



Editorial a cargo de Natalia Tomás Jiménez, miembro del Instituto de Migraciones y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (España)

El retorno de trabajadores españoles: una asignatura (y cuenta) pendiente. ¿Un nuevo Plan de Retorno en ciernes?

En los últimos meses los poderes públicos han retomado el interés por las políticas de retorno de los trabajadores españoles. Concretamente, desde la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, se ha pregonado que entre los objetivos de esta legislatura se encuentra tener una Estrategia y un Plan de Retorno.

Ojalá se materialice este objetivo en tiempo y forma (todavía estamos esperando el anunciado Reglamento de Ciudadanía en el Exterior...). En esta tendencia de creciente interés por las políticas de retorno, se ha publicado una interesante actualización de la Guía del Retorno, instrumento de utilidad para lograr el propósito de regresar a España, ya que se especifican los derechos y procedimientos administrativos necesarios para facilitar la reincorporación al mercado laboral español, contándose asimismo con la Oficina Española del Retorno para colaborar en esta tarea. El anunciado nuevo Plan de

Retorno, parece que denominado “Plan Estratégico de Españoles en el Exterior y Personas Retornadas”, pretende facilitar la vuelta de casi 1,7 millones de personas en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) con la nacionalidad española que se encuentran viviendo en el extranjero. Entre los colectivos prioritarios de este nuevo Plan estarían los profesionales de las áreas sanitarias, educativas, sociales y culturales, tratando de atraer talento a España a través de distintas medidas. Para ello, según la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz, está previsto aumentar el presupuesto de las prestaciones, en especial ayudas asistenciales en el exterior y convenios en materia de sanidad; recogiendo igualmente medidas sociolaborales para facilitar el retorno y la inserción de españoles y españolas procedentes del exterior, activándose "programas específicos para ciudadanos y ciudadanas españolas provenientes de países de conflicto de manera excepcional como Gaza", así como para ciudadanos nacionales que se hallen en estados americanos como Argentina, Venezuela, Cuba, Brasil y Méjico, "que reúnen más de un millón de migrantes en países con gobiernos muy complejos".

Estas noticias son bienvenidas ya que ciertamente se constata que el retorno supone en la mayoría de las veces un fenómeno migratorio complicado y costoso desde todas las perspectivas, y sin embargo, desde el impulso con el que se dotó a esta problemática

con el Plan de Retorno a España 'Un país para volver' (2019), estas cuestiones cayeron prácticamente en el olvido para los poderes públicos, aunque obviamente no para los trabajadores españoles que se encuentran en el extranjero y sus familias. Debe advertirse, tal y como indica la introducción de la Guía de Retorno actualizada, el retorno de trabajadores no es una cuestión nueva ya que, por ejemplo, el Boletín del Consejo Superior de Emigración de 1916 se hacía eco de esta problemática al afirmar que lo “ideal sería que la situación económica fuera tal que todos los españoles encontrarán siempre trabajo suficientemente recompensado y en armonía con sus aptitudes; en ese caso la emigración obedecería a móviles individuales y sería seguramente lo bastante escasa para no constituir, como en los últimos años viene ocurriendo, un problema del mayor interés”. Por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico impone la obligación al Estado de velar especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientar su política hacia su retorno (art. 42 CE), recogiendo este mandato también en diversa normativa estatal (por ejemplo, la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior), y autonómica.

Como puede observarse, el retorno de trabajadores españoles es una cuestión compleja que requiere para ser tratada de forma eficaz un abordaje integral que aúne diferentes perspectivas y cuente con la implicación de todos, muy especialmente de los poderes públicos en todos sus ámbitos territoriales. A pesar de que no es una problemática nueva y que hay medidas en esta materia que cuentan ya con varias décadas de desarrollo (véase por ejemplo, las ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados, reguladas por el RD 1493/2007, de 12 de noviembre), es urgente una actualización de esas medidas y una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en pro de un retorno efectivo y no discriminatorio entre las propias Comunidades Autónomas ya que algunas cuentan con Planes de Retorno más activos y mejor dotados económicamente que otras. Es necesario un adecuado Plan Estatal de Retorno que enmarque las diversas políticas autonómicas y locales de retorno con un compromiso firme de coordinación entre todas las Administraciones Públicas y otros sujetos que colaboran decisivamente en el retorno de trabajadores españoles como pueden ser diversas ONGs. y otras entidades (por ejemplo, “Volvemos”).

Por otro lado, resulta paradójico que deba invertirse en atraer a ese “talento español” que se formó en nuestro país, al menos en buena parte con fondos públicos, y que en la mayoría de los casos hubiera deseado quedarse en el mismo y que ahora deba incentivarse su vuelta... Sin perjuicio, de un oportuno Plan de Retorno coordinado, que desde luego aquí se reivindica, y a sabiendas que ese “talento que retorna” vuelve también con “talento exterior”, quizás debería también reflexionarse (y actuarse más activamente) con medidas de mantenimiento de “nuestro talento” antes de que emigre. Lo contrario supone una arriesgada y doble inversión, aunque esa es otra historia (y además un lío de talentos...).