

Informe de
trabajo

Digitalización de la gestión
de la movilidad
internacional en compañías
con volumen elevado de
movilidad

Octubre 2021

Patrocinado por:

Allianz  **Care**

 **STERLING**
LEXICON

ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. HERRAMIENTAS GESTIÓN PROCESO & AYUDAS/BENEFICIOS.....	4
2. PLATAFORMAS DIGITALIZACIÓN GESTIÓN DE MOVILIDAD.....	4
3. ÁMBITOS MOVILIDAD CON MAYOR IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN	9
4. ES TODO DIGITALIZABLE EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL	10
5. DIGITALIZACIÓN y TRABAJO REMOTO	11
6. SEG SOCIAL y COMUNICACIÓN POR CARGAS A LA ADMINISTRACIÓN.....	19
ANEXO.....	22

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado con las aportaciones de los participantes en las 2 sesiones webex sobre "[DIGITALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD INTERNACIONAL EN COMPAÑÍAS CON VOLUMEN ELEVADO DE MOVILIDAD](#)" de RED EXPAT celebradas el 20 y 27 de septiembre de 2021.

1. HERRAMIENTAS GESTIÓN PROCESO & AYUDAS/BENEFICIOS

"En vuestra experiencia ¿Qué herramientas usáis para gestionar el proceso de movilidad, las ayudas y los beneficios?"

En caso de que aún no estéis usando una herramienta concreta me interesa conocer vuestra opinión sobre las que existen en el mercado."

2. PLATAFORMAS DIGITALIZACIÓN GESTIÓN DE MOVILIDAD

"Estaría bien saber si alguna de las empresas participantes utilizáis alguna plataforma para algún ámbito concreto (o varios) de la gestión de movilidad y qué ventajas tiene la misma."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: La plataforma que en nuestra empresa nos ha sido muy útil y que hemos utilizado es GOSIGN. Es interna y la utilizamos para poder firmar los documentos dentro de la empresa como cartas de expatriación, contratos, etc. Se inició antes de la pandemia, pero lo hemos puesto en marcha habitual durante la pandemia.

La hemos empleado todas las personas que trabajamos en la empresa e incluso se puede añadir personas externas a la compañía. Todos tenemos la firma ajustada y ha sido mejor que antes de la pandemia que se enviaban los documentos por pdf. Así es más sencillo ya que añades a todas las personas del colectivo que tengan que estar en el proceso y lo firman. Ha sido muy útil.

Otras no han sido tan útiles, como la intranet, ya que esta va por países y si es algo que generamos por ejemplo desde España y necesitamos a directivos de por ejemplo Chile, pues no es posible, ya que requiere un proceso donde se tienen que dar de alta a los usuarios en ambos países, etc.

EJEMPLO 2: Nosotros dentro de las herramientas que utilizamos, además de las propias para la movilidad, tenemos fraccionado el proceso en diferentes fases y utilizamos SAP y lo usamos de una forma global para la movilidad. Estamos incluidos como equipo específico al mismo nivel que administración de personal e impactamos en nuestros desplazados. Todas las áreas están interconectadas e impactan en donde se necesite (nómina, fiscal, etc.).

No nos da el seguimiento de la parte más migratoria, así que esto está delegado en los proveedores, que emplean sus herramientas (sé que algunos usan Salesforce, pero en general creo que las de los proveedores tienden a ser desarrollos propios).

Por tanto, en este ámbito tenemos datos básicos, pero nosotros no vamos a entrar tanto en el detalle de la gestión (certificado, contrato...), eso se hace a través de las herramientas de proveedores

En las licitaciones sí que exigimos ya a los proveedores que tengan algún tipo de herramientas que permitan hacer ese seguimiento. Se trata de ponerles como requisito el que nosotros podamos hacer un seguimiento, y que permita estar en contacto con nosotros y con los empleados en proceso. Residualmente tenemos algunos que no lo tienen, pero es un requerimiento.

Como ejemplo de herramienta de proveedor estamos probando la de la firma Worldpats que están vendiendo una solución y para nosotros la herramienta de gestión de movilidad está muy bien. En nuestro caso como la gestión de movilidad en general se canaliza como decía a través de SAP la estamos utilizando sólo como herramienta de gestión de relocation. En esta herramienta, aunque el contacto con el empleado es online les permite estar activamente participando en el proceso, como acompañamiento de una vivienda, colegio, etc con un asesor constantemente activo no presencial con el que estar en contacto, no por teléfono, sino a través de una pantalla y chat.

Luego tenemos una suite de herramientas propias que nos permite la Digitalización de las Firmas ya que tenemos muy dispersos a los directivos. Aunque existía antes de la pandemia el confinamiento ha hecho que sea empleada de una manera obligatoria. Digamos que, con este proceso de Firma, aunque llevábamos haciendolo desde antes, se notó una evolución en incremento exponencial cuando nos mandaron a todos a casa.

