

**IHRsocial:  
presentamos a HRMES**

**premiamos CONTRIBUCION  
EXPERTA IHR +UTIL 2025**

**reconocemos trayectoria JAVIER  
ARRIBAS**

SEMANA  
IHR PROVIDERS  
2 • 0 • 2 • 6  
10, 12 y 17 de febrero

## Una campaña con mucha inteligenciA.

Este año hablamos de **Inteligencia Artificial**, de su vertiginoso éxito, su exponencial proyección y la revolución que todo esto provoca, con enfoque optimista sobre el valor humano junto al de la tecnología.

Mucha Inteligencia en la **Semana IHR Providers 2026**.

¡ Sé list@ y no te la pierdas !

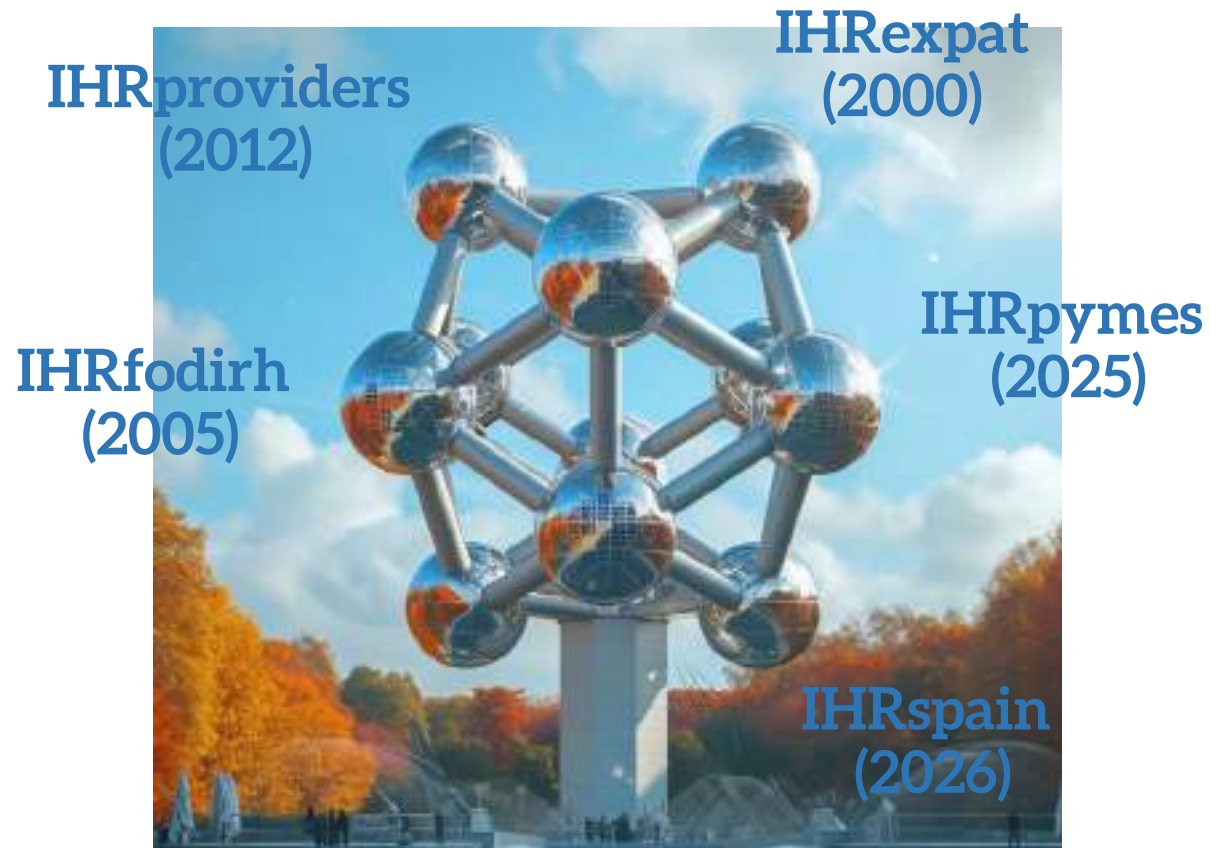
Inscríbete en: [emilia.vazquez@ihrmeeting.com](mailto:emilia.vazquez@ihrmeeting.com)



