

Punto de encuentro

Esta contribución está dentro del apartado Punto de encuentro y es independiente de los artículos anteriores

La migración circular: Instrumento práctico de gestión de flujos laborales e integración sociolaboral

Circular migration: A practical tool for managing labour flows and social and labour integration

Aurelia Álvarez Rodríguez

*Catedrática de Derecho Internacional Privado,
Universidad de León
aalvr@unileon.es*

Vladimir Eneraldo Núñez Herrera

*Ayudante Doctor Derecho Internacional Privado
Universidad de La Laguna
vnunezhe@ull.edu.es*

https://doi.org/10.55104/LYL_00013

Fecha de recepción: 30/07/2025

Fecha de aceptación: 12/08/2025

RESUMEN

El presente artículo examina el marco jurídico y operativo de la migración circular en España, tomando como referencia la Ley Orgánica 4/2000 y las reformas introducidas por el Real Decreto 629/2022 y el nuevo Reglamento de Extranjería, aprobado por el Real Decreto 1155/2024. La migración circular se presenta como una estrategia para satisfacer las necesidades temporales del mercado laboral mediante la contratación en origen de profesionales extranjeros para actividades de temporada, con autorizaciones plurianuales condicionadas al retorno al país de origen, pudiendo constituir ello un proceso seguro de integración, no solo laboral, sino también social. Se procede a examinar el artículo 167.b del RD 629/2022, el cual estableció un sistema de autorizaciones con una duración de hasta cuatro años y posibilidad de fidelización, así como los artículos 114 y 121.3 del RD 1155/2024, que consolidan dicha figura dentro del ámbito de la gestión colectiva. Asimismo, se realiza una aproximación a los diferentes procesos de migración circular llevados a cabo por el Gobierno español, tanto en América Latina

como en África, como ejemplos de aplicación práctica, destacando sus logros y desafíos. El artículo concluye que la migración circular es un modelo que merece una consideración cuidadosa y una evaluación exhaustiva. Este modelo integra de manera efectiva las necesidades laborales, la movilidad segura y la cooperación internacional. No obstante, es imperativo fortalecer sus garantías, especialmente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores migrantes, la transparencia de los procesos y el compromiso de retorno.

PALABRAS CLAVE

Gestión colectiva de contrataciones en origen, situación nacional de empleo, catálogo de difícil cobertura, migración circular, contratación estable y circular.

ABSTRACT

This article examines the legal and operational framework for circular migration in Spain, taking as a reference Organic Law 4/2000 and the reforms introduced by Royal Decree 629/2022 and the new Immigration Regulations, approved by Royal Decree 1155/2024. Circular migration is presented as a strategy to meet the temporary needs of the labor market by hiring foreign professionals in their country of origin for seasonal activities, with multi-year authorizations with the condition of return to their country of origin, could be a secure process of social and labour integration. We will analyse Article 167.b of Royal Decree 629/2022, which established a system of authorizations with a duration of up to four years and the possibility of loyalty, as well as Articles 114 and 121.3 of Royal Decree 1155/2024, which consolidate this concept within the scope of collective management. It also looks at the different circular migration processes carried out by the Spanish government, both in Latin America and Africa, as examples of practical application, highlighting their achievements and challenges. The article concludes that circular migration is a model that deserves careful consideration and thorough evaluation. This model effectively integrates labor needs, safe mobility, and international cooperation. However, it is imperative to strengthen its guarantees, especially with regard to the rights of migrant workers, the transparency of processes and the commitment to return.

KEYWORDS

Collective management of recruitment in countries of origin, national employment situation, catalog of hard-to-find jobs, circular migration, stable and circular recruitment.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Base legal en la LO 4/2000. 2.1 Definición de migración circular. 2.2 Su configuración y requisitos. 3. Reforma del RD 557/11 por el RD 629/2022: introducción formal de la migración circular. 3.1 RD 1155/2024: consolidación de la migración circular. 3.2 Garantías y controles en la migración circular. 3.3 Las Autorización de residencia temporal y trabajo para actividades estacionales en la migración circular. (Gestión Colectiva de Contratos en Origen, GECCO 2025). 4. Acuerdos marcos de cooperación en materia de migración circular. 4.1 América Latina. 4.2 África. 5. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

La migración circular se ha consolidado en España como herramienta de gestión ordenada de flujos migratorios temporales, permitiendo cubrir necesidades del mercado laboral en sectores estacionales mientras se fomenta el retorno de los trabajadores a su país de origen¹. Esta figura encuentra su base en los principios del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10-11 de diciembre de 2018 mediante su Resolución 73/195², facilitando una migración regular, ordenada y segura.

¹ Esto no quiere decir que la migración circular sea la solución de una política migratoria nueva, sino que es el resultado de la maduración en el tiempo de conjugación de métodos y programas de migración temporal que aparecieron hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX. DÉCOSSE, F., «Experimentando el utilitarismo migratorio: los jornaleros marroquíes bajo contrato OMI en Francia», en Aquino, A.; Varela, A. y Décosse, F. (coords.), *Desafiando fronteras. Control de la movilidad y experiencias migratorias en el contexto capitalista*, Frontera Press, Oaxaca, 2013, pp. 113-127. SANTI, S., y CLAVIJO, J., «La configuración de las políticas de migración circular en Sudamérica. Los acuerdos de regulación laboral de España con Colombia y Ecuador», en *Desafíos*, 32 (2), 2020, pp. 1-38. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.6849>.

² A/RES/73/195), es el primer acuerdo intergubernamental, elaborado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de forma holística y completa. 10 y 11 de diciembre de 2018 Marrakech, Marruecos. En su Objetivo 5 señala «Mejorar la disponibilidad y flexibilidad de las vías para la migración regular». En el punto d): «... incluidos programas temporales, de temporada, circulares y de vía rápida en áreas con escasez de mano de obra...» En ambos fragmentos, el Pacto sitúa la «migración circular» como una modalidad de movilidad laboral junto a la temporal y de temporada, como una vía legítima y planificada de movilidad laboral –por temporadas o campañas– que debe articularse mediante permisos de entrada y salida múltiples, siempre garantizando derechos laborales, equidad de género y retorno ordenado. E esencia el Pacto define la migración circular: como un esquema de contratación internacional en el que las personas migrantes viajan periódicamente entre su país de origen y un país de destino para trabajar, de forma reiterada y limitada temporalmente, sin propósito de residencia permanente. Destacando entre sus características claves: i) repetición periódica: permite entradas y salidas sucesivas, siguiendo las necesidades de campañas o picos

