

EXPATRIADOS POR OBLIGACIÓN

En España han aumentado un 50 por ciento en dos años. Pero la realidad esconde una máxima: "O a otro país, o a la calle"

Ángeles Caballero MADRID.

A los fans de programas televisivos como *Españoles por el mundo*, con sus respectivas comunidades autónomas, la idea de la emigración les debe de parecer poco más de un cuento de hadas. Vidas relajadas, casas estupidas y cierta nostalgia por la tortilla de patata y la familia que se quedó en tierra. Pero inflar las expectativas conlleva, a veces, caídas tremendas.

Los expatriados no son una excepción. Es cierto que no son considerados emigrantes, si entendemos emigración como buscarse la vida en el extranjero mientras las cosas se arreglan en España. Pero el prototipo de director general que se va con la casa a cuestas, con sueldo europeo y rodeado de privilegios para él y los suyos está pasando a mejor vida. O más bien ya ha pasado.

Conviene que diferenciamos entre expatriado e inmigrante porque el primero "es un privilegiado", advierte Óscar Izquierdo, director en el área de Human Capital de Ernst & Young Abogados. Explica que mientras países como Estados Unidos lleva más de un siglo funcionando a base de multinacionales, España apenas supera la mayoría de edad en esto de los traslados laborales. "Somos aún muy locales. Aquí se vive muy bien y nos cuesta mudarnos", dice.

Así que muchas compañías, asfixiadas por problemas financieros y con un mercado interno que no acaba de despegar, están optando por recurrir a otro tipo de expatriaciones. "España ya no expatriará, localiza. Es mucho más barato", comenta. Es decir, que eso de

irse con sueldo europeo también se acabó. Que se lo digan a Luis, un madrileño de 38 años con experiencia previa de expatriación en Buenos Aires durante un par de años -mujer e hijos incluidos-, al que apenas un mes antes de hacer las maletas para irse a México, le comunicaron que no podían acceder a sus deseos económicos por dificultades de su empresa. Y finalmente optó por quedarse en Es-

Las empresas, para ahorrar costes, imponen hoy los salarios del país de destino

paña y viajar, al menos un par de semanas al mes, a Latinoamérica.

Cuando no recurren, como dice Izquierdo, a medidas mucho más expeditivas. "Suena muy duro pero en muchos casos se da el *Out or out*: o sales fuera o no tienes hueco en esta empresa", dice. Su compañera Bárbara Pardo de Santayana, socia responsable de Human Capital, lo confirma: "Las compañías del sector de la construcción lo hacen mucho. No tienen ningún inconveniente".

Sean o no por obligación, lo cierto es que desde aquel verano de 2007 que muchos fechan como inicio de la recesión, las cosas han cambiado. El mayor nivel de exigencia y la menor oferta de empleo local han aumentado las expatriaciones de grandes empresas y pymes en un 60 por ciento en los últimos años, según los datos faci-

litado por la consejera delegada de la empresa de servicios de movilidad EMS. Además, el personal desplazado ha crecido un 50 por ciento solo en dos años.

"Distaba mucho de lo que se estaba haciendo hace años. La crisis ha hecho que se reduzcan los paquetes retributivos, no tiene nada que ver con épocas como los años 2004 y 2005, cuando las empresas hacían grandes compras. Se ven obligadas a la reducción de costes", comenta Ramón Portela, director fiscal de la consultora BDO. Seis de cada diez empresas reconocen que la crisis ha cambiado sus políticas de expatriación y el salario ha dejado de ser la principal atracción para los candidatos, según la tercera edición de un estudio de Ernst & Young y la escuela de negocios IESE.

Y aparte del tizeretazo, las empresas se olvidan de la normativa española, con cual incide directamente en las cláusulas de los contratos. Portela tampoco cree demasiado en la expatriación, aunque en vez de localizar prefiere servir de otro verbo: recolocar. "La construcción y algunas compañías extranjeras se dan cuenta de que con el hundimiento de nuestra economía tienen plantillas sobredimensionadas en España, así que analizan si tienen huecos en otras filiales. Al final se trata de un tema de oferta y demanda", dice Portela.

