Razones para hablar, ahora, de movilidad laboral

porCausa

Investigación, periodismo y migraciones

Autoras: **Cristina Fuentes Lara**

Co-autoría: **Alai Carril Zerpa, Tatiana Makarova y Gonzalo Fanjul**

Dirección de investigación: **Cristina Fuentes Lara**

Diseño y maquetación: **Alberto Reverón - NSUE Studio**

Fundación porCausa. Investigación, periodismo y migraciones

Calle de Martín de Vargas, 16

28005, Madrid, España

porcausa@porcausa.org

www.porcausa.org

Junio de 2025

©2025 Autoras: Fuentes-Lara, Cristina. Algunos derechos reservados

Este documento se distribuye bajo la licencia "Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional" de Creative Commons, disponible en: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es

Esta licencia no se aplica a materiales de terceros que puedan estar incluidos en esta obra y que mantienen los derechos de los autores originales.

Introducción

En el contexto español, el debate sobre movilidad laboral internacional es prácticamente inexistente. No hay una agenda estructural sobre este tipo de migraciones ni un discurso público que aborde esta cuestión con profundidad, enfoque de derechos o perspectiva de futuro. Las conversaciones suelen reducirse a casos extremos y fallidos —como el de las jornaleras migrantes en Huelva— sin dar paso a un análisis sistémico ni a propuestas transformadoras. Este silencio institucional y mediático contrasta con una realidad: más de 169 millones de personas migran en el mundo por motivos laborales. Y lo hacen dentro de un sistema profundamente desigual, que aún no ha sido objeto de una revisión crítica real y que precisa reformas profundas.

A cambio, el potencial para una prosperidad compartida es extraordinario.

Existen ejemplos que nos inspiran. Programas de movilidad laboral exitosos en diferentes regiones del mundo demuestran que es posible diseñar modelos basados en el reclutamiento ético, la garantía de derechos básicos y la construcción de comunidades inclusivas. Modelos en donde todas las partes involucradas –países de origen y destino, así como los propios migrantes– ganan mucho más de lo que arriesgan. Estas experiencias permiten vislumbrar una arquitectura alternativa para un sistema hoy fragmentado, desigual y limitado por una interpretación utilitarista de mercado.

A donde queremos llegar es a un modelo de movilidad laboral justo, eficiente y sostenible, que supere la mercantilización y los obstáculos estructurales que limitan a las personas migrantes, asegurando procesos claros desde la pre-migración hasta el retorno. Un modelo que permita su adaptación al contexto español mediante políticas públicas coherentes, viables y respetuosas de los derechos humanos.

¿Por qué hablar ahora? Porque el modelo vigente está agotado y genera consecuencias negativas tanto para los trabajadores migrantes como para las sociedades de origen y destino. Y, contrariamente a lo que se suele afirmar, las alternativas existen, pero no se han incorporado de forma sistemática a la conversación pública ni a la agenda política. Las iniciativas analizadas en este informe evidencian caminos viables para avanzar hacia una movilidad laboral equitativa.

1. La movilidad laboral es natural, pero no siempre es justa

En los últimos cinco años, el número de personas migrantes que se desplazan por razones laborales ha aumentado de forma sostenida. Actualmente, 169 millones de personas constituyen esa fuerza de trabajo en movimiento[1], lo que equivale al 5% del total global de personas en movimiento. En muchos casos, la migración laboral se presenta como una oportunidad: para quien migra, para los países de origen y para los de destino[2].

Sin embargo, ese relato de beneficio mutuo suele ocultar las asimetrías que lo sostienen. En España, por ejemplo, el crecimiento económico de 2024 —un 3,2%— estuvo impulsado por sectores como el turismo, la agricultura o la industria, donde la mano de obra migrante ha sido esencial[3]. Pero el reconocimiento a ese rol clave suele llegar tarde, si llega, y casi nunca acompañado de derechos.

Más allá del aporte económico, que suele monopolizar el relato institucional, existe una dimensión menos visible y profundamente transformadora: las personas migrantes como arquitectas del tejido social. Frente a las narrativas que las reducen a cifras o las colocan en la periferia de lo común, la realidad es que no llegan para integrarse, sino para transformar. Son parte activa —y muchas veces central— del desarrollo local y translocal. Participan en la construcción cotidiana de la ciudad, activan economías de subsistencia, reinventan espacios urbanos a través del emprendimiento, las culturas vivas y los movimientos sociales.