La Ley Orgánica 4/2000³ (en lo sucesivo LOEx), en su artículo 2 bis. «política inmigratoria» en relación con el artículo 39 de la misma norma señala que todas las Administraciones Públicas basarán el ejercicio de sus competencias vinculadas con la inmigración en el respeto de determinados principios, entre ellos, la lucha contra la inmigración irregular y la persecución del tráfico ilícito de personas, así como la promoción del diálogo y la colaboración con los países de origen y tránsito de inmigración, mediante acuerdos marco dirigidos a ordenar de manera efectiva los flujos migratorios, así como a fomentar y coordinar las iniciativas de cooperación al desarrollo y codesarrollo, todo ello teniendo en cuenta la situación nacional de empleo. El Real Decreto 557/11⁴ (en lo sucesivo RD 557/11) en su Exposición de Motivos señalaba la importancia de la gestión colectiva de contrataciones en origen (sustituyendo la tradicional denominación del contingente) relacionándolo estrechamente con el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura (en lo sucesivo CODC) y las necesidades de productivas existentes en la economía. Es el Real Decreto 629/2022⁵ (en lo sucesivo RD 629/22) quien modifica la anterior regulación e introduce la regulación de la migración circular señalando en su Exposición de Motivos la necesidad de mejorar en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno, manteniendo a su vez la estrecha relación con la situación nacional de empleo. El actual

estacionales; ii) enfoque de derechos: debe basarse en permisos de trabajo claros, convertibles y no discriminatorios, que garanticen retorno y reingreso legal; iii) adaptación a la demanda: Diseñada para cubrir escasez de mano de obra en sectores concretos; iv) dimensión de género: los programas han de ser sensibles a necesidades diferentes de mujeres y hombres migrantes. A partir de ello la OIM ha promovido la apertura de vías regulares de migración laboral, siendo ello uno de los tres ejes prioritarios del Plan Estratégico de ONU Migraciones para el periodo 2024-2028, junto salvar vidas y proteger a las personas en movimiento e impulsar soluciones al desplazamiento. Estas vías suponen una apuesta por la promoción de enfoques integrales y sostenibles de la migración, así como una apuesta segura por la movilidad laboral.

³ BOE núm. 10, de 12/01/2000.

⁴ BOE núm. 103, de 30/04/2011 por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por LO 2/2009.

⁵ BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022 por el que se modifica el Reglamento de la LO 4/2000.

Real Decreto 1155/2024⁶, (en lo sucesivo RD 1155/24) vuelve a modificar lo referente a la gestión colectiva de contrataciones en origen consolidando la migración circular, ello bajo un enfoque de planificación y fidelización de trabajadores.

La problemática migratoria vista desde la perspectiva de la Unión Europea (en lo sucesivo UE), así como desde el enfoque español, se puede resumir, en que persigue que exista una migración regular y segura. Muestra de ello es el Pacto Migratorio Europeo también conocido como Pacto sobre Migración y Asilo⁷ el cual busca entre sus objetivos establecer un enfoque común y coordinado para la gestión de la migración y el asilo, así como lograr una gestión justa, eficiente y sostenible de la migración, a la vez que se protege a las personas que llegan a la UE y se garantiza el respeto de sus derechos fundamentales. Esta gestión de la migración en relación con lo que aquí nos ocupa -la migración circular- se materializa en el fortalecimiento de la cooperación con países de origen y tránsito, es decir, desarrollar asociaciones con países fuera de la UE para abordar las causas fundamentales de la migración, promover vías legales de migración, luchar contra el tráfico ilícito de migrantes y facilitar el retorno de personas que no tienen derecho a permanecer en

⁶ BOE núm. 280, de 20/11/2024 por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000.

⁷ Aprobado por el Consejo y el Parlamento Europeo el 20-12-23, alcanzando un acuerdo sobre la reforma del asilo y la migración en la UE. El 8-2-24 los representantes de los Estados miembros de la UE dan luz verde al acuerdo con el Parlamento Europeo, ya el 14-5-2024 el Consejo adopta el Pacto de la UE sobre Migración y Asilo. Uno de los Reglamentos del Pacto, el Reglamento (UE) 2024/1351 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la gestión del asilo y la migración, presenta un enfoque integral para la gestión migratoria a través de la formulación de políticas integradas que abordan tanto los componentes internos como externos de la gestión del asilo y la migración. El artículo 7, apartado 1, del referido Reglamento, exige a los Estados miembros adoptar estrategias nacionales que aseguren la capacidad y competencias necesarias para aplicar eficazmente su sistema de gestión del asilo y la migración, respetando plenamente sus obligaciones en virtud del Derecho de la Unión Europea e internacional general, y muy especialmente los derechos fundamentales de las personas migrantes. Además, la Decisión de Ejecución (UE) 2025/503 de la Comisión, de 18 de marzo de 2025, establece normas para la aplicación del Reglamento (UE) 2024/1351, proporcionando un modelo común que deben utilizar los Estados miembros para garantizar que sus estrategias nacionales de gestión del asilo y la migración sean comparables, permitiendo a los Estados miembros formular sus objetivos estratégicos y medidas clave de manera coherente y eficaz.

la UE⁸. España el 12 de junio de 2025 remitió a la Comisión Europea su estrategia sobre gestión del asilo y la migración⁹.

En este trabajo se realiza una aproximación sobre esa forma de migración, su configuración y materializando práctica desde España hacia determinados países de América Latina¹⁰ (como, por ejemplo, República

⁸ Esta migración circular cobra fuerza en la UE a partir de Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 16 de mayo de 2007, sobre la migración circular y las asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países COM(2007) 248 final, teniendo sus antecedentes en la Comunicación titulada «Migración y desarrollo: orientaciones concretas», de 1 de septiembre de 2005; de la titulada «El Planteamiento global sobre la migración un año después: Hacia una política global europea en materia de migración», de 31 de noviembre de 2006 y de la Comunicación de la Comisión - Plan de política en materia de migración legal, de 21 de diciembre de 2005. Ejemplos de países de la UE que han venido aplicando esta fórmula de migración circular tenemos Alemania o Bélgica, Alemania respecto a Kosovo en el sector de la construcción y Bélgica respecto a Marruecos en las TIC

⁹ El texto sigue el modelo común establecido, estructurándose en torno a 18 objetivos estratégicos agrupados en 6 ejes. La estrategia prevé un entorno internacional en constante transformación, en el que se reafirma una política migratoria integral y preventiva. <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Pacto-Europeo-de-Migracion-y-Asilo/Resumen-Ejecutivo-de-la-Estrategia-de-Gestion-del-Asilo-y-la-Migracion.pdf> (visitada 30 de julio de 2025).

