup>**

### **1. Apreciaciones preliminares**

Las experiencias de contratación temporal de trabajadores de origen inmigrante (MLTC) en España pueden ser halladas en distintos puntos geográficos y en relación con diferentes sectores de la economía. Si bien tradicionalmente la MLTC suele asociarse a la actividad agrícola, el crecimiento económico experimentado por la sociedad española en los últimos años y la apertura permitida en la materia tanto por la legislación europea como nacional, han conducido a su reproducción en áreas tan disímiles como el socorrismo o la restauración.

El mapa de la MLTC en España responde a pautas específicas de distribución geográfico-económica. La contratación de trabajadores de origen inmigrante para el desarrollo de labores vinculadas a la producción agropecuaria y a su correlato industrial (es decir, a la manufacturación para la comercialización interna y externa de lo extraído de la tierra) tiene lugar, fundamentalmente, en tres comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña y Valencia. En el caso de las actividades de restauración y hostelería, la incorporación temporal de trabajadores inmigrantes se concentra en las comunidades madrileña y andaluza.

---

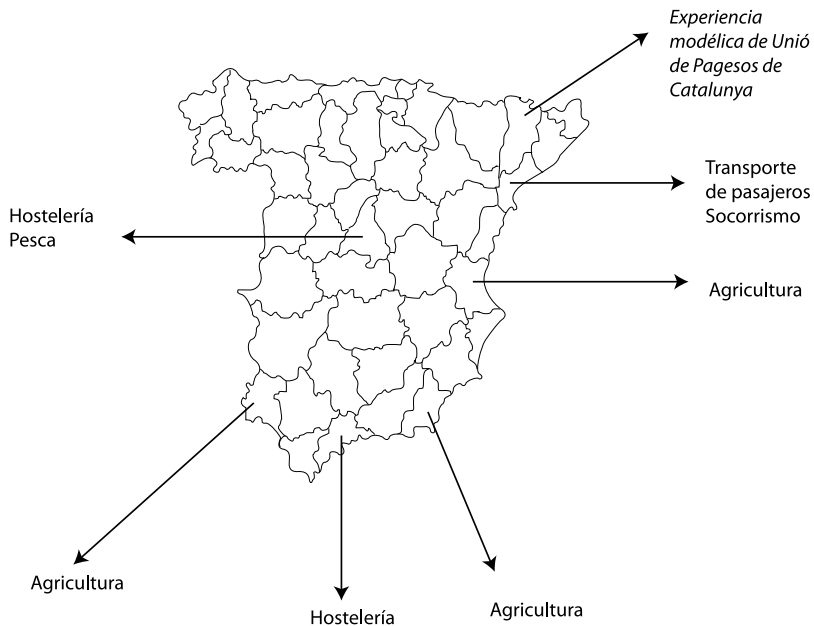
30. La investigación de este capítulo fue llevada a cabo por el "Programa de Migraciones Iberoamérica Soy Yo", de carácter transnacional e interuniversitario, creado por el Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca y por el Grupo de Investigación de Partidos de la Universidad Nacional ([www.unpartidos.org](http://www.unpartidos.org)). Además de los autores, director y director ejecutivo respectivamente de este programa, se contó con la colaboración autoral de Guillermo Boscán Carrasquero (Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca) y de Nadia Pérez Guevara (Grupo de Investigación de Partidos de la Universidad Nacional).



Cataluña presenta un perfil interesante debido a que, entre otras regiones españolas, se destaca por el volumen de temporeros contratados para el desarrollo de labores vinculadas a la prestación de servicios públicos como conducción de vehículos dedicados al transporte público de pasajeros y socorrismo en playas y centros cerrados de ocio y recreación. España, a su vez, ha iniciado un proceso interesante, como líder en el contexto europeo, para la contratación de trabajadores extracomunitarios en el área de pesca. Las actividades económicas de este sector se concentran administrativamente en Madrid. El Mapa No. 1 presenta las características de la contratación de trabajadores temporales en España según la región.

**Mapa No. 1**

**Mapa de la MLTC en España  
Relevamiento USAL-OIM**



Fuente: elaboración propia (2008)

¿Cuál es la razón de fondo que ha conducido a la promoción, por parte de actores políticos y económicos, de la multiplicación de experiencias de MLTC en España en el período reciente? Como se discute en los demás capítulos del presente libro, es en su figura de empleado, cuando el inmigrante se convierte en actor protagónico del codesarrollo.

El codesarrollo se refiere a la posibilidad de desarrollo conjunto de dos sociedades (de acogida y de recepción) que existe cuando acontece un proceso de inmigración. El inmigrante por su trabajo en economías importadoras de mano de obra no sólo contribuye al desarrollo de las mismas (porque entre los trabajadores vernáculos hubiera resultado difícil encontrar trabajadores disponibles para determinados puestos de trabajo), sino que a través del mecanismo del envío de remesas (u otros equivalentes) favorece el desarrollo de su sociedad de origen (Nair, 1997).<sup>31</sup>

En tal sentido, todo proceso migratorio potencialmente coadyuva a la generación de codesarrollo. Sin embargo, se puede concebir, planificar e interactuar la MLTC a partir de esquemas de trabajo en los que el eje medular sea la producción de codesarrollo. El siguiente cuadro resume información fundamental sobre los procesos de MLTC que fueron relevados por los investigadores del Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca a pedido de la OIM.

---

31. Sin embargo, si los inmigrantes (que residen permanentemente) a lo largo de su vida laboral en la sociedad de acogida están condenados a una presencia insuperable en el *mercado laboral secundario*, ello puede afectar su integración social y económica en la sociedad de destino. En tal sentido, España tiene una oportunidad histórica para no reiterar errores de esta naturaleza que, a largo plazo, han afectado la convivencia social en países del entorno europeo. En el artículo "*Las segundas generaciones en España: ¿qué movilidad social?*" de Rosa Aparicio (2007), se indaga sobre las transformaciones evolutivas, en términos laborales, que acontecen al interior de las comunidades de origen inmigrante en España. El artículo forma parte del libro "*Medios de comunicación, inmigración y sociedad*" de Juan José Igartúa y Carlos Muñiz (Eds.), y ha sido publicado por Ediciones Salamanca.

*El inmigrante como empleado en procesos de MLTC*

SECTOR ECONÓMICO	EMPRESAS O INSTITUCIONES CONTRATANTES	CARACTERÍSTICAS DEL APORTE INMIGRANTE AL SECTOR
<b>Agricultura</b>	Unió de Pagesos (Cataluña)	Contratación en origen de: * 7.493 trabajadores para la recolección de la fruta en 2008 (Unió de Pagesos).
	Coag de Almería	* 1.200 trabajadores para la recolección de la fruta en 2008 (Coag Almería).
	CERAI	* 1.000 trabajadores colombianos para la recolección de la fruta (CERAI, Valencia).
	Ayuntamiento de Cartaya, Huelva	* 30.000 trabajadores (entre personas con contrato temporal e indefinido) para la recolección de la fruta (Ayuntamiento de Cartaya).
<b>Hostelería</b>	NH HOTELES	Contratación en origen para la cobertura de puestos de trabajo, fundamentalmente en las grandes capitales españolas (NH Hoteles).
	GRUPO “LA PESQUERA”	Contratación anual de aproximadamente 30 trabajadores uruguayos para satisfacer las necesidades de la temporada estival y como consecuencia de la no disponibilidad de recursos humanos nacionales que deseen trabajar en el área (Grupo “La Pesquera”).
<b>Restauración</b>	GRUPO VIPS <sup>32</sup>	7.000 empleados son de origen extranjero, equivalentes a 67% del total de recursos humanos de la empresa.

32. El caso de VIPS es el único, entre los expuestos, en el que la contratación no es temporal sino fija. Se incluye por lo reconocida que es su política en la materia

<b>Pesca</b>	<b>CLÚSTER DE PESCA</b>	Generación de la ocupación directa de más de 17.200 personas. Formación y contratación anual de trabajadores de origen inmigrante frente a lo no disponibilidad de recursos humanos nacionales que deseen trabajar en el área.
<b>Salvamento</b>	<b>SPORT &amp; SALVAMENT</b>	Contratación anual de trabajadores de origen latinoamericano para satisfacer las necesidades de la temporada estival, cumplir con la legislación nacional sobre el tema, que exige personal preparado para el desempeño de la labor de socorrista (del cual no existe un número suficiente de personas en España), y responder al carácter público de la prestación del servicio (trabajadores hispanoparlantes).
<b>Transporte de pasajeros</b>	<b>AUTOCARS PLANA</b>	Contratación anual de aproximadamente 70 trabajadores de origen latinoamericano para satisfacer las necesidades de la temporada estival y responder al carácter público de la prestación del servicio (trabajadores hispanoparlantes).

Fuente: elaboración propia (2008)

En el presente texto, en función de la información recolectada en las visitas a las empresas que contratan trabajadores inmigrantes bajo el formato de la MLTC, se enunciarán y discutirán las dimensiones que se considera pertinente que estos procesos contemplen, con el fin de asegurar su éxito y su contribución real a la generación de codesarrollo. Con el fin de identificar estas dimensiones positivas, las experiencias relevadas fueron contrastadas con otras que son consideradas modélicas, entre otros motivos, por su enraizamiento en el tejido social en el que tienen lugar y por el nivel de complejidad organizacional que han adoptado para brindar una mejor respuesta a la también compleja realidad de la MLTC.<sup>33</sup>

---

33. Entre las experiencias modélicas de MLTC en España, puede hacerse mención de los casos de “Ayuntamiento de Cartaya” (Huelva, Andalucía), “Unió de Pagesos” (Lleida, Catalunya) y “CERAI-Tierra Una” (Valencia).

## **2. Las dimensiones de la MLTC y la generación de codesarrollo: una propuesta teórica para su identificación**

La visita a las instalaciones de las empresas e instituciones promotoras de experiencias de MLTC en España permitió identificar una serie de dimensiones que, por su especial condición, resultará necesario manipular para tener éxito en un eventual escenario de réplica de la MLTC, y para lograr mayores niveles de codesarrollo<sup>34</sup>.

Estas dimensiones se encuentran correlacionadas y se supone que un correcto desempeño en una de éstas traería consigo, en principio, un avance en otras. Los primeros dos factores sobre los cuales es preciso ejercer y/o promover control se vinculan al concepto de **governance** (gobernanza), es decir, a la posibilidad de producción de políticas públicas a partir de la concertación entre actores estatales, privados y pertenecientes al tercer sector.

En primer lugar, debe mencionarse la necesaria **incorporación del apoyo de las autoridades políticas**, en cualquiera de los niveles estatales, de los países de los cuales proceden y a los cuales se dirigen los trabajadores temporales en el marco de experiencias de MLTC. Su mirada no puede ser esquiva al reconocimiento del aporte substancial que hacen los recursos derivados del trabajo de los “temporeros” al desarrollo económico nacional. En segundo lugar, se debe considerar la necesidad de involucrar el criterio y la práctica de la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** de empresas tanto de la sociedad de origen como de su equivalente receptora en la gestión de los procesos de contratación en origen de trabajadores temporales. En este caso se alude a empresas que, no siendo en sentido estricto las que proceden al reclutamiento de trabajadores inmigrantes temporales, colaboran a través de sus políticas de RSC en la creación de mejores condiciones para la acogida de los temporeros. Como sucede en otras áreas sensibles, tanto en el proceso de contratación de recursos humanos que escasean en el mercado laboral de las sociedades desarrolladas, como en la gestión de los flujos de inmigrantes que abandonan las sociedades en desarrollo en busca de oportunidades laborales en el Primer Mundo, resulta necesaria la coordinación de diferentes actores y sensibilidades.

El segundo grupo de dimensiones engloba elementos vinculados a la **infraestructura** empleada por diferentes organizaciones que contratan trabajadores temporales. La terce-

---

34. La enumeración que se realiza en estas páginas tiene carácter teórico-propositivo y se pide que el lector se aproxime a ella teniendo esto en mente. Para la definición de la potencialidad para la generación de codesarrollo de cada una de las experiencias relevadas, desde el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, se está trabajando en la construcción de un índice que cruce dimensiones analíticas. El origen socioeconómico del trabajador inmigrante y el sector económico en el que se inserta en España son dos elementos a considerar. La construcción de este índice permitirá anticipar, con relativa certeza, cuán propiciadoras de codesarrollo son, desde el punto de vista teórico, las diferentes experiencias.

ra de las dimensiones se relaciona con las **características del alojamiento** previsto para los trabajadores inmigrantes en territorio español y con la **estimación de su impacto real** en el propósito de codesarrollo intrínseco a la experiencia de contratación en origen. Según las entrevistas en profundidad realizadas, los diferentes actores tienden a señalar que, sobre otros factores, el costo de la vivienda es el que tiene un efecto mayor en los niveles de ahorro de los trabajadores, con lo que ello implica en términos de dignidad económica. Un cuarto factor se relaciona con el hecho de que una labor de estas características exige ser ejecutada con un **número adecuado de personas** que facilite el cumplimiento de los objetivos complejos previstos en cada una de las dimensiones que componen la MLTC. En tal sentido, un organigrama complejo debe dar respuesta, como se ha anticipado, a un proceso multidimensional que requiere personal capacitado y consciente de la tarea que está ejecutando.

En quinto lugar, gracias al trabajo de campo llevado a cabo, se observa que la mejora progresiva a lo largo del tiempo de las experiencias de MLTC con pretensión de continuidad temporal en España se debe, parcialmente, a la institucionalización de **áreas de cooperación internacional y de recaudación de fondos (*fundraising*)** que tienen por objeto la consecución de recursos en concursos nacionales o internacionales. Sin embargo, el personal a cargo de estas tareas generalmente no posee contratos indefinidos (permanentes) debido a que las partidas presupuestarias vinculadas al pago de sus nóminas se imputan a lo conseguido en los concursos, y no se deducen del tesoro general de la empresa. En consecuencia, los recursos humanos que llevan a cabo esta labor se encuentran en un estado de inseguridad laboral que, se presume, no es el óptimo para la generación de codesarrollo.

Como sexta y última dimensión, debe mencionarse, en una época en que prima el criterio de la publicidad de las “*buenas prácticas*”, la necesidad de la **difusión académica, política y mediática** del codesarrollo generado por la presencia de inmigrantes temporales tanto en la sociedad de acogida (en la que resulta extremadamente difícil la cobertura de determinados puestos de trabajo) como en la de origen (en la que los niveles de desempleo son elevados). La difusión de estas acciones facilita la creación de una nueva **ética social** en relación con la gestión de flujos migratorios. El hecho de contribuir a la generación de conciencia respecto al carácter necesario y benévolo de los procesos migratorios posibilita la creación de escenarios en los que el conflicto social no sea la constante (algo que se ha podido observar en el último quinquenio en algunos de los países del entorno europeo al que pertenece España).

## 2.1 La conversión del codesarrollo en política de Estado(s)<sup>35</sup>

Desde su inclusión en la famosa propuesta hecha en 1997 al Gobierno francés por Sami Naïr, en su condición de delegado interministerial para el Codesarrollo y las Migraciones Internacionales, el concepto de codesarrollo ha ido adquiriendo nuevas dimensiones y ha abandonado su concentración previa en cuestiones netamente económicas. Sin embargo, y como afirma Vivian Solana (2008), aún posee un perfil polisémico, lo que dificulta su utilización y comprensión por parte de un público amplio:

*“...en términos generales, las estrategias de codesarrollo buscan vincular la ayuda para el desarrollo a la migración a través de acuerdos bilaterales, que generalmente se implementan junto con medidas para involucrar a las poblaciones de migrantes (que tradicionalmente se piensa que operan dentro de la sociedad civil) en los países que las reciben, con iniciativas de desarrollo en sus países de origen. Polivalente y elusivo, el codesarrollo se puede describir mejor como un nuevo término de moda, un recurso estilístico que permite juntar a diferentes actores que trabajan por lograr un proyecto de desarrollo aparentemente común. Como ha dicho Harrison acerca del término sociedad (partnership), al igual que ocurre con otros términos usados con poco rigor, parte de su atractivo radica en su carácter resbaladizo...”*<sup>36</sup>

A pesar de lo ambiguo que puede resultar el concepto, no existe oposición teórica respecto al carácter protagónico que éste les atribuye a las entidades estatales. Esa responsabilidad, en ocasiones factualmente subestimada, es la que debe recordárseles a las autoridades políticas constituidas tanto en los países emisores como en los receptores de inmigración. En el caso de los últimos, las experiencias de “*CERAI-Tierra Una*”, “*Unió de PAGESOS*” y “*Ayuntamiento de Cartaya*” sirven de modelo. Las subvenciones que reciben los empresarios agrícolas, por ejemplo, en materia de **alojamiento de los *temporeros***, reflejan el compromiso no sólo del poder político

---

35. Existe un concepto, muy en boga en las ciencias sociales contemporáneas, que invoca la necesidad de brindar respuestas multilaterales a los problemas de las sociedades. Este es el concepto *governance* o *gobernanza*. El mismo presume que la colaboración entre los sectores público, privado y social (también llamado tercer sector) es el mecanismo más adecuado para subsanar problemáticas sociales y conseguir el desarrollo. La administración de flujos complejos de inmigración laboral temporal constituye una muestra de situaciones en las que esta forma de proceder resulta fundamental. Para una mejor comprensión de lo que implica este concepto, recomendamos remitirse al siguiente artículo: Kaufmann, Daniel; Kraay, Aart y Zoido, Pablo, *Governance Matters* (August, 1999). World Bank Policy Research Working Paper No. 2196. El mismo se encuentra disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=188568>.

36. Texto en inglés original: “...in general terms, co development strategies aim to tie development aid to migration through bilateral agreements, usually exercised alongside measures to involve immigrant populations (typically conceived as operating within civil society) in migration receiving countries with development initiatives in their countries of origin. Polyvalent and elusive, co development is best described as a new buzzword, a stylistic device which brings different actors together working towards a seemingly common development project. As Harrison has described for the term *partnership*, like other loosely-used terms, part of the attractiveness of the term lies in its slipperiness...”

autonómico sino, a su vez, de la dirigencia local a cargo de la gestión de las alcaldías. En Lleida y Huelva se aprecia, desde fuera, la existencia de una política de Estado respecto a la gestión de los flujos de personal contratado en origen. A su vez, las **exenciones tributarias** en materia de seguridad social de las que disfrutaban los dueños de las compañías al contratar a trabajadores inmigrantes contribuyen, indirectamente, a la producción de codesarrollo. Sin embargo, por el carácter de “*Gastarbeiter*”<sup>37</sup> de estos inmigrantes, se podría incluso dar un paso más allá y hacerlos receptores de la **devolución del Impuesto al Valor Agregado (IVA)**, en determinadas circunstancias. Esto permitiría el incremento de las exiguas tasas de ahorro evidenciadas hasta el momento en algunas experiencias de MLTC.

Los Estados de origen también deben participar en este esfuerzo colectivo poniendo en marcha acciones claras y tendientes a la generación de mayores dosis y mejores formatos de codesarrollo. El compromiso político con estos procesos debe trascender el color partidario y debe ser expresado por los tres niveles de la administración: local, regional y nacional.

¿Qué acciones pueden llevar a cabo, entre otras, las administraciones públicas de las sociedades de origen? La primera de ellas se relaciona con la posibilidad de cooperar con los costos del **traslado aéreo** de los trabajadores para así contribuir incrementar las tasas de ahorro de éstos, algo que ya se ha hecho en ciertas regiones latinoamericanas. Una acción mucho más significativa que la anterior y que urge implementar, es la creación de un **régimen previsional social** que proteja a los trabajadores durante los meses en los que su mano de obra no es requerida en la sociedad de acogida, es decir cuando están de vuelta en su país. De esta manera, en este período de permanencia en el país de origen, los trabajadores aportarían al sistema de seguridad social del mismo un monto menor al aportado en la sociedad de destino (por la diferencia en el tipo de cambio) y el Estado “*expulsor*” de trabajadores temporales incrementaría el número de contribuyentes a su sistema socio-previsional. Un avance en este sentido tiene claras ventajas frente al actual escenario en el que los trabajadores originarios de países en vías de desarrollo sólo pueden contribuir a sostener el delicado equilibrio previsional de sociedades envejecidas como las europeas y no aportan al sistema sanitario-previsional de sus sociedades de origen.

Otra vía a partir de la cual es posible incidir eficazmente en el codesarrollo es a través de la **organización de cooperativas vecinales con características de empresas sociales**, bajo la atenta mirada de las organizaciones no gubernamentales, en las zonas

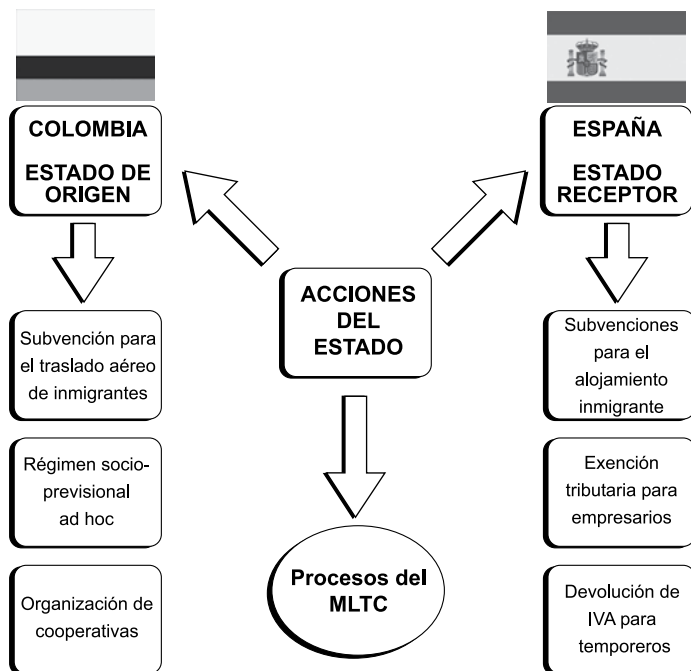
---

37. La expresión “*Gastarbeiter*” fue acuñada en la República Federal Alemana durante la segunda posguerra y en coincidencia con su “boom económico”, para denominar a los trabajadores temporales procedentes de Italia, España, Yugoslavia, Grecia, Turquía y Portugal que desarrollaban tareas en áreas que, por su especial dificultad, eran rechazadas por los trabajadores locales (Rudolph, 1996) (Granados, 2007).



de las que parten anualmente los inmigrantes temporales. En el marco de las mismas, ciudadanos y representantes políticos pueden discutir y decidir el destino de proyectos productivos financiados con el ahorro derivado de la labor de los temporeros.

### *El protagonismo del Estado en procesos de MLTC*



Fuente: elaboración propia (2008)

## **2.2 La responsabilidad social corporativa: un camino necesario para obtener apoyo externo**

Si a alguna conclusión se arribó durante el desarrollo del seminario “*Inmigración latinoamericana, espíritu emprendedor y responsabilidad social corporativa*”, que tuvo lugar en Salamanca en abril de 2008, fue que las empresas hace tiempo consideran la problemática de la inmigración como una de las tantas que deben ser atendidas en el marco de sus programas sociales<sup>38</sup>. En su artículo “*Una experiencia práctica de la responsabilidad social corporativa en el mundo de la inmigración. Especial referencia a la contratación en origen*”, Joan Josep Vergé, responsable de inmigración de Unió de Pagesos, parece haber

38. Este seminario se llevó a cabo durante el 28, 29 y 30 de abril de 2008 en el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca y contó con el auspicio de la Junta de Castilla y León, Telefónica, NH Hoteles y Banco Santander. Para mayor información sobre el mismo, se sugiere consultar los siguientes enlaces de Internet:

<http://www.foroecumenico.com.ar/salamanca08.htm>, <http://www.usal.es/~iberoame/pdfs/Programaemprendedores.pdf>  
[http://www.elportaldeconciliacion.com/?op=module&id\\_module=&path\\_module=modules/Interview/view.php&id\\_interview=55](http://www.elportaldeconciliacion.com/?op=module&id_module=&path_module=modules/Interview/view.php&id_interview=55).

comprendido cuán importante es la incorporación del concepto de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** en la ecuación de la MLTC.<sup>39</sup>

¿En qué tipo concreto de colaboración desde las empresas se está pensando? Para dar respuesta a este interrogante, se tendrá en cuenta un criterio geográfico: en primer lugar, en relación con compañías de la sociedad de origen, y en segundo término, respecto a eventuales aportes de empresas de la sociedad de acogida.<sup>40</sup> El apoyo que podrían brindar las *compañías de las sociedades de las cuales proceden los inmigrantes* puede darse en tres áreas que de ninguna manera son exhaustivas: **crédito, asesoría jurídica y transporte**. Según el relato de los inmigrantes entrevistados, en ocasiones su participación en experiencias de MLTC no les permite la generación esperada de ahorros debido a que, en los meses previos a su llegada a la sociedad receptora, deben invertir cuantiosas sumas de dinero en traslados internos y gestiones administrativas. Con el fin de contribuir a subsanar al menos parcialmente estos costos, podría plantearse a una entidad bancaria que dentro de sus políticas de responsabilidad social corporativa proporcione préstamos con una tasa de interés cercana a cero y con plazos flexibles de devolución. A su vez, con el fin de asegurar el capital empresario, podría trabajarse bajo la modalidad de *garantía recíproca* en la que un trabajador que ha sido receptor de un crédito responde por el préstamo que otro ha recibido. De esa manera, como suele hacerse al poner en marcha planes de microcréditos, se genera un proceso de presión colectiva tendiente a asegurar la finalidad prevista en el uso del dinero.