PREGUNTA: ¿En la herramienta de SAP, qué beneficio y desventajas encuentras desde el punto de vista de movilidad?

EJEMPLO 2: Con SAP prácticamente hemos partido de estándar de herramienta y lo hemos tenido que adaptar y customizar, y esto es caro, ese es el gran punto en contra. Pero tiene grandes ventajas, fundamentalmente la reducción de tiempo y la reducción de errores por transcripción, en ambos casos exponencial. Yo lo registro todo en una sola aplicación, en un único sitio y ya sale todo firmado y eso da una tranquilidad enorme porque no se producen apenas errores derivados de los procesos de transcripción, como había antes.

PREGUNTA: ¿En la gestión de los Beneficios de movilidad?

EJEMPLO 2: Nosotros lo gestionamos todo con Sap y todos los documentos salen en automático para prácticamente todo. En nuestro caso el control de los servicios, los pagamos a través de Sap, a los caseros, los colegios... registramos lo que tenemos disponible y emitimos los pagos. Y por otro parte, eso nos permite hacer seguimiento de todos los costes que tenemos vinculados a la expatriación. También lo usamos para la gestión fiscal de nuestros profesionales.

Llevamos desde aprox. el 2010 usando SAP y hemos ido creciendo con su uso desde 2016 y todos los años aplicamos mejoras.

EJEMPLO 3: Nosotros vamos también en línea con los compañeros y utilizamos las herramientas de los proveedores para hacer seguimiento ya que no desarrollamos herramientas propias. Lo ponemos como exigencia, que cuenten con una herramienta de gestión en la que poder hacer control y seguimiento.

PREGUNTA: ¿Hay algún tipo de conexión que coordine todo?

EJEMPLO 3: No, cada proveedor tiene sus herramientas y cada servicio se controla en un procedimiento diferente. El gestor es el que vela que todo tenga coherencia y vaya en línea.

En Sap solo tenemos el pago de nómina, pero no hacemos un control de la asignación tan amplia como el explicado antes.

PREGUNTA: De todas las herramientas, ¿cuál te parece que merece la pena o es interesante?

EJEMPLO 3: En general las de inmigración son todas muy parecidas y funcionan bastante bien. De mudanzas y relocation nosotros conocemos a A-PRO que es potente y puedes poner en marcha tantos módulos de gestión como quieras, aunque nosotros lo utilizamos de una forma sencilla.

Siempre es mejor tener una herramienta a no tenerla, si es mejor o peor que otras no lo sé, porue esta ha sido la primera que utilizamos y nos permite tener un mayor conocimiento del proceso de principio a fin.

Pienso que la herramienta es interesante porque permite que puedas tener una visión continua online de lo que está haciendo el proveedor y en qué fase está en cada momento. También me parece útil que te sirve para poner Indicadores de Control, delegando más o menos según tu situación, y promover así correcciones/mejoras.

Incluso la pueden conectar con tus propios sistemas, para ver qué es lo que pasa en cada momento. Lo que ocurre es que estas soluciones son caras y si las implantas y conectas con tu Sistema el riesgo es que te comprometen con esa herramienta para siempre ya que, si haces este tipo de desarrollo y lo pagas, luego lo usas y en nuestro caso, preferimos probarla primero y no meternos de momento en este tipo de complejidades.

PREGUNTA: ¿De las herramientas que vosotros usáis, cuales es el pero que os encontráis?

EJEMPLO 3: Las herramientas al final dependen de una mano humana que las alimente y además debe existir un compromiso firme del proveedor que tenga todo actualizado y en todo momento y esto dificulta.

El motivo de poner indicadores viene de aquí, porque tiene que haber una persona detrás que alimente la herramienta para que sea útil porque al final lo que quieres es un control de principio a fin, y si el proveedor no lo mantiene actualizado en cada

momento, verás una cosa que no es la realidad por eso, lo más importante el compromiso de tener la información actualizada en todo momento.

EJEMPLO 4: En nuestro caso, tenemos algunos procesos que están digitalizados ya de antes del confinamiento y que son comunes a todos, como la firma digital. Hemos empleado SIGNATURIT o IVCERT

Lo que hemos cambiado es de plataforma, en nuestro caso es externa (IVCERT) y esto ya hace tiempo que lo implantamos, porque la tendencia había sido la oficina sin papel.

Luego del resto de proceso, la revisión de objetivos está en una plataforma interna y el caso de las altas y bajas en Ssocial ordinarias, partes de baja maternidad/paternidad, etc. hay un robot que está ligado al programa de nómina y lo envía directamente a la Ssocial

Luego están las herramientas que se gestionan por proveedores externos como inmigración, visados, etc., que tienen su plataforma y hacen ellos los procesos. Nosotros lo que haces es un seguimiento a través de una reunión periódica, pero lo gestionan todo ellos.