¹⁰ En este contexto no se puede dejar de mencionar el compromiso de España, EE. UU. y Canadá para impulsar la migración regular y segura desde América Latina. Los tres países colaborarán en iniciativas innovadoras como los Centros Regionales de Gestión de la Migración a partir de la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección y el «Call for action» de los Estados Unidos para Centroamérica. España ha firmado acuerdos migratorios con la República Dominicana (Acuerdo entre el Reino de España y la República Dominicana relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 17 de diciembre de 2001, BOE del 5 de febrero de 2002), Ecuador (Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios, hecho en Madrid, el 29 de mayo de 2001, BOE del 10 de julio de 2001), Colombia (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001, publicado en el BOE del 4 de julio de 2001), Honduras (Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, hecho en Madrid el 28 de mayo de 2021, BOE de 4 de febrero de 2023) y Guatemala (Acuerdo entre el Reino de España y la República de Guatemala relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, firmado «ad referendum» en Madrid el 18 de enero de 2023, BOE de 31 de agosto de 2024), fruto de los cuales se han puesto en marcha varios programas de migración circular. En 2023, unos 2.000 trabajadores estacionales llegaron a España a través de estos programas. Además, se ha desarrollado un programa para trabajadores de alta cualificación que permitió también la llegada a España de 3.700 personas de Colombia y países

Dominicana, Ecuador, Colombia, Honduras y Guatemala), así como a determinados países de África (Gambia, Mauritania y Senegal). En ambos continentes dicha política migratoria tiene como prioridad la prevención de las salidas de migrantes irregulares a través del trabajo conjunto con los países de origen y tránsito, así como la lucha contra las redes de trata de seres humanos y de tráfico de migrantes. Estas políticas de cooperación están en sintonía con las Estrategias de Declaración de Los Ángeles sobre Migración y la de Protección España-África 2025-2028¹¹, las cuales recogen entre sus objetivos «Una migración más segura, ordenada, regular y mutuamente beneficiosa».

En definitiva, el presente trabajo va dirigido a exponer los elementos normativos, operativos y de implementación práctica de la migración circular en España respecto a determinados países de América Latina y África.

2. BASE LEGAL EN LA LO 4/2000

La LO 4/2000 habilita al Gobierno a aprobar previsiones anuales de contrataciones en origen, considerando la situación nacional de empleo y las necesidades del mercado de trabajo español (art. 39). Este marco legal ha permitido canalizar flujos migratorios regulares, especialmente en sectores agrícolas y de servicios, mediante la gestión colectiva de contrataciones en origen, reservando estos puestos para personas no residentes en España. Dicho artículo delimita claramente i) que dicha contratación es para un período determinado de tiempo, ii) para aquellas personas que no se hallen o residan en España, iii) así como que establece que se podrá conceder un número de visados para búsqueda de em-

de Centroamérica en 2022. <https://www.inclusion.gob.es/eu/w/espana-eeuu-y-canada-avanzan-en-su-compromiso-para-impulsar-la-migracion-regular-y-segura-desde-america-latina>. Más reciente el Programa de Colaboración fijado en abril de 2024 con el Banco Mundial para el desarrollo de Global Skills Partnerships o Alianza Global de Habilidades; <https://www.inclusion.gob.es/> (consultada 27 de julio de 2025).

¹¹ Esta cooperación es especialmente intensa con los países de la fachada atlántica de África, con Marruecos y con Argelia. Se ha de recordar que la presión migratoria procedente de África es estructural y está motivada principalmente por factores de carácter socioeconómico, medio ambientales y por factores de carácter coyuntural como la situación interna de Senegal o Mauritania. En este sentido se puede ver la respuesta de 04 de junio de 2025 del Congreso de los Diputados pregunta escrita al Congreso de los Diputados 184/23273 de 30 de abril de 2025-67143. https://www.congreso.es/entradap/115p/e7/e_0070965_n_000.pdf (consultada 27 de julio de 2025).

pleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones, iv) para estas previsiones se tendrá en cuenta las propuestas que, previa consulta de los agentes sociales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas, y será adoptada previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, v) el procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades nacionales competentes quienes actuarán coordinadamente con las Comunidades Autónomas para la concesión de la autorización de trabajo inicial, vi) estas ofertas de empleo realizadas a través de este procedimiento se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

Para este tipo de contratación la LO también legitima al Gobierno para que dicten Órdenes ministeriales de gestión colectiva de contrataciones en origen. En estos momentos para el año 2025 se encuentra vigente Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025¹².

El CODC, gestionado por el Servicio público de Empleo (en lo sucesivo SEPE) es revisado trimestralmente, permite identificar las ocupaciones con escasez de mano de obra local¹³, lo que facilita la contratación de personas extranjeras en esos sectores sin necesidad de acreditar la situación nacional de empleo de forma individual. Este catálogo ha sufrido

¹² BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2024.

¹³ En la conformación trimestral del catálogo se tiene en cuenta el carácter provincial o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas. Como se ha señalado, su periodicidad es trimestral de acuerdo con la información suministrada por los SEPE autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. En el mismo se incorporarán aquellos sectores u ocupaciones cuya insuficiencia de cobertura se determine de acuerdo con una metodología objetiva basada en indicadores estadísticos oficiales. Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones [CNO], actualmente se encuentra en vigor el CNO-11. El objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria.

do críticas a lo largo del tiempo, en particular, desde la reforma realizada por RD 629/2022, se ha censurado la persistente dificultad para actualizar el mismo, lo que determina una falta de adaptación a la realidad del mercado laboral, así como la rigidez que impone a la contratación de extranjeros. Además, se cuestiona la efectividad del catálogo para resolver problemas de empleo en sectores específicos y su impacto en la movilidad laboral.

2.1 Definición de migración circular

Llegados a este punto hay que señalar que RD 629/2022, introduce modificaciones sustanciales en los procedimientos de migración circular, incorporando una forma de autorización plurianual que recoja el carácter repetitivo de las contrataciones fijo discontinuas, dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores y trabajadoras temporeros y temporeras. Por ello, el artículo 167 relativo a la Gestión colectiva de contrataciones en origen, en su apartado 2 señala que dicha gestión colectiva se podrá configurar o prever en tres formas fundamentales: migración de carácter estable, migración circular y visados de búsqueda de empleo. Seguidamente añade que serán las órdenes anuales por la que se establece la contratación en origen las que definirán dichas configuraciones.

La Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025, indica en su artículo 1.b) que migración circular, es la concesión de autorizaciones de cuatro años de duración, que habilitan a trabajar por un periodo máximo de nueve meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos. La vigencia de estas autorizaciones estará supeditada a que la persona contratada a través de este procedimiento cumpla con su compromiso de retorno a su país de origen inmediatamente tras la finalización de la actividad laboral, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización, siendo, en este caso, llamado de nuevo en la siguiente temporada o estación, de acuerdo con lo establecido en su contrato.

Estas autorizaciones se concederán para un único empleador o única empleadora, sin perjuicio de las posibilidades de cambios de empleador o empleadora y concatenaciones, de acuerdo con lo previsto en esta orden. El incumplimiento del compromiso de retorno o el no mantenimiento de las circunstancias que promovieron la concesión supondrán la extinción de la autorización.

En el actual RD 1155/24 en su título VI regula lo que es Gestión colectiva de contrataciones en origen, señalando el artículo 114.b) que la migración circular es aquella para la cual se realiza una contratación fijo-discontinua de forma colectiva de personas trabajadoras en su país de procedencia mediante la gestión simultánea de autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada y la gestión de los llamamientos para sus entradas posteriores durante la vigencia plurianual de la autorización.

2.2 Su configuración y requisitos

En lo que aquí nos interesa, el propio artículo 167, apartado 3, del RD 629/22, configura varios requisitos para que esta migración sea regular; para ello tendrá: a) una duración de cuatro años; b) habilitará a trabajar por un periodo máximo de nueve meses en un año; c) en un único sector laboral; d) la vigencia de estas autorizaciones estará supeditada al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización; e) estas autorizaciones se concederán para un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador; f) estas autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos, g) los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar, en el periodo de seis meses desde la finalización de esta autorización, una autorización de residencia y trabajo que tendrá una duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.