Los trabajadores inmigrantes también han expresado que, en ocasiones, se encuentran algo desorientados en lo que respecta a diligencias y trámites administrativos que deben adelantar durante los meses previos a su viaje al país receptor. Así como en España las gerencias de RSC de varios bufetes se han involucrado en tareas que contribuyen eficazmente a la gestión de la inmigración<sup>41</sup>, acciones similares pueden ser ejecutadas por despachos jurídicos presentes en la sociedad de origen de los inmigrantes. Los despachos jurídicos con reconocida trayectoria podrían valorar positivamente como eventual política social el acompañamiento jurídico para determinadas gestiones administrativas de los inmigrantes, y como contraprestación podrían recibir un pago simbólico.

---

39. Para la consulta del artículo aquí referido, por favor remitirse a: [http://www.pcb.ub.es/idp/esp/2\\_recerca/immig/pdf/unio\\_de\\_pagesos2.pdf](http://www.pcb.ub.es/idp/esp/2_recerca/immig/pdf/unio_de_pagesos2.pdf).

40. El apoyo de empresas a los procesos de MLTC, en el marco de sus políticas de responsabilidad social corporativa, supone que los trabajadores inmigrantes deben hacer también un esfuerzo económico para la consecución de sus objetivos personales. En otras palabras, bajo ningún punto de vista se pretende generar un entorno que desestime al trabajador respecto a sus obligaciones sino, por el contrario, lo que se pretende es que cumpla las mismas en un contexto que lo facilite.

41. El caso de la "Fundación Solventia", asociada al despacho jurídico "Díaz-Bastien & Truhán", es paradigmático en tal sentido. Para la obtención de mayor información sobre su actividad, por favor revisar el primer informe parcial elaborado por el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca para la OIM Colombia. A su vez, se puede consultar el siguiente enlace: <http://www.fundacionsolventia.org/home.asp>.

Por último, en lo que se refiere a empresas pertenecientes a la sociedad de origen de los inmigrantes, la colaboración de compañías dedicadas al transporte de pasajeros puede ser vital para los trabajadores procedentes del interior de los países. Como ya se ha comentado, los inmigrantes entrevistados no dejan de mencionar cuán costoso les resulta el traslado hacia los centros urbanos en los que es posible tramitar determinados documentos. Al mismo tiempo, señalan que, para los trabajadores empleados en determinados sectores de la economía, tener que pagar la mitad de sus billetes de avión a España provoca que un porcentaje no menor de lo ahorrado como temporeros sea destinado a su movimiento transatlántico. El aporte de empresas de transporte de pasajeros por carretera y por vía aérea, concebido desde el criterio de la RSC, puede aligerar la carga monetaria que soportan los trabajadores inmigrantes en materia de traslado personal. En este caso, se está pensando en rebajas mínimas en el precio final de los tiquetes, que sin embargo resultan simbólicas cuando se las enmarca en procesos de codesarrollo asociados a la MLTC.

¿Cuál puede ser el aporte, a partir del prisma de la RSC, de las empresas de la sociedad que acoge a los inmigrantes? Al igual que en el caso de las compañías que operan en la sociedad de origen, los escenarios posibles de acción son numerosos. En estas páginas, se concentrará el ejercicio reflexivo en tres áreas puntuales: **telecomunicaciones, educación y recreación**. Respecto a la primera, y reconociendo la importancia que tiene para este negocio el colectivo inmigrante en España, se podrían ejecutar, entre otras, dos iniciativas.<sup>42</sup> En primer lugar, las empresas de telecomunicaciones podrían ofrecer descuentos importantes en la contratación y prestación de servicios de telefonía celular, conexión a Internet y otros, a la población inmigrante involucrada en procesos de MLTC. Así mismo, podrían organizar, en los lugares de trabajo o en las residencias de los *temporeros*, seminarios formativos con el objeto de que los miembros del colectivo inmigrante que no estén compenetrados con el mundo de las nuevas tecnologías adquieran las herramientas que les faciliten el manejo de las mismas. Tal formación podría contribuir a mejorar el perfil laboral de estos trabajadores, dependiendo de las competencias previas con las que cuente cada cual.

¿Qué rol pueden asumir las empresas dedicadas a la prestación de servicios educativos? Inspiradas en los principios de la Responsabilidad Social Corporativa y en los de su semejante en el campo de la educación, la Responsabilidad Social Universitaria, estas instituciones podrían colaborar ofreciendo cursos de formación profesional que conduzcan a la adquisición de algún tipo de titulación terciaria o técnica, y que doten de instrumentos a la población inmigrante para su reinserción productiva en sus países de origen.

---

42. Para la obtención de mayor información de cuánto reporta la población inmigrante en España al negocio de las telecomunicaciones, por favor revisar los siguientes enlaces: [http://www.fundacion.telefonica.com/noticias/notas\\_prensa/Informe%20medios%20y%20latinoamericanos%20np.pdf](http://www.fundacion.telefonica.com/noticias/notas_prensa/Informe%20medios%20y%20latinoamericanos%20np.pdf) y <http://www.20minutos.es/noticia/274994/0/telefonos/moviles/inmigrantes/>.

Con el objetivo de coadyuvar al logro del fin último del codesarrollo, estos seminarios deben reunir una serie de características. En primer lugar, sus horarios deben adaptarse a las obligaciones laborales de los trabajadores. En segundo término, sus costos deben contemplar la condición salarial de los *temporeros*, y por último, deben responder a necesidades reales del público objetivo, que previamente debe ser consultado respecto a los contenidos temáticos que son más adecuados para sus intereses.

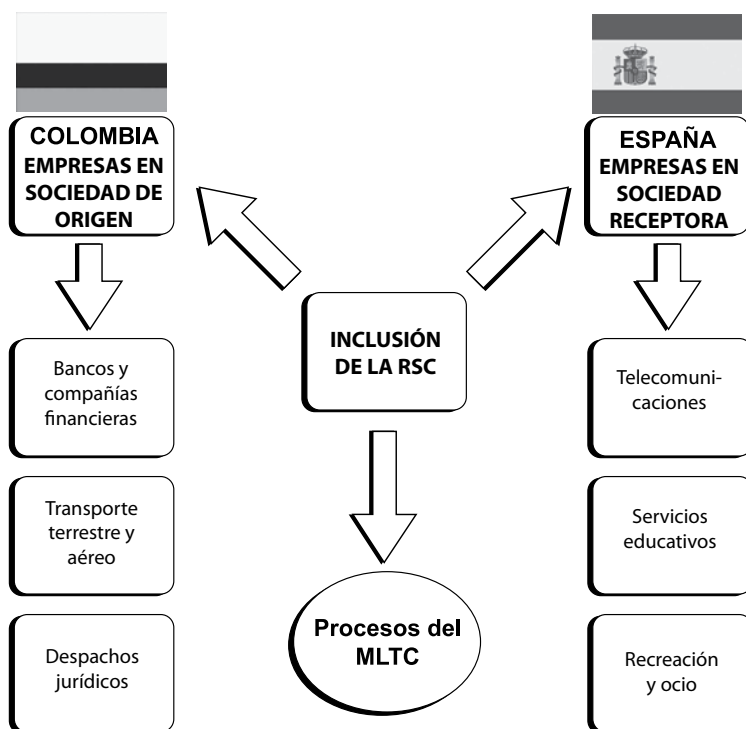
Finalmente, empresas dedicadas a la recreación pueden también aportar sustantivamente al éxito de los emprendimientos en materia de MLTC. Como en cualquier labor y aún más por lo que implica el desarraigo geográfico, los *temporeros* precisan una cantidad suficiente de descanso, lo que a su vez favorece su productividad y compromiso laboral. Las agencias de viajes, por ejemplo, podrían ofrecer visitas guiadas y paquetes turísticos adaptados a la realidad contractual y salarial de estos trabajadores para el logro del equilibrio tan necesario entre el cumplimiento de las obligaciones y el disfrute del ocio y el entretenimiento.<sup>43</sup>

El siguiente gráfico presenta una síntesis visual de cómo el criterio de la Responsabilidad Social Corporativa puede encarnarse en procesos de MLTC:

---

43. Para la lectura de otras posibles acciones empresariales, en el marco de políticas de RSC, que contribuyen a la integración de la población inmigrante, se sugieren varios artículos. El primero de ellos es: "La integración cívico-política de los inmigrantes latinoamericanos en España: ¿Qué rol compete a los diferentes actores sociales?" de Pablo Biderbost (2008). El mismo ha sido publicado en la revista FORO E – Ecuménico Social (Madrid-Buenos Aires) y puede ser consultado en el siguiente sitio de Internet: [www.foroecumenico.com.ar](http://www.foroecumenico.com.ar). El segundo artículo es: "Inmigración y empresa en España: las dimensiones de una relación poco explorada" de Pablo Biderbost y Guillermo Boscán Carrasquero (2008). Éste ha sido publicado en el libro "La inmigración: contexto e implicancias sociales, económicas y empresariales", editado por la Asociación de Profesionales en Desarrollo de la Organización (Barcelona). También se puede consultar en la siguiente dirección de Internet: [http://www.elportaldelaconciliacion.com/files/legislation/pr\\_00073\\_inmigracion\\_y\\_empresa\\_en\\_Espana.pdf](http://www.elportaldelaconciliacion.com/files/legislation/pr_00073_inmigracion_y_empresa_en_Espana.pdf).

## *El engrace de la Responsabilidad Social Corporativa en procesos de MLTC*



Fuente: elaboración propia (2008)

### **2.3 La vivienda importa: el alojamiento y sus implicancias en términos de codesarrollo**

Si existe una variable de carácter primordial en el marco del modelo de MLTC, ésta es la vinculada a las formas que asume la provisión de alojamiento a los “gastarbeiter” en las sociedades de acogida. El modo en que se proceda a implementar la política de alojamiento de trabajadores temporales, no sólo refleja la preocupación de los actores participantes en el proceso de MLTC por satisfacer la necesidad irrenunciable de **vivienda digna** de aquéllos, sino que también inclinará la balanza en favor o en contra del **codesarrollo** como objetivo global (Loría Bolaños, Partanen, Berrocal, Alvarez y Córdoba, 2008).

¿Qué enseñanza, respecto a las condiciones de acogida, se puede obtener al evaluar la actividad desarrollada por las experiencias modélicas en comparación con otros procesos de MLTC relevados hasta el momento? En relación con el concepto de **dignidad habitacional**, deben mencionarse dos elementos que las vuelven particulares. El primero de ellos tiene que ver con el hecho de que, a excepción del número de trabajadores por dormitorio (según cierta consideración socio-habitacional se define como hacinamiento alójarse a cuatro

personas por habitación), las viviendas en las que habitan los inmigrantes se encuentran **suficientemente dotadas** para la satisfacción de sus necesidades (Iñiguez Rueda, 1987) (Instituto de la Vivienda, 2008)<sup>44</sup>

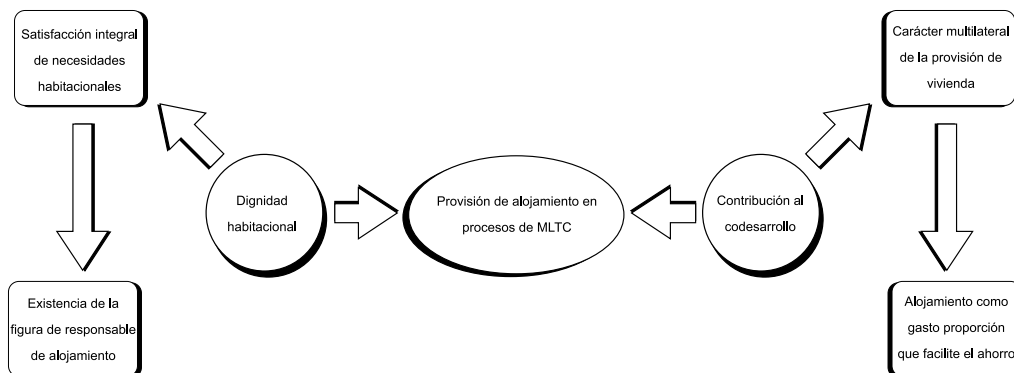
Una segunda figura que debe destacarse es la del **responsable de alojamiento**. La inclusión de un individuo con este tipo de atribuciones facilita la convivencia interna y constituye un canal de comunicación eficaz entre los trabajadores y el resto de las instituciones que participan en la experiencia. Respecto a esta labor, es necesario enfatizar la necesidad de una adecuada formación de quien la desempeñe. En tal sentido, deben preverse, en términos tanto teóricos como prácticos, una serie de herramientas con las que esta persona debe contar para un adecuado desempeño de su labor.

En relación con qué características del alojamiento de los trabajadores temporales influyen en los niveles de codesarrollo a obtener, debe hacerse mención de otras dos dimensiones. En primer lugar, no existe codesarrollo, derivado de la capacidad de ahorro del trabajador temporal, **si el alojamiento no es provisto o implica un porcentaje elevado de su salario mensual**. La reducción de la proporción correspondiente al pago de alojamiento respecto a la remuneración total recibida por el inmigrante, incrementaría potencialmente el dinero que éste destina al envío de remesas o a la inversión en proyectos productivos. El contraste que se advierte en este sentido entre los casos modélicos y otros relevados permite obtener esta conclusión. Finalmente, un segundo elemento que contribuye a la producción del escenario antes mencionado, es el **carácter multilateral que reviste la provisión de vivienda** al trabajador inmigrante. Es decir, para satisfacer esta necesidad puntual se requiere que se dé la colaboración entre empresarios, organizaciones no gubernamentales, autoridades políticas de la sociedad de acogida, y (por qué no comenzar a plantearlo) los equivalentes de las últimas en la sociedad de origen. El siguiente gráfico presenta una síntesis visual de las características que se estiman convenientes en relación con la provisión de alojamiento al trabajador inmigrante temporal:

---

44. Para una revisión del concepto de hacinamiento y de los efectos psicológicos y físicos del mismo, se sugiere consultar el siguiente sitio de Internet: <http://www.planregional.cl/info/default.asp?a=12&idinfo=27&idseccion=2>

## ***La provisión de alojamiento en procesos de MLTC: claves para el éxito***



Fuente: elaboración propia (2008)

### **2.4 La cooperación internacional: ¿apuesta estratégica o pantalla táctica?**

Un dato no menor resulta evidente al relevarse experiencias sobre la MLTC en España. Cuando se interrogaba sobre los pormenores de las secciones institucionales dedicadas a la recaudación de fondos (*fundraising*) para la mejora de la puesta en marcha del proceso de MLTC, cierta información llamó la atención: estas áreas no suelen financiarse a partir de las actividades empresariales llevadas a cabo, sino que su funcionamiento depende de subvenciones externas públicas de procedencia multinivel (local, autonómica, nacional y europea). En otras palabras, el salario del personal y los gastos operativos de esta división se pagan enteramente gracias a lo generado a partir de la búsqueda de fondos. Ello produce cierta dosis de inestabilidad institucional que puede afectar el desempeño global de la sección.

En el artículo "*Passion and Commitment under Stress: Human Resource Issues in Canada's Non-Profit Sector. A Synthesis Report*" de Ron Saunders (2004), luego de un estudio riguroso sobre las condiciones laborales de las personas dedicadas, entre otras tareas, a la búsqueda de fondos, se concluye que la falta de estabilidad en puestos de trabajo como el descrito genera condiciones de estrés que afectan negativamente el desempeño del trabajador. En este tipo de escenarios, la recaudación de fondos no sólo tiene por objeto obtener financiación para mejorar la atención dedicada a la satisfacción del público destino sino que, a su vez, es el único medio que asegura la supervivencia de estas estructuras. El que tal circularidad sea virtuosa o viciosa dependerá de otros estímulos que la organización, en la que se inscribe esta área, brinde o no a los trabajadores que se desempeñan en ella. Sin caer en definiciones particulares e innecesarias, desde el momento en el que se decide emprender un proceso de MLTC (u otros pertenecientes al

mismo género), debe decidirse si la apelación al apoyo de la cooperación internacional será una apuesta estratégica (asegurada institucionalmente) o una pantalla táctica (dependiente de la disponibilidad externa e irregular de fondos).

## **2.5 La división del trabajo y el personal de apoyo en procesos de MLTC: claves para el éxito**

Los **recursos humanos** sobre los que se construye el proceso de MLTC son otro elemento que contribuye a la singularidad de las llamadas experiencias modélicas. La especial distribución de su personal según las necesidades evidenciadas asegura su correcta puesta en marcha y permite incorporar modificaciones procedimentales en función de una **estrategia organizacional virtuosa** basada en el ensayo-error. Cualquier intento que tenga por objeto replicar estas experiencias, debe partir del supuesto de que la MLTC es una actividad tanto compleja como pautada, y que su correcta implementación requiere una premeditada división de tareas y trabajadores a cargo de las mismas.

La recaudación de fondos, el alojamiento de los *temporeros*, la formación ofrecida a los mismos, el contacto con las corporaciones empresarias que reclutan personal y la difusión inteligente de lo trabajado, requieren recursos humanos profundamente sensibilizados sobre la problemática inmigratoria y su aporte al codesarrollo, y que se encuentren entrenados en las técnicas más eficientes para la ejecución de las labores correspondientes. La puesta en marcha de esta tarea debe ser guiada por una *cultura organizacional* cuyo sentido último sea el aporte que está realizándose tanto a las sociedades en vías de desarrollo de las cuales provienen los inmigrantes, como a las sociedades receptoras que, gracias a la presencia de estos trabajadores, aseguran la continuidad de su crecimiento. En este sentido, resulta útil la siguiente cita de Handy (1988):

*“...si las organizaciones son comunidades, sociedades en miniatura, en lugar de máquinas, entonces es natural esperar que cada comunidad tenga su propio gusto y sabor, su propia manera de hacer las cosas, sus propios hábitos y jerga, su propia cultura...”*<sup>45</sup>

## **2.6 “Lo que no se ve, no existe”. La necesidad de la difusión política, mediática y académica de los procesos de MLTC**

Algunas de las experiencias de MLTC en España son paradigmáticas también en esta materia. A modo de ejemplo, cabe decir que el reconocimiento de las experiencias de la Unió de Pagesos y del Ayuntamiento de Cartaya trasciende más allá de las fronteras de sus respectivas comunidades autónomas, y en ello mucho ha influido el estilo

---

45. Texto original en inglés: “...if organisations are communities, mini-societies, rather than machines, then it is natural to expect that each community will have its own taste and flavour, its own way of doing things, its own habits and jargon, its own culture...”



de trabajo que sus promotores han elegido para emprender sus acciones. En tal sentido, la visualización de lo positivo de los procesos de MLTC debe darse en tres planos. El primero de ellos tiene que ver con su consideración por parte de las **autoridades políticas** locales, autonómicas, nacionales y europeas (supranacionales). Sin el apoyo de estas instancias, convencidas de los efectos destacados de la MLTC en dimensiones tales como el *desarrollo socioeconómico* y la *gestión de los flujos migratorios*, el éxito de estas experiencias puede verse limitado. Debido a la especial situación de retracción económica por la que atraviesa España, toda propuesta seria, integral y bien argumentada sobre la cuestión será tomada especialmente en cuenta.

Un segundo plano en el que es necesario encontrar “*aliados*” es en el vinculado a los **medios masivos de comunicación**. En un momento en el que, de manera oportunista, determinados sectores de las sociedades receptoras exponen hipótesis espurias sobre la relación entre el incremento de la presencia inmigrante y el desempleo creciente, las bondades de los modelos de MLTC deben difundirse correctamente tanto en las sociedades de origen como en las sociedades de acogida de los *temporeros*.<sup>46</sup> Esto tiene dos consecuencias claras. Por un lado, sensibiliza positivamente a las respectivas sociedades civiles sobre lo que implica el fenómeno en términos de codesarrollo, y por el otro, obliga a los gestores de procesos de MLTC a trabajar responsable y sustentablemente.

Finalmente, los procesos de MLTC deben difundirse en el plano **académico**. La evaluación externa de estos proyectos de codesarrollo permitirá avanzar en la detección de aquellas variables, tanto endógenas como exógenas, que contribuyen al éxito de los mismos. En tal sentido, el diálogo activo entre los protagonistas de estos procesos y los observadores académicos posee un potencial propositivo importante que puede nutrir a futuras políticas públicas que promuevan y regulen prácticas semejantes.

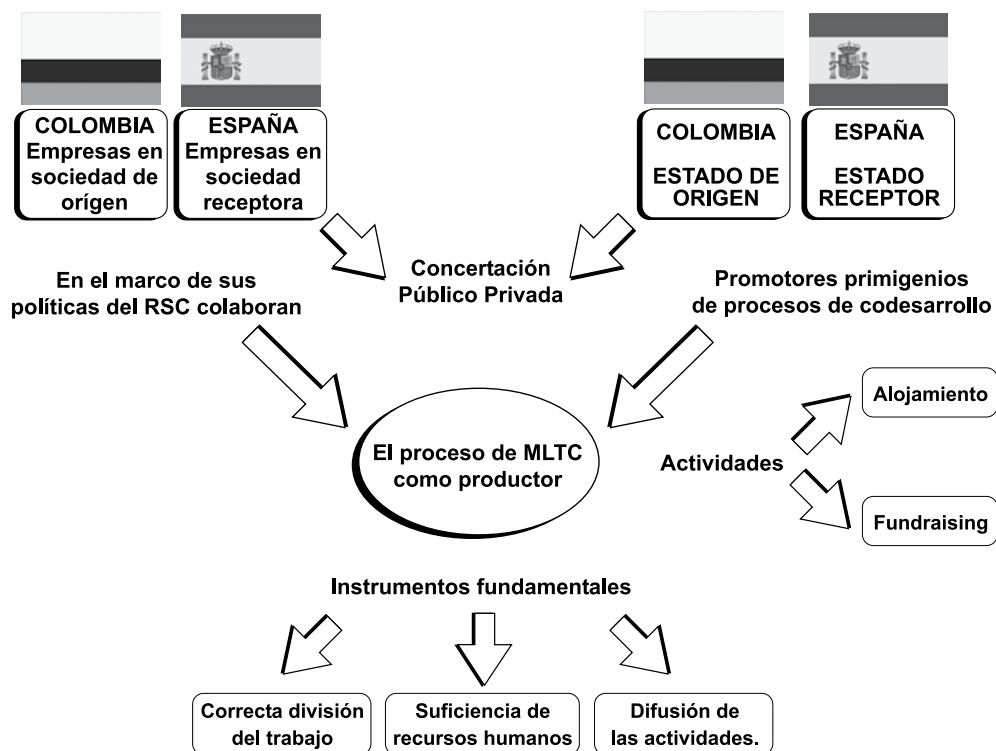
El siguiente gráfico presenta una síntesis sobre la realidad de las experiencias de MLTC en España y lo que se consideran son sus dimensiones importantes con miras a la replicabilidad de la misma:

---

46. Para una mejor comprensión de lo aquí enunciado, por favor revisar el siguiente enlace: [http://www.elpais.com/articulo/economia/sindicatos/acusan/Gobierno/responsabilizar/paro/inmigrantes/elpepueco/20080904elpepueco\\_12/Tes](http://www.elpais.com/articulo/economia/sindicatos/acusan/Gobierno/responsabilizar/paro/inmigrantes/elpepueco/20080904elpepueco_12/Tes).