En Ssocial y movilidad, por ejemplo, las comunicaciones son generadas internamente y no está digitalizado y todo el tema de pactos de movilidad también es interno de forma manual.

EJEMPLO 5: Nosotros tenemos un problema enorme con las shadow payroll, donde nos estamos volviendo locos en concreto con los shorts terms ya que hablamos de más de 1000 todos los meses incluso en época covid y de los cuales muchos generan impacto fiscal, Ssocial, etc. en el país de destino. La realidad es que son unos volúmenes enormes con unos tiempos muy limitados

Nosotros tenemos herramienta de KPMG International Travel Assessment Tool donde el trabajador mete las características de su trabajo y de las acciones que hacen falta y actúa como trigger de las actividades migratorio, laboral, ssocial, fiscal...

A partir de ahí trabajamos con un proveedor de Shadow Payroll que se llama Certino pero no estamos satisfechos. Es difícil entender que un proceso así esté tan poco digitalizado

Me interesa saber que experiencia y opinión tenéis para este tema de digitalización de las Shadhow payroll de short terms.

Por cierto, que en nuestro caso esto se combina con que nos estamos yendo de herramienta Sap a Workday.

EN RESPUESTA A ESA PREGUNTA DE EJEMPLO 5:

EJEMPLO 2: La herramienta de viajes de KPMG es ok pero hecho el trigger la gestión pasa a ser después, en función del volumen, muy manual. En términos generales he trabajado con las bigfour y todas trabajan de la misma manera.

Lo que sí creo es que si no tienes la nómina integrada en un sistema único poco alcance de digitalización puedes tener. Puedes intentar que el acceso sea una única plataforma, pero en la medida que no tengas la nómina integrada en un mismo sitio de forma mundial, es imposible, además que luego cada país necesita lo suyo para que les pagues con sus propios plazos.

EJEMPLO 6: Las gestiones de nómina son muy locales, influye el idioma, etc.... nosotros tenemos nómina de shadow payroll para muy pocos y es complicado. Creo lo mismo que la persona anterior, que como no tengas un proveedor único de nómina internacional, es muy difícil.

Sobre herramientas para la gestión de la movilidad dentro de la compañía, nosotros estamos implementando Workday pero al final dependes mucho de los proveedores y que cada uno tenga su propia herramienta. En general son muy potentes, por la experiencia que yo tengo generalmente son de desarrollo propio, porque las big4 invierten mucho y suelen ser muy consistentes. Si tienes todos los servicios con ellos, migratorios, Social y fiscal, son brutales, pero en el momento en que las fraccionas lo debilitas, y si ya tienes un servicio de forma local, al final es imposible como no tires de plataformas internas que te ayuden a gestionar esto.

EJEMPLO 5: De las big4, dentro de lo fiscal, gestión de corto plazo, 7p, etc. la gran mayoría de los proveedores ofrecen la posibilidad de chupar datos, pero yo creo que no hay ninguna integrada que se dedique a hacerlo porque además es muy complejo.

EJEMPLO 7: Nuestra experiencia es parcial en un ámbito concreto especialmente. Comentar que es interesante la digitalización de la gestión del 7p a través de consultoras, porque creo que facilita el soporte documental y esto sí que es muy útil para la empresa y para el empleado.

EJEMPLO 6: No es una cuestión de la gestión local que también porque es lo que lo hace complejo. Yo recuerdo que por ejemplo PwC se desarrolló para el 7p en UK una que era buenísima, pero como la legislación española estaba también vinculada, al final tendías que hacer desarrollos específicos. Entonces hay una base común pero cuando vas a cada país es una casuística tan concreta que hacer una plataforma única plataforma que te sirva a nivel mundial, es muy complicada.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

3. ÁMBITOS MOVILIDAD CON MAYOR IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN

"En aquellas empresas que ya tenéis un alto nivel de digitalización en movilidad internacional

¿Qué foco / tema / proceso ha provocado mayores impactos su digitalización,?

Estoy pensando en impacto desde el punto de vista de Eficiencia o de mejora de la Experiencia del Empleado?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: "En los procesos de comunicación con las distintas áreas (HR home/Talento/Finanzas), en las que las comunicaciones suelen ser más estándar."

RESPUESTA 2: "La conectividad entre las diferentes herramientas evitaría muchos errores y ahorraría tiempo."

RESPUESTA 3: "En temas legales, visados, seguridad social, convenios bilaterales..."

RESPUESTA 4: "Gestión de proveedores."

RESPUESTA 5: "Perspectiva eficiencia: Todas, en tanto en cuanto estén integradas y no en silos."