En el actual artículo 1.b) de la Orden Ministerial ISM/1488/2024 y del artículo 114.b) del RD 1155/24 se ratifican determinados requisitos de

los señalados anteriormente, aunque estos artículos a su vez requieren para su interpretación que su lectura se realice en relación con el artículo 116.2 del mismo RD 1155/24, precepto que define los requisitos para esta migración circular, destacando entre ellos: a) que la persona extranjera debe estar en su país de procedencia; b) realización de trabajos de temporada; c) es una contratación fijo-discontinua de forma colectiva; d) es una gestión simultánea de autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada; e) se ha de tener en cuenta los requisitos previstos en el artículo 102 del mismo reglamento (autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada, que a su vez remite a los requisitos establecidos en el artículo 74 y, en igual sentido ha de tener en cuenta los requisitos del artículo 106 del RD 1155/24. Todo ello sin perjuicio de la comprobación de la situación nacional de empleo, respecto de las ocupaciones y/o puestos de trabajo incluidos en la previsión anual.

3. REFORMA DEL RD 557/11 POR EL RD 629/2022: INTRODUCCIÓN FORMAL DE LA MIGRACIÓN CIRCULAR

El RD 557/11 desarrollaba en su título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen, el mismo fue modificado por el RD 629/2022 el cual modernizó dicha gestión migratoria comenzando por actualizar el artículo 65 del RD 557/2011 (determinación de la situación nacional de empleo), mejorando así dicha forma de migración, introduciendo modificaciones sustanciales en los procedimientos de contratación en origen. La migración circular, incorporaba una forma de migración con una autorización plurianual que recogía el carácter repetitivo de las contrataciones fijo-discontinuas, ello dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros y temporeras.

La pretendida modificación del ex artículo 65 quería alcanzar con mayor exactitud de las necesidades del mercado de trabajo español, cuestión que no logro o no llego a consolidar, entre otras razones, debido a su escasa vida, y a que el catálogo de difícil cobertura durante el resto del año 2022 y 2023 se mantuvo casi inamovible con las ofertas (aspectos que aún no se ha logrado de solucionar). Digamos, por ejemplo, que

desde la reforma de agosto de 2022 por el RD 629/22, el catálogo se mantuvo todo el año 2023 y durante casi todos los trimestres del año 2024 con las mismas ocupaciones que estaban reflejadas en periodos de años anteriores, es decir, que a pesar de la reforma de la norma el catálogo no reflejaba realmente las necesidades del mercado laborales español. Podríamos decir en una conclusión parcial que a pesar de las buenas intenciones que podría tener la reforma no se apreciaron cambios profundos algunos en comparación con periodos anteriores, dicho de otra forma, el catálogo continuo sin ajustarse a las realidades de determinadas áreas y necesidades geográficas del país.

En cuanto artículo 167 del RD 557/11 (Gestión colectiva de contrataciones en origen), también reformado por el RD 629/22, hizo que este último introdujera tres figuras de gestión colectiva de contrataciones en origen: a) migración de carácter estable: contratación indefinida o de larga duración; b) migración circular: contratación para actividades de temporada de forma periódica, y c) visados de búsqueda de empleo. Concretamente, el artículo 167.b) del RD 629/2022 recogía la migración circular como una contratación colectiva de personas trabajadoras en origen para actividades de temporada, otorgándoles autorizaciones de residencia y trabajo por 4 años, con posibilidad de trabajar en España hasta 9 meses por año, debiendo retornar al país de origen tras cada campaña. Esta figura buscaba fidelizar a quienes cumplieran el compromiso de retorno, permitiéndoles acceder posteriormente a autorizaciones de residencia y trabajo de carácter estable por dos años prorrogables, consolidando su proyecto migratorio de forma ordenada.

Este modelo ofrecía y ofrece previsibilidad a empleadores para cubrir campañas estacionales, garantiza la rotación ordenada y segura de los trabajadores, incentiva el cumplimiento del retorno con la posibilidad de acceder a permisos de residencia más estables tras finalizar el ciclo plurianual.

Como se ha señalado el RD tuvo una corta vida, dando paso al RD 1155/2024.

3.1 **RD 1155/2024: consolidación de la migración circular**

El RD 1155/2024 ha consolidado y clarificado el régimen de migración circular, derogando el anterior RD 557/2011, por ende, al también

RD 629/22 aprobando un nuevo Reglamento de Extranjería actualizado a las necesidades operativas, tanto de los flujos migratorios, del mercado laboral español, cumplimiento de directivas de las UE y otros tantos factores.

En el actual RD 1155/24 en su artículo 75 se regula lo relativo al Catálogo de difícil cobertura, el cual al igual que los anteriores contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar ofertas de empleo que entidades empleadoras han presentado cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes.

El artículo 114 del RD 1155/24 contempla las figuras de la gestión colectiva en origen identificando, a) migración de carácter estable; b) migración circular para contratación fijo-discontinua de forma colectiva, que permite gestionar simultáneamente la autorización inicial y los llamamientos posteriores durante la vigencia plurianual; y c) visados de búsqueda de empleo. La migración circular promueve al igual que su antecesora la utilización de contratos fijo-discontinuos para la migración circular, garantizando la estabilidad de la relación laboral entre campañas y facilitando la coordinación de la reincorporación del trabajador temporada tras temporada, por tanto, se va consolidando en aras de convertirse en un instrumento moderno de gestión de flujos migratorios y de cooperación internacional permitiendo también como las anteriores en responder a la escasez de mano de obra en sectores específicos, ofrecer vías legales de migración segura y ordenada, incentivar la fidelización de trabajadores que respetan el retorno, con la posibilidad de establecerse de forma estable posteriormente.

En la actual regulación el artículo 121.3 señala quienes son los sujetos legitimados y lo relativo a la formulación de ofertas de empleo de gestión colectiva señalando quienes podrán formularlas para lograr esa migración estable. Esta formulación de ofertas podrá ser de forma genérica (sin designar personas concretas) o de forma nominativa (designando personas trabajadoras previamente identificadas, especialmente aquellas que han participado con éxito en campañas anteriores). También se fomenta la agregación de ofertas por varios empleadores para garantizar la eficacia del proceso, facilitando la gestión simultánea de múltiples campañas de forma planificada.

3.2 **Garantías y controles en la migración circular**

El modelo actual, como se ha señalado, contempla autorizaciones plurianuales con compromiso de retorno obligatorio tras cada campaña, esto deriva en la posibilidad de fidelización con autorización de residencia y trabajo estable tras cumplimiento de compromisos, así como un mejor control de cumplimiento de las condiciones de trabajo y retorno, posibilidad de exclusión de futuros llamamientos en caso de incumplimiento por el trabajador o por el empleador. Estas garantías pretenden, evitar el fraude en el sistema, garantizar derechos laborales y condiciones dignas de trabajo, prevenir la inmigración irregular.