## Replicabilidad de proceso de MLTC

### Dimensiones a considerar



Fuente: elaboración propia (2008)

### **3. La MLTC en tiempos de crisis económica: transformaciones en el mercado de trabajo y restricción a la contratación de trabajadores inmigrantes**

La sociedad española atraviesa un momento económico singular. No sólo se ve afectada por la crisis financiera internacional (originada en el mercado hipotecario *subprime* o de alto riesgo estadounidense) sino que atraviesa, paralelamente, una retracción interna importante producto de la desaceleración en el crecimiento de su mercado inmobiliario, área fundamentalmente responsable de su importante expansión económica en los últimos tres quinquenios (Lapetra, 2008).

Este nuevo escenario, no previsto convenientemente, ha traído consigo modificaciones importantes en el mercado laboral secundario español. La destrucción de puestos de trabajo de tipo urbano (vinculados fundamentalmente al sector de la construcción) ha tenido como consecuencia el traslado de miles de trabajadores, españoles e inmi-

grantes radicados en territorio hispano, hacia el área rural en busca de oportunidades laborales. Los principales periódicos nacionales y regionales atestiguan la existencia de una movilización real de trabajadores en la dirección apuntada.

Esta mutación en el mercado de trabajo trae consecuencias no desdeñables en materia de MLTC. Según se ha reportado, en la provincia de Jaén (Andalucía), 12.000 parados (desempleados) se han inscrito en la oficina del GEA (Gestión de Empleo Agrario) del Servicio Andaluz de Empleo. La cifra constituye todo un récord en relación con los registros de las temporadas agrícolas precedentes. En idéntico sentido, en la vendimia valenciana (durante el otoño boreal), se observa que tanto el número de españoles como el de inmigrantes definitivos (no temporales) que desarrollan labores se ha duplicado de un año a otro hasta alcanzar el 2% del total para los primeros y el 10% del total para los segundos. Tales guarismos dificultan, al menos temporalmente, la continuidad de los procesos de contratación en origen (Asociación Agraria La Unió, 2008) (Foro de Inmigración de Jaén, 2008).

Estas transformaciones en las preferencias de empleo de la PEA (Población Económicamente Activa) de España han producido cierto viraje por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo e Inmigración en las políticas para la autorización de contratación de trabajadores de origen inmigrante. Según el último catálogo oficial sobre la cuestión, entre las ocupaciones de difícil cobertura, no se incluye ya a albañiles, soldadores, electricistas, carpinteros, cerrajeros, camareros, cocineros, jardineros, peones agrícolas, basureros, lavacoches, taxistas y limpiaventanas. La eliminación de estas tareas representa un recorte de 32,14% respecto a las presentes en el catálogo inmediatamente anterior y una disminución de aproximadamente 93% de la cuantía de puestos de trabajos ofertados en relación con la disposición previa.<sup>47</sup>

Probablemente, este nuevo esquema jurídico promovido desde el poder político en materia de contratación de trabajadores inmigrantes afectará las posibilidades de **réplica de la MLTC** en el corto plazo. Sin embargo, no se presume que perjudique a las empresas y sectores que tradicionalmente han contratado temporeros y que, por las especiales características que presenta su proceso productivo, no resultan atractivos para los trabajadores de origen español y comunitario. Lo prolongado en el tiempo (duración) y lo profundo (ramificación sectorial) de la crisis serán los resortes que terminen moldeando y propiciando las transformaciones que ocurrirán en el mercado laboral hispano.

#### **4. Conclusiones**

Los avances en materia de transporte y telecomunicaciones han multiplicado la puesta en marcha de procesos de MLTC. Éstos no sólo tienen lugar en territorio europeo o son

---

47. A pesar de este recorte sustantivo, el mercado laboral español aún necesita, según este mismo catálogo, contratar trabajadores de origen inmigrante que se desempeñen como médicos, odontólogos, ópticos, enfermeros, fisioterapeutas, ingenieros, mecánicos especializados, peluqueros, zapateros y pastores (Servicio Público de Empleo Estatal, 2008).

consecuencia de las transformaciones económicas y tecnológicas de los últimos años. La economía estadounidense, la canadiense y la latinoamericana hacen uso de esta figura contractual desde hace décadas. En el entorno europeo, Alemania y Suiza constituían un referente en la materia por su uso frecuente a partir de la incorporación de trabajadores temporales de países de Europa del sur.

Lo que sí resulta novedoso (y en ello el aporte de Samir Nāir es indudable) es la convicción respecto a que la MLTC reporta beneficios en términos de codesarrollo. Gracias a la presencia de trabajadores inmigrantes en economías desarrolladas, no sólo la sociedad receptora ve asegurada la normal reproducción de actividades a las que ya no quieren dedicarse los autóctonos sino que, a su vez, las sociedades de origen (expulsoras) reciben, bajo la forma de remesas u otros mecanismos, ingentes fondos que pueden contribuir a su despegue.

Sin embargo, no todos los sectores económicos ni la contratación de cualquier tipo de trabajadores (independientemente de su nivel de formación y otras características) en el marco de procesos de MLTC aportan substantivamente a la mejora de las condiciones de vida en los países de los cuales provienen los trabajadores. Así lo atestigua el relevamiento realizado por encargo de la OIM. Con el fin de detectar qué tipo de elementos contribuyen a la creación de mayores dosis de codesarrollo, en el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca se está trabajando en la generación de un índice (*de potencialidad para la generación de codesarrollo*). Una vez éste se encuentre definido, las autoridades estatales de origen y de destino podrán evaluar y decidir con mayor pertinencia qué tipo de destinos productivos resultan más adecuados con el fin de promoverlos.

A pesar de que se ha ido afianzando la afirmación respecto a las implicaciones de la MLTC para el codesarrollo, la sociedad civil, tanto de origen como de destino, suele desconocer la verdadera dimensión de sus efectos. Los actores públicos, privados y del tercer sector persuadidos de su conveniencia deben llevar a cabo tareas de pedagogía social con miras a generar un nuevo sentido común sobre la presencia de población inmigrante en economías desarrolladas. El hecho de publicitar en los distintos estamentos sociales cuánto ha aportado y seguirá aportando la población inmigrante, en su rol de recurso humano imprescindible, al desarrollo económico y cultural de España, contribuye a desmitificar ciertas posiciones, en ocasiones no lo suficientemente argumentadas, que ven a la misma sólo como un colectivo demandante de acciones puntuales del Estado.

A su vez, con el fin de obtener una mayor legitimación de la práctica de la MLTC, los actores beneficiados y comprometidos con ésta deben iniciar un *proceso de presión* dirigida a quienes, bajo el formato de la contratación temporal de trabajadores inmigrantes, se encuentran violando la legislación tanto en lo laboral como en lo vinculado a

cuestiones de extranjería. En este sentido, cabe afirmar que *no todas las experiencias de MLTC son dignas de ser destacadas* y los Estados, de origen y receptores, deben ejercer un contralor permanente sobre las mismas para evitar conductas inapropiadas.

Así mismo, un proceso tan complejo como la MLTC no puede ser administrado de manera solitaria. Instituciones públicas y privadas, con el acompañamiento de organizaciones de la sociedad civil y de organismos internacionales, deben ser protagonistas en su administración. La exploración de distintas alternativas de gobernanza (*governance*), es decir de concertación entre diferentes actores, debe ser una herramienta fundamental para la consecución de logros significativos en la materia. El diálogo social permanente debe erigirse, entonces, en instrumento que asegure la continua mejora de este tipo de experiencias y así poder incrementar los niveles de codesarrollo.

Finalmente, es conocido que la actual *crisis económico-financiera* que atraviesa la sociedad global golpeará y alterará los patrones recientes de contratación temporal de trabajadores inmigrantes. El escenario político europeo ha teatralizado excesivamente la toma de medidas respecto a la disminución en el futuro cercano de los contratos de trabajadores inmigrantes; ello, sin ser consciente de lo irresponsable de tal proceder en lo que atañe a la consecuente asociación por parte del público entre inmigración y deterioro en las condiciones económicas. A pesar de tal escenificación, si existe una necesidad real por parte de los empresarios de incorporar *temporeros* el proceso continuará, con sus respectivos altibajos. La MLTC podrá no ser la panacea, pero sus efectos positivos no pueden ser subestimados. Debe promoverse, entonces, su aplicación responsable.

## Referencias bibliográficas

### **Actis, Walter**

(2003) “Las políticas migratorias y su impacto en las formas de inserción de la población inmigrante en España” In “Migraciones. Claves del intercambio entre Argentina y España”. Buenos Aires: Ediciones de la Casa y Siglo XXI de Argentina Editores, pp. 135-156.

### **Aguirre, M.**

(2003) Globalización, migración y exclusión. In “Migraciones. Claves del intercambio entre Argentina y España”. Buenos Aires: Ediciones de la Casa y Siglo XXI Editores, pp. 47-63.

### **Alcalde Campos, Rosalina**

(2006). Reseña a “La inmigración irregular. Aproximación multidisciplinar” de Godenau, Dirk y Zapata, Vicente (Coords.). In “Revista Española de Investigaciones Sociológicas”, No. 116, October-December 2006, pp. 302-305.

### **Alegre, M. y Subirats. S. (Ed.)**

(2007). “Educación e inmigración: nuevos retos para España en perspectiva comparada”. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

### **Aparicio, Rosa**

(2007). “Las segundas generaciones en España: ¿qué movilidad social?”. En “Medios de comunicación, inmigración y sociedad” de Juan José Igartúa y Carlos Muñiz (Eds.). Salamanca: Ediciones Salamanca.

### **Arango, J.**

(2005) “La inmigración en España: demografía, sociología y economía” En “Inmigraciones. Un desafío para España”. Madrid: Editorial Pablo Iglesias, pp. 247-276.

### **Bader, V. (Ed.)**

(1997) “Citizenship and exclusion”. London: Mc Millan Press.

### **Baubock, R. y Otros**

(1998) “The challenge of diversity. Integration and pluralism in societies of immigration”. Aldershot: Avebury.

### **Benitez Romero, Isabel**

(2006) Reseña a “Inmigración comunitaria. ¿Discriminación inversa?” by Solé, Carlota (Dir.). In “Revista Española de Investigaciones Sociológicas”, No. 116, October-December 2006, pp. 330-332.

**Biderbost, Pablo**

(2008): “La integración cívico-política de los inmigrantes latinoamericanos en España: ¿Qué rol compete a los diferentes actores sociales?”. En Revista FORO-E del Foro Ecuménico Social.

**Biderbost, Pablo y Boscán, Guillermo**

(2008) “Inmigración y empresa en España: las dimensiones de una relación poco explorada. En “La inmigración: contexto e implicancias sociales, económicas y empresariales” (VV.AA.) Barcelona: Asociación de Profesionales en Desarrollo de la Organización (Barcelona).  
This can also be found on the following webpage: [http://www.elportaldelaconciliacion.com/files/legislation/pr\\_00073\\_inmigracion\\_y\\_empresa\\_en\\_Espana.pdf](http://www.elportaldelaconciliacion.com/files/legislation/pr_00073_inmigracion_y_empresa_en_Espana.pdf).

**Biderbost, Pablo; Boscán, Guillermo y Ciancio, Belén**

(2006), “La inmigración latinoamericana en España. Claves históricas, políticas y discursivas para la comprensión del fenómeno, Sección Diversidades, Inter American Human Rights Institute, San José, Costa Rica.

**Biderbost, Pablo.**

(2008) “Adolescencia y cultura política. El desarrollo cívico de los inmigrantes latinoamericanos en la escuela secundaria española”. Report from 6th Annual Meeting of REDGOB (Lisbon) “Migration, social cohesion and governability”.

**Cachon, L.**

(1998).” Los sindicatos españoles y la inmigración”, En Migraciones, No. 4, pp. 71-110.

**Cachon, L.**

(2006). “Inmigrantes y mercado de trabajo en España”, En Gaceta Sindica: reflexión y debate, No. 7, pp. 241-272.

**Coduras, Alicia**

(2008). “Las tres caras de los emprendedores residentes en España” en Revista de la Cámara de Comercio de Perú en España, Abril.

**Colectivo IOE.**

(1996) “¿Cómo estudiar las migraciones internacionales?” En Migraciones, No. 0, 1996, pp. 7-23.

**Colectivo IOE.**

(2002) “¿Cómo abordar el estudio de las migraciones? Propuesta teórico-metodológica”. In CHECA, F. (ed.) Las migraciones a debate. De las teorías a las prácticas sociales. Barcelona: Icaria, Institut Català d’Anmtropologia.

**Colectivo IOE.**

(2005) Inmigrantes extranjeros en España ¿Reconfigurando la sociedad? En Panorama Social, Primer Semestre, pp. 32-47.

**Crespo, Fernando**

(2003) “La inmigración en España. Una aproximación sindical”. Inmigración. Claves del intercambio entre Argentina y España. Buenos Aires: Ediciones de la Casa y Siglo XXI de Argentina Editores, pp. 157-176.

**Criado, María Jesus**

(2006). Reseña a “Inmigrantes y estado: la respuesta política a la cuestión migratoria” by López Sala, Ana María. En “Revista Española de Investigaciones Sociológicas”, No. 116, Nro. 116, Octubre-Diciembre 2006, pp. 308-312.

**Chilton, S.**

(1988).Defining Political Culture, In Political Research Quarterly , Vol. 41: 419-445.

**Chong, D y Otro**

(2005). Racial solidarity and political participation, En Political Behaviour, Vol. 27, No. 4.

**Dalton, R.**

(2002) “Citizen politics. Public opinion and Political Parties en AdvancedIndustrial Democracias”. New York and London: Chatham House Publishers.

**De Francesco, V. y Otro**

(2006). Vota por tu futuro: partisan mobilization of Latino Voters in the 2000 Presidential Election, In Political Behaviour, Vol. 28, No. 285-304.

**De La Calle, J. y Otro**

(1999) “El derecho frente al fenómeno de las nuevas migraciones” En La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999, Vol. 1, 1999, pp. 871-878.



**De La Corte, L. y Blanco, A.**

(2005) “Conflictos intergrupales y conflictos étnicos en las sociedades receptoras de inmigrantes” En “Inmigraciones. *Un desafío para España*”. Madrid: Editorial Pablo Iglesias, pp. 305-347.

**Kaufmann, Daniel, Kraay, Aart and Zoido, Pablo, Governance Matters**

(August 1999). *World Bank Policy Research Working Paper* No. 2196. El mismo se encuentra disponible en el siguiente link: <http://ssrn.com/abstract=188568>.

**Nair, S.**

(2007) “Política de ciudadanía”. Report of 6th Salamanca Meeting “La inmigración y sus causas”.

**Tedesco, Laura**

(2008). “*Inmigrantes latinoamericanos en España*”. *Working Paper* (89\_2008). Universidad Autónoma de Madrid.

**Vergé, Joan Josep**

(2008). “*Una experiencia práctica de la responsabilidad social corporativa en el mundo de la inmigración. Especial referencia a la contratación en origen*”. El mismo se encuentra disponible en el siguiente link : [http://www.pcb.ub.es/idp/esp/2\\_recerca/immig/pdf/unio\\_de\\_pagesos2.pdf](http://www.pcb.ub.es/idp/esp/2_recerca/immig/pdf/unio_de_pagesos2.pdf).

## Anexo metodológico

### Dimensiones de estudio

Luego de la revisión de la bibliografía más importante sobre la MLTC y de discutir los objetivos del contrato firmado entre la OIM y el Instituto de Estudios de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, se optó por el diseño una **matriz multidimensional** que facilitase la recolección de datos sobre las principales aristas que presenta el fenómeno en los casos de MLTC a relevar en España. De esa manera, el presente diseño metodológico ha previsto la generación de información sobre **política económica** (motivaciones, costos y beneficios) de la MLTC, implicancias en **codesarrollo**, esfera **psicológico-afectiva** del trabajador inmigrante, características **procedimentales** (procesuales) de cada caso, evaluación **prospectiva** y consideración de **resultados**. La existencia de varias dimensiones, con sus respectivas subdimensiones, permitirá valorar comparativamente cada una de las experiencias relevadas (Canales, 1999) (Sassen, 1999) (Canales y Zolniski, 2000) (Roll, 2005) (Abella, 2006) (Ghosh, 2006) (Müssing, 2006) (Agunias, 2007) (Biderbost, 2007) (Unión de Pagesos, 2007) (AENEAS Cartaya, 2008) (OIM Guatemala, 2008).

A continuación, se presentan las **preguntas teóricas** (luego reformuladas en cada **entrevista en profundidad**) que, con base en las dimensiones de la matriz multidimensional, fueron hechas a los representantes de cada uno de los sectores involucrados en la experiencia de MLTC. Estos actores variaban, cuantitativa y cualitativamente, de un caso a otro. Luego de estos cuestionarios, se incluye el corpus de la matriz multidimensional usada para el análisis.

### Preguntas para empresarios

1. ¿Por qué, como empresario, ha decidido colaborar en esta experiencia de migración laboral y temporal? ¿Cuáles son sus motivaciones?
2. ¿Qué costos le ha implicado participar en este proceso de migración laboral y temporal? ¿Cuáles han sido los beneficios que ha obtenido?
3. ¿Qué piensa respecto al riesgo de que el trabajador inmigrante decida asentarse en España?
4. ¿Cómo cree usted que esta experiencia aporta al desarrollo de los países de origen de los inmigrantes?
5. ¿Cómo cree usted que este proceso de migración laboral y temporal afecta la dinámica familiar y la faz psíquico-afectiva del trabajador inmigrante?

6. ¿Por qué cree que su sector empresarial es permeable a este tipo de prácticas de migración laboral y temporal? ¿Qué condiciones propician eso? ¿Seguirá siendo así en el futuro?
7. ¿Qué tan difícil ha sido la implementación de este tipo de políticas y el desarrollo de este proceso desde la contratación de trabajadores en origen hasta que éstos comienzan a desempeñar su trabajo aquí?
8. ¿Qué actores (políticos, empresariales, organizacionales) han participado en este proceso de migración laboral y temporal?
9. ¿El Estado español, en cualquiera de sus niveles, está colaborando en este proceso? ¿Sus políticas públicas han facilitado este proceso? ¿Cuál de sus niveles cree que se encuentra más comprometido (central, autonómico, municipal)?
10. España se enfrenta en este momento a varios fenómenos: ampliación de la Unión Europea, desaceleración económica, reelección del PSOE<sup>48</sup> por un nuevo período, mayores restricciones a la llegada de inmigrantes irregulares, y fin de la recepción en el año 2010, por parte de España, de los fondos provenientes de la Unión Europea. ¿Cómo cree que este escenario afectará los procesos de migración laboral y temporal?
11. ¿Cree usted que será posible, en el futuro, profundizar los procesos de migración laboral y temporal entre América Latina y España? ¿Por qué? ¿Qué ventajas y desventajas poseería tal escenario?
12. ¿Cuáles cree usted que son los resultados más significativos de la puesta en marcha de un proyecto de migración laboral y temporal?

### **Preguntas para trabajadores inmigrantes**

1. ¿Por qué decidió venir a España en el marco de esta propuesta de migración laboral y temporal? ¿Está interesado en regresar a su país de origen y aportar allí lo aprendido en España?
2. ¿Qué beneficios le ha brindado esta experiencia? ¿Qué costos ha implicado?
3. ¿Cómo cree usted que este proceso de migración laboral y temporal afecta su dinámica familiar y su faz psíquico-afectiva como trabajador inmigrante?
4. ¿Ha cambiado la dinámica familiar luego de su llegada a España? ¿Dónde están ellos? ¿Cómo se vive la distancia?

---

48. Partido Socialista Obrero Español.

5. ¿Cómo cree usted que esta experiencia aporta al desarrollo de su país de origen?
6. ¿Por qué cree que el sector empresarial en el que usted trabaja permite que existan experiencias de migración laboral y temporal? ¿Seguirá siendo así en el futuro?
7. ¿Qué tan difícil fue el proceso desde que fue notificado de esta posibilidad en su país de origen hasta que llegó aquí a iniciar su actividad laboral?
8. ¿Qué actores cree usted que están implicados en este proceso de migración laboral y temporal?
9. ¿El Estado español, en cualquiera de sus niveles, está colaborando en este proceso? ¿Cree usted que sus políticas públicas le han facilitado este proceso? ¿Cuál de sus niveles cree que se encuentra más comprometido (central, autonómico, municipal)?
10. España se enfrenta en este momento a varios fenómenos: ampliación de la Unión Europea, desaceleración económica, reelección del PSOE por un nuevo período, restricciones a la llegada de inmigrantes irregulares, y fin de la recepción en el año 2010, por parte de España, de los fondos provenientes de la Unión Europea. ¿Cómo cree que este escenario afectará los procesos de migración laboral y temporal?
11. ¿Cree usted que será posible, en el futuro, profundizar los procesos de migración laboral y temporal entre América Latina y España? ¿Por qué? ¿Qué ventajas y desventajas poseería tal escenario?
12. ¿Cuáles cree usted que son los resultados más significativos de la puesta en marcha de este proyecto de migración laboral y temporal?

### **Preguntas para representantes del sector público**

1. ¿Por qué el Gobierno al que pertenece ha decidido colaborar en esta experiencia de migración laboral y temporal? ¿Cuáles son sus motivaciones?
2. ¿Qué costos le ha implicado participar en este proceso de migración laboral y temporal? ¿Cuáles han sido los beneficios que ha obtenido?
3. ¿Qué piensa respecto al riesgo de que el trabajador inmigrante decida asentarse en España?
4. ¿Cómo cree usted que esta experiencia aporta al desarrollo de los países de origen de los inmigrantes?

5. ¿Cómo cree usted que este proceso de migración laboral y temporal afecta la dinámica familiar y la faz psíquico-afectiva del trabajador inmigrante?
6. ¿Por qué cree que este sector productivo es permeable a este tipo de prácticas de migración laboral y temporal? ¿Qué condiciones propician eso? ¿Seguirá siendo así en el futuro?
7. ¿Qué tan difícil ha sido la implementación de este tipo de políticas y el desarrollo de este proceso desde la contratación de trabajadores en origen hasta que éstos comienzan a desempeñar su trabajo aquí?
8. ¿Qué actores (políticos, empresariales, organizacionales) han participado en este proceso de migración laboral y temporal?
9. ¿El Estado español, en cualquiera de sus niveles, está colaborando en este proceso? ¿Sus políticas públicas han facilitado este proceso? ¿Cuál de sus niveles cree que se encuentra más comprometido (central, autonómico, municipal)?
10. España se enfrenta en este momento a varios fenómenos: ampliación de la Unión Europea, desaceleración económica, reelección del PSOE por un nuevo período, mayores restricciones a la llegada de inmigrantes irregulares, y fin de la recepción en el año 2010, por parte de España, de los fondos provenientes de la Unión Europea. ¿Cómo cree que este escenario afectará los procesos de migración laboral y temporal?
11. ¿Cree usted que será posible, en el futuro, profundizar los procesos de migración laboral y temporal entre América Latina y España? ¿Por qué? ¿Qué ventajas y desventajas poseería tal escenario?
12. ¿Cuáles cree usted que son los resultados más significativos de la puesta en marcha de este proyecto de migración laboral y temporal?

### **Preguntas para sindicalistas**

1. ¿Por qué, como representante sindical, ha decidido colaborar en esta experiencia de migración laboral y temporal? ¿Cuáles son sus motivaciones?
2. ¿Qué costos le ha implicado participar en este proceso de migración laboral y temporal? ¿Cuáles han sido los beneficios que ha obtenido?
3. ¿Qué piensa respecto al riesgo de que el trabajador inmigrante decida asentarse en España?
4. ¿Cómo cree usted que esta experiencia aporta al desarrollo de los países de origen de los inmigrantes?

