

“Cuando un empleado llega a destino tiene que trabajar, no buscar casa”

José Antonio de Ros cuenta cómo han cambiado las políticas de expatriación

Ángeles Caballero MADRID.

No es que ponga la sonrisa de la foto porque sea su gesto habitual. Aunque lo cierto es que la mantiene durante la entrevista. Pero se entiende mejor cuando explica que en estos años de sequía económica su sector he tenido un comportamiento anticíclico. “El movimiento global de empleados es cada vez mayor”, dice José Antonio de Ros. Y, claro, sonríe.

De Ros está al frente de Eres Relocation Services, una empresa fundada en 2001 en Barcelona que se dedica a facilitar a las empresas el diseño de sus políticas de expatriación; que ha duplicado su volumen de negocio en dos años; que facturó casi un millón y medio de euros el año pasado y que este año espera superar los 2,3 millones tras la compra de una empresa portuguesa que le permitirá entrar en antiguas colonias portuguesas como Angola, Mozambique y Brasil. “Somos un ahorro para nuestros clientes y nos ven como tal. Nos encargamos hasta de aspectos tan tediosos como agilizar los papeles del servicio de inmigración. Cuando una persona llega a su destino tiene que ponerse a trabajar, no a buscar casa”, explica.

Una práctica que, lejos de lo que pudiera parecer, no está tan definida. “Pasa hasta en las grandes empresas. Muchas veces la política de expatriación se basa en negociaciones individuales y es un error porque genera unos agravios enormes que devienen en errores. Hay profesionales que negocian con su empresa un salario neto y no tienen en cuenta aspectos fundamentales, como la fiscalidad del país al que van a trasladarse”, explica.

Estas mudanzas profesionales han cambiado en apenas diez años. Y en muchos aspectos. La expatria-



José Antonio de Ros, director general de Eres Relocation Services. AINHOA GOMÀ

ción antes estaba prácticamente reducida al siguiente caso: un ejecutivo era enviado como director general a abrir una filial. Viajaba con su familia en “condiciones extraordinarias” que se traducen no solo en un espléndido salario, sino

en complementos como viajes, vivienda y colegios internacionales para los hijos. “Este paquete sigue existiendo pero ya no es el único”, dice de Ros.

La crisis y la expansión internacional a la que en muchos casos se

han visto obligadas las empresas españolas tienen parte de la culpa. Hoy, además de ese director general, también se mudan perfiles técnicos, mandos intermedios e incluso jóvenes en pleno periodo de formación. Y con condiciones mucho más modestas. “También es cierto que la expatriación tiene una percepción muy distinta. Hoy, cualquiera que desee hacer carrera en una multinacional sabe que debe incluir experiencia internacional”, cuenta.

África es el nuevo destino. El continente en el que las empresas tienen puestas muchas de sus intenciones. “Hay mucho interés en estar allí porque está muy poco desarrollado y por tanto hay mucho por hacer”, dice de Ros. Angola es solo uno de los ejemplos. “Es un país riquísimo en petróleo, gas, oro y diamantes. Esa concentración hace que haya gente con mucho dinero”, añade. Pero, como matiza a continuación, a nadie se le escapa que no es un continente que ponga las cosas fáciles. Corrupción, inseguridad, inestabilidad política... “Hay países donde las empresas prohíben a los empleados ir con familia, como Argelia. Y en India hay diferencias hemos detectado casos de falta de adaptación, aunque creo que depende de las personas. Hay que verlo como una oportunidad, no vas a encontrar Madrid en Delhi”, cuenta.

Cabría preguntarse, más que falta de adaptación al uso, el papel que se le otorga a las mujeres en un país como la India. La persona que acompaña a De Ros en la entrevista cuenta el caso de una empresa que envió a una mujer como expatriada. Mujer que volvió al poco tiempo y que fue sustituida por un hombre. De Ros pasa de puntillas por ese tema y lo reduce a un concepto: “la gestión de expectativas”.

“Los hombres asumen mejor el traslado si son los ‘mantenidos”

Siendo conscientes de que los tópicos están para romperlos, José Antonio de Ros cuenta que sigue habiendo más hombres que mujeres expatriados. “Siempre hay excepciones, pero he comprobado que los hombres asumen mucho mejor los traslados cuando ellos son los mantenidos. Lo asumen con mucha más naturalidad. Cuando se lo plantean, tienen muy claro si les apetece o no”, cuenta. Elena Casares, directora de la empresa en Madrid, interviene: “A lo mejor es que nosotras estamos más acostumbradas a renunciar”.