3.3 **Las Autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades estacionales en la migración circular. (Gestión Colectiva de Contratos en Origen, GECCO 2025)**

Como se ha venido señalando el RD 1155/2024, en sus artículos del 100 al 123 regula la migración circular que ha sido desarrollada por la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de los contratos en origen para el año 2025. Esta Orden reglamenta de forma más específica los requisitos respecto a trabajadores y empresarios. En cuanto a los trabajadores, señala que no han de hallarse ni residir en España, no ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea ni del Espacio Económico Europeo o de Suiza, ni familiar de un ciudadano de estos países a los que sea aplicable el régimen de ciudadanía de la Unión, además de no tener antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años por delitos existentes en el ordenamiento español y no figurar como inaceptable en el espacio territorial de países con los que España tiene firmado un convenio al efecto, no encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que la persona extranjera tiene asumido para retornar voluntariamente a su país de origen, entre otros tantos requisitos muy similares a la solicitud de una autorización de trabajo y residencia inicial. Está autorización se destaca, precisamente, por el compromiso de regresar a su país de origen una vez finalizada la relación laboral, cumplir la normativa vigente en materia de salud, régimen interior y convivencia en explotaciones y alojamientos o riesgos laborales, debiendo durante el primer año de la autorización, se requerirá un visado de residencia y trabajo para activi-

dades de temporada para entrar en España. Cada año posterior al de concesión de la autorización, la persona titular de la misma deberá, si cumple todos los requisitos y es convocada de nuevo por el empleador, tendrá el derecho a poder solicitar la misma.

Seguidamente, la norma señala los requisitos para los empleadores, siendo el más relevante, que el empleador cumpla previamente aquellos aspectos que requerirá para la tramitación de la solicitud de sus necesidades productivas para así conformar la situación nacional de empleo. El Servicio Público de Empleo deberá certificar que no existen candidatos para cubrir la oferta presentada, para que luego le permita al empresario la contratación de trabajadores extranjeros de acuerdo con la normativa aplicable. Una vez esa oferta sea pública y una vez cumplido el proceso de selección en origen, el empresario deberá formalizar por escrito un contrato fijo-discontinuo que contenga, como mínimo, información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y, todos aquellos otros que la normativa laboral establezca para el tipo de contrato correspondiente, como, entre otros, el lugar y el tipo de trabajo; la duración de la temporada; el horario de trabajo y la fecha de inicio del trabajo. Como norma general, las ofertas de empleo deben ser genéricas y los trabajadores deben ser seleccionados en sus países de origen, que preferentemente, serán aquellos con los que España haya firmado convenios para la regulación y gestión de los flujos migratorios. El empleador deberá garantizar la continuidad de su actividad durante la vigencia de la autorización solicitada¹⁴, destacándose a su vez que el empleador deberá indicar el período de actividad previsto para el primer año de la autorización plurianual y, en su caso, las concatenaciones contractuales. En igual sentido, el empleador deberá asumir el coste del viaje a España desde el país de origen del contrato y los desplazamientos entre el punto de llegada y el alojamiento¹⁵, cumplir con las medidas y requisitos de control sanitario¹⁶ exigidos tanto en el lugar de trabajo como en el control fronterizo, o en

¹⁴ En el sector agrícola, se considera actividad continuada al menos el 85% de la jornada laboral habitual en el sector.

¹⁵ En cuanto al alojamiento adecuado se entiende por aquel que debe reunir las condiciones previstas en la normativa vigente, así como las recomendaciones sanitarias, debiendo garantizarse, en todo caso, la habitabilidad y la adecuada higiene del alojamiento.

¹⁶ Suscribir un seguro que cubra la asistencia sanitaria del trabajador desde la fecha de inicio del viaje a España hasta la fecha de alta en el sistema de Seguridad Social correspondiente.

los movimientos intermedios, que establezca la autoridad sanitaria competente, asumiendo su coste. Como no puede ser de otra forma, y conforme con el resto de las autorizaciones el empresario deberá de mantenerse al día con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como de disponer de medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador. Un aspecto significativo es lo referente a disponer de las medidas previstas en todos aquellos planes o protocolos en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y acoso sexual en el trabajo y otros. A su vez la norma regula otros aspectos tan esenciales, como que el empresario deberá traer el acuerdo de retorno firmado por la persona extranjera.

En cuanto a las ofertas de empleo nominativas, solo podrán presentarse cuando el trabajador ha sido previamente titular de una autorización de residencia temporal y trabajo en España para actividades de temporada, concedida de acuerdo con el procedimiento de gestión colectiva de contratos en origen, siempre y cuando se haya acreditado, ante la autoridad consular española que ha regresado a su país de origen y no se encuentra presente ni residiendo en España.

4. ACUERDOS MARCOS DE COOPERACIÓN EN MATERIA DE MIGRACIÓN CIRCULAR

Históricamente, España ha mantenido lazos migratorios profundos y diferenciados tanto con América Latina como con África, enfocados en la gestión de flujos migratorios, acuerdos bilaterales y estrategias de desarrollo compartido. Concretamente los lazos migratorios entre España y América Latina en estos últimos años se han centrado en acuerdos migratorios con países como Colombia, Ecuador, República Dominicana, Honduras y Guatemala, que regulan la migración regular, priorizando la migración circular, y fomentan la contratación temporal y el codesarrollo (migración circular para trabajos estacionales principalmente en agricultura y servicios). En cuanto a África, la relación migratoria ha estado centrada especialmente con la parte de África Occidental (Mauritania, Senegal, Gambia, Marruecos), marcada por la necesidad de gestionar los flujos migratorios irregulares y la creación de canales legales de migración. España también ha ampliado los programas de

migración circular a países africanos, permitiendo la llegada de trabajadores temporales bajo contratos legales y fomentando la reintegración en sus países al regreso.

Estos acuerdos benefician tanto a las economías latinoamericanas, africanas y al mercado laboral español. En consecuencia, pasaremos a continuación a exponer de manera sintética cómo se comportan dichos programas en algunos países de los continentes mencionados.

4.1 América Latina

Como hemos visto, España normativamente ha revitalizado en años recientes sus leyes ello ha repercutido sobre los acuerdos de migración circular con países latinoamericanos. Estos acuerdos bilaterales –que como se ha expuesto existen desde inicios de los 2000– se han reforzado a partir de 2023, principalmente con Colombia, Ecuador, Honduras, Guatemala y República Dominicana, entre otros. Incluso países como Perú, Uruguay y Argentina contaron con convenios de colaboración de este tipo en materia de migración circular laboral, si bien no todos han derivado en programas activos recientemente. Han sido los programas piloto con Colombia, Ecuador, Honduras (2021-2025) los que más han destacado.