A través de su presencia, se expanden redes comunitarias que trascienden el vecindario y conectan con otros territorios, en un ejercicio constante de circulación de saberes, afectos y prácticas. En esa constelación de relaciones, destacan los llamados "vínculos débiles": esas interacciones

[1] OIT (2024).
[2] OIT, (2023) y Basok, López-Sala y Avallone, (2023).
[3] Ampliar información en Fanjul y Mazzilli (2025).

cotidianas —en el mercado, en la tienda del barrio, en la parada del bus— que sostienen la vida comunitaria y que, sin hacer ruido, combaten uno de los grandes males de nuestras sociedades envejecidas: la soledad.

Y no sólo tejen comunidad local, sino que generan redes horizontales translocales que articulan economías familiares, conectan ciudades, sostienen remesas y hacen circular no sólo dinero, sino también conocimiento, resiliencia y organización. Frente a quienes las ven como sujetos pasivos que deben integrarse, conviene recordar: las personas migrantes ya están integrando el mundo desde abajo.

El aspecto fundamental de este fenómeno no es simplemente el aumento de los flujos migratorios, que han existido históricamente bajo distintos regímenes de movilidad[4], sino la creciente precarización de la movilidad laboral. La división entre trabajadores migrantes y nacionales complejiza aún más la situación de los primeros, cuya vulnerabilidad se ve agravada por la narrativa antimigratoria y el recelo ante la llegada de migrantes laborales.

El problema no es que haya movilidad laboral. El problema es cómo está organizada.

2. El modelo actual de movilidad laboral no funciona

El sistema global de movilidad laboral se ha configurado como un mecanismo desigual, restrictivo y profundamente precarizador. Se asienta sobre tres pilares que refuerzan su ineficacia estructural:

- La comercialización de la migración: se trata a las personas como mercancía.
- El marco legal que criminaliza la migración: los marcos normativos clasifican, excluyen y castigan.
- Un Estado ausente en la protección, pero activo en el control: regula poco y de manera selectiva, sanciona mucho.

Este modelo no solo es disfuncional, sino que reproduce y profundiza las desigualdades existentes. Estas son algunas de las más graves:

[4] Glick Schiller y Salazar (2013).

- ➔ **Negación de derechos básicos.** Las personas migrantes enfrentan barreras estructurales para acceder a sanidad, vivienda o protección jurídica. Prácticas como la retención de documentos o las deducciones salariales arbitrarias son habituales.
- ➔ **Dependencia de agencias de reclutamiento**. Muchas veces, el acceso al trabajo depende de intermediarios privados que operan sin regulación suficiente. Esto limita la capacidad de negociación de quienes migran y aumenta su vulnerabilidad.
- ➔ **Autonomía migratoria condicionada.** La llamada "deuda migratoria", la dependencia del empleador para la gestión de documentos y permisos, y la imposibilidad de cambiar de empleo sin poner en riesgo su estatus migratorio.
- ➔ **Exclusión social.** La movilidad laboral no suele ir acompañada de inclusión. Las personas migrantes quedan atrapadas en burbujas laborales y residenciales que impiden su participación plena en la comunidad local y la posibilidad de ampliar sus redes sociales más allá del entorno laboral y residencial.
- ➔ **Violencias normalizadas.** Las personas migrantes están más expuestas a múltiples formas de violencia: sexual, laboral, institucional o racial. Estas violencias no son accidentales: son estructurales. Estas violencias se agravan en el caso de mujeres migrantes, especialmente en sectores feminizados donde la explotación y el acoso están a la orden del día.

3. Otro modelo es posible. Y ya existe

Frente a este sistema desigual, ya existen alternativas que demuestran que otra movilidad laboral es posible. Son políticas públicas, acuerdos internacionales o programas comunitarios que se alejan del modelo extractivista dominante y ponen en el centro los derechos de quienes migran. Hemos seleccionado y destacado ocho ejemplos de programas altamente exitosos que, con enfoques diversos y presencia en cuatro continentes, comparten principios comunes:

- ★ Garantía de acceso a derechos básicos
- ★ Mecanismos de reclutamiento éticos y transparentes
- ★ Fortalecimiento de comunidades saludables
- ★ Facilitación del diálogo y,
- ★ Garantía de sistemas de supervisión y protección

