

# Adiós Cantabria, adiós

Desde que empezó lo más duro de la crisis, en la primavera de 2008, casi 3.000 cántabros se han desplazado fuera de España en busca de trabajo, lo que convierte a Cantabria en la cuarta comunidad autónoma con mayor fuga de trabajadores al extranjero. El dato permite muchas lecturas, y no todas negativas.

Tras una década de ser el engañoso paraíso para los trabajadores de medio mundo, España empieza a mirar al exterior más como destino que como origen para su fuerza laboral, un fenómeno que remitiría a los tiempos del *vente a Alemania*, Pepe si no fuera por el radicalmente distinto perfil de la emigración española del siglo XXI. Con la crisis como agente catalizador, el número de trabajadores que persigue sus oportunidades más allá de las propias fronteras no ha dejado de crecer en los dos últimos años, en una tendencia que da pie a lecturas diversas y no necesariamente negativas. La movilidad geográfica es la gran barrera invisible del mercado laboral español, un obstáculo que explica que dentro del país convivan zonas con índices de desempleo abismalmente distintos sin que se produzcan entre ellas transferencia alguna de población activa, algo que atendiendo al termómetro de la emigración exterior —el abismo en las tasas de paro se ensancha si la comparación la hacemos con Europa— puede estar en vías de cambiar, por más que la corrección se haga forzada por las circuns-

tancias. Frente a esto, y frente al enriquecimiento que pueda derivarse del trabajo en entornos muy diferentes al

español, aparecen como reverso de la moneda la innegable pérdida de talento que se deriva del trasvase de trabajadores —sobre todo si tenemos en cuenta que, a diferencia de lo sucedido en otras épocas, se trata de una emigración muy cualificada— y una cierta sensación de fracaso del modelo económico español que pesa como una losa sobre el ánimo de quienes se quedan.

En los dos últimos años, desde que en la primavera de 2008 comenzara la recesión económica, el número de demandantes españoles de empleo en el extranjero se ha duplicado, según las cifras del Departamento de Movilidad Internacional del Grupo Adecco, unos datos que refrendan también las cifras que recoge el Censo Electoral de Españoles Residentes en el Extranjero (CERA), un registro de mayor fiabilidad en términos demográficos y que daría cuenta de quienes han convertido en realidad su proyecto de emigración. Según el CERA, desde abril de 2008 la cantidad de españoles que viven fuera del país se ha incrementado en



A diferencia de lo que ha sucedido en otros momentos históricos, hoy la Universidad es la principal fuente de trabajadores para la emigración. La mayor parte de quienes salen fuera de España son recién titulados que buscan ampliar su currículum.

118.145 personas, lo que supone un crecimiento de casi el 10%, un porcentaje al que han contribuido especialmente los trabajadores cántabros, tanto que sitúan a Cantabria como la cuarta comunidad autónoma española en la que más ha crecido el número de residentes en el extranjero.

Aunque con las limitaciones propias de cualquier estadística, el censo puede considerarse el indicador más fiable, no tanto de la emigración como de la región de origen de los emigrantes, dado que éstos aparecen registrados con la referencia de la última región española en la que estuvieron registrados. El perfil del trabajador condiciona en buena medida la lectura que puede hacerse de los datos del CERA, dado que difícilmente cumplirá el trámite del registro quien ve en la aventura extranjera una salida provisional, o una simple forma de sumar experiencias y conocimientos al currículum, pero sí lo hará quien contempla el trabajo en el extranjero con una perspectiva de más a medio o largo plazo. Así las cosas, la tendencia que apunta el CERA ofrece una puerta de entrada para acercarse a un fenómeno que ofrece muchas caras.

### Experiencias

Gonzalo Gaspar, director de la consultora Valor Business Consultans, lleva cerca de cuatro años asentado profesio-



Pilar Bustillo en el aeropuerto de Parayas, antes de partir de vuelta a Londres, donde lleva poco más de un mes y espera estar en torno a un año.

nalmente en Dubai, y es a la vez protagonista y testigo de nueva emigración española. Su vocación internacional no es de ahora, y su perfil se aleja del que pueden presentar los nuevos desplazados, y si lo primero le lleva a defender sin matices las bondades del trabajo fuera de España, lo segundo no resta un ápice de entusiasmo a ese apoyo: con in-

dependencia de cuáles puedan ser las motivaciones, y por encima de la influencia de la crisis en éstas, está convencido de que salir al exterior es bueno para quien lo hace, y también para Cantabria: “Ante una situación difícil, el verdadero problema es no reaccionar, y lo que parecen indicar las cifras es que se está reaccionando. A partir de ahí, las consecuencias son siempre positivas: salir fuera aporta perspectivas, conocimientos, experiencias... No es sólo que me parezca que no hay nada de malo en ello, sino que me parece algo necesario para ser más competitivo, en lo personal y en lo colectivo”.