RESPUESTA 6: "Probablemente el siguiente paso no sea dedicar a un único ámbito nuestro esfuerzo si no a unir lo que ya existe, como se abordó en la primera sesión, apenas existen sistemas que faciliten la gestión de un modo integral en el ámbito de la movilidad internacional."

RESPUESTA 7: "Asuntos de migración, Viajes, nómina, A1."

RESPUESTA 8: "El proceso de visado con el que muchas veces comienza la expatriación me parece fundamental porque es en el que empresa y empleado necesitan aportar documentación en la mayor parte de las ocasiones. También creo importante que es la explotación de la información en relación con el colectivo de expatriados."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

4. ES TODO DIGITALIZABLE EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

"¿Qué procesos o colectivos implicados en la movilidad internacional creéis que serían más complicados de digitalizar?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: "La parte más personal y de comunicación con el empleado. Explicación de las condiciones, procesos etc."

RESPUESTA 2: "Lo mismo que en el punto anterior: la conectividad entre las diferentes herramientas o encontrar una herramienta única que lo incluya todo."

RESPUESTA 3: "Problemas en condiciones económicas, debido a su variabilidad."

RESPUESTA 4: "Hay que buscar agilizar los procesos buscando la mejor experiencia del empleado, pero sin deshumanizarlo. Es importante mantener entrevistas con el empleado."

RESPUESTA 5: "Sí, prácticamente todo es digitalizable, y partiendo de que digitalizar es útil para altos volúmenes, creo que dependerá mucho de cada compañía. En mi caso, sería útil para los ST, para los que no hay prácticamente nada integrado."

RESPUESTA 6: "En realidad todo es digitalizable."

RESPUESTA 7: "Todo es digitalizable."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

5. DIGITALIZACIÓN y TRABAJO REMOTO

"La duda sería ¿cómo podemos/debemos apoyarnos en la digitalización para los casos de trabajo en remoto?"

¿Qué experiencia habéis tenido en ese sentido? Si aún no ha sido posible me interesa conocer también vuestra opinión."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: "El trabajo en remoto lo estamos gestionando de la misma forma que el resto."

RESPUESTA 2: "En este sentido no tengo muy claro que diferenciar el trabajo remoto del resto sea muy útil. Estaré atenta a las respuestas."

Respuestas indicadas por empresas miembro de RED EXPAT/ RED FODIRH:

RESPUESTA 1: Desde una empresa de IHR FODIRH nos indican: "Sobre lo que preguntas, nosotros nos hemos apoyado básicamente en tres líneas de actuación:

- Herramientas de colaboración (toda la suite de office 365; teams, planner, one note...) para la colaboración en remoto, la comunicación entre equipos y la planificación. En concreto, Teams + Planner está implantándose de manera muy natural en muchos departamentos, ahora que lo normal es que los miembros del equipo estén en diferentes localizaciones.
- Comunidades virtuales; para compartir conocimiento + procesos de una manera más homogénea y global, y así conseguir que los equipos tengan la misma información. Aquí estamos usando Sharepoint.
- Herramientas de gestión de proyectos: Tanto planner, que ya he comentado, como JIRA o similares, nos están sirviendo para gestionar equipos por proyectos o tareas más concretas. Estas herramientas ayudan sobre todo a los líderes, porque tienen el reto de habituarse a gestionar en remoto, que hasta ahora no era tan habitual.

Además de estas herramientas, que son más enfocadas a la flexibilidad y confianza, tenemos una herramienta para fichar en casa, y otra herramienta para la gestión de espacios aquí en las oficinas.

Espero haberte ayudado!"

RESPUESTA 2: Desde una empresa de IHR FODIRH nos indican: "Me parece una pregunta muy técnica, pero en nuestro caso, las palancas clave han sido:

- Microsoft 365: Teams, todos los ficheros en la nube
- Equipos portátiles
- Buen equipo de audio y micro para reuniones virtuales

El desafío me parece más organizativo y de gestión que técnico...pero quizás nuestro caso es especial, todos los requerimientos técnicos ya estaban funcionando antes de la pandemia."

RESPUESTA 3: Desde una empresa de IHR FODIRH nos indican: "Por supuesto, un placer ayudar en lo que se pueda.

Creo que la digitalización es muy relevante en dos ámbitos

1. habilitador del trabajo en remoto. Aquí es importante tanto las herramientas básicas (Zoom, Teams, etc.) como la digitalización e2e de todos los procesos de cada departamento (lo que no esté digitalizado será mucho más complejo de poder realizar en remoto)

2. Mejorar la forma que trabajamos. Es importante re aprender a trabajar. No se trata de hacer por videoconferencia lo mismo que hacíamos presencialmente. Se trata de usar de formas innovadoras la tecnología para mejorar nuestra experiencia, nuestra productividad, nuestra toma de decisiones etc. Por ejemplo, una toma de decisión sencilla y que involucra solo a 3 personas, mejor seguramente hacerlo presencialmente juntos, pero una decisión compleja que pueda llevar 2 semanas de iteraciones e involucre a 5-10 personas existe tecnología que permite tomar esa decisión de forma más ágil y con mayor calidad de resultado digitalmente."