Estos programas están presentes en cuatro continentes y no son solamente migraciones laborales de Sur Global a Norte Global, sino que existen programas altamente exitosos de Sur a Sur Global. Estos programas, de forma resumida, serían:

Programa	Modelo de actuación	Valor distintivo
Safer Migration Program (Nepal)	Proporciona formación, acompañamiento legal, apoyo psicosocial y educación financiera desde el país de origen.	Construye una red integral de protección antes, durante y después del proceso migratorio. Empodera a las comunidades locales desde el origen.
Bridges to Health (EE.UU.)	Implementa un sistema de atención comunitaria en salud y alimentación para trabajadores agrícolas en entornos rurales.	Integra salud comunitaria con participación social, y actúa como puente entre instituciones y población migrante en contextos rurales hostiles.
PALM Scheme (Australia)	Establece un mecanismo interestatal de contratación temporal con obligaciones en vivienda y sanidad para las empresas.	Sustituye intermediarios privados por acuerdos gubernamentales, reforzando el control público y los derechos laborales.
Sistema de Puntos (Australia)	Aplica un sistema de selección basado en cualificaciones, sin mediación empresarial, para el acceso a la residencia permanente.	Democratiza el acceso migratorio, fomenta la autonomía y reconoce el mérito sin subordinación a intereses privados.
Migrant Worker Community Program (Canadá)	Articula servicios de salud, apoyo legal, formación y participación comunitaria para personas trabajadoras agrícolas.	Combate la segregación rural y promueve vínculos sociales que fortalecen la pertenencia y el arraigo.

Employment Permit System (Corea del Sur)	Gestiona acuerdos bilaterales con formación previa obligatoria, reclutamiento público y condiciones laborales reguladas.	Reduce la informalidad, mejora la inserción laboral y refuerza la responsabilidad estatal en el proceso migratorio.
Triple Win Programme (Alemania)	Establece acuerdos intergubernamentales para la contratación ética de personal sanitario, con reconocimiento oficial de cualificaciones.	Revaloriza la migración cualificada desde el Sur Global, garantiza la homologación de títulos y promueve inserción laboral con protección.
Migration Work for Sustainable Development (M4SD) (Multipaís, OIM-PNUD)	Acompaña a gobiernos en la formulación de políticas migratorias inclusivas vinculadas a empleo, salud y derechos sociales.	Inserta la migración en agendas de desarrollo sostenible y fortalece la capacidad institucional desde lo local.

Si bien no constituyen soluciones perfectas ni una transformación radical del modelo dominante, estas iniciativas ofrecen alternativas reales, innovadoras e inspiradoras, que se están aplicando en contextos muy diferentes del planeta.

4. Hacia un modelo justo: claves para el cambio

Los programas de movilidad laboral exitosos surgen y se consolidan como formas de resistencia frente a las deficiencias del sistema actual, con el objetivo de mitigar sus efectos. Las resistencias no son sólo reacción: son propuesta. Estos programas nos permiten identificar seis momentos clave donde es posible (y necesario) intervenir para transformar el sistema actual:

1. **Pre-migración.** Crear mecanismos regulares de movilidad y garantizar que la información sobre ellas sea clara y accesible.
2. **Inicio del proceso migratorio**. Reducir la burocracia, facilitar los trámites y evitar barreras administrativas que favorecen la irregularidad.
3. **Acceso al empleo.** Regular el reclutamiento, reconocer cualificaciones y apoyar la inserción en mercados laborales nuevos.
4. **Estancia en el país de destino.** Asegurar acceso a salud, vivienda y comunidad; combatir la segregación social.
5. **Retorno (cuando lo hay).** Para garantizar vías dignas de retorno, se debe trabajar con y desde las comunidades, asegurar portabilidad de derechos y apoyo jurídico cuando sea necesario.
6. **Supervisión y control.** Crear mecanismos independientes de seguimiento, denuncia y rendición de cuentas. Comunicación fluida entre las partes implicadas.

5. Resistir también es imaginar

Las experiencias que hemos recogido no son relatos ideales, ni promesas vacías. Son pruebas concretas de que la movilidad laboral puede gestionarse de otra manera: más justa, más humana, más democrática.

Las buenas alternativas son espacios de resistencia a un modelo roto, porque resistir es también imaginar. Y en esa imaginación concreta, basada en políticas existentes, está la posibilidad de cambiar el modelo.

porCausa

Investigación, periodismo y migraciones