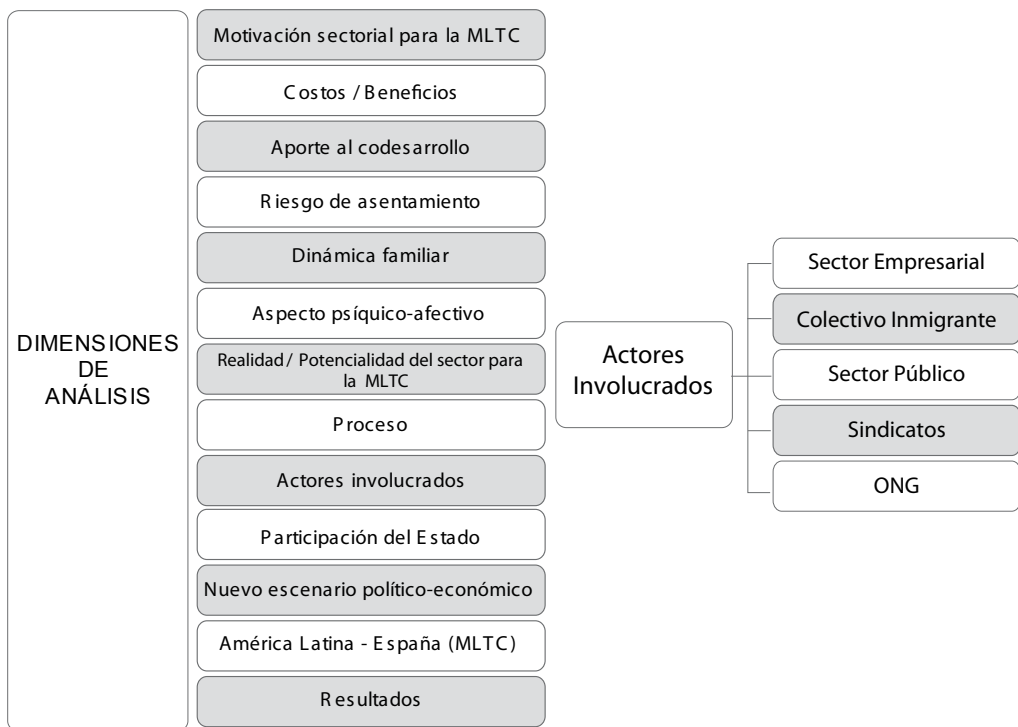
5. ¿Cómo cree usted que este proceso de migración laboral y temporal afecta la dinámica familiar y la faz psíquico-afectiva del trabajador inmigrante?
6. ¿Por qué cree que este sector productivo es permeable a este tipo de prácticas de migración laboral y temporal? ¿Qué condiciones propician eso? ¿Seguirá siendo así en el futuro?
7. ¿Qué tan difícil ha sido la implementación de este tipo de políticas y el desarrollo de este proceso desde la contratación de trabajadores en origen hasta que éstos comienzan a desempeñar su trabajo aquí?
8. ¿Qué actores (políticos, empresariales, organizacionales) han participado en este proceso de migración laboral y temporal?
9. ¿El Estado español, en cualquiera de sus niveles, está colaborando en este proceso?
10. ¿Sus políticas públicas han facilitado este proceso? ¿Cuál de sus niveles cree que se encuentra más comprometido (central, autonómico, municipal)?
11. España se enfrenta en este momento a varios fenómenos: ampliación de la Unión Europea, desaceleración económica, reelección del PSOE por un nuevo período, mayores restricciones a la llegada de inmigrantes irregulares, y fin de la recepción en el año 2010, por parte de España, de los fondos provenientes de la Unión Europea. ¿Cómo cree que este escenario afectará los procesos de migración laboral y temporal?
12. ¿Cree usted que será posible, en el futuro, profundizar los procesos de migración laboral y temporal entre América Latina y España? ¿Por qué? ¿Qué ventajas y desventajas poseería tal escenario?
13. ¿Cuáles cree usted que son los resultados más significativos de la puesta en marcha de este proyecto de migración laboral y temporal?

### **Preguntas para miembros de las ONG**

1. ¿Por qué la ONG a la que usted pertenece ha decidido colaborar en esta experiencia de migración laboral y temporal? ¿Cuáles son sus motivaciones?
2. ¿Qué costos le ha implicado participar en este proceso de migración laboral y temporal? ¿Cuáles han sido los beneficios que ha obtenido?
3. ¿Qué piensa respecto al riesgo de que el trabajador inmigrante decida asentarse en España?
4. ¿Cómo cree usted que esta experiencia aporta al desarrollo de los países de origen de los inmigrantes?

5. ¿Cómo cree usted que este proceso de migración laboral y temporal afecta la dinámica familiar y la faz psíquico-afectiva del trabajador inmigrante?
6. ¿Por qué cree que este sector productivo es permeable a este tipo de prácticas de migración laboral y temporal? ¿Qué condiciones propician eso? ¿Seguirá siendo así en el futuro?
7. ¿Qué tan difícil ha sido la implementación de este tipo de políticas y el desarrollo de este proceso desde la contratación de trabajadores en origen hasta que éstos comienzan a desempeñar su trabajo aquí?
8. ¿Qué actores (políticos, empresariales, organizacionales) han participado en este proceso de migración laboral y temporal?
9. ¿El Estado español, en cualquiera de sus niveles, está colaborando en este proceso? ¿Sus políticas públicas han facilitado este proceso? ¿Cuál de sus niveles cree que se encuentra más comprometido (central, autonómico, municipal)?
10. España se enfrenta en este momento a varios fenómenos: ampliación de la Unión Europea, desaceleración económica, reelección del PSOE por un nuevo período, mayores restricciones a la llegada de inmigrantes irregulares, y fin de la recepción en el año 2010, por parte de España, de los fondos provenientes de la Unión Europea. ¿Cómo cree que este escenario afectará los procesos de migración laboral y temporal?
11. ¿Cree usted que será posible, en el futuro, profundizar los procesos de migración laboral y temporal entre América Latina y España? ¿Por qué? ¿Qué ventajas y desventajas poseería tal escenario?
12. ¿Cuáles cree usted que son los resultados más significativos de la puesta en marcha de este proyecto de migración laboral y temporal?

## ***MATRIZ PARA EL ESTUDIO DE LAS EXPERIENCIAS DE MLTC EN ESPAÑA***





## **5. LA EXPERIENCIA DEL MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL Y CIRCULAR DE LA UNIÓN DE AGRICULTORES DE CATALUÑA EN COLOMBIA, VISTA DESDE LAS COMUNIDADES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES**

*William Mejía (coordinador), Ana M. Murillo, Diana Martínez, Diana Ramírez, Érika Bedoya, Jackeline Mena, María C. Galvis, Maribel Restrepo, Yeim Castro*

**Grupo de Investigaciones en Movilidad Humana<sup>49</sup>**

**Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MÁTER**

### **Introducción**

Por principio, el Grupo de Investigaciones en Movilidad Humana de Alma Máter reclama para las personas las mismas posibilidades de libre movilidad que los países del norte buscan e imponen para sus capitales y mercancías, aún sabiendo que los programas de migración laboral temporal y circular están hoy inscritos dentro del marco de políticas restrictivas de esa movilidad por parte de los países receptores. Sin embargo, teniendo en cuenta lo utópico de este reclamo, el Grupo asume una posición pragmática frente a estos programas de migración y los prefiere a la migración irregular, que hace a quienes la protagonizan especialmente vulnerables a la negación de sus derechos y a la indefensión legal en los Estados de destino, donde, como es la tendencia actual, llega a criminalizárseles por el sólo hecho de su irregularidad.

En consecuencia, se dejará a un lado la discusión de fondo, que se continuará en otros escenarios, acerca de la libertad de migrar y establecerse donde se desee, algo que las declaraciones internacionales reconocen pero que la práctica niega. Se procederá entonces a examinar en este documento las ventajas relativas que el programa de contratación en origen de personal temporal adelantado por la Unión de Pagesos<sup>50</sup> (Unión de Agricultores de Cataluña), representa para los trabajadores, sus familias y comunidades, así como los ajustes que éste demanda para el mejor logro de sus objetivos.

---

49. [www.migracionescolombianas.edu.co](http://www.migracionescolombianas.edu.co)

50. Que en lo sucesivo se denominará UP o Pagesos.

Tampoco se entrarán ahora a discutir los antecedentes de la contratación en origen y de los programas de migración temporal que han precedido en diversas partes del mundo al de Pagesos. Sin embargo se recomienda consultar, entre la abundante bibliografía existente, el trabajo de Durand (2007) sobre el caso mexicano, quizás el más importante en el continente americano, a partir de 1917, y el de Agunias (2008) con respecto a la experiencia de Filipinas, país que ha sido señalado como “exportador de mano de obra”. También se sugiere, en relación con el relanzamiento reciente de la contratación temporal en origen y de sus perspectivas, consultar el trabajo de Ruhs (2005).

Como fuentes, además de la debida revisión bibliográfica, se tuvieron en cuenta documentos relevantes que sustentan el programa, así como un amplio número de entrevistas y observaciones directas en tres zonas de Colombia donde se han contratado temporeros. Estas zonas fueron escogidas por su heterogeneidad en cuanto a las condiciones socioeconómicas y culturales, incluyendo la idiosincrasia de sus gentes, por el tiempo de vinculación al mismo programa y por los actores que han intermediado el proceso. También se tuvo en cuenta información primaria y análisis referidos a una cuarta área geográfica en la que el Grupo de Movilidad Humana había trabajado anteriormente sobre el mismo tema (Osorio et al., 2008), junto con investigadoras de la Universidad Javeriana de Bogotá.

Incluyendo el trabajo realizado en la última comunidad anotada, en total se entrevistaron, mediante instrumentos con distintos niveles de estructuración, cerca de 400 personas en los siguientes municipios: Valledupar, Curumaní y La Jagua de Ibirico, del departamento del Cesar; Pasto, Ipiales, Puerres y Ancuya, del departamento de Nariño; Armenia, Calarcá y Córdoba, del departamento del Quindío; y Cali y el Distrito Capital de Bogotá (localidades de Suba, Usaquén y Sumapaz). Entre las condiciones de tales personas se destacan las siguientes: están vinculadas de manera directa a Pagesos, sus operadores o aliados; son temporeros o familiares de éstos, o son líderes sociales, comunitarios, políticos o religiosos, o autoridades locales, funcionarios públicos o educadores, entre otros. Con una pequeña muestra de estas personas (32 temporeros y familiares de éstos) se empleó una entrevista estructurada (“encuesta”) para evaluar la experiencia migratoria, cuyos resultados se invocarán para reforzar algunos planteamientos y dar una idea de la magnitud de los asuntos tratados.

En primer lugar, este capítulo se centrará en los beneficios que se desprenden de la contratación en origen (Sección 1) y de su naturaleza temporal y circular (Sección 2), que son comunes a otros programas o, incluso, a iniciativas individuales. Posteriormente (Sección 3), se hará referencia a los dos componentes básicos propios del programa, que son asistencia a trabajadores y codesarrollo. Estos componentes han motivado el interés del Grupo en este programa y lo han llevado a considerar que su implementación, con los debidos ajustes que hagan coherente la práctica con el discurso, puede convertirlo en un modelo verdaderamente paradigmático y benéfico para todos los actores comprometidos.

Debe insistirse en que, dada la división del trabajo con los otros entes académicos (Universidad de Salamanca y Universidad Pompeu Fabra) establecida durante el proceso investigativo, la mirada que se presenta aquí está centrada en las comunidades de origen, como lo está en las de destino en el caso de los investigadores de España.

### **1) Ventajas de la contratación en origen**

En el marco de las restricciones migratorias en los países de destino, la contratación de los trabajadores en su origen constituye una buena opción para la ordenación de los flujos, con ventajas para todas las partes implicadas, particularmente para los Estados, empresarios y trabajadores. En esta sección se mirará lo que este tipo de contratación representa para quienes están asociados a ella en Colombia dentro del modelo Pagesos.

Tratándose de un programa serio, como el de Pagesos,<sup>51</sup> la contratación en origen implica la eliminación o reducción de incertidumbre en aspectos claves como son: empleador, salario, tipo de trabajo, derechos a disfrutar, condiciones de alojamiento, documentos de viaje y tiempo de permanencia, cuyos beneficiarios en primera instancia son los trabajadores y sus familias.

Aparte de la tranquilidad que implica el conocimiento de tales factores, algo que hace menos estresante el proceso migratorio, la contratación ofrece seguridad jurídica en destino y les evita a los trabajadores los riesgos de ser víctimas de redes que trafican con migrantes, de estafadores, o de trata de personas, a los cuales están expuestos quienes pretenden migrar en condiciones de irregularidad, quienes además están expuestos a sufrir explotación laboral en destino, entre otros riesgos.

En términos de costos, la contratación en origen, y particularmente en las zonas de residencia de los trabajadores, representa importantes economías para éstos, en relación con un proceso migratorio común. Estas economías se derivan, entre otras cosas, de lo siguiente: no tener que desplazarse hasta Bogotá (sede del único consulado español en Colombia) para los trámites de visado, de los que se encargan los empleadores en estos casos; menores costos de instalación en España, dado el régimen de campamento previsto desde el momento mismo de su arribo y el no tener gastos de búsqueda de empleo; no requerir financiación o requerir financiación mínima para gastos de viaje, puesto que una parte de éstos son asumidos por el programa o son cargados al temporero a cuenta de sus salarios futuros.

---

51 Al respecto vale la pena comentar que en algunas de las localidades de las zonas de estudio se informó acerca de la desconfianza que el programa generó en un primer momento, al pensarse que estaba relacionado con trata de personas, de órganos u otra situación irregular. Esto se debió, quizás, a las campañas de prevención al respecto adelantadas en Colombia.

## **2) Efectos particulares de la temporalidad y circularidad sobre la migración**

En general, la migración es una búsqueda de mejoramiento de las condiciones de vida actuales y futuras para los propios migrantes y para sus familias, en proporción que depende del carácter de cada individuo y de la responsabilidad que social y culturalmente sienta que tiene (o que se le imponga) respecto a su gente, hacia cuyo bienestar, aún a costa del propio, con frecuencia orienta todas sus energías.

No obstante, independientemente del logro o no de tales objetivos, la migración constituye, casi siempre, una experiencia enriquecedora para las personas que la viven, quienes al enfrentarse a espacios sociales distintos disponen de elementos para contrastar y valorar su propio entorno y ampliar su visión del mundo. Lo anterior, unido al hecho de saberse capaces de romper el cordón umbilical que los ataba a su tierra, parece fortalecer la autoestima (más de la mitad de los temporeros encuestados expresaron que el crecimiento personal era una de las cosas que más valoraban de su experiencia migratoria), así como contribuir a un mayor reconocimiento de los migrantes dentro de sus comunidades de origen (Appadurai, 1996).

Pero las posibilidades de experiencias tanto positivas como negativas que brinda la migración, así como sus costos previos y consecuencias, tienen relación directa, entre muchos otros factores, con las características de los movimientos, incluidas la temporalidad y circularidad. Estas características, por sí mismas, intensifican o moderan las posibilidades, costos y consecuencias, que para efectos del análisis siguiente se han denominado “aspectos” y clasificado en psicosociales, económicos y culturales.

### **2.1 Aspectos psicosociales**

Las migraciones significan separaciones, duelos y ausencias, que afectan a los individuos y a su entorno familiar y social, así como las relaciones con y entre los distintos miembros del mismo entorno (Conradson y McKay, 2007). Sin embargo, el trabajo realizado en las comunidades estudiadas, contrastado con otras experiencias, sugiere que cuando el movimiento es previamente definido como temporal y por períodos que se cuentan apenas en términos de meses, tales efectos tienden a mitigarse, sin que se pueda todavía decir en qué medida, respecto a los que se dan en la migración de tiempo indefinido, supuestamente extenso.

En la encuesta aplicada, una de cada cuatro personas manifestó que entre los sentimientos negativos que la afectaron durante el viaje estuvo la tristeza, mientras que dos de cada cinco encuestados hablaron de la soledad, como consecuencia, principalmente, de la falta de los seres queridos o de sentirse extraños fuera de su tierra.

La certeza o idea aproximada de la fecha de regreso puede reducir la consideración de las separaciones como pérdidas definitivas y hacerlas más llevaderas, tanto para

quienes se van como para quienes se quedan. La cuenta del tiempo faltante para el reencontro, que es tema obligado de las frecuentes comunicaciones telefónicas o vía Internet que usualmente mantiene el temporero o temporera con su gente en Colombia,<sup>52</sup> conserva viva la esperanza y, en muchos casos, según lo expresado por personas entrevistadas, refuerza los lazos afectivos. Para el migrante, que generalmente tiene interiorizado el discurso de que “cualquier sacrificio que se haga por la familia es justificado”, el vislumbrar el fin de su entrega parece darle mayor fortaleza interna para sobrellevar sin consecuencias graves la ausencia de sus seres queridos y las dificultades encontradas en destino que, por muchas que sean, no impiden a la mayoría alistarse repetidamente para nuevas campañas, diciendo “esta es la última vez”, con actitud casi adictiva, que es el resultado de una evaluación de costo-beneficio, hecha generalmente al interior de las familias, y que sugiere una alta valoración del dinero como meta, o quizás mejor, como medio para el bienestar.

Por otra parte, la dureza del trabajo, sobre cuya intensidad hay las más variadas versiones, seguramente asociadas a las experiencias previas con las que se le relaciona, siempre se considera como gajes del oficio, en los que no se pierde la vida, para los que hay remedio y cuyo recuerdo se desdibuja a través del tiempo.<sup>53</sup> El coordinador de una de las organizaciones de base más relacionadas con el programa en Nariño describía la situación así: “ellos vienen cansados de tanto estar en una sola posición corporal realizando un trabajo, [pero] llegan con dinero y se hacen tratamientos médicos para recuperarse”.

Los testimonios de rupturas de parejas a causa de la migración temporal son más la excepción que la norma; incluso, se llegó a hablar de renovación de las relaciones como consecuencia de la valoración que se hace del otro durante su ausencia, en la que influiría la posibilidad que la separación temporal ofrece para asumir papeles “propios” del género contrario (Levitt, 2001).

Se informó también acerca de cambios de actitud de hombres al regresar, quienes habrían llegado con una disposición a participar en responsabilidades o labores domésticas, que se habían visto obligados a ejecutar bajo el régimen de campamento en sus sitios de residencia en España. Sobre la importancia social de tales cambios, más allá de lo casuístico, no se encontró evidencia y respecto a ella no son muy optimistas Kraft y De Larrard

---

52. Dentro de la misma encuesta aludida, se encontró que dos terceras partes de los temporeros identificaron el hablar por teléfono con sus familiares en Colombia como la principal actividad realizada durante su tiempo libre en España.

53. En la misma encuesta a la que se hizo referencia en el pie de página anterior, la totalidad de los temporeros valoraron su experiencia laboral en España como mejor en relación con Colombia, en el sentido de permitirles mayores ingresos, que los acercan al cumplimiento de las metas propuestas con el viaje. Por otro lado, aunque una tercera parte consideró que la exigencia había sido máxima y la mayoría se quejó del clima, dos de cada tres evaluaron la experiencia como una posibilidad muy importante de salir adelante, mientras uno de cada tres la consideró un sacrificio en alto grado.

(2007: 9), cuando dicen: “Nosotros estamos escépticos en cuanto a este efecto: si algunos ayudan más, para la mayoría el efecto es contrario: ‘sufrieron’ tanto en España que de vuelta a Colombia, sus esposas ‘no les dejan hacer nada’”.

De la misma manera, se supo de otros hombres que, ante la ausencia de sus esposas temporeras, asumieron en el hogar algunos de sus papeles, como el de cuidado de los hijos, sobre lo cual uno de ellos dijo: “es duro estar pendiente si ya llegaron del colegio, que coman, que las tareas, me toca cocinar...”. No obstante, la situación mencionada tampoco parece general, percibiéndose un predominio de encargo de los hijos en casos de migración materna, a otras mujeres de la familia, principalmente madres, suegras y hermanas de las temporeras.

Respecto a las mujeres, se notó que, cuando son ellas quienes migran y se convierten temporalmente en proveedoras dentro de su hogar o realizan inversiones cuando retornan, incrementan su valía personal y reconocimiento social, quedando en capacidad, no siempre convertida en hechos, de negociar relaciones más equitativas tanto dentro del hogar como en la comunidad. Esto quizás contribuye a explicar el creciente liderazgo femenino observado en varios campos en algunos de los sitios estudiados. Aunque lo anterior puede guardar relación también con las oportunidades que se abren para las mujeres que viven en pareja y cuyo esposo migra, de asumir responsabilidades o riesgos que él mismo asumiría si estuviera presente.

El impacto sobre los hijos parece moderado, con pocas narrativas acerca de pérdidas de autoridad, desapego de los progenitores migrantes, cambios significativos de comportamiento, bajo rendimiento o deserción escolar, entre otros males de los que suele culparse a la migración, a causa de la ausencia de los padres. Inclusive, algunos llegaron a reconocer en sus hijos mayor autonomía, carácter y madurez a partir de la migración y otros consideraron que el reencuentro (relacionado, sobre todo en los más pequeños, con los regalos) se convierte en aliciente para paliar el dolor de la separación o mejorar el rendimiento académico y, en general, contribuye a evitar que eventuales situaciones depresivas o sentimientos de abandono evolucionen hasta hacer crisis. También debe tenerse en cuenta que tres de cada cuatro temporeros encuestados consideraron como uno de los factores importantes para evaluar positivamente su participación en el programa, el hecho de que los ingresos obtenidos a través de la migración habían contribuido a la educación de sus hijos.

Debe entenderse que también juegan un papel importante las estructuras familiares en las que están insertados quienes migran, así como su género. Estas circunstancias definen los niveles de apoyo psicoafectivo recibido por quienes se quedan y la reconfiguración de roles requerida para mantener la dinámica del hogar, facilitada, también, según se informó, por el enlace asiduo mediante teléfono o Internet. En muchos casos, se superan los niveles de comunicación previos a la migración que se tenían con la pareja y los hijos, e incluso esto permite que se compartan decisiones importantes con mayor frecuencia

que antes. Dentro del grupo al que le fue aplicada la encuesta, la cuarta parte habló de una mejoría en la relación con sus hijos posterior a la migración, algo menos de la mitad dijeron lo mismo respecto a sus parejas, y tres de cada cinco lo expresaron con respecto a sus relaciones sociales en general.

En el caso del impacto sobre las organizaciones de base, cuyos dirigentes tienden a estar entre los migrantes, por una parte se reconocen los aprendizajes y la amplitud de horizontes logrados por ellos, lo que mejoraría su liderazgo, pero por otra parte, particularmente en el caso de Nariño, donde la experiencia lleva más tiempo, la circularidad y retorno constante al exterior de esas personas podría terminar afectando a las mismas organizaciones. Por esta razón varios de los allí entrevistados recomiendan que las temporadas sean cortas y la repetición poca.

Una comunidad que no asuma responsabilidades mutuas para llegar a metas compartidas no puede aspirar a un cambio social significativo (Fals Borda, 1986). En las zonas estudiadas se han podido identificar casos, presumiblemente relacionados con la ejecución del programa, de cambios en el pensamiento y la acción de algunas comunidades, en las cuales han surgido nuevas alianzas y organizaciones, donde muchos se sienten en capacidad de participar y aportar en la discusión y en las actividades.

La tendencia general encontrada fue la de considerar que los aprendizajes específicos obtenidos en España a partir del trabajo y de los cursos ofrecidos por Pagesos, a pesar de enorgullecernos, eran de poca novedad o aplicabilidad en Colombia, por las diferencias de medio o la no disponibilidad propia de recursos. Sin embargo, parecería que a mediano o largo plazo, la experiencia como un todo y algunos aprendizajes más generales, como la organización del trabajo, tienen capacidad para terminar afectando positivamente a las comunidades. Junto a otras visiones del mundo, se presentan nuevos discursos o contenidos comunicativos. Conceptos como proyectos productivos, asociatividad e inversión, adquieren otros referentes que los hacen más comprensibles o les confieren nuevos significados, al igual que ocurre con valores como la solidaridad, la paciencia y el agradecimiento. Igualmente, en las comunidades más deprimidas, los logros de quienes viajan hacen pensar en la licitud y posibilidad de metas que superan el simple requerimiento de las satisfacciones básicas.

