

La gran deslocalización que viene: "Trabajo desde casa para UK por 100.000 € y soy feliz"

Cada vez más empresas de EEUU y Europa fichan en España talento técnico para trabajar en remoto con sueldos de seis cifras. La pandemia ha acelerado este cambio que amenaza a las compañías españolas

Manuel Ángel Méndez

25/01/2021 - 05:00 Actualizado: 25/01/2021 - 16:02

"A mí me encanta el 'kitesurf', así que algunos días vengo a la playa con el portátil, trabajo desde el coche y en cuanto levanta el viento, me meto. Eso es impagable". Así resume Adrià Cidre, ingeniero de 'software', una de las mayores ventajas de su actual empleo. Y asegura que no es la única. "Echas de menos no tener tanto contacto con la gente de la oficina, pero yo lo veo como otra ventaja, es tiempo que paso con la gente que quiero, con mi familia", explica a este diario desde su casa en el Delta del Ebro, lugar al que se mudó hace cinco años y del que, de momento, no quiere salir. Desde el paraíso del 'kitesurf', Cidre trabaja para una tecnológica con sede en Londres que le paga un sueldo inasumible para la mayoría de firmas españolas. "Cobro entre 90.000 y 100.000 y soy feliz", se ríe. "Antes no llegaba a los 50.000 en el mismo puesto para una empresa de aquí. Ahora dime si tiene sentido o no".

Cidre es uno de muchos profesionales que llevan tiempo trabajando 100% en remoto desde España para empresas con sede fuera de nuestro país, sobre todo de EEUU y Reino Unido. Era algo habitual en el sector tecnológico y en ciertos puestos técnicos, pero ahora la pandemia del coronavirus ha expandido esta tendencia de forma brutal. Según el Joint Research Center de la Comisión Europea, un 40% de los trabajadores europeos ha pasado a teletrabajar a tiempo completo como consecuencia de la pandemia, frente a solo el 15% antes del covid. Llevar casi un año encerrados en casa tirando de Zoom se ha convertido en una pesadilla para unos, pero en una nueva y lucrativa oportunidad laboral para otros.

"Cada vez me escriben más candidatos en España preguntándome si conozco firmas internacionales que estén buscando gente en remoto. Antes de la pandemia, había interés en trabajar para una compañía de fuera, no solo por el salario, también por temas culturales, por tener 'inputs' distintos en tu carrera, para darle gancho a tu CV... Pero ahora, con el teletrabajo, ha aumentado. Por un lado, tienes a muchas más empresas dispuestas a contratar a alguien en remoto, y por otro, a candidatos que lo están buscando", explica Marina Zaliznyak, una 'cazatalentos' especializada en 'startups' y el sector tecnológico.

El movimiento es imparable: más de tres millones de personas en España se han visto forzadas a teletrabajar durante 2020 a raíz de la pandemia, casi cuatro veces más de las que lo hacían en 2019, según datos del INE. Es un 16% del total de ocupados, cuando en 2019 no llegaba ni al 5%. Y el resultado ha sido más bien desquiciante: hemos acabado echando más tiempo y de forma más caótica que antes cobrando lo mismo o menos. Una prueba: el 54% de los trabajadores españoles considera que la pandemia y el teletrabajo les han llevado a realizar más horas extra no remuneradas que antes del covid, según un estudio reciente de Hays.

En España, la situación ha sido compleja, por la ausencia de cultura del teletrabajo. Mientras en nuestro país los empleados que teletrabajaban antes de la pandemia rondaban solo el 5% mencionado, en Países Bajos o Finlandia se acercaban ya al 15%. Este salto al vacío ha hecho que determinados perfiles, sobre todo profesionales técnicos altamente cualificados, hayan acabado haciéndose la misma pregunta: ¿para qué trabajar de sol a sol desde casa para una empresa española por un sueldo por debajo del mercado internacional cuando podría ganar muchísimo más para una compañía con sede fuera y dedicando menos horas?

Eso es justo lo que Alejandro Such se planteó en plena pandemia. Este ingeniero informático afincado en Alicante estuvo hasta el pasado julio trabajando para varias empresas españolas, pero el confinamiento y el covid le hicieron repensar sus prioridades. "Necesitaba un cambio y me llegaron dos ofertas muy interesantes.

Una de una 'startup' española para trabajar aquí en Alicante y otra de una empresa de EEUU para estar 100% en remoto. Pese a que me pagaban bastante menos, acepté la oferta de la 'startup'. Pero luego Casebook, la firma de EEUU, me puso 100.000 dólares sobre la mesa y ahí ya fue más complicado decir que no", se ríe al otro lado del teléfono.

Such pasó a formar parte de un equipo de ingenieros remotos distribuidos en todo el mundo, desde Los Ángeles a la India, pasando por Nigeria. "Me sentí superbien, era una organización ya acostumbrada a trabajar en remoto y eso se nota, marca la diferencia. Todo estaba pensado para que el trabajo fuera eficiente, tenía horario normal, de 9:00 a 17:30 o 18:00, y podía compaginar mi vida personal con la laboral. El tema de la familia para mí es un punto de inflexión a favor del teletrabajo, pero tienes que estar en una compañía que lo entienda y lo fomente".

