

FORO EY TENDENCIAS EN RRHH: MOVILIDAD INTERNACIONAL

Las firmas buscan fórmulas flexibles para el talento de los expatriados

TALENTO/ La movilidad internacional estimula las nuevas formas de relación entre los profesionales y las empresas. Los expertos destacan el rol de las asociaciones como colaboradoras en este ecosistema.

Jesús de las Casas. Madrid

En paralelo con los cambios en el mundo laboral, las fórmulas de relación entre los profesionales y las compañías se encuentran en plena evolución. Así lo destacaron los expertos en el encuentro *Tendencias en RRHH: Movilidad internacional*, organizado por EXPANSIÓN junto a EY España.

En la actualidad, “vivimos un punto de inflexión en el ámbito de la movilidad internacional impulsado por la tecnología y la verdadera internacionalización de los negocios”, afirmó Maite Rivero, vicepresidenta de la Asociación Española de Movilidad Internacional (FEEX).

Asimismo, subrayó que se han adoptado regulaciones intracomunitarias mucho más restrictivas, con una “mayor monitorización del movimiento de personas, entre otros motivos, con la idea de proteger los mercados laborales locales del *dumping* social internacional”.

Perspectivas

“El futuro de la movilidad internacional pasa por una gestión eficaz, de forma que esté alineada con el negocio de la compañía y ponga el foco en el talento”, apuntó Javier Flores, representante de International People Mobility Club (IPM Club). Junto con esto, precisó que la transformación del negocio requiere que las compañías promuevan la flexibilidad y realicen un cambio de estrategia para favorecer este tipo de movilidad.

En estos desplazamientos internacionales, “las empresas son conscientes de la necesidad de controlar la compleja normativa que existe en materia fiscal, migratoria, laboral y de seguridad social: hay que tener muy presente la fiscalidad”, señaló Bárbara Pardo de Santayana, socia responsable de movilidad internacional de People Advisory Services de EY.

En concreto, las nuevas formas de trabajo –figuras como los viajeros frecuentes o los *commuters*– permiten aplicar, si se cumplen determinados requisitos, una exención de hasta 60.100 euros anuales



ÁNGELES GONZÁLEZ-VIGIL
Secretaria general de FEEX

“Las políticas actuales en este ámbito son estrictas y rígidas, por lo que las empresas deben adaptarse a las dificultades regulatorias”



EVELYN GARCÍA
Vicepresidenta de AIAL

“Desde el punto de vista del talento, España tiene grandes capacidades y debe promover sus oportunidades de innovación”

sobre el salario de los días trabajados fuera de España. En este apartado, Pardo de Santayana incidió en que “hay que invertir en mejorar la experiencia del empleado y del gestor en la aplicación de esta exención”. Para ello, subrayó la necesidad de contar con una plataforma tecnológica que incorpore los últimos avances digitales en el uso y el volcado de documentos.

Los expertos coincidieron



JAVIER FLORES
Representante de IPM Club

“El futuro de la movilidad pasa por una gestión eficaz, alineada con el negocio de la compañía y que ponga el foco en el talento”



GONZALO FDEZ. DE LORENZO
Socio People Advisory Services de EY

“Las empresas tienen que flexibilizar sus políticas de movilidad internacional de acuerdo con el interés del negocio”

en que la flexibilidad es un factor clave para la movilidad internacional. “Las políticas actuales en este ámbito son muy estrictas y rígidas, por lo que las empresas deben tener suficiente engranaje para adaptarse a las dificultades regulatorias”, comentó Ángeles González-Vigil, secretaria general de la Asociación Española de Movilidad Internacional (FEEX). Del mismo modo, González-Vigil reivin-

dicó el rol de las asociaciones para resaltar las necesidades del mundo empresarial y de los profesionales independientes. En la misma línea, “las asociaciones cuentan con un papel fundamental a la hora de mantener una línea de mejora y representar los intereses de todos los colectivos”, destacó Evelyn García, vicepresidenta de la Asociación de Expertos en Movilidad Internacional



BÁRBARA PARDO DE SANTAYANA
Socia People Advisory Services de EY

“Las empresas son conscientes de la necesidad de controlar la compleja normativa fiscal, laboral, migratoria y de seguridad social”



MAITE RIVERO
Vicepresidenta de FEEX

“Vivimos un punto de inflexión en la movilidad internacional impulsado por la tecnología y la internacionalización del negocio”

(AIAL) y socia directora de Kayros Institute, consultora que impulsa la transformación cognitiva y la inteligencia cultural.

En el plano nacional, ¿cuál es la situación de España? “Desde el punto de vista del talento, España tiene grandes capacidades que no debe desaprovechar. Para mejorar su posición con respecto a otros países, debe promover sus oportunidades en materia de

OBSTÁCULOS

En los últimos años, la **movilidad internacional** se ha visto limitada por las medidas proteccionistas y el cierre de fronteras en algunos países.

innovación y lograr una colaboración entre instituciones públicas, privadas y formativas”, aseguró García.

Para adecuar el paquete de compensación, los beneficios de estos profesionales y planificar su retención, “las empresas deben flexibilizar sus políticas de movilidad internacional de acuerdo con el interés del negocio y no sólo con la duración del desplazamiento”, dijo Gonzalo Fernández de Lorenzo, socio de movilidad internacional de People Advisory Services de EY.

Futuro

La presencia de distintas generaciones en el mundo laboral ha cambiado el panorama. De este modo, “la generación *millennial* es más exigente a la hora de expatriarse a ciertos países, porque ya ha tenido experiencias internacionales previas”, añadió Fernández de Lorenzo. En este sentido, “los *millennials* aportan a las empresas nuevas formas de ver el mundo y una mentalidad más tecnológica que se hace más patente, si cabe, cuando se encuentran desplazados internacionalmente”, puntualizó Maite Rivero.

Dado que más de un tercio de los países se encuentra expuesto a los riesgos de terrorismo y sabotaje, “es fundamental que las empresas cuenten con un mapa de riesgos de los países donde se encuentran sus expatriados”, explicó Javier Flores.

En el plano nacional, “el expatriado español es muy demandado, ya que cuenta con alta flexibilidad y resiliencia en comparación con los de otros países”, manifestó Evelyn García. Frente al tradicional atractivo de la retribución, “ahora los expatriados buscan adquirir una experiencia internacional que podrán aplicar a su vida personal y profesional”, señaló Bárbara Pardo de Santayana.

En definitiva, “es necesaria una unidad de acción entre empresas, instituciones y universidades, con el fin de construir un entorno colaborativo mucho más ágil y flexible de cara al previsible futuro incierto”, sentenció Ángeles González-Vigil.