Finalmente, se podría decir que el sentimiento de valoración de lo propio, el reforzamiento de lo nacional, la nostalgia por las cosas de las que se carece en las repetidas ausencias, constituyen incentivos para contribuir al éxito de los proyectos comunitarios.

## **2.2 Aspectos económicos**

Teniendo en cuenta que el salario diario (“jornal”) efectivamente recibido por un campesino en Colombia apenas ronda los tres euros, a pesar de que el salario mínimo legal duplica tal cifra, y si se compara con los entre cuatro y cinco euros recibidos en España por

hora, se entiende fácilmente el significado económico de la migración para los temporeros. También se entiende que la posibilidad de acceder a esos ingresos mediante la contratación en su lugar de residencia y mediante un programa confiable, sea vista por cerca del 90% de los encuestados como la oportunidad económica de su vida.

Un giro mensual de cien euros a la familia en Colombia supera, con creces, los ingresos usuales de la misma, y doscientos o trescientos euros representan la posibilidad de una mejoría significativa del nivel de vida del hogar durante el período en que este dinero se reciba. Descontando ese dinero remesado y el correspondiente a la manutención en España, al temporero le queda la posibilidad de ahorrar unos recursos que en promedio alcanzan los dos mil euros, cantidad que, en las condiciones de pobreza que le son propias, constituyen todo un capital. Este dinero ahorrado (después del primer viaje, cuyos ingresos normalmente se emplean para el pago de deudas personales) es suficiente para emprender proyectos soñados, como la disposición de una vivienda propia, el mejoramiento de la existente, la adquisición de una parcela o de un lote de animales de granja, el montaje de una tienda, y la adquisición de un vehículo para el transporte público, entre muchos otros. Con cierto grado de certeza, se puede programar completar la ejecución de estos proyectos en el mediano plazo, contando con la contratación en campañas sucesivas. De hecho, nueve de cada diez temporeros encuestados manifestaron que la participación en el programa les había permitido el emprendimiento o reforzamiento de proyectos productivos, casi todos de carácter individual o familiar. Tal posibilidad, que está ligada al control directo del migrante sobre la inversión durante sus períodos en Colombia, no se da en la misma forma para el migrante de tiempo indefinido.

Sin embargo, no todos los proyectos llegan a concretarse porque no se logra el nivel de ahorros necesario o no se tiene la habilidad personal para ello, casos en los cuales todo lo ganado en España se convierte en “dinero de bolsillo”, que sirve de sustento mientras se produce una nueva contratación, que a veces nunca llega. Esto genera dependencia respecto al programa y situaciones de inactividad laboral, porque los salarios usuales en la zona ya no se consideran aceptables o quienes ofrecen los escasos empleos prefieren contratar a otras personas “más necesitadas”.

También se obtuvo información acerca de proyectos fracasados, como en Quindío, donde varias inversiones se dirigieron a vehículos para el transporte público, actividad en la cual los trabajadores no tenían experiencia (Mejía, 2007). Un caso semejante ocurrió en Puerres con la producción de peces, donde el insuficiente conocimiento técnico condujo a su muerte. Una situación distinta, pero que refleja igualmente escasa planeación, fue la del proyecto de quinua también en Puerres, que fracasó por ausencia de mercado, que se evidenció al llegar la cosecha. Con relación a estos temas, Kraft y de Larrarde (2007: 11), encontraron que “los proyectos productivos en los cuales in-



vierte el 45,9% de los temporeros son poco rentables o no sostenibles debido a la falta de acompañamiento en el momento de hacer la inversión o de capacitación en emprendimiento, y por la difícil situación económica local”.

Es claro que del programa se desprenden, con algunas limitaciones, beneficios económicos directos para los temporeros y sus familias, que redundan de manera inmediata en un mejor estar para el hogar durante el período del contrato y aún después de éste, en función del uso que se les dé a los ahorros realizados. Esto puede llegar a definir el futuro de la familia, si el temporero logra la vinculación a varias campañas y orienta el ahorro hacia un proyecto que genere ingresos posteriores.

Pero más allá de la familia, los ingresos de los temporeros, al ser gastados o invertidos, juegan un papel importante en la dinamización económica de sus localidades de origen, cuando se trata de pequeñas comunidades que por esta vía reciben beneficios del programa, como ha sido predominante hasta ahora.

En términos económicos, se vieron casos, en Nariño y Quindío, de fortalecimiento de algunos proyectos productivos asociativos en ocasiones ligados al mismo programa, en los cuales participan los temporeros o sus grupos familiares, gracias a las experiencias adquiridas en el exterior, así como a los nuevos y periódicos recursos que pueden aportarles.

### **2.3 Aspectos culturales**

El ir y venir, unido a la corta duración de las estancias y al escaso nivel de integración de los temporeros a las comunidades de destino, teniendo en cuenta que sus prioridades son lograr tantas horas de trabajo y tantos ahorros como les sea posible, además del hecho de estar concentrados en campamentos, ubicados muchas veces dentro de los predios de las empresas o fundos, con limitadas posibilidades de compartir con la población local, explicarían que en general no se observen nuevas prácticas o expresiones culturales notorias (más allá de las que ya se han mencionado), que se pudieran explicar por la participación en el programa.<sup>54</sup>

No obstante, aunque la socialización con temporeros de otras nacionalidades o de otras regiones de Colombia tiende a limitarse al campo laboral y a darse a través de actividades mecánicas de colaboración, en los casos en que los entrevistados han debido compartir alojamiento surgen interesantes y enriquecedores espacios de negociación y aprendizaje intercultural. Estas experiencias se convierten al regreso en motivo obligado de conversación donde se cuenta de la existencia de “otros”, con todo lo positivo que tal hecho tiene (Hannerz, 1996), pudiendo influir en los interlocutores (Appadurai, 1996; Nuñez, 2007), aunque no se hayan identificado nuevas prácticas culturales derivadas de ello.

---

54. Esto se observa en las comunidades de origen con más tiempo de vinculación al programa y en los sitios con mayor proporción (respecto a su población) de temporeros, como en el caso particular de Puerres.

En cualquier caso, es innegable que para los temporeros la experiencia cultural no pasa en vano. El solo atisbo de otro mundo, y la relación con sus patrones españoles y con sus compañeros de trabajo de otros lugares, los impactan en lo personal a tal punto que prácticamente todos afirman que al regresar ya no son los mismos.

Tampoco debe olvidarse que la misma migración y los ingresos producto de ésta, generan imaginarios, discursos, narrativas, reconocimientos sociales y reforzamientos (o debilitamientos) de lazos (Levitt, 2001), que contribuyen a construir representaciones en torno a la migración y a definir el futuro de otros movimientos.

### **3) Valor agregado por el programa de la Unió de Pagesos (UP) a la MLTC**

En principio, son dos los componentes claves que el programa agrega a la tradicional contratación en origen de personal temporal. Éstos son: la perspectiva de “codesarrollo”, bajo la cual se entiende que la contribución que los temporeros hacen a España, principalmente a través de su trabajo, debe corresponderse con acciones que propicien desde el mismo programa el desarrollo de las comunidades de origen de esos trabajadores; y además, la idea de un acompañamiento a los temporeros, desde su contratación hasta el retorno a sus comunidades, como compromiso con su bienestar y asociado también al propósito anterior. Para implementar ambos aspectos, la UP creó la Fundació Pagesos Solidaris (FPS) también llamada Fundación de Agricultores Solidarios.

#### **3.1 Acompañamiento a temporeros**

En lo relacionado con el acompañamiento, además de la orientación propia del proceso de enganche, que incluye el trámite de la visa ante el Gobierno español, se ha querido ofrecer un conjunto de apoyos tendientes a reducir las dificultades, temores y riesgos de los temporeros y a contribuir a hacer de su experiencia algo más positivo. Estos apoyos son los siguientes: inducción respecto a las condiciones de viaje, trabajo y entorno con las que se encontrará; compañía en el aeropuerto de salida; recepción en destino y ubicación en el alojamiento definido por el patrón; actividades turísticas y de socialización durante el tiempo libre, y principalmente, acceso a personas encargadas de prestar apoyo ante cualquier eventualidad que se presente durante la permanencia en España. Sin embargo, al evaluar tal acompañamiento, se encuentra que tiene limitaciones en origen y en destino, y que sus objetivos sólo se cumplen parcialmente, como se verá a continuación.

La preparación para el viaje en Colombia, cuando se da (hubo quienes manifestaron no haberla recibido), consiste apenas en un taller de dos días, uno de los cuales se dedica a la parte laboral y el otro a la psicoafectiva (al que son invitadas las familias). De hecho, las limitaciones de tiempo imponen restricciones en los contenidos y, según el recuerdo que queda en muchos participantes, el énfasis parece darse sobre las condiciones de trabajo y la obediencia debida a los patronos españoles. En cuanto al trato con estos últimos,

se les sugiere a los trabajadores hacer caso omiso de su manera brusca de ejercer la autoridad, rasgo cultural que supuestamente predomina entre ellos y al cual en general no están acostumbrados los colombianos.

Un elemento básico sobre el que se encontró que los temporeros tienen insuficiente información es el relacionado con el contenido y significado preciso de los contratos, así como de los convenios que les sirven de marco, cuya existencia resultó ser absolutamente desconocida. En esto parecen descansar la mayoría de las quejas que se escuchan.

Al respecto, es necesario darle mayor transparencia a la contratación y no referirse simplemente a aspectos generales de la legislación laboral española, hacia los cuales parecen dirigirse las conferencias. Sería de mucha utilidad la publicación y entrega de una cartilla a cada temporero contratado, donde se informen, de manera precisa, sus derechos y obligaciones, en especial con referencia a número de horas trabajadas, recargos por pago de horas extras y nocturnas, descansos, condiciones y costo de los alojamientos, pago de horas no trabajadas por circunstancias climáticas u otra fuerza mayor, posibilidades de cambio de empleador, valor de las incapacidades en caso de enfermedad, pago de pasajes y otros gastos de viaje, entre muchos otros aspectos que ocasionan incomodidad, a veces relacionada más con el desconocimiento acerca de las cláusulas de los contratos que con el incumplimiento efectivo de las mismas.

Pensando en las posibilidades de las entidades locales que se han asociado al proceso de selección y preparación en Colombia, en calidad de operadores o como simples facilitadores, se sugiere tener más en cuenta los riesgos psicoafectivos desde la selección de los trabajadores. Por ejemplo, se podrían realizar visitas domiciliarias para evaluar las condiciones de los candidatos con mayor opción y hacer algún acompañamiento a las familias en el tiempo cercano a la salida y retorno de los temporeros, que podría ser por demanda de las mismas familias. Igualmente, valdría la pena impulsar grupos de autoayuda para enfrentar eventuales situaciones conflictivas en los hogares originadas por la vinculación al programa de alguno de sus miembros; como se dijo atrás, la evidencia de estas situaciones no parece significativa, lo que haría más fácil la implementación de estos grupos.

En cuanto a la calidad del acompañamiento en destino, se observa que está muy relacionada, y resulta lógico que sea así, con el sitio específico a donde se llega, presentándose diferencias en la calidad de los servicios ofrecidos y prestados; en este sentido, las comunidades pequeñas ofrecen menos posibilidades. El acceso a las personas de la FPS responsables de brindar el apoyo no siempre es fácil y algunas de ellas entienden su función como de autoridad y control, si acaso de interlocución, más que de acompañamiento; además, dada su relación con la patronal, tiende a verse a la FPS como no confiable para el trámite de quejas, ya que se teme que esto se convierta en un impedimento para la nueva contratación a que la mayoría aspira.

### **3.2 Promoción del codesarrollo**

Más allá del aprendizaje en el trabajo, se plantea la capacitación de los temporeros en destino, para que en origen esta capacitación sirva para promover el desarrollo; esto se constituyó en un elemento central en los primeros planteamientos del codesarrollo respecto a flujos migratorios (Naïr, 1997). Con el fin de lograr este objetivo, se les ofrecen a los temporeros cursos sobre una amplia variedad de temas, a los que pueden acceder sin costo durante sus horas libres. Uno de tales cursos es el de “agente de codesarrollo”, que busca capacitar a quienes lo reciben de forma que al retornar a sus comunidades puedan motivar el surgimiento de proyectos de beneficio común, para cuya cofinanciación los Pagesos se comprometen a considerar alternativas.

En la práctica el codesarrollo, según el modelo Pagesos, se lograría mediante el mejoramiento del capital humano de los temporeros, lo que les permitiría el emprendimiento o fortalecimiento de proyectos productivos propios de naturaleza individual, familiar o asociativa, posibilitados por los pequeños capitales formados como producto del ahorro de salarios durante las campañas en las que participan. Complementariamente estarían los proyectos surgidos por la actividad de los “agentes de codesarrollo”, considerados quizás la piedra angular para el codesarrollo (más precisamente el desarrollo en origen), que corresponderían a necesidades sentidas por las comunidades y que no serían necesariamente de tipo productivo, ni dirigidos sólo a temporeros.

Las acciones tendientes a combinar formación y proyectos, sean de tipo individual o asociativo y productivos o sociales, son una interesante propuesta con potencial para contribuir al desarrollo local, pero desafortunadamente son acciones que hasta ahora apenas se está pensando en sincronizar. Los aprendizajes obtenidos en la práctica laboral o en la capacitación ofrecida, han resultado en general de escasa utilidad y en las pocas ocasiones en que ha habido aplicación, ha sido por azar y generalmente restringida al campo de proyectos individuales, pues, como se verá a continuación, la implementación de proyectos asociativos o comunitarios no ha tenido mucha extensión.

#### **3.2.1 El camino andado**

Los logros del programa en materia de desarrollo local quizás sean mayores a causa de su naturaleza de contratación en origen, temporalidad y circularidad, a los cuales ya se hizo referencia atrás, que motivados por el componente de codesarrollo declarado, esto es, contando con los temporeros preparados en España como agentes del mismo. En este sentido, los trabajadores no han podido asumir la pesada carga que se depositó sobre sus hombros, al asignárseles las tareas de “impulsores de acciones en sus propias comunidades de origen, intermediarios entre dos comunidades diferentes, y elaboradores, ejecutores y gestores de los proyectos junto a la comunidad”.

Es así como, con relación al tiempo que lleva el programa en funcionamiento y al número de comunidades y personas que han participado en él, sólo se han iniciado catorce proyectos asociativos, con resultados por evaluarse. Teniendo en cuenta lo anterior, en nueve de las más de cuarenta comunidades donde se han contratado temporeros (Agricultores Solidarios, 2008), quienes ejecutan este programa en Colombia han buscado otros rumbos, uno de los cuales ha sido el de exigirles a las personas que se presentan como candidatas al programa ser parte de un proyecto asociativo.

En el caso de Puerres, por ejemplo, lo anterior parece contribuir a explicar la existencia actual de más de cuarenta asociaciones en torno a diversos proyectos productivos. Sin embargo, este número puede llamar a engaños, si se tiene en cuenta que muchas de estas asociaciones son apenas organizaciones de papel, sin existencia real o con proyectos inviables o sin sostenibilidad, creadas apenas con el propósito de satisfacer la demanda de los reclutadores. Esta situación, aunque preocupante, no permite tampoco desconocer que en varias de las demás asociaciones (preexistentes o surgidas por la motivación de la exigencia) el programa ha tenido algún efecto revitalizador de lo colectivo y contribuido a una mayor integración comunitaria, enriqueciendo así el capital social, con lo que esto significa en términos de potencialidades para el desarrollo. En concreto, los proyectos que el programa ha puesto en marcha en el municipio son: Innovación productiva de panadería y pastelería por mujeres; Organización campesina para la producción y comercialización de quinua (con resultados dudosos, como ya se vio), y Diagnóstico y prueba piloto de un grupo productivo de truchas.

Una estrategia que tal vez marca un camino más seguro y de mayor impacto, ha sido la de buscar la vinculación directa y el compromiso de instituciones locales, privadas o gubernamentales. Éstas, además de financiar los costos del proceso de selección, contratación y preparación, así como del viaje, en una proporción que no se logró determinar, contribuyen a imaginar proyectos mayores, no necesariamente productivos pero sí de beneficio social, donde participen los eventuales temporeros usando el programa como vehículo para potenciar su ejecución, capitalizando los proyectos mediante salarios ahorrados o aprendizajes específicos obtenidos en España.

Dentro de las áreas estudiadas, se tuvo conocimiento de alianzas en línea con la nueva estrategia con las Alcaldías de Bogotá y La Jagua de Ibirico, y con la Gobernación, el Comité de Cafeteros y la Fundación Carboandes del Cesar, departamento donde se ha vislumbrado el que a juicio del Grupo de Investigaciones en Movilidad Humana sería el proyecto mejor concebido y quizás el de mayor impacto.

Este proyecto prevé el retorno de los campesinos a sus labores tradicionales, de las que han sido en buena medida desplazados a causa de la conversión de los predios agropecuarios en los que eran empleados a la minería del carbón; esto sin contar con los efectos dramáticos que, en el mismo sentido, ha tenido el desarrollo intenso del conflicto

interno colombiano en la región. En particular, se ha pensado en la creación de una empresa productora y procesadora de frutas, contando con algunos antecedentes y condiciones locales favorables, en la que participarían como socios los temporeros. Ellos, además de su trabajo y aprendizajes obtenidos en España en empresas similares, aportarían parte de sus ahorros pasando a ser socios del proyecto, junto con las instituciones locales vinculadas e inclusive los propietarios de tierras u otros empresarios interesados. Para ampliar la base social de este proyecto y de otros que también se han planteado, se piensa limitar el número de campañas a las cuales se daría acceso a cada temporero, posibilitando la vinculación de un número mayor de personas de la zona a los beneficios del programa.

### **3.2.2 Las posibilidades del programa en Colombia**

Como proceso en construcción y desde la perspectiva de las comunidades de origen en Colombia, el programa de Pagesos ha sido una experiencia que casi todos los temporeros consideran positiva en lo personal, sin dejar de reconocerle dificultades como las referidas atrás y que deberían ser superadas.

En el plano social, resulta una experiencia enriquecedora en muchos sentidos, pero que, de acuerdo a situaciones observadas en las áreas estudiadas, requiere y merece ajustes importantes para que los propósitos de contribución al desarrollo local se hagan realidad. En este sentido, se debe reconocer que desde el mismo programa se ha dado un proceso de replanteamiento, con avances conceptuales y de dirección importantes, pero a los que aún les falta coherencia con la práctica.

En primer lugar, es necesario modificar la forma de selección de las comunidades a participar en el programa a partir de situaciones tan diversas y aleatorias como las que han predominado, y que son: afectación por fenómenos naturales o violencia, gestión de dirigentes comunitarios, zona de origen de directivos del proceso o existencia previa de contactos de éstos con líderes locales. En su lugar, deben introducirse criterios claros y acordes con los objetivos de codesarrollo, como los definidos por la OIM al entrar a participar en el programa como operador, los cuales son: vinculación de los Gobiernos locales o de entidades privadas reconocidas, y existencia, o posibilidades de formulación, de proyectos asociativos o comunitarios de alto impacto local, que sean viables dentro de la comunidad específica y de los cuales los temporeros sean componente substancial; dicho sea de paso, a estos últimos se les debe brindar la posibilidad de inversión de sus ahorros o parte de ellos, como alternativa o complemento a la ejecución de micro proyectos ejecutados espontáneamente o promovidos por el mismo programa.

La participación de los Gobiernos municipales y aun departamentales merece ser reconsiderada, en aras del mantenimiento del programa en sus jurisdicciones y, en consecuencia, de la sostenibilidad de los proyectos ligados a él. Lo anterior, teniendo en cuenta que se observaron casos en los cuales los cambios de Gobierno han conllevado a

la desaparición del compromiso de las administraciones. En este sentido, deberá pensarse en mecanismos que garanticen la continuidad de la vinculación de los entes territoriales, por la institucionalidad que éstos representan, y paralelamente promoverse alianzas con actores privados estables, que puedan contribuir a esa misma continuidad.

De otro lado, en localidades urbanas mayores, como Suba y Usaquén en Bogotá, dada la baja proporción que representan los temporeros en el conjunto de su población y la alta complejidad y tamaño de las economías, debe insistirse en la focalización geográfica en comunidades específicas de la contratación y de los proyectos impulsados. De esta manera, los impactos del programa, aunque limitados espacialmente, pueden ser significativos y medibles. En estos mismos sitios el programa representa una oportunidad especial, dado el trabajo demandado, para aliviar la situación de población desplazada desde las áreas rurales por el conflicto interno y ligarla a proyectos de retorno al campo.

También debe buscarse la coherencia de la selección de los temporeros con los objetivos de codesarrollo y particularmente con los proyectos de alto impacto sobre cuya base se definan las comunidades (suponiendo continuidad de la última estrategia mencionada en la sección anterior). Es indispensable que, contrario a lo que se observó durante el trabajo de campo, los temporeros, además de conocer esos proyectos (algo que según se encontró se daba en una preocupante baja proporción), tengan interés en los mismos y ojalá experiencia laboral previa desempeñando el papel que jugarían en ellos.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la formación en destino, particularmente a través del trabajo, es un elemento declarado e importante y una alternativa interesante de transferencia tecnológica, debería darse una coordinación precisa, que hasta ahora es incipiente, entre los operadores del programa en Colombia y los Pagesos. Esto se podría dar inclusive con los patronos particulares, para garantizar la ubicación de los trabajadores en las actividades de conveniencia para los proyectos y su acceso al conocimiento de otros temas, que vayan más allá del muy limitado que su condición de peones les permite.

El Grupo de Investigaciones confía en que el programa de Pagesos es un modelo que, con los debidos ajustes, puede lograr plenamente los objetivos planteados por sus diseñadores. El Grupo cree entonces que en consecuencia vale la pena considerar sus posibilidades de replicación, como se hará a continuación.

#### **4) La replicabilidad del modelo de MLTC de Pagesos**

El programa analizado, en lo que tiene de particular frente a los estándares de contratación en origen de personal temporal, corresponde a una decisión soberana de la Unión de Pagesos y a su compromiso con la responsabilidad social corporativa, motivada por su naturaleza gremial y de economía familiar campesina. Lo anterior hace que su replicación por parte de otras empresas esté condicionada, en principio, a la existencia del mismo compromiso.

No obstante, recientemente el programa ha desplazado sus costos desde Pagesos hacia sus aliados (entes territoriales y organizaciones sin ánimo de lucro), que terminan asumiendo la financiación del proceso de selección y preparación, e incluso de atención en España y del pasaje de ida, obligación que en el esquema inicial le correspondía al empleador. Así mismo, instituciones internacionales o de cooperación han brindado ayuda a Pagesos. Lo anterior hace posible que cualquier empresa, aún sin compromiso social, pueda estar dispuesta a asumir el modelo, máxime cuando ha surgido la figura de los “operadores” que, a cambio de una parte de los recursos aportados por los aliados, asumen funciones como la preselección y la capacitación.

En las anteriores condiciones, el modelo es replicable, aún en medio de la coyuntura recesiva, dadas las ventajas económicas que reporta para los empleadores, sin perjuicio de los beneficios para los trabajadores, sus familias y comunidades. No obstante, empieza a vislumbrarse que su extensión a gran escala, con las particularidades de acompañamiento a los temporeros y promoción del codesarrollo, no será posible a través de la gestión de intermediarios privados. Entre estos últimos, seguramente, terminarán primando los que tengan por móvil el lucro, cuya maximización implica el abandono o subordinación de las mencionadas particularidades, tendiéndose a un simple programa de intermediación laboral, que sin el debido control pondrá en peligro el cumplimiento de los derechos de quienes participen en él.

El modelo Pagesos representa una alternativa interesante para el diseño de un plan nacional de MLTC que, aprovechando las necesidades de mano de obra temporal por parte de países desarrollados y los excedentes también temporales del campo colombiano, permita la formación y fortalecimiento de empresas individuales, familiares y asociativas, vinculando formación y transferencia tecnológica, ahorros de los temporeros, cooperación internacional y recursos nacionales, teniendo en mira, además de la facilitación del encuentro de ofertas y demandas de fuerza de trabajo, los derechos y bienestar de los temporeros, así como la posibilidad de contribuir al desarrollo (no sólo en términos económicos) de sus comunidades de origen y de impactar localidades o regiones de contratación, definidas a la luz de los intereses nacionales.