RESPUESTA 4: Desde una empresa de IHR FODIRH nos indican: "El trabajo en remoto lo estamos gestionando de la misma forma que el resto."

RESPUESTA 5: Desde una empresa de IHR FODIRH nos indican: "En este sentido no tengo muy claro que diferenciar el trabajo remoto del resto sea muy útil. Estaré atenta a las respuestas."

RESPUESTA 6: Desde la firma GD GLOBAL MOBILITY nos indican: "El trabajo en remoto ha sido, es y será uno de los aspectos con mayor transcendencia al que nos enfrentamos y con implicaciones importantísimas tanto de compliance legal, como de gestión de personas y talento, y de operativa.

Respecto a la operativa, en nuestra experiencia, el disponer de un acceso VPN para poder trabajar como si el trabajador estuvieras en la oficina físicamente es necesario. Esto engloba ciertas cosas que damos por sentado: Telefonía (softphone), Seguridad (tanto del puesto de trabajo como de las comunicaciones), así como herramientas colaborativas como Teams y/o Zoom para que la comunicación entre profesionales sea fluida. Personalmente, considero que Teams aporta muchísimas más prestaciones que Zoom, ya que es una herramienta pensada para el trabajo en equipo, y como tal una de sus funcionalidades es la video llamada, pero ni es la única ni tampoco la más importante. Teams imprime

directamente un mindset hipercolaborativo entre los profesionales del equipo.

Además, es de gran ayuda que la gestión documental (documentación, procesos, protocolos, etc...) esté centralizada en un solo sitio, y bien organizada (con metadatos de gran ayuda). (Ej: Sharepoint, NetDocuments, Citrix Sharefile).

Si la organización utiliza ciertas aplicaciones de negocio para trabajar, también es bueno tenerlas centralizadas (Citrix, Terminal Server) para tener siempre copia de Seguridad de esos datos.

Espero que estas pequeñas indicaciones les sean de ayuda. A vuestra entera disposición para comentar más en detalle.

Jordi Roca
GD Global Mobility
Teléf: (+34) 93 270 24 05 · Ext: 55682
Móvil: 670 36 52 27
Mail: jordi.roca@gdglobalmobility.com "

RESPUESTA 7: Desde la firma WATCH & ACT nos indican: "Por supuesto, estaríamos absolutamente felices de poder charlar con la empresa para poder profundizar más en este tema.

"El uso eficiente de la tecnología es absolutamente necesario hoy en día, pero mucho más aún en un entorno en remoto. No sólo en un contexto internacional, evidentemente, sino también en entornos locales cada vez más impactados por el teletrabajo. Hay que recordar que el teletrabajo, aunque sea de forma parcial en cualquiera de sus modalidades, obliga a cambiar el modelo de gestión de equipos, incorporando procedimientos y herramientas de conexión "a distancia" y virtualizando las relaciones:

- I. La tecnología debe ser la más eficiente y adecuada para la realidad de la empresa (entorno, actividad, cultura, etc.)
- II. Los directivos y mandos de los equipos deben aprender a gestionar equipos de forma virtual.
- III. Los equipos deben aprender a trabajar en un entorno en el que no existe supervisión directa ni contacto físico frecuente.
- IV. Los objetivos deben ser modificados para contemplar una nueva realidad que muchas veces no es "medible" ni observable de forma tradicional.
- V. El proceso de seguimiento de los mismos cambia totalmente.
- VI. El mantenimiento del espíritu del equipo y de la motivación debe hacerse desde bases radicalmente diferentes. No se gestiona de la misma forma ni produce los mismos resultados.

Por supuesto, estaríamos encantados de compartir nuestras experiencias.

Ángel Luis Gilsanz
 Watch & Act
 Teléf: +34 911 591 787
 Móvil: 639 14 71 24
 Mail: angel.gilsanz@watchandact.eu "

Puedes encontrar más información sobre WATCH & ACT en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 7: Desde la firma NEWLAND CHASE nos indican: "El teletrabajo en remota ha venido para quedarse y por ello, es más complejo controlar y gestionar, no sólo los expatriados, sino la gran cantidad de empleados que trabajan desde sus casas, o bien desde otros países.

Por ello, podemos aportar expertise y tecnología.