En el caso de Honduras¹⁷, por ejemplo, en el año 2022 se lanzó un proyecto piloto bajo el programa GECCO, durante el primer semestre de 2022, 250 hondureños fueron contratados temporalmente para la campaña de recogida de la fresa en Huelva. Dada la valoración positiva, en febrero de 2023 se anunció la segunda edición del programa duplicando el cupo a 500 trabajadores hondureños. El acuerdo antes mencionado convirtió a Honduras en el cuarto país latinoamericano con un acuerdo de este tipo plenamente vigente (y el primero de Centroamérica). A diferencia de convenios previos centrados solo en empleos estacionales, este acuerdo con Honduras contempla también migración estable y en prácticas, dando un salto cualitativo al incluir

¹⁷ Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, hecho en Madrid el 28 de mayo de 2021. BOE de 4 de febrero de 2023.

contrataciones de mayor duración y pasantías, con seguridad jurídica para ambas partes.

Otro de los países mencionado, Ecuador, con el cual se ha desarrollado uno de los programas más activos de migración circular hacia España desde 2021. La primera convocatoria fue en 2021, cuando 250 ecuatorianos accedieron a empleos temporales en la agricultura (principalmente en la provincia de Huelva, Andalucía). En años posteriores el programa se expandió en número de participantes y sectores, estas experiencias piloto han abarcado agricultura (cosecha de fresa, frutos rojos y cítricos) en Huelva y Almería. Entre 2024 y 2025, por ejemplo, han viajado por esta modalidad 162 agricultores ecuatorianos a Almería, 138 a Huelva, con una tasa de retorno del 100% al concluir los trabajos¹⁸. El programa Ecuador-España evidencia una migración «ordenada, segura y regular» que desincentiva la migración irregular y permite a los participantes mejorar sus competencias sin arriesgar sus vidas ni integridad.

El caso de Colombia responde -como hemos visto- a un largo historial de migración laboral (2001), revitalizado en 2023–2024 con proyectos piloto específicos como los aquí mencionados. Tras el acuerdo bilateral de 2001, que en su momento dio preferencia a trabajadores colombianos en el mercado español, en el año 2023 los gobiernos acordaron relanzar la migración circular: se renovó el convenio laboral hispano-colombiano y se decidió duplicar el cupo de beneficiarios respecto a convocatorias previas. Fruto de ello, en 2024 se llevó a cabo una amplia selección de temporeros en Colombia coordinada por la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y empleados españoles. En esta convocatoria se escogieron 767 trabajadores colombianos con experiencia agrícola para la campaña de recolección de fruta dulce en las provincias de Huesca (Aragón) y Lleida (Cataluña). Este proyecto fue considerado exitoso por ambas partes: el sindicato agrario catalán Unió de Pageses colaboró en la contratación y destacó la eficacia de la selección vía SENA¹⁹. Cabe mencionar que ya en 2023 un primer grupo piloto de temporeros colombianos había viajado a Lleida y

¹⁸ The Swiss 17 junio 2025 wissinfo.ch/spa/unos-120-agricultores-ecuatorianos-se-integran-a-programa-de-migración-circular-con-españa/89534483#.

¹⁹ <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/trabajaran-en-espana-como-recolectores-de-frutas-858706#>.

Huesca; de hecho, a abril de 2025 se reportó la llegada recurrente de «*un centenar de temporeros colombianos*» para la campaña frutícola de Lleida, muchos de ellos repitiendo temporada e incluso incorporando a familiares en nuevas ediciones. Esto refleja la consolidación de una migración circular estable: hay familias en Colombia que año tras año envían miembros a trabajar a la misma campaña en España, regresando luego a su país. En suma, Colombia se ha reincorporado con fuerza a los programas de contratación en origen de España, alineado con el interés mutuo de ofrecer alternativas al flujo irregular.

Perú es otro país latinoamericano que tiene acuerdo con España en el ámbito migratorio²⁰, sin embargo, los programas piloto antes referenciados son aún limitados. Perú figura entre los países latinoamericanos mencionados con acuerdos de migración circular vigentes, pero hasta el momento de la presentación de este trabajo no se han reportado convocatorias o datos específicos de trabajadores peruanos contratados en origen (salvo error u omisión de las fuentes consultadas –Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la correspondiente Secretaría de Estado de Migraciones–. Esto indica que, a diferencia de Colombia o Ecuador, las iniciativas con Perú no se han materializado a gran escala en el periodo reciente, o al menos no han trascendido públicamente. España sí incluyó a Perú como socio potencial en su estrategia general de vías migratorias regulares, pero hasta 2025 las colaboraciones concretas han sido más visibles con los países antes descritos. Es posible que las autoridades estén en proceso de negociación o diseño de futuros pilotos con Perú, dados los lazos históricos y la presencia de comunidad peruana en España, pero dicha información, como se ha señalado, no aparece documentada.

4.2 África

Como se ha indicado, históricamente España ha mantenido estrechas relaciones con los países del continente africanos, existiendo acuerdos de cooperación y lucha contra la inmigración irregular²¹.

²⁰ Acuerdo entre el Reino de España y la República del Perú para la cooperación en materia de inmigración, hecho en Madrid el 6 de julio de 2004 (BOE núm. 237, de 1 de octubre de 2004). Entrada en vigor (BOE núm. 159, de 5 de julio de 2005).

²¹ El Acuerdo de Cooperación en materia de inmigración entre el Reino de España y la República de Guinea, hecho «ad referendum» en Conakry el 9 de octubre de

A estas modalidades o categorías de Acuerdos, hemos asimismo de mencionar otros instrumentos de cooperación internacional en materia de readmisión, quizás menos formales desde el punto de vista de los requisitos exigidos por el Derecho Internacional público o por la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales²² pero no menos importantes en la práctica. En particular nos referimos a la redacción de «Memorandos de entendimiento»²³ que se resuelven «a través de las autoridades administrativas y consulares competentes al margen, por lo general, de los preceptivos requisitos y autorizaciones parlamentarias y publicaciones oficiales.

En este acápite pretendemos abordar los Acuerdos marcos de cooperación o Memorandos de entendimiento en materia de inmigración entre Gambia, Mauritania y Senegal y sus primeros datos sobre migración circular²⁴, con el objetivo de canalizar flujos migratorios de forma regular y evitar vías irregulares peligrosas.

En los años 2024 y 2025 se han realizado convocatorias de migración circular para campañas agrícolas (frutos rojos en Huelva, campañas cítrícolas, etc.) que han despertado gran interés, con miles de solicitudes en Senegal, Gambia y Mauritania. En dichas solicitudes se ha destacado la participación de jóvenes con formación previa, acompañamiento de ONGs y oficinas locales, lo que ha derivado en una priorización en la selección de aquellos que han cumplido el compromiso de retorno en convocatorias anteriores. Hasta el

2006 (BOE núm. 26, de 30/1/2007 y Corrección de Erratas, BOE núm. 80, de 3 de abril de 2007). El Acuerdo Marco de Cooperación en materia de inmigración entre el Reino de España y la República de Cabo Verde, hecho «ad referendum» en Madrid el 20 de marzo de 2007 (BOE núm. 39, de 14 de febrero de 2008). Acuerdo España y Ghana de 7 de diciembre de 2005. España y Mali de enero de 2007.

²² BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014, en su Exposición de Motivos señala Así, en relación con las nuevas formas de acuerdos, cabe citar los acuerdos de ejecución de tratados internacionales, normalmente denominados en la práctica española «acuerdos internacionales administrativos» y la celebración de acuerdos internacionales no normativos, frecuentemente denominados Memorandos de Entendimiento o identificados mediante las siglas MOU derivadas de la denominación inglesa Memoranda Of Understanding que instrumentan la asunción de compromisos políticos. Ahora bien, ello no impide en modo alguno que coexistan categorías diferentes a las tres reguladas por esta ley que se rigen, todas ellas, por el Derecho interno de los Estados.

²³ <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/index.aspx?mts=202408>.

²⁴ Según el periódico El País publicó el 10 de febrero de 2025 que existían 30.000 candidatos para 350 empleos relativos a las ofertas de trabajo como temporeros relativos a la política de inmigración circular.

presente, se destaca el alto potencial de la migración circular como herramienta de cooperación bilateral, la necesidad de planificación logística para evitar saturaciones y caos en los procesos de inscripción, así como la importancia de reforzar la transparencia en la selección de candidatos y la colaboración con los países de origen para garantizar el éxito de los programas.

En lo que respecta a los acuerdos con Gambia, debemos remontarnos al acuerdo «ad referendum» realizado en Banjul, el 9 de octubre de 2006²⁵, el cual estableció un marco general para la cooperación en inmigración, incluyendo gestión de flujos migratorios, lucha contra la inmigración irregular y retorno de migrantes. Este acuerdo sentó las bases legales para la cooperación bilateral migratoria y ha sido el punto de partida para posteriores desarrollos. Posteriormente, en junio de 2024, España y Gambia iniciaron un mecanismo de consultas políticas anuales para reforzar cooperación continua en migración circular y otros ámbitos estratégicos. En agosto de 2024 se firmó el Memorando de Entendimiento sobre Migración Circular (28 de agosto 2024)²⁶. Dicho memorando recoge en su contenido el desarrollo de un modelo de migración circular pionero en Europa, con proyectos piloto para selección de trabajadores gambianos en origen, facilitando una migración segura, ordenada y regular que beneficia a ambos países. Es de destacar que en dicho documento se presta especial atención a la integración de perspectiva de género para defender los derechos de mujeres y niñas migrantes. Dicho memorando también destaca el compromiso formal de retorno a Gambia al término de la estancia laboral. Según fuentes periodísticas²⁷, el mes de febrero de 2025 centenares de gambianos trataron de obtener el formulario para participar en el programa de migración temporal hacia España, cuestión que desbordo las expectativas creadas al respeto de acuerdo con las ofertas laborales ofrecidas por España.

²⁵ BOE de 28 de diciembre de 2006.

²⁶ Acuerdo internacional entre el Reino de España y la República de Gambia en materia de cooperación en el ámbito de la seguridad y la lucha contra la delincuencia, hecho ad referendum en Banjul el 28 de agosto de 2024. Boletín Oficial de las Cortes Generales XV Legislatura de 22 de enero de 2025, núm. 110 pág. 1. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CORT/BOCG/A/BOCG-15-CG-A-110. PDF y en <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2024/280824-Declaracion-Espana-Gambia.pdf>; (visitadas 27 de julio de 2025).

²⁷ <https://www.swissinfo.ch/spa/tumultos-y-caos-en-gambia-por-un-programa-de-emigraci%C3%B3n-legal-hacia-espa%C3%B1a/88821043>, (visitada 27 de julio de 2025).

En cuanto a Mauritania, la misma mantiene acuerdos con España. En los últimos años ha existido una cooperación migratoria amplia, articulada a través de acuerdos, memorandos y declaraciones conjuntas que abarcan desde la migración regular y circular hasta la lucha contra la migración irregular y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Esta cooperación es de manera conjunta con la UE donde España respalda y promueve la implicación europea en el apoyo al desarrollo y control fronterizo en Mauritania, esfuerzo que incluye ayudas financieras (ej. paquete de 500 millones de euros anunciado en 2023 para desarrollo y control migratorio). Los acuerdos fundamentales existentes entre ambos países son el de Flujos Migratorios (2007)²⁸, el Memorando de Entendimiento para Migración Circular (agosto 2024)²⁹, iii) recientemente declaración de Intenciones sobre Seguridad Social (julio 2025)³⁰. Los datos estadísticos oficiales sobre los resultados de la aplicación práctica de esta migración circular en Mauritania a lo igual que Gambia no están consolidados, existiendo cifras tales como la existencia de 50 personas trabajadoras mauritanas que ya se incorporarán próximamente en noviembre a la campaña agrícola 2025-2026 en la provincia de Huelva, en el marco del programa de contratación en origen GECCO³¹.

En cuanto a España y Senegal, también mantienen una cooperación migratoria sólida y en evolución desde la década de los años 2000. En agosto de 2006 España y Senegal firmaron un acuerdo para enfrentar la inmigración irregular, esto ha sido reforzado con la firma de dos memo-

²⁸ Estableció un marco legal bilateral para la regulación de flujos migratorios, control de fronteras y retorno de migrantes en situación irregular. Sentó las bases de la cooperación permanente y renovada.

²⁹ Comprende: Implementación de programas de migración circular, permitiendo a trabajadores mauritanos acceder a empleos temporales en España con retorno garantizado; selección de trabajadores en origen y canalización de ofertas de empleo en función de necesidades del mercado español; compromiso para la protección de derechos de trabajadores migrantes; refuerzo de intercambios para luchar contra el crimen organizado; <https://ciudadaniaexterior.inclusion.gob.es> (visitada 27 de julio de 2025).

³⁰ Firmado el 16 de julio de 2025, I Reunión de Alto Nivel bilateral, refuerza fundamentalmente la protección de los trabajadores migrantes, asistencia técnica normativa y cooperación institucional, continúa la actualización del memorando previo sobre migración circular. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2025/160725-Declaracion-Conjunta-Mauritania-Espana-ES.pdf>.

³¹ Nota de prensa Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Nouakchott, 16 de julio de 2025. <https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/0/20250716++NP+-Mauritania.pdf>.

randos claves en abril de 2021³² y más reciente en el año 2024 y 2025 dentro del marco de acción exterior española en África³³, y en línea con la política migratoria europea se firmaron otros memorandos al respecto. Comenzando por los memorando de abril de 2021 el contenido de los mismos versaba sobre gestión y gobernanza de las migraciones y movimientos migratorios seguros, ordenados y regulares los cuales establecen la cooperación en la gestión integral de flujos migratorios, retorno y formación, así como la atención a la migración profesional, derechos de la infancia y la igualdad de género, el intercambio de expertos e información para fortalecer capacidades institucionales facilitando así la cooperación triangular sur-sur entre países africanos. Ya en el año 2023 en el Plan África y del programa «Foco África 2023»³⁴, se siguen desarrollando reuniones bilaterales con el objetivo de continuar enfrentando la inmigración regular, es así que en agosto del año 2024 se produce la Declaración Conjunta España-Senegal³⁵ en la cual se reafirma la defensa de un orden internacional basado en normas y derechos humanos, la colaboración en migración segura, ordenada y regular, la lucha conjunta contra terrorismo, delincuencia organizada y redes vinculadas al tráfico y la trata de personas, se resalta la importancia de un enfoque global que aborde las causas profundas de la migración irregular, un reforzamiento de la cooperación en seguridad de manera bilateral y multilateral. Concretamente en Senegal se han realizado proyectos específicos sobre migración circular (2023-2024) impulsados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estos

³² Memorandos de Entendimiento entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Reino de España el Ministerio de Asuntos Exteriores y de los Ministerios de Exterior de la República de Senegal en el Ámbito de la Gestión y la Gobernanza de las Migraciones y y movimientos migratorios seguros, ordenados y regulares de 9 abril de 2021 https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/senegal/ficheros/novedades/Memorando_Gestion_y_Gobernanza_Migraciones.pdf.

