



Opinión Contratación en origen: un instrumento útil atrapado en sus propios límites

A propósito de la Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026

La **Orden ISM/1547/2025** vuelve a poner en marcha uno de los instrumentos más antiguos —y, sobre el papel, más racionales— de la política migratoria y laboral española: la **gestión colectiva de contrataciones en origen**. El objetivo es conocido y reiterado año tras año: cubrir déficits estructurales de mano de obra, ordenar los flujos migratorios y ofrecer una vía legal, planificada y segura de acceso al mercado de trabajo.

Sin embargo, pese a su reiteración normativa y a su aparente lógica, el sistema sigue funcionando **muy por debajo de su potencial real**. La pregunta no es si el modelo es válido, sino **qué impedimentos impiden utilizarlo con mayor eficacia**.

Un mecanismo que llega siempre tarde

El primer gran obstáculo es **el desfase temporal**. La contratación en origen exige planificación, pero la realidad del mercado laboral español es cambiante, estacional y, en muchos sectores, imprevisible.

Cuando los cupos, perfiles y países de origen se concretan, **la necesidad ya ha cambiado** o el momento óptimo ha pasado. Agricultura, hostelería, construcción o cuidados reclaman rapidez; el procedimiento ofrece, en cambio, **tramitación lenta y rígida**. El resultado es paradójico: mientras se publican órdenes detalladas, las empresas recurren a soluciones informales o renuncian directamente a cubrir puestos.

Burocracia multinivel: demasiados actores, poca coordinación

La orden articula un proceso complejo en el que intervienen ministerios, comunidades autónomas, servicios públicos de empleo, consulados, empresas y, en ocasiones, intermediarios autorizados.

Cada eslabón añade garantías, pero también **fricción administrativa**. La falta de interoperabilidad entre sistemas, la escasez de personal en oficinas consulares y la diversidad de criterios entre territorios convierten la gestión colectiva en un **laberinto procedimental**.

No es raro que expedientes completos queden bloqueados por cuestiones formales menores, generando frustración tanto en empleadores como en trabajadores seleccionados.

Desconfianza empresarial: el coste de la incertidumbre



Otro impedimento clave es la **percepción empresarial**. Muchas empresas, especialmente pymes, consideran que la contratación en origen **no ofrece seguridad suficiente**:

- plazos inciertos,
- riesgo de no incorporación efectiva del trabajador,
- obligaciones de alojamiento o retorno difíciles de gestionar,
- y una carga documental elevada.

En sectores con márgenes estrechos, esta incertidumbre actúa como un potente desincentivo. El sistema exige compromiso, pero **no siempre devuelve previsibilidad**, y eso limita su uso a grandes empresas o campañas muy concretas.

Rigidez de perfiles y territorios

La orden define ocupaciones, países y condiciones con un nivel de detalle que busca control, pero que **reduce flexibilidad**.

El mercado laboral real no se mueve por listas cerradas, sino por competencias transferibles y necesidades locales. La dificultad para adaptar perfiles, modificar destinos o ampliar cupos con agilidad hace que el procedimiento quede **desalineado con la demanda efectiva**.

Además, la escasa conexión entre contratación en origen y políticas de formación limita su impacto estructural: se cubre una campaña, pero **no se construye una solución estable**.

El retorno obligatorio: una lógica discutida

Uno de los pilares tradicionales del sistema es el **retorno al país de origen** tras la finalización del contrato, con la promesa de futuras contrataciones. Aunque esta lógica pretende garantizar circularidad, en la práctica introduce **inseguridad jurídica y personal** para el trabajador y **pérdida de capital humano** para el empleador. Muchos sectores preferirían mecanismos de **continuidad legal y movilidad interna**, que reduzcan rotación y mejoren la integración. La rigidez del retorno sigue siendo un freno silencioso a la eficacia del sistema.

Falta de evaluación real del impacto

Pese a la reiteración anual del modelo, **faltan evaluaciones públicas claras** sobre su impacto real: cuántos contratos se solicitan, cuántos se ejecutan, en qué plazos y con qué resultados.

Sin datos transparentes y comparables, es difícil corregir disfunciones. La orden regula el procedimiento, pero **no impulsa una cultura de evaluación**, imprescindible para mejorar la herramienta.

Un instrumento necesario, pero infrautilizado



Nada de lo anterior invalida la contratación en origen como concepto. Al contrario: en un contexto de envejecimiento demográfico y escasez de mano de obra, **es una pieza clave** de cualquier política migratoria ordenada.

El problema es que el sistema sigue pensado más para **controlar riesgos** que para **resolver necesidades**, y eso lo convierte en un mecanismo formalmente impecable, pero operativamente débil.

Eficacia bloqueada por diseño

La **Orden ISM/1547/2025** vuelve a activar un modelo que España necesita, pero que aún no sabe utilizar con toda su capacidad. Los principales impedimentos no son ideológicos ni jurídicos, sino **operativos**: lentitud, rigidez, burocracia y desconfianza. Si la contratación en origen quiere ser algo más que un recurso testimonial, deberá transformarse en un **instrumento ágil, evaluable y adaptado al mercado real**, capaz de ofrecer garantías sin paralizar la respuesta.

Mientras eso no ocurra, seguirá siendo una solución correcta en teoría... e insuficiente en la práctica.