También este tipo de mudanzas por obligación dejan guardada en un cajón otra consecuencia que hace años venía aparejada a la expatriación: un ascenso. Y los tiempos, que al igual que los costes, se han reducido. Ahora muchos expatria-

dos están en destino por periodos de un año para llevar a cabo proyectos puntuales.

Nuevo perfil

Por cambiar, hasta ha cambiado el perfil del trasladado. El nuevo DNI del expatriado es un joven sin cargas familiares. La consultora BDO nos ayuda a definirlo: hombre, menor de 35 años, soltero, con ingresos medios y nivel de educación medio. Veamos los motivos por los que pareja e hijos no son tan bienvenidos en la empresa. Las tres principales causas de estrés son la muerte de un familiar, el divorcio y un traslado. Pues bien, a veces la tercera lleva consigo la segunda. "Se busca mucho soltero o divorciado, porque si va la familia aumenta la incertidumbre. Por ejemplo, si hay hijos hay que ser especialmente sensible en casos de posible hospitalización. Hay destinos que están a 400 kilómetros de la principal ciudad", cuenta Óscar Izquierdo. Bárbara Pardo de Santayana cree que la pareja desempeña un papel estratégico en el proceso de adaptación. "Hemos visto casos en los que la mujer ha decidido quedarse y ha acabado en divorcio", dice. O a veces las expatriaciones son fallidas y acaban en retorno antes de lo previsto porque ellas no se adaptan", añade.

El impacto que produce en las familias es determinante. "Puede que el cónyuge añore su trabajo. Al fin y al cabo, el expatriado tiene que hacer cosas nada más llegar y suele adaptarse mejor", comenta Andrés Fontenla, consejero delegado de Fontevale Consulting.

Por no hablar de la seguridad.



62%
DE LAS EMPRESAS

Se han visto forzadas a modificar sus políticas de expatriación por la crisis. El salario solo cambia si se produce un salto profesional asociado al puesto, según un estudio elaborado por Ernst & Young Abogados.

80%
DE LAS EMPRESAS

Este mismo estudio indica que ocho de cada diez compañías planifican la vuelta a casa antes de que el expatriado finalice el periodo y solo el 14 por ciento lo realiza antes de iniciar la expatriación.

50%
MÁS DE PERSONAL DESPLAZADO

Las mudanzas de grandes empresas y pymes han aumentado en un 60 por ciento, y el personal desplazado ha aumentado un 50 por ciento de 2009 a 2001, según la consejera delegada de EMS.

25%
ACEPTARÍA UNA EXPATRIACIÓN

Al menos un cuarto por ciento de los empleados con un puesto fijo no dudaría en decir sí a un traslado laboral, según un informe elaborado por BDO. Los más animados son los latinoamericanos, un 34 por ciento.



Muchos españoles se ven obligados a emigrar.

“Hay destinos complejos donde la empresa prohíbe expresamente que vayan familiares. Países de África y Latinoamérica sobre todo, donde puede haber peligro. La parte personal influye mucho a la hora de convertir un candidato en expatriable”, dice José Antonio de Ros, director general de ERES Relocation.

A veces, las confusiones derivan en anécdotas con tinte cómico. De Ros recuerda el caso de un saudí expatriado en Barcelona para un proyecto. “Mientras le buscábamos casa le alojamos en un hotel de lujo con vistas a la playa. Fue a recepción a pedir que lo cambiaran. Se mostró ofendido porque semejantes vistas se traducían en señoras en bikini y top-less”, cuenta. O lo que pasó con otro expatriado de país árabe al que a la hora de rellenar los datos de la cónyuge su respuesta fue: falta por confirmar. “No sabía con cuál de sus mujeres se iba a mudar”, dice.