³³ GARRIDO GUIJARRO, Ó., *¿Hasta dónde puede llegar España en África? Senegal como modelo de cooperación bilateral*. Documento de Análisis IEEE 67/2024. enlace web IEEE. A su vez en este sentido se puede estudiar la Evaluación Final del Marco de Asociación País Informe Final noviembre 2024 Senegal-España 2019-2023. núm. 46 Evaluación y otros Estudios. Subsecretaría Secretaría General Técnica Vicesecretaría General Técnica Área de Documentación y Publicaciones. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación Secretaría de Estado de Cooperación Internacional Oficina de Evaluación de la Cooperación Española. Impacto sobre la gobernanza del fenómeno migratorio. Proyecto de Gobernanza, Migración y Desarrollo, pág 38 ss.

³⁴ Téngase en cuenta que existe la Estrategia España-África 2025-2028

³⁵ <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2024/290824-Declaracion-conjunta-Espana-Senegal.pdf>.

proyectos forman parte de la estrategia antes expuesta para ofrecer alternativas legales y ordenadas, con beneficios tanto para migrantes como para los mercados laborales español y senegalés.

Respecto a los resultados de los programas de migración circular entre España y Senegal, hay que señalar que estos programas tienen una alta demanda, por cada puesto ofertado se reciben más de tres candidaturas, reflejando un alto interés social y político en Senegal. Según los datos públicos del Gobierno español centrados en los programas piloto de contratación de trabajadores agrícolas tenemos que, en el año 2023, (durante el primer programa piloto de migración circular llevó a España) participaron 141 trabajadores senegaleses, específicamente en la provincia de Albacete, de ellos dos de cada tres trabajadores senegaleses se quedaron en España de forma irregular tras finalizar su contrato, lo que supuso un desafío para el programa. En el año 2024, participaron 152 trabajadores, de los cuales 106 eran nuevas incorporaciones y 46 repitieron de la campaña anterior de ellos aproximadamente 100 regresaron a Senegal tras completar el periodo estipulado. Para 2025, están previstas 350 plazas, con 100 reservadas a quienes aceptaron volver en 2024 y 250 destinadas a nuevas selecciones. En resumen, el Gobierno español destaca que la migración circular con Senegal es un instrumento en crecimiento con impacto positivo en generar vías legales de empleo, aunque con retos para garantizar el retorno efectivo y ampliar sectores de actividad.

5. CONCLUSIONES.

Primera. Las nuevas fórmulas adoptadas después de la reforma de agosto del año 2022 por el RD 629/22 denominadas migración circular, no son más que el resultado de la evolución de las denominadas contrataciones en origen surgidas en el año 2000 a partir de la LO 4/00.

Segunda. La migración circular a partir de la reforma realizada por el RD 629/22 y por el RD 115/24 hay que verla desde tres ángulos o visiones y responden, por un lado, i) a las nuevas realidades económico-sociales de España (cobertura de necesidades del mercado de trabajo estacional), ii) sirven como mecanismo para el control del flujo migratorio organizado y seguro, iii) generación de oportunidades laborales con retorno

ordenado, iv) contribuye positivamente sobre los países de origen, tanto en el orden económico como social (genera remesas y formación).

Tercera. La migración circular es regulada por órdenes ministeriales las cuales describen sus procedimientos, derechos, deberes y obligaciones tanto de los extranjeros como los empresarios estando en correspondencia estas órdenes con la LO 4/00 y su RD 1155/24. Siendo la última Orden la ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025.

Cuarta. Estos proyectos de migración circular han tenido su principal implementación en América Latina y África, destacándose países como Colombia, Ecuador, Honduras y Gambia, Mauritania y Senegal, respectivamente. No obstante, hay que señalar que hasta el presente no existe una publicación oficial de datos estadísticos consolidados por las autoridades gubernativas españolas en cuanto a los resultados de la migración circular aplicada a los países antes mencionados.

Quinta. A partir de los acuerdos firmados entre España, Colombia, Ecuador, Honduras se ha reforzado el control migratorio, una migración regulada, potenciando el mecanismo de la migración circular. Se prevé para este año 2025 que este mecanismo de migración pueda potenciarse aun más y constituir un mayor freno a la migración irregular. No obstante, los resultados aún son incipientes y las ofertas laborales ofrecidas por España limitadas en comparación o correspondencia con la cantidad de solicitantes en dichos países de origen.

Sexta. A partir de los acuerdos y memorandos firmados en agosto del año 2024 entre España Gambia, Mauritania y Senegal reforzando el control migratorio, una migración regulada, potenciando el mecanismo de la migración circular aspectos que han sido nuevamente evaluados en julio de 2025 se prevé que este mecanismo de migración pueda constituir un freno a la migración irregular de dichos países en la denominada ruta canaria. No obstante, los resultados aún son incipientes y las ofertas laborales ofrecidas por España limitadas en comparación o correspondencia con la cantidad de solicitantes en dichos países de origen.

Séptima. Los proyectos de migración antes mencionados (tanto para los países de América Latina como para los países africanos) evidencian el atractivo y la utilidad de esta figura, a la vez que subrayan la necesidad

de reforzar mecanismos de control y colaboración para garantizar su sostenibilidad. Dicho sistema de migración circular puede convertirse en un modelo de referencia, ya que el mismo conjuga la protección de derechos de las personas trabajadoras migrantes, la respuesta a las demandas del mercado de trabajo, la integración laboral y social de dichos trabajadores extranjeros los cuales a través de este sistema o fórmula migratoria podrán cumplidos los requisitos obtener una autorización de residencia y trabajo. Por demás, se produce un fortalecimiento de la cooperación con los países de origen, en línea con los objetivos de migración segura, ordenada y regular de los ODS, el Pacto Global de Migraciones y el Pacto Europeo sobre Migración y Asilo.

Octava. Los principales retos del actual modelo de acuerdo con cómo se vayan desarrollando serían, comprobar la efectividad del cumplimiento de los sistemas de control de retorno efectivo; garantizar la transparencia en los procesos de selección y evitar fraudes; ampliar progresivamente el modelo a otros sectores (no solo agrícola) y coordinar campañas sucesivas entre diferentes regiones para optimizar los periodos de actividad laboral permitidos anualmente.