De hecho, y aun asumiendo que las cifras son una reacción a una situación de crisis de largo recorrido y a la que se ven pocas soluciones, las principales dudas que expresa Gaspar tiene que ver con la propia fiabilidad de la estadística, más que con su alcance: “El censo implica registrarse, algo que no todo el mundo hace, y se me ocurre que quizá los cántabros seamos más dados a cumplir ese trámite... Doy por bueno el dato, pero lo cierto es que por mi experiencia me cuesta hacerlo: suele decirse que la sociedad cántabra es conservadora, pero yo creo que es más bien inmovilista; en fin, si eso está cambiando, bienvenido sea”.

Gaspar contesta a las preguntas por teléfono y desde Cantabria, a donde ha llegado en una visita relámpago precisa-



mente para buscar trabajadores que quieran continuar su carrera en Dubai, en puestos que considera de incuestionable atractivo profesional. Y no le está

glés. Eso es un obstáculo no sólo para la carrera profesional, sino para la propia competitividad del país”, apunta.

Precisamente el conocimiento de

diplomada en 2008, puso rumbo a Inglaterra hace un mes, con la doble idea de perfeccionar el inglés y trabajar en el sistema sanitario británico. El tiempo pasado hasta ahora lo ha empleado en lo primero, como paso imprescindible para optar a alguna de las plazas de enfermera que a buen seguro saldrán en los próximos meses. Como Gonzalo Gaspar, atiende la llamada desde Santander, adonde se ha desplazado para pasar dos días libres antes de entrar definitivamente en la rutina laboral.

“La idea inicial es pasar un año allí, luego ya se verá”, apunta Pilar, que a la hora de hablar de motivaciones da el mismo peso a las cuestiones formativas y a las relacionadas con el empleo. Sin la coincidencia simultánea de ambos factores, probablemente no hubiera salido de Cantabria: “En el último año ha caído mucho la oferta para hacer sustituciones en el Servicio Cántabro de Salud y en el Reino Unido, aunque la situación no es como la de hace años, cuando se rifaban a las enfermeras españolas, hay todavía la posibilidad de conseguir contratos largos, y que además suman puntos para optar después a una plaza en España”.

Pilar responde por edad, formación y ámbito profesional a uno de los perfiles más habituales de la emigración española de los últimos años, aunque no tanto desde el comienzo de la recesión económica, sobre todo en cuanto al pa-



Daniel Mediavilla, con una larga trayectoria fuera de España, trabaja en el Reino Unido y ha creado una empresa en España a partir de su experiencia en el mercado británico.

resultando fácil cubrirlos. “En España tenemos un problema general, y grave, con los idiomas. Es difícilmente comprensible que los universitarios terminen los estudios universitarios de Administración y Dirección de Empresas, por ejemplo, sin tener un nivel fluido de in-

una lengua distinta de la propia es una de las principales motivaciones para emprender la aventura exterior, y de hecho son los universitarios recién graduados uno de los grupos más activos en la búsqueda de oportunidades fuera de España. Pilar Bustillo, enfermera de 25 años,

**BUSCA ECONOMISTAS**

En la agencia de Colocación del Colegio de Economistas seguro que hay un profesional que cumplirá sus expectativas en muchas áreas:

**FINANCIERA FISCAL CONTROL INTERNO CONTABILIDAD MARKETING LABORAL COSTES**

economistas

**¡RABÉLATE!**

Sintoniza la radio musical de Cantabria,  
**Radio Rabel - 98.9 FM**

24 horas de música,  
información  
y otras cosucas  
desde Santander

ís de destino. Pese al atractivo del inglés, el Reino Unido ha perdido peso en la emigración española, algo a lo que no es ajeno el impacto de la crisis en la economía británica o las veleidades cambiarias entre la libra y el euro.

La experiencia no da pie al campurriano Daniel Mediavilla, con varios años de carrera profesional en el Reino Unido, a identificar demasiados cambios en el perfil del español que llega a las islas: “El español que llega aquí suele hacerlo por una doble vía: o bien a través de un trabajo en prácticas como consecuencia de efectuar estudios universitarios de postgrado o intercambios del tipo Erasmus, que con el tiempo puede transformarse en permanente o servir como trampolín para otro empleo, o bien, porque dentro de la empresa para la que trabajaba inicialmente en España surge la oportunidad de encontrar destino en otro país”. De esos diferentes perfiles, y de las distintas motivaciones, depende también la valoración que, en opinión de Mediavilla, puede hacerse de las cifras de la emigración cántabra.