Apenas cuatro meses después, a Such le volvieron a llamar, esta vez de otra firma estadounidense, Axosoft, pero para montar justo en Alicante su primera oficina en España y liderar el proyecto. Tampoco se lo pensó. "Era otra gran oportunidad, aunque volvería al modelo del teletrabajo sin problema. El único inconveniente que le veo es que creo que es más complicado desarrollarse profesionalmente en remoto y llegar a liderar equipos", explica.

No fue el caso de Alejandro González. Este sevillano es director de ingeniería de 'software' de Team Satchel, firma con sede en Londres creadora de una plataforma de educación 'online' usada por miles de colegios en Reino Unido. Dirige un equipo de 22 ingenieros repartidos en medio mundo. Todos en remoto, como él, que trabaja desde su casa en Cádiz. González prefiere no revelar su sueldo, pero asegura que es un 30% mayor de lo que le pagaban en España por el mismo puesto, equipo y responsabilidad, y con presencialidad. Una búsqueda rápida basta para comprobar que estos salarios se sitúan entre los 100.000 y 150.000 euros.

"Tenía claro que quería algo remoto. Odio perder el tiempo yendo a la oficina. Yo ahora voy una vez al trimestre a Londres, veo a todo el mundo y el resto del tiempo estoy en Cádiz. A mi equipo les digo algo parecido: "Solo necesito que coincidamos todos dos horas al día, el resto, apañaos como queráis", explica a Teknautas. González asegura que en su entorno está viendo más de lo mismo. "Todos los compañeros de profesión que tengo en Sevilla están igual, han decidido que para trabajar en remoto para una empresa de aquí, mejor lo hacen para una de Dinamarca o UK. Eso sí, no todos valen. Tienes que ser prácticamente bilingüe y tener experiencia". El cambio de tendencia es tan fuerte que en el sector ya se empieza a hablar de una nueva ola de deslocalización.

Salarios impagables para empresas españolas

A mediados de los dos mil, el mundo vivió el 'boom' del 'outsourcing' o la deslocalización: miles de multinacionales de EEUU y Europa comenzaron a externalizar buena parte de sus servicios técnicos y administrativos a países asiáticos, especialmente a India. A España, esta ola llegó mucho más tarde, y de forma muy diferente. En lugar de contratar 'call centers' y programadores en India, por la barrera del idioma, comenzamos a hacerlo en Latinoamérica. Ahora, casi dos décadas después, el auge del teletrabajo y una pandemia están creando otra nueva ola de deslocalizaciones, pero de distinto nivel: empresas de EEUU y Europa que buscan talento tecnológico de primer nivel en países como España para trabajar en remoto. Por mucho que les paguen, el sueldo seguirá siendo inferior al que tendrían que pagar en sus respectivos países, pero entre un 15% y un 30% superior a los salarios españoles. Imposible competir.

"Claramente, se está produciendo un nuevo tipo de deslocalización, pero ahora el enfoque está en el talento, ya no haces 'outsourcing' solo por costes. Ahora buscas a los mejores, aunque en el camino te ahorres una parte por tenerlos en remoto", explica desde Nueva York Carlos Reinés. Este ingeniero español creó en EEUU hace siete años la 'startup' RubiconMD, dedicada a la telemedicina, y ahora ha abierto una subsidiaria en España para contratar ingenieros en remoto. "No vamos a tener oficina, pero ofrecemos todas las facilidades para trabajar desde 'coworkings' o donde quiera el candidato", señala. De esta forma, solventa un frente que echa para atrás a muchos candidatos en España: tener que trabajar como autónomos para una firma con sede en el exterior.

El modelo de ingenieros remotos ha calado tanto en EEUU que ya hay todo tipo de organizaciones ayudando a contratarlos, desde 'headhunters' especializados a 'startups' como Remotely, creada curiosamente por dos españoles afincados en Nueva York, Pau Sabria y José de Cabo, fundadores de otra 'startup', Olapic, vendida en

2016 por 130 millones de dólares. Para los candidatos que estén pensando en probar suerte, Marina Zaliznyak avisa: no es oro todo lo que reluce. "Hay que ser muy consciente de que trabajar para empresas de fuera como autónomo no vale para todo el mundo y puede llegar a ser muy duro. Si trabajas para EEUU, el cambio horario va a ser un problema. Tu inglés tiene que ser perfecto. Y te vas a tener que acostumbrar a estar solo. A cambio, es verdad, hay muchas otras ventajas", explica. Aunque, quizás, el mayor inconveniente no es para los candidatos, sino para las propias compañías españolas.

Pescar talento a nivel internacional tiene una implicación directa: la competencia en sueldos va a ser también global. Y ahí la mayoría de firmas españolas se están quedando fuera de juego, sin posibilidad de poder igualar las ofertas salariales que reciben de fuera. "Me preocupa mucho que esta tendencia acabe ahogando a nuestras empresas, porque sin ese talento no van a poder seguir mejorando", dice Zaliznyak. ¿Qué hacer? "No les queda otra que cambiar la mentalidad", señala Alejandro González. "Instaurar semanas laborales de cuatro días, tener una política generosa de vacaciones y bajas por enfermedad o paternidad, y facilitar al máximo la conciliación son frentes clave. Mi empresa, por ejemplo, me da solo dos semanas de paternidad cuando en España ya hay cuatro meses. O hacen esto para competir o los mejores se acabarán yendo".