



## Entrevista\_p6 Ricardo Forcano

El director de Talento y Cultura del BBVA apuesta por incentivar al empleado para que opte por la formación



## Empresas\_p8 Tayreca

La empresa, fundada hace 25 años en Calatayud, está especializada en mecanizado, reparación e ingeniería

HERALDO DE ARAGÓN, Domingo, 19 de noviembre de 2017

# economía negocios



**E**n un mundo global cada vez son más las empresas que necesitan desplazar a sus trabajadores fuera de España para ejecutar sus negocios internacionales. Según los últimos datos de la Comisión Europea disponibles, en 2015 nuestro país envió a 125.711 empleados desplazados (el 0,7% de la población trabajadora) principalmente hacia Francia, Alemania, el Reino Unido, Portugal e Italia. De cómo se gestione esa movilidad laboral dependerá no solo la seguridad jurídica y personal de esos trabajadores sino también la reputación de la compañía en su proceso de internacionalización.

En los últimos años han aumentado mucho tanto el volumen como la tipología de los desplazamientos de trabajadores. Los hay cortos para ejecución de contratos, están los viajeros frecuentes (personal con funciones internacionales, caso de directores comerciales o de producción, por ejemplo), los 'commuter' (personas que trabajan varios días en su centro de trabajo y viajan todas las semanas o cada dos fuera, algo frecuente en Europa) y los expatriados.

«En Aragón, la mayoría de las empresas están en la primera fase de desplazamientos por ejecución de contratos. Sacando a las grandes compañías, el tejido empresarial de la Comunidad está compuesto por pymes. No obstante, muchas veces va llegando un momento en que esa ejecución de contratos te lleva a tener que implantarte o establecer filiales en un país y eso requiere un desplazamiento de más largo plazo», señala Vanessa Iglesias, directora gerente de Mobexma, firma especializada en movilidad laboral internacional y gestión integral de expatriados e impatriados.

Iglesias, que hace unos días compartió su experiencia con empresarios aragoneses en un acto organizado por la Cámara de Comercio de Zaragoza, habla de barreras a la movilidad por parte de los empleados como uno de los problemas que pueden surgir a la

hora de plantear un desplazamiento fuera de España. «Otro problema es el de la adaptación cultural. Van a tener que colaborar con personas con una mente diferente a la suya a la hora de trabajar. La mayoría de los fracasos que se dan en las asignaciones internacionales no son por falta de capacidad técnica sino por falta de adaptación cultural», sostiene.

### Fiscalidad y cumplimiento legal

La directora gerente de Mobexma también se refiere a dificultades de fiscalidad a la hora de aplicar de una forma segura en España el incentivo fiscal –el 7p de exención de trabajos realizados en el extranjero– y al cumplimiento legal «porque al final tratas con administraciones de otros países y con los plazos que te dan los clientes». Sin olvidar el tema de la seguridad en un desplazamiento. Iglesias recuerda el caso de un cliente suyo que tuvo un empleado con un secuestro virtual en México. «Hay que transmitir la información de forma correcta y contar con los seguros adecuados –médicos y de otro tipo– que cubran posibles incidentes que puedan encontrar en los países de destino», resalta.

También Valle García de Novales, abogada especializada en comercio exterior de AV Asesores, destaca que lo que normalmente ven en la asesoría son problemáticas desde el punto de vista laboral, de seguridad social y fiscal. «En el momento que salimos del entorno de la UE lo primero que tenemos que comprobar es si España tiene firmado un convenio en materia de seguridad social con ese país. ¿Qué pasa si no hay convenio? Aquí es donde tenemos el problema. Ese trabajador quedará sujeto a la normativa laboral y de seguridad social del país de destino. El problema práctico es que hay empresas que optan, si el montaje va a durar varias semanas, por enviar al trabajador con su maletín de herramientas y con un visado de turista», explica.

## TRABAJAR POR EL MUNDO SIN SOBRESALTOS

Cada vez son más las empresas que necesitan **desplazar a su personal** fuera de España para ejecutar sus negocios. El entorno legal de normativa laboral, seguridad social, fiscalidad e inmigración son aspectos a planificar con tiempo

Pasa a la página siguiente

## A fondo

TRABAJAR  
POR EL  
MUNDO SIN  
SOBRESALTOS

Viene de la página anterior

García de Novales, que asesora principalmente a empresas aragonesas industriales en desplazamientos cortos para hacer una instalación o intervención de puesta en marcha en destino, avisa de que enviar a un empleado con un visado de turista en lugar de un visado de trabajador de entrada en regla se corre el riesgo de que detengan a esa persona e incluso entre en una lista negra y no pueda volver a ese país.

Por su parte, Vanessa Iglesias cuenta el caso de una empresa que hace un año no fue con el estatus migratorio correcto a Egipto y tuvo a sus dos trabajadores enviados allí parados durante dos semanas hasta que logró solventar el problema.

Ambas expertas recalcan la necesidad de que las compañías desarrollen una buena planificación a la hora de acometer el desplazamiento temporal de sus empleados. «Tienen que tener asesoramiento profesional. Hay que evaluar qué me voy a encontrar y qué me van a exigir e intentar llevar todo en regla para que ni el trabajador ni la empresa tengan problemas ni allí ni aquí», dice la abogada de AV Asesores.