En la línea de lo expresado por Gonzalo Gaspar, son varios, señala, los aspectos positivos que pueden asociarse a la mayor apuesta por el trabajo fuera de España que las cifras del CERA parecen conceder a los cántabros, y que en su opinión pueden redundar en un mayor dinamismo de la economía, como puede ser la propia movilidad laboral, o el enriquecimiento que se crea en términos de capital humano: “La capacidad de integrarse en una nueva cultura, con un idioma distinto y con distintos métodos de trabajo y culturas empresariales, facilita en gran manera la adaptabilidad, la versatilidad y la capacidad de trabajo del individuo. El trabajador importa los aspectos positivos de los ambientes de trabajo en los que ha desarrollado su andadura profesional y eso mejora la empleabilidad de esa persona, dado que su *utilidad* se incrementa para la empresa. En conexión con lo anterior, y desde un punto de vista personal, yo destaca-

## EL 70% DE LOS TRABAJADORES ACEPTARÍA UN TRABAJO EN EL EXTRANJERO

Según una encuesta realizada por Hays, empresa dedicada a la selección de personal especializado, un 70,5% de profesionales estaría dispuesto a desarrollar un proyecto en el extranjero, un porcentaje que ha aumentado cuatro puntos en los últimos doce meses. El dato parece cuestionar la tradicional reticencia de los españoles a cambiar de residencia, y probablemente la voluntad que expresan los encuestados –una muestra de 5.000 profesionales– no tiene por qué tener una correspondencia equivalente en sus actitudes, aunque sí parece

apuntar cuanto menos un cambio de tendencia. La encuesta se realizó también entre trabajadores desempleados, y entre éstos el porcentaje de respuestas afirmativas sube sólo ligeramente –apenas un punto– lo que parece restar peso al argumento de quienes sólo contemplan salir de España como último recurso.

Aquellos que no estarían dispuestos a cambiar de país lo explican sobre todo por razones personales y familiares. El siguiente obstáculo más mencionado son las dificultades de adaptación a nuevos idiomas.

ría la libertad que proporciona al individuo el contar con más y mejores oportunidades de trabajo por el hecho de acumular ese activo”, apunta Daniel Mediavilla.

Frente a esto, y visto desde el otro lado, aparece el riesgo de pérdida de talento y la inversión en formación que corre peligro de desaprovecharse, cuestiones que también aparecen en el discurso de Mediavilla. “El aumento del número de personas que busca trabajo fuera de España evidencia la falta de competitividad de nuestra economía, que se acentúa aún más si tenemos en cuenta la inversión que se ha destinado a proporcionar una formación cualificada y que no redunde en nuestra región o en nuestro país, sino que se pone al servicio de empresas foráneas con un costo cero para las economías de los países de destino. Esa persona contribuye además al crecimiento diferencial por cuanto genera riqueza en ese país en términos fiscales y productivos y no hace en España”.

La cuestión de la competitividad de la economía española preocupa también

a Gonzalo Gaspar, que pone el acento en las empresas. A su juicio, el dinamismo que parecen traslucir las cifras de trabajadores que buscan oportunidades fuera de España no tiene la correspondencia que debería en la estrategia de las pymes. Su experiencia en Dubai, un país que también ha sufrido en primera línea los embates de la crisis, es que pese a la recesión siguen existiendo oportunidades para quien tenga una clara estrategia de internacionalización. “Tengo muchas dudas de que ese sea el caso de muchas empresas españolas, que están saliendo al exterior forzadas por las circunstancias, sin una estrategia clara y deprisa y corriendo, y así se hace difícil tener éxito. En parte es un problema relacionado con los recursos humanos, y quiero pensar que la experiencia de los españoles que trabajan fuera va a conseguir corregirlo, de ahí que insista en que el dato de la emigración me parezca básicamente positivo”, explica el director de Valor Bussines Consultans.

Los ejemplos de Daniel Mediavilla y el propio Gonzalo Gaspar refuerzan las lecturas más favorables al fenómeno, y a lo que puede aportar a la economía de origen: a partir de su experiencia en el Reino Unido, el primero ha creado eBonus, una empresa que opera por Internet desde España, y el segundo esa agente activo en la búsqueda de oportunidades para las empresas españolas en Dubai. Todavía en las primeras etapas del ciclo migratorio, en los planes de Pilar Bustillo tienen una posición central la voluntad de formarse y la idea del retorno. Si todo marcha de acuerdo con lo esperado, y con lo que apuntan quienes la han precedido en el viaje, del Reino Unido volverá una profesional con más experiencia, mejores competencias y, en general, mayor capacidad para desarrollar su trabajo. La incógnita es si, a su regreso, encontrará un país y una economía capaces de sacar partido de todo ello.

José Ramón Esquiaga