La solución para ello es ImmiSmart, disponible tanto en aplicación como en web. Ella nos permite traquear la ubicación de los trabajadores, y además ayudar a gestionar los Posted Workers en origen y A1 en destino en referencia a empleados que se mueven dentro de la UE.

What is ImmiSMART?

Talent mobility management portal for travel managers and global mobility teams that combines work permit and visa information with assessment logic driven and built by our immigration experts

SMARTassist app: access to cases and immigration documents on the go, with integrated location sharing for visa stay limit calculations



CIBTvisas NewlandChase
A CIBT COMPANY

©2021 Newland Chase | A CIBT Company

Os podemos dar más detalle si al cliente le interesa.

Roger Llaveria
 CAP 270 (CIBT Spain) - Newland Chase
 Teléf: + 34 93 206 10 16
 Móvil: +34 626 88 24 54
 Mail: roger.llaveria@cibt.es "

Puedes encontrar más información sobre NEWLAND CHASE en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 8: Desde la firma WORLPATS nos indican: "Al final un trabajador en remoto debe estar perfectamente trackeado, la trazabilidad para todos los temas de compliance es imprescindible. Las herramientas de movilidad internacional lo que van a permitir es por un lado saber dónde se encuentra el asignado por si hubiera algún tipo de requisito que se deba cumplir (SS, laboral y demás) y por otro lado va a permitir la comunicación entre trabajador remoto y RRHH de una manera más eficiente.

Ángela Blanco
Worldpats
Teléf: 618 74 54 68
Mail: angela@worldpats.com "

Puedes encontrar más información sobre WORLDPATS en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 9: Desde la firma PwC nos indican: "El reto de la transformación digital en las empresas se ha apresurado a raíz de la pandemia y el incremento del teletrabajo, lo cual puso en el centro de atención el estado de digitalización de las empresas.

En PwC-P&O ayudamos a las empresas a analizar el estado de situación y los puestos de trabajo susceptibles a trabajar en remoto en base a las funciones de cada puesto de trabajo, los procesos para realizar dichas funciones y los sistemas informáticos que ya cuenta la compañía. Por otro lado, se analiza el estado ideal donde quisieran estar para determinar el plan de acción para llegar a ese estado ideal de la nueva manera de trabajar (en remoto, híbrido, solo algunas posiciones, etc.). El análisis se debe llevar a cabo desde diferentes perspectivas, empezando por supuesto por los temas tecnológicos, como seguridad informática, protección de datos, etc., como temas laborales (desconexión digital, acuerdos de teletrabajo), gestión de personas (desempeño, formación y upskilling), entre otros aspectos.

Asimismo, es fundamental el análisis y plan de upskilling digital de los empleados, porque el esfuerzo de las compañías en la transformación digital se puede ver obstaculizado si los empleados no cuentan con las habilidades necesarias para realizar sus funciones de manera "digital", lo cual que va más allá de impartir formación en cómo utilizar un programa o herramienta tecnológica.

Dicho esto, la digitalización y trabajo en remoto podrá contribuir a la retención y atracción del talento, fomentando la flexibilidad y aumentando la productividad y dando seguridad a las organizaciones que los procesos, datos, information, etc se realizan y/o gestionan correctamente.

Estaremos encantados de poder conversar con la persona que os ha contactado y compartir algunos ejemplos o ampliar la respuesta.

Gina Girón
PwC | People & Organisation (P&O)
Teléf: +34 932 537 141
Móvil: +34 618 063 804
Mail: gina.giron@pwc.com "

Puedes encontrar más información sobre PwC en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 10: Desde la firma LEFEBVRE nos indican: "Sobre esta materia hemos publicado en abierto lo siguiente:

1. Una infografía sobre la implantación del teletrabajo que adjunto a este mensaje.
2. Enlace de la infografía: Los 10 puntos clave de la nueva normativa sobre el teletrabajo a descargar aquí: <https://elderecho.com/los-10-puntos-clave-la-nueva-normativa-teletrabajo>
- 3: Enlace de artículo en elderecho.com que es de Europa Press:
<https://elderecho.com/los-principales-riesgos-de-las-empresas-en-2022>
- 4.- Entrevista a Francisco Bonatti:
en elderecho.com <https://elderecho.com/francisco-bonatti-el-compliance-debe-poner-un-foco-de-atencion-cada-vez-mas-importante-en-la-transformacion-digital-de-la-empresa>
- 5.- Enlace al informe en el que se aborda el impacto de la digitalización en el mercado laboral, la disrupción tecnológica en los trabajadores, y los cambios que se requieren en la gestión de talento y personas en la empresa, procesos y organizaciones, áreas en que la innovación tiene un papel relevante: <https://elderecho.com/el-trabajador-del-futuro-conectado-versatil-y-seguro>
6. También adjunto a este mensaje una guía, que no es nuestra, pero que me parece de lo mejorcito que se ha hecho sobre la cuestión. Seguro que ayuda.