«No deberían olvidar todo el entorno legal de normativa laboral, de seguridad social, de fiscalidad e inmigración. Y también una buena planificación en cuanto a plazos. Que la previsión de gestión del trabajador desplazado contenga la planificación suficiente para que el área de negocio no se vea afectada», asegura la directora gerente de Mobexma.

García de Novales recuerda que un cliente suyo, «una empresa aragonesa importante», tuvo que renunciar el año pasado a un proyecto importante para el sector automovilístico en EE. UU. por los plazos tan ajustados que hacían inviable tener los visados de trabajo a tiempo.

También es importante, como comenta Iglesias, informar bien al empleado de cómo le va a afectar el desplazamiento «para que no se sienta desprotegido». Además, esta hace hincapié en el tema de la seguridad. «En Europa no nos afecta tanto, pero fuera de la UE el cumplir con el estatus migratorio adecuado es importante. Por ejemplo, un permiso de residencia temporal que les permita realizar esas actividades laborales».

«Recomendamos hacer las cosas bien porque al final quien va a tener problemas no es el director general de la empresa que está en Zaragoza sino el trabajador que está ahí», concluye G<sup>a</sup> de Novales.

MARÍA USÁN

## Fersa «Hay que asegurar toda la normativa y escenarios para poder ir sobre un suelo sólido»

ZARAGOZA. El primer desplazamiento de trabajadores de Fersa Bearings –multinacional aragonesa que diseña, fabrica y distribuye soluciones completas de rodamientos para la industria de la automoción– fue en 2008 a China y al año siguiente ya mandó al primer expatriado al gigante asiático para un proyecto de cuatro años. En la actualidad, el grupo (con una plantilla de 490 empleados) tiene desplazadas a tres personas en Estados Unidos, una en la India, dos en Austria, cuatro en China (en enero mandarán a otra) y otra en Brasil (en 2018 se marcharán otras dos para que vuelva el expatriado actual).

«Tenemos el reto de seguir desarrollando talento a nivel internacional y también de comenzar a repatriar con éxito», subraya César Chacón, responsable de Recursos Humanos de la compañía, quien explica que los desplazamientos que hacen son de larga duración. «De un mínimo de 2-3 años en el destino y a partir de ahí se pueden extender los acuerdos de desplazamientos», añade.

Para el directivo de Fersa la primera premisa, una vez se tiene el proyecto de desarrollo y de futuro para el empleado que va a ser desplazado, es cumplir la legali-



El responsable de Recursos Humanos de Fersa, César Chacón, en la compañía en Zaragoza. OLIVER DUCH

dad en todos los ámbitos. «Hay que tener un proceso robusto al abordar los ámbitos migratorio, laboral, seguridad social y fiscal teniendo en cuenta normativas internacionales y del país de destino para que todo quede cubierto en estos ámbitos y no se den problemas en el futuro a nivel empresarial y cubriendo también la parte personal», destaca.

Chacón aconseja a las empresas que no tengan miedo a salir al exterior, pero siempre «con un paso firme» y más cuando se trata de desplazamientos de trabajadores de larga duración. «Hay que asegurar toda la normativa y todos los escenarios posibles para poder ir sobre un suelo sólido e intentar minimizar los problemas que puedan tener. Al igual que todos los

temas complementarios de seguros médicos y de vida para tener cubierto cualquier incidente que se espera que no se dé», ahonda. En estos casi diez años de experiencia en desplazar a expatriados por sus filiales nunca han tenido problemas. «Si se ha dado el caso de poder anticipar alguna vuelta. Eso es anticipar un éxito».

M. U.

## Cerney «Sin una buena planificación puedes tener un problema de costes imprevistos»

ZARAGOZA. Perú, Egipto, Polonia, Finlandia, Holanda, Francia... Esos son algunos de los países en los que en el último año ha estado trabajando el servicio de asistencia técnica de la empresa aragonesa Cerney, especializada en el diseño y fabricación de calderas de vapor y agua sobrecalentada. Como destaca su director comercial, José María Herrero, el 90% de los productos que hacen son para proyectos fuera de España y todos ellos llevan siempre implícito la puesta en marcha.

«Este servicio está compuesto por cinco personas que son las que hacen los servicios tanto de asistencia técnica por todo el mundo como las puestas en marcha. Hay que dejar los equipos funcionados y para ello tienen que ir una o dos personas al país en cuestión. Entre dos semanas y un mes es el plazo habitual de las puestas en marcha», explica.

La parte de fiscalidad y el tema de la gestión de los viajes («visados y permisos de trabajo que es más laborioso que complicado») son para Herrero los problemas más importantes a los que se enfrentan las compañías a la hora de desplazar a sus trabajadores. Sin olvidar que la seguridad es lo pri-



El director comercial de Cerney, José María Herrero, en la sede de la empresa. ENRIQUE NAVARRO

mero. «Tenemos unas calderas en una planta de ciclo combinado en Siria y ahí no vamos obviamente. Contamos con una empresa en el Líbano que hace de puente».

«Sin una buena planificación del desplazamiento puedes tener

un problema de costes. Costes imprevistos te pueden salir a montones», advierte el directivo de Cerney. «Las empresas que vayan a hacer algún trabajo de este tipo fuera de España deben informarse bien de la situación del país, de

la fiscalidad de los trabajos (cómo se van a tratar) y de los permisos a obtener para poder entrar. Y con eso ir adelante. Si vendes un equipo y no lo pones en marcha, mal vamos», aconseja.

M. U.