Las bases para el comienzo de tal plan pueden encontrarse en el convenio laboral firmado entre Colombia y España, cuya implementación en la línea propuesta puede propiciarse invocando la política española de codesarrollo (ver: Ministerio de Asuntos Exteriores, 2005a y 2005b). Dentro de esta política cabría no sólo la promoción del mismo (que en teoría es su razón de ser), sino también el acompañamiento a los temporeros y otras acciones cofinanciables por parte del Estado colombiano, como de hecho lo están siendo en el programa Pagesos a través de los entes territoriales (alcaldías, departamentos y distrito capital) que han entrado a participar en el mismo como aliados. Obviamente, la precisión de lo anterior implica conversaciones y acuerdos bilaterales, cuya iniciativa deberá estar en cabeza del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.



La ejecución de la propuesta implicaría, por el lado colombiano, el involucramiento de otros actores institucionales que permitirían darle integridad a la misma y coherencia con los planes territoriales, desde el nivel nacional al local; esto se daría bajo la dirección de la Cancillería y con la asesoría y apoyo de la OIM, que en este momento dispone de conocimientos y experiencia significativos en el modelo. Dentro de estos actores deberían estar, cuando menos, los siguientes: el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y los Ministerios de la Protección Social, Agricultura y Desarrollo Rural, y Ambiente, Vivienda y Desarrollo. Tendrían también espacio, como actores complementarios y bajo la coordinación y supervisión del Estado, las universidades y entidades sin ánimo de lucro, que podrían jugar un papel importante, especialmente si vieran su participación como una oportunidad de proyección social y no como una fuente de recursos.

Están dadas las condiciones institucionales, de conocimiento y experiencia para la implantación a gran escala en Colombia del modelo de MLTC de Pagesos y su uso como palanca para el desarrollo de sectores rurales, y no sólo como simple recurso de “exportación de fuerza de trabajo”, asunto que con razón preocupa a tantos. No obstante, la coyuntura económica mundial deja dudas sobre las posibilidades de avanzar en este momento al respecto.

## Referencias bibliográficas

### **Agricultores Solidarios**

(2008). “El Codesarrollo Circular de Pagesos Solidaris: un proceso en construcción. Presentación”.

### **Agunias, Doveling R.**

(2008). “Managing Temporary Migration: Lesson from the Philippine Model”. Insight, October. MPI Migrants, Migration and Development Program.

### **Appadurai, Arjun**

(1996). Modernity at Large, cultural dimensions of globalization, Public World Series, University of Minnesota Press.

### **Conradson, David. y Mckay, Deirdre**

(2007). “Translocal Subjectivities: Mobility, Connection, Emotion”. Mobilities, Vol. 2, No. 2, pp.167-174.

### **Durand, Jorge**

(2007). Programas de trabajadores temporales. Evaluación del caso mexicano. Segunda Edición. México D.F.: CONAPO.

### **Fals Borda, Orlando**

(1986). Conocimiento y poder popular. Lecciones con campesinos de Nicaragua, México y Colombia. Bogotá: Siglo Veintiuno Editores.

### **Hannerz, Ulf**

(1996). Transnational Connections: Culture, People, Places. London: Routledge.

### **Kraft, Robin y de Larrard, Marguerite**

(2007). “Codesarrollo y migraciones laborales internacionales: evaluación de los programas de migración temporal y circular entre Colombia y España” (RESUMEN). Maestría de Economía del Desarrollo Internacional Sciences-Po Paris

### **Levitt, Peggy**

(2001). The Transnational Villagers. University of California Press.

### **Mejía, William**

(2007). “Recursos procedentes de la migración y sus usos en el contexto local. El caso de Córdoba, Quindío, Colombia.” Working document. Pereira: ALMA MÁTER network of public universities of the coffee zone.

**Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación – Secretaría de Estado de Cooperación Internacional**

(2005a): Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, Madrid: MAE-SECIPI.

(2005b): Documento de Consenso del Grupo de Trabajo de Codesarrollo, Madrid: MAE-SECIPI.

**Nair, Sami**

(1997). “Rapport de bilan et d’orientation sur la politique de codéveloppement liée aux flux migratoires.” Rapport d’étape. Mission interministérielle Migrations/Codéveloppement.

**Núñez, María C.**

(2007). “Living ‘Here and There’: New Migration of Translocal Workers from Veracruz to the South-Eastern United States”. *Anthropology of Work Review*, Vol. XXVIII, No. 3, pp. 1-6

**Osorio, Flor E.; Mejía, William; García, Aída M.; Restrepo Gloria I. y Cifuentes, Yohana B.**

(2008). “De productor de café a pueblo emigrante.” A systematized report on experiences, 2006, presented to the Grupo Chorlaví.

**Ruhs, Martin**

(2005). The Potential of Temporary Migration Programmes in Future International Migration Policy. A paper Prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration.

## 6. MIGRACIÓN LABORAL INTERNACIONAL COLOMBIANA: COHERENCIA ENTRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO<sup>55</sup>

*Néstor A. Ordúz Cárdenas*<sup>56</sup>

**Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia**

**Programa Colombia Nos Une**

La migración internacional siempre será una alternativa de vida para los seres humanos y se ha tornado en una constante en los últimos años, especialmente para los nacionales colombianos.

Los inicios de la migración significativa en Colombia se remontan a los años sesenta, período que coincide con el fin de la violencia política en el país; la segunda ola migratoria data de los años ochenta y va hasta los noventa, y la tercera y última se registra desde los noventa hasta la actualidad. La emigración de colombianos y su asentamiento en diferentes destinos no ha sido homogénea, toda vez que cada una de las olas migratorias tiene características diferentes y propias para su época.

El patrón general de la migración en Colombia incluye movimientos dentro de la región, y desde la región hacia Norteamérica y Europa occidental. La dinámica migratoria refleja la interacción de circunstancias internacionales, nacionales y estrictamente personales.

Estos movimientos migratorios internacionales pueden ser causados por múltiples factores entre los que se encuentran los siguientes: los económicos, que son aquéllos mayoritariamente conectados con la relación entre la oferta laboral de los países desarrollados y los bajos salarios en los países de origen; los profundos cambios políticos que un Estado de origen pueda sufrir; los aspectos culturales, toda vez que la mayoría de la población de países en vías de desarrollo ve la migración como sinónimo de éxito personal, familiar y social (sueño “americano o europeo”); la existencia de redes sociales establecidas tanto en los lugares de origen como de destino, las cuales generan posibilidades de sobrepasar de manera más fácil los obstáculos que puede enfrentar el migrante antes, durante y después del acto y de la decisión de migrar; las características propias del

---

55. Agradecimiento especial a **Johanna Saenz**, asesora del Programa Colombia Nos Une, del Ministerio de Relaciones Exteriores, quien colaboró en los puntos de la Política Integral Migratoria.

56. Asesor del Ministerio de Relaciones Exteriores

lugar de destino, como son el idioma, el clima, la cercanía con el lugar de origen, la percepción de los nativos frente a los “nuevos miembros” inmigrantes, las políticas propias de regularización de los migrantes, y las restricciones a las cuales se pueden enfrentar; los desastres naturales, y las persecuciones de índole cultural, racial, religiosa y política, entre muchas otras situaciones, hacen que los individuos y más aún los colombianos, tomen la decisión de salir del país.

Por otro lado, contrario a lo que se pensaría, la globalización no ha generado la migración puesto que ésta es tan antigua como la humanidad misma. En realidad, la globalización lo que ha hecho es dinamizar los movimientos migratorios, a través de los avances tecnológicos en las comunicaciones y en el transporte. De igual manera, la globalización ha permitido que el migrante internacional no quede totalmente asimilado a los lugares de destino, y la posibilidad de mantener lazos con los lugares de origen ha permitido que el proceso migratorio se dé en doble vía, dando lugar a múltiples y constantes conexiones tanto para los migrantes como para los no migrantes.

Según estimación realizada con modelos indirectos teniendo en cuenta la evolución de *stocks* desde 1985, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) calculó que para 2005 había **3.378.345** colombianos residiendo de manera permanente en el exterior (**8%** del total de colombianos), los cuales se ubican en casi todos los países del mundo, con especial asentamiento en los Estados Unidos, España, Venezuela, Ecuador y Canadá, entre otros.

La mayoría de los migrantes colombianos que residen fuera del territorio nacional están en condiciones heterogéneas. Esto quiere decir que quienes se encuentran en Estados Unidos no presentan las mismas condiciones que quienes residen en España; así mismo, una parte de los inmigrantes en ambos lugares está de manera regular pero, sin duda, un alto porcentaje puede estar de manera irregular, situación que trae consigo múltiples obstáculos para que estos colombianos puedan vivir en igualdad de condiciones que los nacionales del país de acogida, lo que sí ocurre con los colombianos regularizados.

Una de las características de la migración internacional colombiana tiene que ver con la *migración laboral*, ya que gran parte de los connacionales que han decidido migrar a países desarrollados lo hacen por las oportunidades laborales que otorgan estos destinos y por los mejores salarios que ofrecen las empresas y las industrias; aún más, la posibilidad de obtener empleo informal dentro de los destinos es una opción que adquiere día a día una significativa relevancia para que el colombiano perciba que su calidad de vida puede mejorar en el exterior.

Es necesario señalar que la migración internacional posee elementos negativos que generan una diversidad de obstáculos para los migrantes y para los Estados. La trata y tráfico de personas, la irregularidad migratoria, la clandestinidad, la explotación laboral y la

vulnerabilidad de los derechos humanos de los migrantes, entre otros factores, producen inestabilidades para éstos, para sus familias y para los Estados.

Frente a lo anterior, y en procura de la dignificación de los nacionales colombianos que deseen migrar, el Estado colombiano a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, de su Dirección de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas en el Exterior y de la Coordinación del Programa Colombia Nos Une, logró concertar entre Colombia y España un acuerdo relativo a la regularización y ordenación de los flujos migratorios laborales, en 2001.

A partir de este acuerdo, se han podido establecer y dirigir nuevas prácticas migratorias para la población colombiana que desea migrar hacia España. Su objetivo central es canalizar las oportunidades laborales presentadas por las empresas e industrias españolas que reconocen al trabajador colombiano como un buen talento para sus fines, contando con la estabilidad de la regularidad migratoria y laboral necesaria para un buen proceso. Es por esto que este tipo de migración concertada dignifica al migrante y genera flujos migratorios seguros y ordenados.

Lo más importante, es que mediante este tipo de mecanismo los dos Estados han logrado minimizar los elementos negativos que posee la migración, y éste se presenta como una de las mejores alternativas actuales de migración.

Dentro del presente acuerdo de flujos migratorios con España, se ha creado un esquema propio para las necesidades y las articulaciones de las empresas y los migrantes. Con la colaboración de la OIM Colombia, la Unión de empresarios de la región de Cataluña en España—región agrícola por excelencia—y la colaboración de diversas instituciones estatales colombianas como el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se ha logrado implementar el esquema de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC).

La MLTC es un *esquema* que se destaca por varias razones: es una migración laboral controlada, que al ser una iniciativa de empresas nacionales en destino es regulada y aprobada por los Estados (de origen y destino), permitiéndole al migrante una estancia regular en su territorio, lo cual le genera certeza jurídica tanto al empleador como al empleado, estimula la legalidad, y reduce la irregularidad.

La MLTC es temporal, ya que se trata de actividades laborales que se realizan en períodos de tiempo que van desde los seis hasta los nueve meses y con posibilidades de extensión hasta los dos años, factores que hacen que el migrante regrese a Colombia con una experiencia laboral y personal, que puede implementar en el país de manera periódica, pues tiene la opción de regresar al país ofertante de empleo a desempeñar sus labores, siempre y cuando las empresas en destino soliciten su trabajo (para temporadas y/o cosechas). Esto último hace que este proceso sea circular.

Actualmente, bajo este esquema de MLTC se han beneficiado más de 5.800 talentos colombianos y por consiguiente sus familias, el sector agrícola catalán, la economía española y por supuesto Colombia.

Para la consolidación de este esquema de migración laboral, se ha contado con la participación de entes gubernamentales locales en Colombia y España, instituciones interesadas como la Fundación Carboandes, la Corporación Nashira, la gerencia del Volcán Galeras, las alcaldías locales de Bogotá, gobernaciones departamentales y otras alcaldías municipales. Por España, han participado la Unió de Pagesos (UP), la Fundació Pagesos Solidaris o Fundación Agricultores Solidarios (FPS por su sigla en catalán), el Gobierno de la provincia de la comunidad autónoma de Cataluña, y los Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior, y de Trabajo y Asuntos Sociales.

La existencia de una coordinación integral para la potencialización del esquema de MLTC para los colombianos, requiere sin duda una serie de elementos que es necesario señalar, como son la existencia de una Responsabilidad Social Empresarial. Ésta debe velar por la consecución de ofertas laborales adecuadas para los migrantes colombianos, su asentamiento en destino y su retorno a Colombia, el intercambio cultural, los beneficios en la protección social—salud y pensión—, las adecuadas condiciones de vivienda mientras realizan su proceso laboral, y el buen trato. Es importante que las empresas tanto en origen como en destino reconozcan el talento humano colombiano, y sean conscientes de que los migrantes son el “motor” para su desarrollo y por lo tanto para el de los países involucrados.

La articulación al proceso de retorno de los migrantes laborales a Colombia contribuye sin duda alguna al éxito del esquema de MLTC. Así mismo, la coordinación y cooperación de las empresas nacionales colombianas y el apoyo de los empresarios españoles, reflejan la principal razón de ser del esquema, que es potencializar, generar y mantener el desarrollo de los migrantes involucrados en el proceso y el de sus comunidades en origen.

El proyecto “Melón piel de sapo”, producto agrícola de la región de Cataluña, ha sido resultado de este intento por generar el cierre de la circularidad migratoria de los colombianos involucrados dentro del esquema de MLTC. A través de la Fundación Carboandes en Colombia y la FPS de España, se logró que empresarios españoles adelantaran un estudio de viabilidad agrícola para el cultivo de este tipo de melón. Este proyecto también contó con la colaboración del SENA, entidad que brinda continua capacitación técnica a los migrantes y cooperación para la implementación de proyectos productivos.

El proyecto se viene desarrollando en el departamento del Cesar, y a comienzos de 2009 generó su primer resultado, logrando un producto tipo exportación que suplirá la demanda española cada vez que la temporada en España no permita su producción.

Este proyecto permite que los empresarios cuenten con el producto cuando la demanda lo requiera, que los migrantes beneficiarios de la MLTC apliquen los conocimientos adquiridos durante su experiencia migratoria, que se genere empleo y desarrollo en la zona de influencia de esta producción agrícola, y que se beneficien las familias. De esta manera, el esquema de MLTC cumple su función frente al desarrollo y la coherencia migratoria, y la participación conjunta de los distintos sectores en origen y destino, y de los Estados. Bajo estos principios se establece un trabajo digno para los migrantes y se generan condiciones estables para el cumplimiento de derechos relacionados con la migración, el trabajo y el desarrollo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en procura de coordinar, centralizar, promover y gestar acciones y programas concretos en beneficio de los migrantes internacionales colombianos, el Estado colombiano, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, se propuso el diseño de una Política Integral Migratoria (PIM) que involucre a todos los actores gubernamentales que inciden en el proceso migratorio como una de las metas de la Política Exterior para 2010.

Así mismo, el Estado ha avanzado en la atención de los procesos migratorios. Sin embargo, la migración es un proceso dinámico que plantea nuevos retos en cuanto al acompañamiento al colombiano que vive en el exterior, para potenciar sus efectos positivos como factor de desarrollo del país. Lo anterior implica la formulación y ejecución de estrategias de coordinación y apoyo interinstitucional que permitan responder con efectividad y coherencia a la dinámica migratoria.

Dentro de los actores institucionales del Estado colombiano que hacen parte de la atención al fenómeno migratorio se encuentran los miembros de la Comisión Nacional Intersectorial para las Migraciones (Decreto 1239 de 2003), el Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior y de Justicia, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Protección Social, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y Ministerio de Educación Nacional, así mismo participan el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (Icetex). De igual manera, y con el fin de brindar una atención más integral, se encuentran articulados el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Es así como de acuerdo con los lineamientos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, es necesaria la elaboración de un documento Conpes que defina una política pública migratoria integral, coherente y ordenada, que responda a las necesidades y expectativas de los colombianos en el exterior.



El documento Conpes de Política Integral Migratoria somete a consideración del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), la política integral migratoria del Gobierno nacional. Esta política integra los lineamientos, estrategias y acciones de intervención para los colombianos que viven en el exterior y los extranjeros que residen en el país. Está enfocada en los siguientes aspectos: 1) dar un tratamiento integral a cada una de las dimensiones de desarrollo<sup>57</sup> de esta población, y 2) mejorar la efectividad de los instrumentos utilizados para la implementación de estrategias y programas referentes a la población migrante.

Como objetivo central se espera garantizar una atención suficiente, efectiva y coordinada para todas las dimensiones de desarrollo de la población colombiana en el exterior y los extranjeros residentes en el país. Con el cumplimiento de este objetivo central, se dará respuesta a la limitada atención prestada por parte del Estado colombiano a los fenómenos migratorios, al igual que se definirán los lineamientos institucionales y organizacionales necesarios para la implementación de las estrategias y metas planteadas.

Así mismo, con la implementación del plan de acción propuesto, se alcanzarán los siguientes objetivos de largo plazo:

1. Lograr la defensa, protección y garantía de los derechos de los colombianos en el exterior y de los extranjeros en Colombia.
2. Fortalecer la transferencia de capacidades hacia el país de aquellos colombianos con un talento humano, así como mantener y ampliar las oportunidades de formación para los colombianos en el exterior y para los extranjeros en el país.
3. Garantizar una oferta de servicios estatales permanente, suficiente y efectiva para los colombianos en el exterior y los extranjeros en Colombia, teniendo en cuenta los cambios permanentes de la dinámica migratoria.
4. Garantizar una migración regular de acuerdo a la normatividad internacional.

Los objetivos específicos del documento Conpes de Política integral migratoria son:

1. Definir los lineamientos institucionales y organizacionales necesarios para la ejecución de acciones en torno a la población migrante.
2. Alcanzar la plena implementación de las acciones propuestas para cada una de las dimensiones de desarrollo de la población migrante.

---

57. Se entiende por dimensiones de desarrollo todas aquellas potencialidades humanas que en materia económica, educativa, social, política y cultural pueden ser promovidas por el Estado.

Cada una de las metas trazadas dentro del documento Conpes, apuntará a la extensión y creación de las oportunidades y capacidades de la población más desfavorecida, teniendo como base la protección y extensión de sus derechos. A su vez, permitirá que el Estado colombiano actúe de manera coordinada frente a los contextos internacionales que puedan favorecer a la población colombiana bajo estos mecanismos que promueven una migración digna, segura y ordenada, la cual genera mayor coherencia entre la migración internacional y el desarrollo.

La migración internacional y cada uno de los esquemas que se puedan implementar para promover sus buenas prácticas, hacen necesaria la interacción y las buenas voluntades de múltiples actores. Los Gobiernos, las empresas y la sociedad civil organizada deben mantener las mejores relaciones, comunicación, participación, cooperación y coordinación para lograr un beneficio mutuo: la vinculación entre los migrantes y el desarrollo.

## **7. LA MIGRACIÓN COMO GENERADOR DE DESARROLLO EN ORIGEN. UNA EXPERIENCIA CONSTRUIDA POR LAS ALIANZAS**

### **Fundación Carboandes<sup>58</sup>**

El departamento del Cesar, situado en la costa norte de Colombia, con una población que supera los 900 mil habitantes, tiene una histórica vocación agropecuaria que en las últimas dos décadas disminuyó debido a la violencia.

Ante este panorama, la economía del Cesar volcó su mirada hacia grandes explotaciones de carbones térmicos de exportación, convertidas en la esperanza de los desarraigados de la zona rural. A pesar de ello hoy la región tiene unos altos índices de desempleo que sobrepasan la media nacional y grandes grupos de trabajadores informales que no alcanzan un salario mínimo legal de ingresos mensuales.

Es en el Cesar donde está la empresa Carboandes, una compañía de propietarios locales dedicada a la actividad minera en el territorio colombiano desde hace más de 20 años, consciente de la responsabilidad social en su área de influencia y en el país.

De esta compañía nació en 2005 la Fundación Carboandes, con el propósito de impulsar el desarrollo de proyectos comunitarios generadores de ingresos y empleo, y programas ambientales.

La Fundación Carboandes inició adelantando proyectos de impacto social en la zona de influencia de la empresa, en cooperación con instituciones públicas subnacionales y comunidades organizadas. Posteriormente, encontró un enlace con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que generó una relación más cercana y un punto de partida para conocer a la Fundación Agricultores Solidarios o Fundació Pagesos Solidaris de Cataluña (FPS por su sigla en catalán). Aquí comenzó todo.

Al coincidir la misión y visión de la Fundación Carboandes con el programa de MLTC regulado que venían liderando la OIM y la FPS, comenzó la primera experiencia de migración con personas de vocación agropecuaria.

---

58. La Fundación Carboandes es una entidad privada que promueve e impulsa el desarrollo social y empresarial del Departamento del Cesar -región ubicada al norte de Colombia y cuya actividad económica se basa en la agricultura, ganadería y la explotación de carbón- a través de la participación en proyectos que propendan por el desarrollo sostenible.

## **El primer contacto**

En 2007 se hizo el primer contacto con los representantes de la FPS. A partir de ese encuentro se consideró de interés participar en el proyecto, porque desde la óptica regional se tenía la opción de generar un proceso de impacto en empleo e ingresos, con transferencia de tecnología para el sector agropecuario y cooperación internacional, contando siempre con el respaldo de la OIM.

Por su parte, a la FPS le interesó la posibilidad de desarrollar una relación con una organización sin ánimo de lucro respaldada por la empresa privada, con un valor agregado como es la cercanía del Cesar con el puerto de Santa Marta, ubicado en la costa atlántica colombiana, lo que podría desencadenar unas oportunidades interesantes desde el punto de vista social y comercial.

De esta manera, la OIM daba su primer paso en Colombia en la aplicación del modelo de MLTC con una organización privada, ampliando su radio de acción, especialmente en una zona que podía, además de aportar temporeros con vocación agropecuaria, lograr la cofinanciación del modelo y abrir las puertas a posibilidades de alianzas comerciales.

Fue así como se hizo una preselección de hombres y mujeres dispuestos a asumir el proceso con miras no sólo a generar unos ingresos propios, sino a convertirse en multiplicadores de la tecnología que podían aprender a manejar en Lleida, y a su vez a impulsar proyectos productivos en beneficio de sus comunidades.

La Fundación Carboandes inició este proyecto con 50 cesarenses y finalmente viajaron 140, provenientes de las zonas rurales de los municipios de la Jagua de Ibirico y Valledupar, en el segundo semestre de 2007, con destino a las diferentes estancias agrícolas en Cataluña. Esta fue la primera prueba que al final permitió medir positivamente la participación de la mujer, el intercambio cultural, el conocimiento de mecanismos de producción agrícola diferentes al local, la cercanía a un esquema de trabajo basado en la productividad, el conocimiento de la cadena de producción, y, algo muy importante, la participación de jóvenes con capacidad de aprendizaje y generación de cambios.

De esas 140 personas, 63 retornaron en 2008, junto con otras 195 nuevas que se seleccionaron y que estuvieron ese año en España dando todo de sí para hacer un buen trabajo en la campaña, pero también para llevar desarrollo a su región. Así mismo en 2008, el programa de MLTC se extendió a otras zonas rurales del departamento y contó con nuevos aliados.

### **La clave: alianzas**

La experiencia de la Fundación Carboandes con la aplicación del programa de MLTC a España, ha sido posible en gran medida gracias al acompañamiento institucional logra-

do en origen. Esta ha sido una experiencia construida entre muchos actores regionales. En 2007 se contó con el apoyo económico de la alcaldía de La Jagua de Ibirico y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en lo que se refiere a capacitación. En 2008 se sumó la Gobernación del Cesar a través del Instituto para el Desarrollo (Idecesar) y el Comité de Cafeteros del Cesar, que a través de convenios apoyaron con recursos importantes al programa, en lo relacionado con procesos de selección, capacitación en origen y en destino, gestión de trámites y acompañamiento en los proyectos productivos que se han generado por iniciativa de los mismos temporeros en el marco de las capacitaciones en Cataluña de Codesarrollo. Estas últimas presentan una metodología para formular y ejecutar proyectos productivos y de impacto social en Colombia.