Decíamos al principio de este reportaje que las expatriaciones distan mucho de las historias felices de *Españoles por el mundo*. Explicando el contexto en el que se desenvuelven en la actualidad, se comprende. “Donde mejor pue-

tifican fácilmente en cuanto te comunican el destino, pero hay otros que aparentemente parecen sencillos, como Latinoamérica, porque hablan nuestra lengua, pero pueden darse problemas”. Oscar Izquierdo añade una variable menos traumática, como el propio cambio horario, y otra con más dosis de drama: “Imagina que estás destinado en Angola, donde casi todo es selva y carreteras de barro. ¿Y si te muerde una serpiente?”.

Clima y formas de ocio

Ramón Portela habla de dificultades con los idiomas y hasta del clima como factores influyentes. “No es lo mismo un invierno en Madrid que en el norte de Alemania”, dice. E insiste en las diferencias de género. “Si te vas a Emiratos Árabes siendo mujer no lo tienes fácil. Hasta hay que adaptarse a las formas de ocio. Tengo un cliente que trabaja allí y está encantado, pero se pasa los fines de semana paseando por centros comerciales”, dice. Diferencias culturales que no deben achacarse solo a países con economías emergentes. “También hablamos de Japón”, añade.

La excelencia en la selección del candidato es hoy, por tanto, más que obligatoria. Sobre todo teniendo en cuenta que es un proceso que le sale caro a la empresa. Y si no sale bien, el coste de esta desinversión es muy alto. Para Bárbara Pardo de Santayana, la comunicación entre empresa y empleado es fundamental, y cree que hay que explicar de la forma más realista posible dónde va, a qué puesto y en qué condiciones. “También es importante ponerle en comunicación con otros empleados que hayan estado en el país”, dice.

En esa comunicación debería estar también la gestión de la vuelta, ya que gestionar el proceso de repatriación es la fase más complicada del proceso debido a las expectativas del empleado por asegurar el puesto de trabajo concreto. El informe de Ernst&Young e IESE revela que casi ocho de cada diez empresas planifican este proceso antes de que el expatriado finalice el período y solo el 14 por ciento lo realice antes de iniciar la expatriación. En cualquier caso, las empresas aseguran que es difícil establecer con antelación el puesto de trabajo que ocupará al volver. Con tanta incertidumbre, dan ganas de comprarse una red para evitar los golpes. O dos.

La cultura, el idioma, el nivel de vida y hasta el clima influyen en el éxito de un proceso

den competir las empresas españolas es en los países más remotos, por tanto hablamos de entornos muy diferentes al nuestro, y el nivel de vida y sus propias condiciones dificultan el proceso”, dice Fontenla. De hecho, un estudio de Padula&Partners revela que los destinos más frecuentes de los expatriados españoles son el Golfo Pérsico, los Emiratos Árabes, aunque le siguen países más cercanos como Alemania, Austria y Reino Unido.

En todo caso, hay barreras. José Antonio de Ros cree que destinos remotos “siempre ha habido, pero ahora se masifican”. De Ros tiene claras cuáles son esas piedras en el camino de la expatriación: la cultura del país de destino. Aspectos como la jerarquía, el trato, la discriminación a las mujeres, raciales... “A veces se iden-

34%
SE IRÍA A ESTADOS UNIDOS

Entre los destinos elegidos, según este mismo estudio, más de un tercio de los encuestados se iría a Estados Unidos. Un 22 por ciento se iría a Reino Unido, un 20 por ciento a Australia y Canadá y un 16% a Suiza.

35
AÑOS

Es la edad media del perfil del expatriado, según los datos de BDO. Además, en su mayoría son hombres, están solteros, cuentan con ingresos medios y un nivel de educación medio.

97%
OTORGAN INFORMACIÓN

Es el porcentaje de empresas que comunica a los expatriados sobre el destino de su traslado, en un 89 por ciento para el que se muda y en un 61 por ciento para sus acompañantes, según Ernst & Young Abogados.

97%
PROPORCIONA SEGURO MÉDICO

Es el principal beneficio que se otorga a los expatriados. El mismo porcentaje otorga alquiler o adquisición de vivienda y el 93 por ciento viajes anuales para la familia, según este mismo informe.