

POR NATALIA OTERO

Pocos preveían en el sector empresarial una pandemia como la del Covid-19 que está sacudiendo la economía global. Sin un precedente en la historia reciente en el que basarse, las empresas están teniendo que adaptar los esquemas de trabajo y gestión de personal, también respecto a los expatriados. En una situación en la que cada país establece sus propias medidas, desplazados y expertos señalan algunos aspectos fundamentales: desde la tranquilidad de estar cubiertos en materia sanitaria y la comunicación hasta la certeza de que primará la salud del personal.

Rubén Martínez de Marigorta, de 32 años, trabaja en Santiago de Chile como gerente en UR Global, una empresa española que ayuda a constituir y gestionar filiales de otras compañías en algunos países de Latinoamérica. Teletrabaja desde hace casi tres semanas y su rutina laboral no ha cambiado tanto desde entonces, aunque las reuniones por videollamada se han multiplicado. Dice, al otro lado del teléfono, que la empresa les ha trasladado un mensaje de tranquilidad y que están cubiertos.

Tanto en la crisis del coronavirus como en situaciones menos extraordinarias, la cobertura sanitaria es crucial para los expatriados, sobre todo en aquellos territorios en los que los sistemas de salud públicos son deficientes.

En Nursultán, la capital de Kazajistán, Diego Amado también trabaja desde casa. Él decidió trasladar allí su actividad, aunque la medida era voluntaria en el país, y cuenta con una oficina para él solo. Amado, de 31 años, es gerente general de E-Zhasyl, un grupo que desarrolla plantas de tratamiento de residuos. Él también está tranquilo. “Como expatriado, estoy cubierto por un seguro de la empresa y, si pasase cualquier cosa, me podrían enviar medicalizado a España”, cuenta en una llamada.

Lo normal es que en la carta de desplazamiento, en la que se recogen las condiciones de la movilidad, se incluya una póliza privada, según relata por teléfono Alfredo Aspra, responsable del área laboral y socio de la firma legal Andersen Tax & Legal. “Pero no es obligatorio”, puntualiza. “La sanidad española es un referente y es difícil que ese nivel se mantenga en otro país. Esa también es una situación que te lleva a ofrecer una cobertura sanitaria complementaria”, dice Ramón Portela, director de movilidad internacional de la consultora Mercer, en una videollamada.

La calidad de la sanidad española es una de las razones por las que Rudy Boeman, de 51 años y expatriado belga en Toyota España, se siente seguro. “Todo la gente me comenta que el sistema sanitario español es uno de los mejores de Europa y del mundo”, dice. A él esta situación le sorprendió prácticamente recién aterrizado en Madrid, adonde llegó en enero desde Bruselas,



Diego Amado trabaja desde casa en Nursultán (Kazajistán).

## Expatriados en tiempos de coronavirus

La cobertura sanitaria y la certeza de que primará la salud son fundamentales en la gestión de trabajadores desplazados

para una estancia de tres años.

Ambos países han implantado medidas similares. “Creo que estar aquí o en Bélgica es más o menos lo mismo. Solo que la familia o la pareja no están cerca y hay que pasarlo solo”, dice Boeman. Lo único que le inquieta un poco más es encontrarse con los aeropuertos cerrados y la falta de vuelos en caso de emergencia, pero confía en que no sea necesario y por el momento no ha contemplado la repatriación. “Pero creo que, si le hubiese preguntado a la empresa, no habría tenido ningún problema”, asevera. Amado cuenta que lo valoró en un determinado momento, pero acabó desechando la idea.

Sus compañías tampoco les han puesto esta opción encima de la mesa hasta ahora. Martínez de

Marigorta dice que no se lo han ofrecido porque saben que están tranquilos. “En este caso, aún no ha cogido tanta fuerza como en España y nos puede pasar tanto en un lugar como en otro”.

Las empresas no están obligadas a repatriar a sus empleados y esta decisión depende, en muchos casos, del acuerdo entre las partes, dice por teléfono Borja Montesino, socio responsable de gestión de recursos humanos de la consultora PwC. “Si hay un peligro inminente, el trabajador tiene el derecho a solicitar no prestar los servicios para los que se le ha contratado, pero que eso se tradujese en una repatriación no está claro”, comenta el experto de Andersen Tax & Legal.

Ante el avance de la Covid-19, algunas de las grandes compa-

ñías internacionalizadas han apostado por traer de vuelta a sus trabajadores. El Banco Santander, por ejemplo, repatrió a los desplazados de corta duración. “La mayoría de personas que estaban por pocos meses en otros países han regresado ya a sus lugares de origen”, cuentan fuentes de la entidad. Para aquellos con estancias más largas no se activó el retorno anticipado “salvo que alguno estuviera en alguna situación especial a considerar, personal o familiar”.

Gestamp, con importante presencia en el exterior, también ha apostado por la repatriación en muchos casos. “En otros hemos gestionado el alojamiento y la extensión de visados, si las circunstancias lo permitían”, relatan fuentes de la empresa.

Si la repatriación es temporal, que sería lo esperable en una situación como la actual, según Montesino, lo normal es que se mantuviesen los beneficios para el empleado. Portela añade que también mantendría los beneficios si la decisión la toma la empresa. Si lo hace el empleado, podrían reducirse.

### Transparencia necesaria

Ante un escenario incierto como el que ha dibujado la pandemia, los expertos aconsejan abrir una vía de comunicación estrecha con los empleados, poner a su alcance herramientas para sobrellevar la situación y hacerles sentir que su salud está por encima de todo.

Jaime y Cristina, que han preferido no dar sus apellidos, llevan tres años expatriados en la ciudad alemana de Braunschweig. Trabajan para Volkswagen, desplazados allí desde la sede española de la compañía. Jaime cuenta que desde el inicio se aplicaron protocolos muy claros. “En Alemania se percibe que están tomando medidas. Culturalmente, incluso con una gripe normal, enseguida te mandan para casa. Sientes que lo primero es la seguridad y que ya luego se verá cómo se soluciona el resto”, dice Cristina.

Al principio el teletrabajo se implantó de manera escalonada, pero en la actualidad afecta a toda la plantilla. “Todos los viajes han sido cancelados y los expatriados, tanto los nuevos como los que finalicen su desplazamiento pronto, no van a cambiar de destino ni retornar por ahora”, añade Jaime.

Martínez de Marigorta, Amado y Boeman también se sienten respaldados por sus empresas. “Están muy pendientes de nosotros. Nos preguntan a diario si necesitamos algo, si estamos bien, si nuestros familiares también están bien...”, dice el primero. “Estamos en contacto a diario”, asegura Amado. “También me han dicho que, si hay cualquier problema, les contacte para ver cómo proceder”, añade.

Juanvi Martínez, líder del área de *career* de Mercer, insiste en que la prioridad debe ser el bienestar del empleado. Y añade: “En un contexto como este, la respuesta de las compañías va a marcar la relación futura entre ellas y sus empleados”.

---

**Las compañías no tienen obligación de traer de vuelta a sus empleados**

---



---

**Algunas organizaciones han optado por devolver a los de corta duración**

---



---

**La respuesta va a marcar la relación futura entre ellas y sus plantillas**

---