### **Saldos positivos**

Sin duda alguna, el modelo de MLTC en el departamento del Cesar ha arrojado saldos positivos. El mejoramiento de la calidad de vida de los temporeros es el primer resultado medible, que de alguna forma incide en el desarrollo de su entorno comunitario, teniendo en cuenta que en su mayoría son personas oriundas de pequeños poblados del Cesar. A su regreso los temporeros afianzan sus relaciones familiares e interpersonales, mejoran su calidad de vida y proyectan su bienestar a través de proyectos, bien sean individuales o grupales.

Los temporeros que hasta el momento han hecho parte de este programa vienen trabajando con entusiasmo en las iniciativas productivas que contribuyen al desarrollo local que se da en el sitio de origen como resultado de una migración regulada.

En este sentido, es necesario destacar los tres proyectos productivos colectivos formulados por temporeros, que hoy cuentan con el apoyo económico de la Cooperación Catalana. El primero es el proyecto de cultivo de flores exóticas en el municipio de Pueblo Bello, un pueblo indígena y mestizo ubicado en las estribaciones de la Sierra Nevada, liderado por un temporero y planeado para beneficiar a 20 familias de la comunidad. El segundo es un galpón de pollos, de la comunidad de La Jagua de Ibirico, con la participación de un grupo de 12 temporeros. El tercer proyecto es la cría y levante de caprinos en el corregimiento de Los Venados, una pequeña comunidad cercana a Valledupar, que beneficiará a su líder y a un pequeño grupo de su comunidad.

Es muy importante para la Fundación Carboandes destacar el interés de los temporeros en presentar propuestas e iniciativas productivas, donde sobresalen los proyectos relacionados con el sector agropecuario.

Ante el entusiasmo que generan las iniciativas productivas, la Fundación Carboandes y la FPS de Cataluña han propuesto un fondo piloto para la financiación de proyectos productivos, en el cual participarían la Gobernación del Cesar, el SENA, entidades de

cooperación internacional y los temporeros. La finalidad es que cada actor aporte igual cantidad de dinero, y el proyecto se dinamizaría cuando la cooperación internacional y el temporero aporten el 50% necesario para darle inicio a la ejecución de su proyecto.

El gran saldo positivo que se destaca de todo este proceso que interesa cada vez más a los cesarenses, es el cambio de actitud de los temporeros a su regreso, debido a que vienen con una visión de vida diferente, valorando más su tierra, su entorno, su familia y las oportunidades de proyectos que pueden liderar en el Cesar. El simple hecho de que un hombre o una mujer pueda viajar a trabajar en España, y conocer nuevas tecnologías, conocer una sociedad diferente, con una organización y unas reglas distintas, hace posible que se despierte el espíritu de liderazgo de muchos de ellos que al retornar sienten que ya no son los mismos, y que asumen una nueva actitud frente a la vida.

### **Más desarrollo**

Para el departamento del Cesar el programa de MLTC no sólo ha permitido que un grupo de cesarenses salga del país a trabajar para ahorrar unos recursos y liderar proyectos productivos, sino que ha fortalecido las relaciones con actores internacionales que de igual manera pueden generar impacto en un mediano plazo el desarrollo local del departamento.

Como resultado de la alianza con la OIM y la FPS, se realizó la primera fase del proyecto de apoyo a pequeños y medianos productores de frutas y hortalizas tropicales del departamento del Cesar, financiado por la Cooperación Catalana en alianza con *Ámbito Rural*, organización de los agricultores catalanes. Este proyecto tiene hoy a los cesarenses con vocación agrícola pensando en los nichos de mercado que existen en España y que se pueden suplir desde el Cesar. Están identificados cinco productos: melón, sandía, piña, papaya y mango, y ya se han hecho campos demostrativos de melón piel de sapo y sandía.

Este es un proyecto que aún está en la etapa de socialización con los agricultores e inversionistas y de la difusión de paquetes tecnológicos que estimulen a los agricultores locales. Por el momento, se ha avanzado en la estructuración financiera de un proyecto piloto para sembrar cinco hectáreas con melón piel de sapo, que será coordinado por la Fundación Carboandes con la financiación de empresarios privados, y cuyo producido será exportado a España con la participación de la empresa Nufri.

### **Conclusiones y reflexiones**

Debido a que este es un proceso en construcción, todavía con debilidades, es necesario elaborar conclusiones y reflexiones que apunten a una mejor dinámica del modelo de MLTC, tanto en destino como en origen. Para ello se implementó en 2008 una fase de capacitación en origen con el fin de permitirles a los seleccionados establecer un plan de trabajo con unas metas claras, apuntadas al desarrollo de su núcleo familiar y de su entor-

no comunitario, con la expectativa de que ellos asuman su reto laboral con responsabilidad y aprovechen al máximo la agenda de capacitaciones en España y las posibilidades de financiación de iniciativas sociales y productivas.

En la aplicación del modelo son muy importantes los espacios de Codesarrollo, porque es a través de éstos que se consolidan las oportunidades para las zonas del departamento del Cesar beneficiadas con la MLTC a España.

La experiencia adquirida en los dos años de trabajo en este tema, muestra la necesidad de fortalecer el trabajo social en origen, con el propósito de llevar a cabo una migración consciente por parte del temporero para que su plan de campaña se cumpla al retornar. Por eso es necesario empezar a establecer un mayor contacto con su entorno familiar y comunitario, haciendo un acompañamiento sólido a su regreso, el cual es clave para la concreción de las iniciativas y proyectos de los temporeros.

La Fundación intervendrá en esas zonas pobres y deprimidas, pequeños poblados rurales, de donde son nativas las personas que se han beneficiado con el modelo de MLTC.

Junto al trabajo social en el lugar de origen también se fortalecerán constantemente las relaciones institucionales con entidades públicas y privadas, y todos los actores asumirán las responsabilidades correspondientes.

## 8. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS FLUJOS MIGRATORIOS EN LA REGIÓN DE CATALUÑA

### Secretaría de Inmigración de Cataluña

#### Introducción

A menudo el fenómeno migratorio se ha explicado como consecuencia de la pobreza de los países de origen, la falta de libertades, de oportunidades laborales o de protección social. Se habla de efectos *push* (de empuje), necesarios pero no suficientes para explicar el fenómeno de la emigración, pues si lo fueran no podría explicarse el hecho de que la inmigración a Cataluña no está constituida solamente por las personas con menos recursos en los países de origen, ni el hecho de que estos países de donde vienen los inmigrantes no sean, a menudo, los países más pobres del mundo.

En efecto, se debe tener en cuenta que entre el conjunto de causas que provocan la acción migratoria están también las de “llamada”, o efectos *pull*, centradas en la situación demográfica de los países receptores (con poco crecimiento natural), en sus economías (caracterizadas por la creación de empleo y el estancamiento de la productividad), en los desajustes entre la oferta y la demanda de mano de obra, y en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Podría sumarse a éstas, también, el fenómeno de la globalización, que acorta las distancias y permite realizar desplazamientos antes impensables.

En el caso catalán, asumir todas estas causas implica asumir el carácter estructural del hecho migratorio, pues también es estructural el bajo índice de fecundidad de Cataluña, su tendencia al crecimiento económico sostenido pese a los ciclos, y la inevitable apertura de su economía al resto del mundo.

Además, asumir todas estas causas implica también la necesidad de mejorar tanto la productividad de la economía catalana como las tasas de actividad, en particular las de las mujeres, y los niveles formativos de la mano de obra interna, de manera que se ajuste a las necesidades futuras.

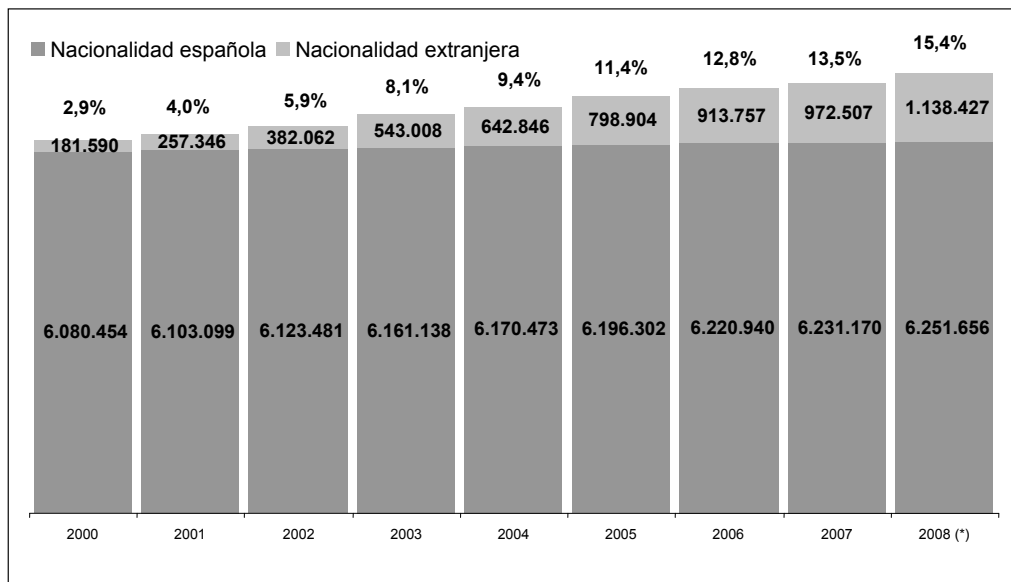
Finalmente, este análisis también invita a asumir responsabilidades dentro de los marcos de decisión europeos e internacionales para trabajar de manera exitosa en beneficio de los países en vías de desarrollo.



## Cataluña

Entre 2000 y 2008 el número de personas de nacionalidad extranjera que viven en Cataluña ha pasado de 2% a 16,2 % de la población total.

Los nuevos catalanes y catalanas proceden de 176 Estados diferentes entre los que destacan, por orden de número de inmigrantes, Marruecos, Ecuador, Rumania, Bolivia y Colombia, representando la suma de éstos el 44% de los recién llegados.



**Fuente:** INE. Empadronamientos oficiales de población a 1 de enero de cada año.

(\*) Secretaria per a la Immigració. Padrón provisional a 1 de enero de 2008

## Principales países de procedencia de la población extranjera empadronada en Cataluña (2007)

	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES
Marruecos	191.652	19,7	118.246	73.406
Ecuador	81.831	8,4	38.165	43.666
Rumania	63.534	6,5	33.361	30.173
Bolivia	51.584	5,3	21.782	29.802
Colombia	42.797	4,4	19.342	23.455
Italia	37.750	3,9	22.173	15.577
Argentina	34.528	3,6	17.392	17.136
China	33.689	3,5	18.303	15.386
Perú	30.144	3,1	13.989	16.155
Francia	29.561	3,0	15.189	14.372
Pakistán	25.362	2,6	22.119	3.243
Alemania	20.937	2,2	10.834	10.103
Brasil	20.194	2,1	8.488	11.706
Reino Unido	18.673	1,9	10.141	8.532
República Dominicana	17.063	1,8	6.855	10.208
Otros 161 países	273.208	28,1	154.640	118.568
<b>TOTAL EXTRANJEROS</b>	<b>972.507</b>	<b>100,0</b>	<b>531.019</b>	<b>441.488</b>

Fuente: INE. Padrón oficial de población a 1 de enero de 2007

La inmigración llega a Cataluña porque su mercado de trabajo la ha llamado. Ya no se pueden imaginar sectores de su economía tan importantes como la restauración, la construcción, la agricultura, el comercio o los servicios de cuidado a las personas, sin la inmigración, la cual representó en enero de 2008 el 13,2% de las cotizaciones a su sistema de seguridad social.

A diferencia del carácter urbano de las migraciones del siglo XX, las del siglo XXI se distribuyen de forma más equilibrada en todo el país, a pesar de la presión segregadora del mercado de la vivienda. Así, la inmigración tiene una fuerte presencia en la mayoría de ámbitos sociales (urbanos y rurales) e implica una interrelación con la sociedad de acogida superior a la que se da en otros países del entorno europeo.

La magnitud de estos procesos ha generado un fuerte impacto en la opinión pública. Las diversas encuestas de opinión revelan que la inmigración suele ser uno de los principales focos sobre los que los ciudadanos centran su atención. Éstos perciben negativa-

mente la irregularidad administrativa y sostienen que se producen agravios comparativos con respecto al acceso a los servicios públicos y al descenso de su calidad, si bien al mismo tiempo plantean la necesidad de facilitar la integración de las personas extranjeras.

Por lo tanto, aunque está claro que la inmigración forma parte de Cataluña, en ocasiones los ciudadanos llegan a verla como un problema. Existe, pues, una paradoja que es necesario resolver y gestionar a partir de la racionalidad y el interés colectivo. Por eso nace, desde el Gobierno de la Generalitat de Cataluña, la necesidad de elaborar el *Pacte Nacional per a la Immigració* (PNI), firmado el 19 de diciembre de 2008, cuyo texto fija los puntos de consenso entre la gran mayoría de fuerzas políticas, la sociedad civil, los sindicatos y las organizaciones patronales, respecto a la gestión de la inmigración en cuanto a movilización de recursos internos, a la gestión de flujos migratorios y a la ayuda al codesarrollo.

*Pacte Nacional per a la Immigració (PNI) y Llei d'acollida de les persones immigrades i retornades a Catalunya: el camino hacia una buena gestión de la inmigración y la integración de los inmigrantes*

Por primera vez en la historia de la democracia española un porcentaje importante de residentes no disfruta de todos los derechos de ciudadanía como son los derechos de participación política, ni dispone de instrumentos básicos para la autonomía personal como el conocimiento de la lengua, las posibilidades de inserción laboral en condiciones de igualdad, o el conocimiento sobre aspectos básicos de la sociedad de acogida.

Es necesario superar estas carencias si se quiere avanzar en la incorporación de la nueva población a la ciudadanía plena, en su participación en todos los ámbitos de la sociedad, y en la consecución de la igualdad en cuanto a derechos y deberes. Pero no es posible lograrlo sin tener presentes las exigencias planteadas por el conjunto de la sociedad.

Por ello, se entiende que:

1. Ordenar los flujos migratorios de acuerdo con la ley es condición sine qua non para una adecuada inserción laboral.
2. Los servicios públicos deben ser accesibles y de calidad para toda la población si se pretende la igualdad en cuanto a derechos y deberes en el marco de la buena convivencia.
3. El conocimiento de la lengua y de la sociedad de acogida, así como la participación política, resultan imprescindibles para cohesionar una sociedad diversa y conseguir un cultura pública común.

#### 1. PNI: ordenación de los flujos migratorios

Frente a la dimensión de los flujos migratorios que llegan a Cataluña son necesarias tres acciones:

- a) Movilizar los recursos humanos internos para asegurar la calidad de la competitividad del tejido productivo y para garantizar la moderación de los mismos flujos.
- b) Gestionar los flujos externos con el acercamiento de legislación y realidad.
- c) Realizar una gestión de los flujos responsable y coordinada con el desarrollo de los países de origen.

A continuación se explica cada una de estas acciones:

a) En el primer caso, para aumentar la calidad de los recursos internos y así promover la moderación de los flujos migratorios es importante, en primer lugar, fomentar el acceso en igualdad de condiciones a las políticas específicas de formación continua y empleabilidad adaptadas a los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero, especialmente a los que se encuentran en paro (desempleados) o en riesgo de paro.

En segundo lugar, es importante prever medidas de acompañamiento, orientación y tutoría para asegurar el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes con dificultades de inserción laboral.

En tercer lugar, es necesario llevar a cabo acciones de seguimiento y acompañamiento de los procesos de reagrupación familiar, asegurando la coordinación entre administraciones responsables. También es necesario promover los cambios legislativos y dotarse de los instrumentos necesarios para priorizar el acceso a la autorización de trabajo de las personas con permiso de residencia por reagrupación familiar.

b) La gestión de los flujos externos pasa por reforzar la presencia de la Generalitat en el exterior a través del Servei d'Intermediació Laboral en Origen (SILO), allí donde se constate la necesidad de contratación de personas extranjeras.

Así mismo, una buena gestión de los flujos implica luchar contra la inmigración irregular aumentando los recursos destinados a las inspecciones de trabajo e incrementando la eficacia de los procesos sancionadores contra aquellas personas que contratan extranjeros en situación irregular.

c) Por último, se entiende que los países de acogida deben limitar y compensar la descapitalización humana como elemento de responsabilidad compartida, estableciendo protocolos públicos de cooperación entre países de origen y de destino migratorio en materias de codesarrollo, comercio y refuerzo institucional.

Para ello es importante, también, favorecer la transferencia de remesas a través de canales transparentes y de menor costo de intermediación.

## 2. PNI: adaptación de los servicios públicos a una sociedad diversa

La integración de la nueva población dependerá, en gran parte, de la capacidad de los servicios públicos de atender las demandas sociales, bien sea porque incorporan a la nueva ciudadanía a los circuitos normalizados, o bien para que el conjunto de la sociedad tenga claro que la inmigración no es la causa de la degradación de la prestación de estos servicios.

En este sentido, los servicios públicos deben ser adaptados a una nueva diversidad de usuarios y redimensionados, con el objetivo de evitar un conflicto por la competencia de recursos escasos.

Los servicios públicos serán motores de inclusión y de cohesión si preservan el principio de universalidad de su acceso y si evitan cualquier tipo de segmentación en función del origen de las personas. Para ello es fundamental mantener la dimensión presupuestaria y organizativa adecuada.

En este sentido, un instrumento clave de ayuda a la integración es, sin duda, la inscripción de los nuevos ciudadanos en el padrón municipal, sobre todo en un contexto de fuerte irregularidad administrativa. Así, el padrón se convierte en la herramienta principal de los gestores públicos para conocer la realidad poblacional.

Por otra parte, se debe mencionar el papel de la futura *Llei d'acollida de les persones immigrades i retornades a Catalunya*, que se tratará en detalle más adelante.

## 3. PNI: integración en una cultura pública común

¿A qué se llama “cultura pública común”? La integración debe entenderse como un proceso bidireccional, dinámico y continuo entre las personas que residen en un mismo territorio, entre aquéllas que han nacido o residen en él desde hace tiempo y las recién llegadas. Para que este proceso bidireccional pueda fluir con éxito resulta necesaria la existencia de un espacio común, compartido, de comunicación, de convivencia, de reconocimiento y de participación de todas las personas. Sólo así la idea de nación puede continuar siendo el referente con el que se comprometa y se identifique la población que trabaja y vive en Cataluña.

Conseguir que este espacio común de comunicación y convivencia sienta unas bases sólidas en las que apoyarse implica, por ejemplo, lo siguiente: fomentar la participación de los recién llegados en la vida pública en todos los sentidos; hacer del catalán el código de comunicación, la lengua pública común a todos y todas, a través del fomento de su práctica y de la difusión del conocimiento de la diversidad lingüística como patrimonio de Cataluña; conseguir la convivencia en la pluralidad religiosa y de creencias a través del reconocimiento institucional a las religiones presentes en Cataluña y a la garantía de su práctica, dentro de los límites de las leyes y el respeto a los derechos individuales; ase-

gurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; fomentar políticas dirigidas a la infancia y a la juventud a través de iniciativas educativas concretas y de instrumentos como las ludotecas, centros de reunión de jóvenes, y asociaciones juveniles, entre otros, y desarrollar políticas dirigidas a la gente mayor en forma de programas de voluntariado en que se impulse su papel como agentes de acogida de los recién llegados. Es necesario tener en cuenta que dirigir acciones específicas a colectivos de diferentes edades, además de responder a sus necesidades, favorece la percepción de los intereses compartidos, del proceso vital común, y hace evidente que tiene más peso lo que une a los ciudadanos como ciudadanos que lo que los separa como hijos de culturas diversas.

En este escenario general que enmarca lo que tiene que ser la política del Gobierno catalán en materia de inmigración e integración en los próximos veinte años, se encuentra un elemento fundamental de integración, de promoción de la igualdad de oportunidades y, por tanto, de cohesión social, como es la *Llei d'acollida de les persones immigrades i retornades a Catalunya*, que se halla actualmente en fase avanzada de su aprobación.

La *Llei d'acollida* se concibe como un instrumento formativo de gran alcance, focalizado en la preparación para la entrada en el mercado de trabajo de Cataluña y en el fomento de la autonomía social y personal de las personas que han inmigrado y de aquellos catalanes que, residiendo en el exterior, deciden volver al país.

Para ello se establece la creación de un servicio de primera acogida consistente en ofrecerle al inmigrante, o potencial inmigrante, atención personalizada por parte de un agente de acogida que evalúe sus necesidades y lo dirija hacia los distintos recursos formativos que ofrece el servicio, así como a otro tipo de recursos existentes.

En el primer caso, los recursos que ofrece el servicio se basan en formación sobre los siguientes temas:

- \* La lengua catalana, de acuerdo con el Marco Europeo Común de Referencia para las Lenguas.
- \* El mercado laboral, así como sus derechos laborales y cuestiones de extranjería que los afecten.
- \* Las características fundamentales de la sociedad catalana y de sus instituciones, el funcionamiento de los servicios públicos, y sus derechos y deberes fundamentales.

El servicio de primera acogida está pensado para ser prestado, en primer lugar, en el país de origen. Preparar en origen el momento de la llegada a Cataluña es un factor clave para facilitar el proceso de integración. Pero el servicio está pensado también para los recién llegados, que podrán acceder a él a través de las administraciones de ámbito local. Partiendo de la constatación de que la acogida contextualizada en el municipio o en la comarca

resulta más eficiente y útil, el Gobierno catalán entiende el servicio de primera acogida como un trabajo a llevar a cabo en colaboración con los entes locales, pues la acogida y la integración son responsabilidad de las administraciones y de todos los sectores sociales. Por ello, además se desarrollarán, de común acuerdo con los agentes sociales, programas de acogida, integración y diversidad en las empresas y centros de trabajo.

En esta nueva ley, que representa una iniciativa jurídica pionera en todo el sur de Europa, se reconoce y se aprovecha el trabajo realizado en los ámbitos de acogida e integración de la población inmigrante, en primer lugar por los ayuntamientos, pero también por asociaciones, sindicatos y empresas. Es por tanto un sistema basado en la experiencia colectiva acumulada durante los últimos veinte años.

Además, el desarrollo de la ley prevé la creación de un servicio unificado de traductores en todo el territorio, así como la creación de un campus virtual de acogida.

Con todo ello se pretende dotar a la población inmigrante de habilidades básicas que promuevan su autonomía. La compensación para la sociedad es que las personas extranjeras se convierten en ciudadanos y ciudadanas más preparados y capaces de contribuir a la mejora de la que ahora también será su sociedad.

Cataluña se reconoce a sí misma como una sociedad en la que la acogida y la integración tienen un carácter estructural porque se entiende el fenómeno migratorio como perdurable en el tiempo, tal y como lo ha venido siendo desde hace muchos años. Gestionar este fenómeno implica estar dispuestos a realizar un esfuerzo recíproco, una inversión de futuro tanto en la población inmigrante como en la sociedad de acogida que permita una realidad de flujos migratorios cada vez más regularizados y una integración más sistematizada.

## **9. CATALUÑA EN EL ACTUAL CONTEXTO MUNDIAL DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS: CICLOS Y EVOLUCIÓN**

*D. Vicente Font Boix, Presidente*

**Fundación Paulino Torras Domènech**

### **1. Cataluña en el contexto de las migraciones internacionales**

Uno de los hechos más impactantes de los últimos 25 años del siglo XX fue el espectacular aumento de las migraciones internacionales a escala planetaria en dirección Sur-Norte, un hecho sin precedentes en los términos en que se desarrolló y que, de no haber sido por la súbita aparición en escena de la crisis financiera mundial, estaba dando señales de crecimiento continuado y desenfrenado. Pero todo parece indicar que, del mismo modo en que el proceso cogió desprevenidos a los Gobiernos y sociedades, el estancamiento económico que se está viviendo va a obligar a su readaptación a los nuevos y difíciles futuros.