Espero que estos contenidos les aporten un poco de luz...

Antonio Román
Lefebvre
Teléf: +34 91 210 81 00
Móvil: +34 670 382 734
Mail: a.roman@lefebvre.es "

Puedes encontrar más información sobre LEFEBVRE en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 11: Desde la firma SERVITALENT nos indican: ""Nuestra experiencia en digitalización de procesos en gestión de rrhh se centra exclusivamente en el desarrollo de aplicaciones "ad hoc" con el uso de plataformas de bajo código. Es la solución perfecta para empresas con más de 150 usuarios, que quieran tener una aplicación totalmente a medida, que busquen una implantación gradual por procesos y con un coste asumible. Estamos trabajando esta alternativa con empresas muy importantes. Estaremos encantados de mostrarles casos de éxito en digitalización de procesos habituales de gestión de personas"

Alberto Fernández
Servitalent
Teléf: 902 90 80 91
Mail: alberto.fernandez@servitalent.com "

Puedes encontrar más información sobre SERVITALENT en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 12: Desde la firma HASENKAMP nos indican: "Os recomiendo que contacten con Renovatio, con Óscar Izquierdo su email es: oscar.izquierdo@renovatiowaytogo.com

Renovatio asesora a empresas en procesos de transformación digital y podrían consultarle, la pregunta es demasiado genérica, lo básico es conocer qué procesos y herramientas están utilizando, dónde están las dificultades, formar y apoyar para que la cultura de empresa evolucione hacia un mindset cada vez más digital y a partir de allí ver qué otras acciones son necesarias, dependiendo del alcance de la organización, etc."

Mª Eugenia Castro
Hasenkamp
Móvil: (+34) 676 886 534
Mail: me.castro@hasenkamp.com "

Puedes encontrar más información sobre HASENKAMP en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

RESPUESTA 13: Desde la firma JOBBATICAL nos indican: "Es una pregunta muuuuy amplia. Pero hace muy poco hablamos sobre este tema en un Webinar junto con Personio, quizá lo puedas compartir para que vean la grabación: <https://jobbatical.com/webinars/espacio-de-trabajo-hibrido-personio>

Yannick Kwik
Jobbatical
Móvil: (+34) 648 701 109
Mail: yannick@jobbatical.com "

Puedes encontrar más información sobre JOBBATICAL en nuestra web en la sección IHR PROVIDERS.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

6. SEG SOCIAL y COMUNICACIÓN POR CARGAS A LA ADMINISTRACIÓN

"Necesito de ayuda de la red, relacionado con las comunicaciones a la seguridad social para todo desplazamiento (muy ligado a Posted Workers)

Nuestro ERP es SAP y buscamos que generen una comunicación por cargas a la Admón. Con la información que se solicite.

Me interesa saber:

¿Tenéis alguna experiencia con algún proceso similar de digitalización de comunicaciones a la Administración?

¿Creéis que podría ser interesante alguna aproximación a SAP para lograr que realicen la implementación de este mecanismo que nos permita gestionar TA300 de modo masivo?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: "En nuestro caso no tenemos tanto volumen como para trabajar con cargas masivas."

RESPUESTA 2: "Sería muy interesante, gracias."

RESPUESTA 3: "Me interesaría conocer opciones."

RESPUESTA 4: "Por supuesto. parece que hay reuniones ya activas, por lo que las compartiré con el grupo."

RESPUESTA 5: "Sí."

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA Nº 1: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Nuestra compañía tiene actualmente este servicio subcontratado a la empresa que nos gestiona las nóminas, ya que por el volumen de viajeros internacionales que afrontamos, no podríamos hacerlo nosotros internamente. Ellos realizan las comunicaciones mediante un autorizado red en la web de la seguridad social.

En el caso de los asignados internacionales, las comunicaciones a la seguridad social las gestionamos a través de EY, del mismo modo. En el caso de las comunicaciones a la autoridad laboral, todas las gestionamos a través de EY.

Espero haberte ayudado"

RESPUESTA Nº 2: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Nosotros con respecto al Posted Workers vamos a contratar a una Big Four para que nos ayuden con este tema de las comunicaciones y control del cumplimiento de la normativa para los viajes dentro de UE de más de 8 días, ya veremos cómo nuestro Dpto. de Administración va a controlar los viajes de negocios de más de 8 días, ya que como puedes imaginar una empresa con la nuestra, y una vez termine este periodo raro de la pandemia, va a ser incontrolable, y tendrá que ser cada uno de los países quién tenga que poner sus medios para hacer este tipo de comunicaciones, ya que el número puede ser inmanejable dentro de nuestro ámbito, pero habrá que ser cumplidores porque las sanciones son importantes.