Mientras en el resto de Europa es posible hablar de un proceso que se había iniciado justo tras el fin de la II Guerra Mundial, la experiencia española inició su curva ascendente poco después de su incorporación a la Unión Europea. Junto con los apoyos financieros al nuevo socio comunitario y el crecimiento de su economía, iban emergiendo nuevas ocupaciones y la consiguiente alza de la demanda de mano de obra. Todo esto llevaría a la súbita transformación del territorio español de espacio de emigración a espacio de inmigración, entrando así en una etapa sin precedentes en su historia, caracterizada por la aparición de una nueva corriente migratoria de carácter foráneo.

Debido a su estructura productiva, Cataluña es una de las regiones motores de la economía española junto con Madrid, el País Vasco y la Comunidad Valenciana, a su déficit demográfico, cuenta con bajísimos índices de natalidad, y a su situación geográfica, Cataluña se convirtió rápidamente en uno de los más importantes polos de atracción de inmigrantes en España, junto con Madrid y Andalucía. Esto ocurrió en una época histórica que coincidió con la recuperación de su autonomía, aderezada a su vez, con un fuerte debate político y cultural sobre la identidad catalana. Por lo tanto estas nuevas migraciones causaron una fuerte alteración del entorno sociopolítico catalán.

A continuación se presenta de forma muy somera el desarrollo de estas nuevas migraciones en sus diferentes ciclos y desde el estricto ámbito catalán.



## **2. Cronología: ciclos migratorios y relación de las grandes oleadas con la situación económica y política en los lugares de origen**

Hay una curiosa coincidencia entre los ciclos de llegada de las diferentes oleadas migratorias hacia Cataluña, y la situación política y económica de crisis en los lugares de procedencia, el llamado factor expulsión-atracción, que a su vez coinciden con los períodos de despegue y mayor crecimiento de la economía catalana, y que se concretan en el aumento de la demanda de mano de obra en determinados sectores productivos. Algunos ejemplos son la campaña de proyección exterior y de atracción de inversiones a Cataluña, la Barcelona preolímpica, el auge de la construcción y el turismo tras las olimpiadas de 1992 y abandono del campo por parte de la población juvenil.

Analizadas por región de procedencia, las migraciones a Cataluña presentan a grandes rasgos los siguientes perfiles:

### **África:**

Este es un continente en el que, desde la proclamación de la independencia de los distintos países, el desempleo fue siempre algo estructural. Por ello y, a pesar de las fuertes convulsiones políticas que han venido azotando al continente desde los años 70, su inmigración pronto adquirió carácter laboral. Su presencia en Cataluña se desarrolló en tres grandes períodos: de 1975 a 1986, de 1986 a 1995, y desde 1996 hasta la fecha.

Entre 1975 y 1986 se presentó la primera oleada que había partido del país de origen con destino hacia los países situados más al norte de los Pirineos, de modo que contemplaba a Cataluña sólo como parte de su periplo. No pudiendo traspasar la frontera norte de España, en virtud de la creación del Espacio Schengen del que España no formaba parte todavía, estas personas se vieron forzadas a quedarse.

Entre 1986 y 1995, se presentó la llegada de la segunda oleada de inmigrantes, que estaba compuesta fundamentalmente por personas que huían de los conflictos en países como Liberia, Sierra Leona, Guinea-Bissau, Costa de Marfil, Congo y Angola. El resto de inmigrantes llegaron a España por razones económicas y provenían de países como la antigua colonia española de Guinea Ecuatorial, Senegal, Camerún, Nigeria y Gambia, entre otros.

La tercera oleada bien pudiera situarse entre 1996 hasta la fecha, y tiene carácter mayoritariamente clandestino. Casi todos sus miembros llegan en pateras (embarcaciones improvisadas) a Canarias y Andalucía, para dar posteriormente el salto hacia Cataluña, ya sea por su cuenta y riesgo, o como resultado de la aplicación de las medidas gubernativas de distribuirlos de forma aleatoria en toda la geografía nacional, como consecuencia de la falta de mecanismos legales para proceder a su repatriación. Estos inmigrantes son víctimas del tráfico de personas, y se destaca cada vez más la presencia femenina y juvenil. España

intenta reaccionar a esto impulsando la firma de los acuerdos de cooperación en materia de inmigración, a partir de 2005, con los países de procedencia de esta nueva oleada y con el objetivo, entre otros, de implicarlos en la lucha contra el tráfico ilegal de personas.

Entre los inmigrantes procedentes de África, se destaca el colectivo marroquí, que no ha parado de crecer durante toda la etapa aquí tratada: 1975 – 2008.

### **América Latina:**

Si bien existen referencias de presencia latinoamericana en Cataluña desde los años 60, es no obstante a partir de los años 70 cuando su presencia entró en una fase de crecimiento continuado, inicialmente por motivos políticos para huir de las dictaduras en toda América Central y del Sur. Durante los años 90 cambió el perfil de los inmigrantes latinoamericanos, y éstos pasaron de ser inmigrantes políticos en busca de refugio a adquirir carácter laboral y a ser inmigrantes por motivos económicos. En este cambio influyeron las políticas fallidas adoptadas por los gobernantes latinoamericanos, y que afectaron prácticamente a todo el subcontinente.

En términos generales, la migración procedente de América Latina con destino a Cataluña, aparece como la más numerosa durante el período comprendido entre 2001 y 2004. Ya en enero de 2003, la mitad de los residentes extracomunitarios en España eran latinoamericanos, destacándose por su número los ecuatorianos (cerca de 400.000 inmigrantes). De estos últimos, el 70 % se concentraba en cuatro provincias: Madrid (38%), Barcelona (15,2%), Murcia (11,8%) y Valencia (5,7%). También sobresalen por su número los colombianos. Aunque en este documento no es posible realizar una descripción detallada país por país, se presentarán cuatro ejemplos muy ilustrativos del impulso que experimentó la inmigración laboral procedente de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Colombia y Ecuador), comenzando con la República Argentina como un caso especialmente emblemático.

Argentinos: a mediados del segundo mandato del presidente Carlos Saúl Menem Argentina entró en un proceso de recesión económica. Ésta ocasionó el desplome del sistema financiero del país y medidas del Gobierno como el “corralito”, provocando una auténtica estampida de argentinos hacia el exterior entre 2001 y 2005. A partir de entonces la comunidad argentina en Cataluña experimentó un fuerte crecimiento, hasta los niveles actualmente conocidos.

Bolivianos: la llegada de los bolivianos a España se ha dado en un lapso breve de tiempo, pero ha sido muy intensa. Más de 600.000 bolivianos emigraron entre 2002 y 2007 con España como uno de los destinos preferidos. Las mujeres que eran madres y con edades comprendidas entre 25 y 45 años, representaron el 50% del contingente, haciendo de esta forma un gran aporte a la feminización de la inmigración latinoamericana. La explicación de esta inmigración se debe a que los bolivianos no necesita-

ron visado de entrada a España hasta principios de abril de 2007, al igual que había sucedido en años anteriores con los nacionales de la República Dominicana, Ecuador o Colombia. Según los datos del SUP (Sindicato Unido de Policía), el 55% de los inmigrantes bolivianos llegaron a España de forma irregular y por el aeropuerto de Barajas, 20% llegaron por el del Prat, en Barcelona, y entre 10 y 15% llegaron por fronteras terrestres, siempre con visado de turista. Sólo 5% llegó por vía marítima, en los llamados cayucos o pateras, desde África.

Colombianos: entre 1990 y 1995, Colombia entró en un período de crisis económica que se agudizó entre 1996 y 1999, es decir, a finales del siglo XX. Tanto los registros de salida, como el Anuario Estadístico de Inmigración de España, indican una entrada intensiva de colombianos en España entre 1999 y 2001. En enero de 2002 entró en vigor el requerimiento de visado de turismo a los colombianos para entrar en España, una medida que influiría poco en el freno de flujos migratorios procedentes de ese país, pero que comienza a apreciarse entre 2004 y 2005, gracias a la mejoría de la situación económica de Colombia.

Ecuatorianos: a diferencia de otros colectivos latinoamericanos, como peruanos y argentinos, la migración ecuatoriana apenas adquiere importancia en la década de los 90. Con el nuevo siglo, en tres años, multiplicó su número por diecinueve pasando a revelarse como el colectivo más numeroso, al superar incluso a los marroquíes en 2004, el grupo extracomunitario tradicionalmente mayoritario en todo el Estado español.

Otro grupo igual de importante es el peruano, sobre todo porque es uno de los que cuenta con una presencia más antigua en Cataluña; pero como ya se ha indicado, este capítulo se limitará a los cuatro casos citados, dejando para otra ocasión a salvadoreños, hondureños, cubanos, dominicanos, mexicanos, brasileños, y venezolanos, entre otros, todos ellos con una presencia bastante notable en territorio catalán.

La principal característica común en todos los casos es que se trata de migraciones que se producen como consecuencia de crisis económicas en los respectivos países, por lo que responden plenamente al calificativo de migraciones labores con los matices específicos de cada país.

#### Europa Central:

La aparición de este contingente se inicia tras la caída del Muro de Berlín. El perfil de sus miembros es el de inmigrantes económicos altamente cualificados o con una larga experiencia profesional que huyen de la bancarrota y de la falta de expectativas en sus países. A este grupo pertenecen los rumanos (que conforman el grupo más numeroso), búlgaros, polacos, ucranianos, ex yugoslavos, albanokosovares, bosnios, croatas y serbios.

## Asia:

Entre los asiáticos, los filipinos, o mejor las filipinas, aparecen como el primer grupo de inmigrantes laborales que llega de ese continente en busca de empleo en Cataluña. Su presencia se remonta a los años 70, y se explica por los lazos culturales creados a raíz de la presencia española en el archipiélago filipino. A principios de los años 90 comienzan a incorporarse los hombres, acogiéndose en casi todos los casos a los procesos de reagrupación familiar. Tras los filipinos, pronto irán apareciendo, a cuentagotas, los chinos y más tarde, los indios, pakistaníes y bangladeshíes. En estos casos se trata igualmente de inmigrantes económicos cuya presencia se inicia a principios del siglo XXI, después de consumado el fracaso del llamado **milagro asiático** cuando la región se reveló incapaz de absorber a tanta mano de obra desocupada.

### **3. Perfil sociológico de las nuevas migraciones**

*La población extranjera presenta perfiles demográficos muy diferentes según los orígenes. La pirámide de los procedentes de la UE es la más envejecida. La del continente africano sobresale porque el desequilibrio entre los sexos es muy marcado (la población masculina duplica a la femenina), y su composición por edad es extremadamente joven. La procedente de América es inversa a la anterior: las mujeres superan a los hombres y se concentra en personas en edad activa. La de Asia y Oceanía se caracteriza porque es mayoritariamente masculina (67% son hombres) con una mayoría de adultos jóvenes en edades laborales<sup>59</sup> En cuanto a ocupaciones, se observa una clara vinculación entre la cultura de trabajo y experiencia en origen, con las labores a las que se dedican estos inmigrantes, con predominio del sector servicios, el agroindustrial y el de la construcción. Respecto a su localización, si bien al principio había una relación directa entre grupo de origen y lugar de asentamiento, en estos momentos es posible hablar de una dispersión generalizada por todo el territorio español.*

En cuanto a la feminización de la inmigración, las filipinas tienen un especial protagonismo, puesto que emigraron primero y son mayoría en su grupo. Tras ellas se sitúan las ecuatorianas, dominicanas y colombianas; en los demás casos, la presencia femenina es básicamente producto de las reagrupaciones familiares que llevan a cabo los inmigrantes en situación regular a partir de 1991. Se trata de un nuevo concepto que se incorpora por primera vez en la legislación española de extranjería a raíz de la primera regularización masiva promulgada por el Acuerdo del Consejo de Ministros del 7 de junio de 1991 sobre regularización de trabajadores extranjeros.

---

59. Fuente: Generalitat de Catalunya. Secretaria per a la Immigració.

#### **4. Impacto en la sociedad catalana**

El hecho de que la llegada de estas nuevas oleadas de personas inmigrantes se produjera de forma no prevista ni por el Gobierno central ni por el autonómico, causó gran desconcierto y perplejidad, que se manifestaron en forma pacífica, en todos los estratos de la sociedad catalana, con especial incidencia en las zonas rurales y en los barrios obreros de las ciudades. Desde la perspectiva estrictamente sociológica y académica, este impacto se desarrolló y afrontó en tres grandes períodos, así:

Primer período: 1975 – 1990. Se abre un debate sobre qué hacer o cómo actuar ante la llegada imprevista de estos nuevos y estas nuevas ciudadanas, poniendo de manifiesto la necesidad de impulsar una nueva estrategia política de gestión de la situación emergente.

Segundo período: 1991 – 2004. El debate se centra en la identidad y la cohesión de la sociedad catalana, siendo finalmente resuelto con la apuesta por la vía jurídica como la más idónea para vertebrar con garantías el nuevo marco de convivencia.

Tercer período: 2005 – 2008. Se da impulso a la apertura de una lectura positiva de la inmigración, una vez que han quedado demostrados científicamente sus efectos benéficos para la economía, la demografía, la cultura y la proyección exterior de Cataluña. En este contexto se acuña e incorpora en el glosario catalán sobre inmigración, el concepto de *ciudadanía residencial*

En los tres casos, la característica común será garantizar la defensa de los derechos humanos de las personas inmigradas, procurar su inserción ordenada y pacífica en la sociedad catalana y que su integración no altere el modo de vida catalán.

#### **5. Marco jurídico y competencial: legislación y política del Gobierno de la Generalitat de Cataluña**

En todo el Estado español, las competencias en materia de extranjería son exclusivas del Gobierno central, como se expresa en los Artículos 11 y siguientes de la Constitución española. La Ley Orgánica 7/1985 del 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, marca el principio de la legislación de Extranjería. Sin embargo, su estructura descentralizada hace que en virtud de la transferencia de ciertas competencias a los Gobiernos autónomos—como sanidad, educación, cultura, vivienda y trabajo en el caso catalán—le corresponda a la Generalitat de Cataluña realizar la labor de gestión de la inmigración, en lo que respecta a asentamiento, inserción e integración social. Es en este marco competencial donde han sido y están siendo implementadas las actuaciones orientadas hacia la normalización de la presencia de la población inmigrada en el ámbito estricto de la geografía catalana, a través del Decreto 188/2001 del 26 de junio, del Gobierno de la Generalitat de Cataluña sobre los extranjeros y su integración social en

Cataluña. Este Decreto concretaba las funciones y los servicios que debía prestar la Generalitat en su ámbito competencial y garantizaba el acceso de la población inmigrada a los servicios públicos.

El 27 de junio de 2001, el pleno del Parlament de Cataluña aprobó el documento de la Comisión de Estudios sobre la política de inmigración en Cataluña. En el mismo se ratificaban las líneas generales de actuación que debían orientar la acción social y política del Gobierno autónomo en materia de inmigración. El 31 de agosto de 2000, la Generalitat creó la *Secretaria per a la Immigració* con el mandato de coordinar las políticas públicas en materia de inmigración.

El otro ámbito administrativo de gestión de la inmigración en Cataluña son los municipios y los Consejos Comarcales. Se trata de organismos de carácter estrictamente municipalista y/o comarcal que desde 1997 se ocupan de la implementación de los Planes Municipales y Comarcales de Ciudadanía e Integración. Mataró fue pionera en este sentido.

Actualmente, la *Secretaria per a la Immigració* está impulsando un proceso que bajo el epígrafe genérico de *Pacte Nacional per la Immigració*, se ha trazado como objetivo sentar las bases de una definitiva política migratoria común aplicable a todo el territorio catalán.

Pese a no disponer de competencias, como ya ha sido señalado, respecto al control de fronteras, extensión de visados, concesión de residencia y nacionalidad, la condición de Cataluña como polo importante de atracción de inmigración en el Estado español, así como su estructura de gobierno, han facilitado la implementación de políticas públicas de gestión sobre la materia que le han permitido gozar de una importante experiencia, así como de un notable reconocimiento en el resto del Estado.

## **6. La FPTD en el estudio y análisis de la inmigración en España y Cataluña**

La Fundación Paulino Torras Domènech (FPTD) fue constituida legalmente en 1970 y su participación en el tema de la inmigración extranjera se inició en 1987—antes se había dedicado a las migraciones internas españolas hacia Cataluña—después que fueran adaptados y modificados sus estatutos con el fin de *adecuarlos a la realidad del momento, sin cambiar el espíritu dado por los fundadores*. Su temprana vinculación en calidad de miembro observador de la OIM, en 1993, y de la OIT en 1994, le permitió convertirse en institución pionera sobre este tema en España.

Desde que fuera constituida, su labor se configuró en torno a tres ejes: los derechos humanos de las personas inmigradas—anticipándose por varios años a la agenda de la OIM para el año 2009—, el desarrollo económico y la multiculturalidad. En este tercer caso, se le ha dedicado especial atención a la integración de las poblaciones extranjeras ya que se considera que éste es uno de los mayores desafíos que deberán enfrentar las sociedades europeas durante el siglo XXI, y se ha hecho énfasis en el estudio de aspectos

críticos del proceso de integración como la dimensión jurídica del estatus del extranjero, la inserción a través del empleo, la inmigración femenina, la familia, y las políticas de integración a nivel local.

Durante el curso 1989–1990, la FTPD organizó el ciclo *Inmigración extranjera y derecho*. En el siguiente curso, 1990–1991, realizó otros dos más: uno bajo el título genérico de *Inmigración y sociedad*, y otro bajo el de *Regularización de trabajadores extranjeros*. Con motivo de la promulgación del Acuerdo del Consejo de Ministros del 7 de junio de 1991 sobre regularización de trabajadores extranjeros, de notable importancia en España por su repercusión laboral, social y familiar entre los inmigrantes extranjeros, la FTPD no sólo realizó un estudio que contó con aportes de destacados responsables del Gobierno central de la época en materia de inmigración, sino que además contribuyó activamente a su elaboración con reflexiones críticas y objetivas sobre la regulación de la inmigración en España y el respeto de los derechos humanos de las personas inmigradas. Otro segundo estudio realizado en la misma fecha, fue el titulado *Las migraciones internacionales en Europa desde 1945*.

En la justificación de su línea de actuación, se puede leer lo siguiente en los Anales de la FPTD 1989–1990: “...*además del interés que la inmigración extranjera ha despertado en todos los niveles en España, la atención y protección de la población inmigrante constituye uno de los fines fundacionales*”. Por lo tanto es posible hablar de un sentido de anticipación por parte de la Fundación en cuanto a la promoción del estudio de las migraciones en España. Esto la convirtió rápidamente en referente estatal del fenómeno, primero porque sus publicaciones fueron de las primeras en esta materia, y segundo porque su utilidad ha sido reconocida tanto en el mundo académico, como entre las diferentes administraciones públicas y las organizaciones especializadas en la atención a personas de origen inmigrante. Desde los años 90 la Fundación ha venido realizando encuentros periódicos con la participación de expertos a los que se ha venido convocando para coadyuvar a la sociedad a comprender y asimilar un fenómeno que es ya una realidad irreversible en España (ver anexo).

### **7. ¿Hacia una probable revisión del discurso sobre la inmigración?: de las regularizaciones masivas al fomento del retorno. La crisis financiera mundial como factor de freno de la inmigración Sur–Norte**

En la intervención de la Fundación con motivo de la clausura del primer curso del Máster sobre Inmigración y Mediación Social que imparte la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, y en cuyo desarrollo ésta colabora, el 6 de junio de 2008, se hacía referencia a dos hechos novedosos en la política española de inmigración. Uno de estos hechos es el retorno, a propósito de la Directiva del mismo nombre que acababa de aprobar la Unión Europea el 16 de junio. Aquí se señalaba que el retorno significaba una nueva faceta en la gestión de la inmigración en España, y se subrayaba igualmente la importancia que tenía el respeto de los derechos humanos de las personas afectadas

en todos los casos de retorno así como la necesidad de que éste fuese encarado de manera holística en el contexto amplio de la gestión de la inmigración, toda vez que se está hablando de seres humanos, cualquiera que sea su situación jurídica. El otro hecho es la promulgación del *Real Decreto-Ley 4/2008, del 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen*. Este último viene a confirmar nuevamente el sentido de anticipación de la Fundación Paulino Torras Domènech en el tratamiento de aspectos claves y actuales del fenómeno de la inmigración.

Se hizo igualmente una llamada de atención respecto al riesgo de que la actual crisis financiera mundial pudiera incidir negativamente en el respeto a los derechos humanos de las personas inmigradas poniendo de manifiesto que su protección no podía ser descuidada en momentos tan delicados.

En un tiempo muy corto, se ha pasado en Cataluña del discurso de *papeles para todos y para todas al del retorno y el codesarrollo* como nuevas vías para afrontar la complejidad de la inmigración. Esto induce a prever que se está abriendo otra etapa en el estudio y análisis de las migraciones internacionales.

El breve recorrido que se ha realizado respecto a los ciclos de las migraciones en Cataluña, ha puesto de manifiesto que durante el período comprendido entre 1975 y 2008, es decir 33 años, Cataluña ha experimentado un extraordinario proceso de transformación demográfica, social, cultural y de proyección exterior sin parangón en ninguna otra etapa de su historia. Aunque no es posible pronosticar del todo cuál será la culminación de este proceso, sí se puede hablar de la emergencia de una futura sociedad más plural, más dinámica y más abierta, y por ende, más en coherencia con el actual proceso de globalización y mayor interdependencia e interconexión entre sociedades, pueblos y culturas.



## ANEXO

### **Inventario de las actividades más relevantes que ha realizado y está realizando actualmente la Fundación Paulino Torras Domènech en el ámbito de la inmigración**

- \* Jornadas sobre *Derecho, inmigración y empresa*, realizadas el 25 y 26 de abril de 2007 con la colaboración del Col·legi de Notaris de Catalunya.
- \* Simposium sobre *Salud e inmigración*, realizado el 25 y 26 de octubre de 2004, en colaboración con la OIM.
- \* Jornada sobre *Inmigración irregular subsahariana a través de Marruecos y hacia la Unión Europea*, realizada el 19 de noviembre de 2002, en colaboración con la OIT, la Universidad Internacional de Catalunya y el Instituto Europeo de la Mediterrània.
- \* Jornada sobre *Tolerancia y multiculturalismo*, realizada el 29 de octubre de 2001.
- \* Jornada sobre *Inmigración y derechos humanos*, realizada el 16 de octubre de 1997.
- \* Octubre de 1994: primera colaboración con la OIT consistente en una aportación económica para la realización del estudio *Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral*.
- \* Curso 1991–1992: realización del ciclo *Política migratoria y cooperación al desarrollo*.
- \* Curso 1990–1991: realización del ciclo *Inmigración y sociedad*.

Desde el curso 2007–2008, la Fundación Paulino Torras Domènech está coparticipando en la realización de los programas de Máster sobre Inmigración y Mediación Social que imparten la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira y Virgili de Tarragona.



También disponible en:  
[www.oim.org.co](http://www.oim.org.co)

El interés suscitado entre los diferentes gobiernos, sector privado, organismos internacionales y sociedad civil por el creciente flujo de migrantes laborales que cada vez más optan por buscar mejores perspectivas laborales en otros países, refleja la importancia de regular los flujos migratorios a través de herramientas innovadoras que beneficien tanto a los países de origen como de destino, con resultados concretos en la relación entre migración laboral y desarrollo local.

En este contexto, la consolidación del modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) entre España y Colombia llevada a cabo con recursos del Programa AENEAS de la Unión Europea, es analizada en este libro desde diferentes perspectivas académicas y sociales, con el fin de aportar nuevos elementos que posibiliten su réplica en contextos económicos y sociales diversos.

La OIM trabajó de manera simultánea con la Universidad Pompeu Fabra en Barcelona, la Universidad de Salamanca en España y la Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero –Alma Máter en Colombia para sistematizar la experiencia de la Unión de Pagesos de Cataluña y presentar a los lectores de la publicación las particularidades del modelo MLTC, sus fortalezas, debilidades e impactos en el desarrollo local.

Por otra parte, se invitó a diferentes entidades vinculadas al proceso de consolidación del modelo MLTC en España y Colombia para presentar sus experiencias y de esta forma enriquecer el análisis al modelo.



OIM • IOM