Nuestro Dpto. de Administración nos comenta que todo el tema de Seguridad Social lo tienen centralizado por el Sistema RED, no hay procesos aparte, salvo para consultas, que van por otra vía, que se pueda digitalizar, pero la TGSS es muy hermética en ese sentido. Todo expediente que se trate con la SS tiene que ser individual."

RESPUESTA Nº 3: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "En nuestro caso trabajamos con Grupo Castilla y de forma masiva genera ficheros .AFI con movimientos de afiliación de altas y bajas (a veces hasta 300) para envío a través de SILTRA y funciona muy bien, pero el número de TA300 que tenemos que generar no es muy elevado, por lo que no lo tenemos implementado.

Si el número de TA300 es elevado, sí compensa su parametrización, aunque al no ser una de las opciones que se puedan gestionar a través del Sistema RED, no tengo claro que la presentación del TA300 no tenga que ser obligatoriamente de forma presencial en las Oficinas de la Seguridad Social, aunque con motivo de la pandemia conseguimos (no sé si de forma temporal) que nos los gestionaran enviándolos por correo electrónico al buzón de nuestra Administración de la Seguridad Social. Espero que te pueda servir."

RESPUESTA Nº 4: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "A través de SAP se puede hacer, pero por el alto coste en el desarrollo con SAP, no llegamos a efectuarlo.

Pedimos presupuesto a PWC en su momento, y nos dieron también un coste muy elevado por cada TA presentado (aunque hacían precio si el volumen era alto), por lo que antes de la pandemia que teníamos algún desplazamiento (ahora no tenemos), hacíamos manualmente la presentación ante la seguridad social, rellenando el documento indicado.

Es muy laborioso, pero teníamos que valorar las opciones, y los costes."

RESPUESTA Nº 5: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Lo que plantean suena interesante, pero en nuestro caso lo hacemos directamente en la plataforma de la seg social. No hay un volcado del sistema de nómina ni tampoco nos lo hemos planteado ya que todo lo que se desarrolla adhoc en SAP suele ser bastante tedioso y al no ir con el standard de la herramienta queda fuera de las actualizaciones de la misma (con el consecuente coste económico adicional)."

RESPUESTA Nº 6: Desde una empresa de IRH EXPAT nos indican: "No tenemos digitalizado el contacto con las administraciones. Hacemos nosotras la solicitud de

A1 internamente a través de certificado digital o CASIA y no la tenemos ligada a SAP."

RESPUESTA N° 7: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "No tenemos experiencia. Lo que sí hemos sufrido es que la propia tesorería no nos deja presentar todos los TA300 que deberíamos porque dice que no es capaz de tramitarlos, por lo que si existiese un sistema sería súper interesante para una empresa como la nuestra."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

ANEXO

1. HERRAMIENTAS GESTIÓN PROCESO & AYUDAS/BENEFICIOS

"En vuestra experiencia ¿Qué herramientas usáis para gestionar el proceso de movilidad, las ayudas y los beneficios?

En caso de que aún no estéis usando una herramienta concreta me interesa conocer vuestra opinión sobre las que existen en el mercado."

2. PLATAFORMAS DIGITALIZACIÓN GESTIÓN DE MOVILIDAD

"Estaría bien saber si alguna de las empresas participantes utilizáis alguna plataforma para algún ámbito concreto (o varios) de la gestión de movilidad y qué ventajas tiene la misma."

3. ÁMBITOS MOVILIDAD CON MAYOR IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN:

"¿En qué foco / tema / proceso creéis que provoca la digitalización un mayor impacto? Estoy pensando en impacto desde el punto de vista de Eficiencia o de mejora de la Experiencia del Empleado."

4. ES TODO DIGITALIZABLE EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL:

"¿Qué procesos o colectivos implicados en la movilidad internacional creéis que serían más complicados de digitalizar?"

5. DIGITALIZACIÓN y TRABAJO REMOTO:

"¿Cómo podemos/debemos apoyarnos en la digitalización para los casos de trabajo en remoto? ¿Qué experiencia habéis tenido en ese sentido? Si aún no ha sido posible me interesa conocer también vuestra opinión"

6. SEG SOCIAL y COMUNICACIÓN POR CARGAS A LA ADMINISTRACIÓN:

"Necesito de ayuda de la red, relacionado con las comunicaciones a la seguridad social para todo desplazamiento (muy ligado a Posted Workers) Nuestro ERP es SAP y buscamos que generen una comunicación por cargas a la Admón. Con la información que se solicite. Me interesa saber: ¿Tenéis alguna experiencia con algún proceso similar de digitalización de comunicaciones a la Administración? ¿Creéis que podría ser interesante alguna aproximación a SAP para lograr que realicen la implementación de este mecanismo que nos permita gestionar TA300 de modo masivo?"