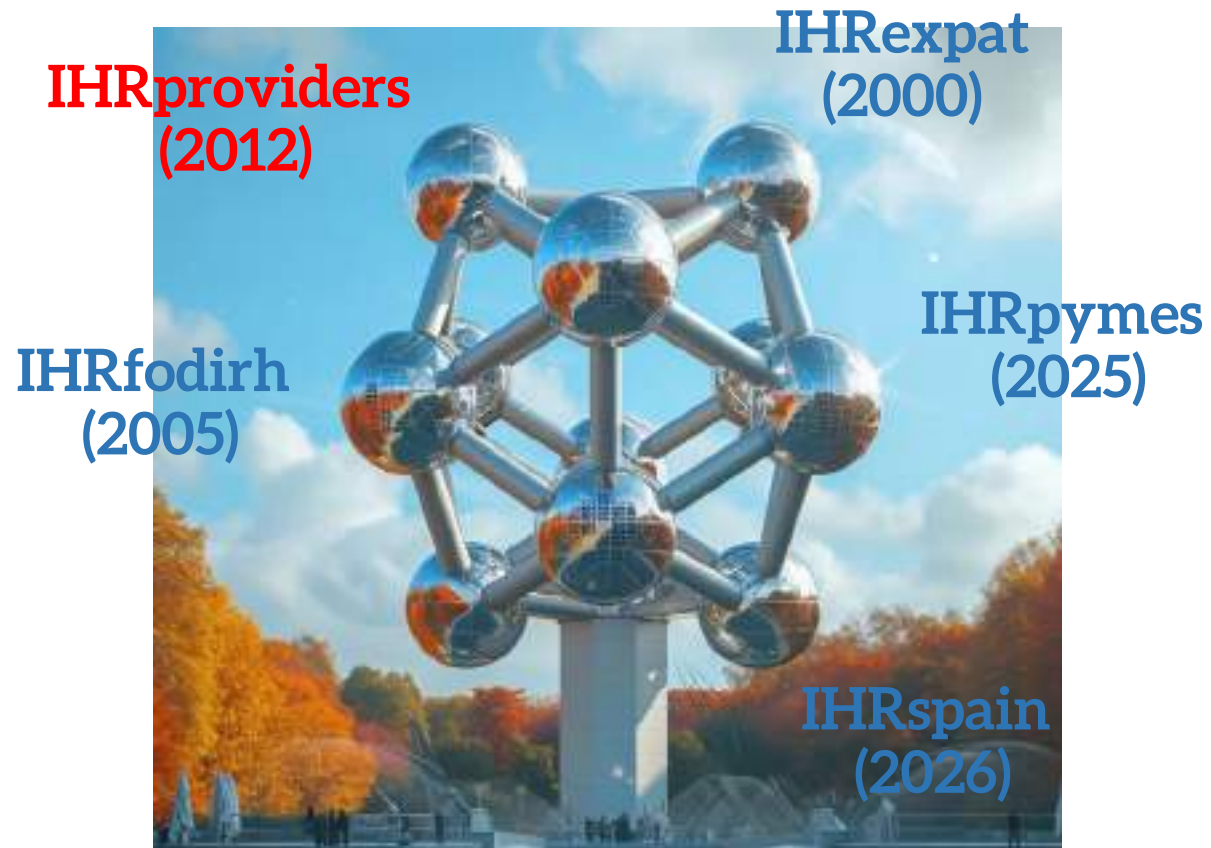
**Un ecosistema de  
comunidades de  
conocimiento  
práctico  
especializado de  
Direccion & Gestion  
Internacional de  
Personas**



**Una red o  
ecosistema de  
comunidades  
independientes,  
pero  
interconectadas**







## IHR Providers

Inicio > IHR Providers

**IHR  
Providers**

IHR PROVIDERS es nuestra Comunidad de conocimiento especializada en temas de servicios de RH Internacional. Está formada por las principales firmas que prestan servicios en más de 20 categorías relacionadas con la Dirección & Gestión Internacional de Personas.

En esta sección encontrarás un registro individual de cada firma así como Noticias y Eventos relacionadas con la industria de la Gestión de RH Internacional.

¿Qué información buscas?

Todos los países

Todos los temas

palabra clave

Q BUSCAR





adlanter



Records Management  
Worldwide Movers  
Relocation

Amadeus  
**Cytric**

ANDERSEN®

**anywr**

**AON**



Apartool



AUXADI  
Accounting, Tax & Payroll  
in 50 countries

**Baker  
McKenzie.**

**Sabadell**

**BBi  
Communication**

**BLC**  
LEGAL CONSULTING

**brs** Global  
Mobility



**BSI**  
service





SEMANA IHR 2026  
Providers



## FIRMAS PARTICIPANTES



ENVOYGLOBAL



GLOBALITY<sup>HEALTH</sup>







## Estos son los 14 bloques de contenido que estructuran el Evento Anual de nuestra Comunidad:

### SESIONES ONLINE 10 Y 12 DE FEBRERO:

Bloque 1: Novedades en servicios de gestión internacional de personas

Bloque 2: Políticas de gestión de viajeros internacionales

Bloque 3: América: situación y novedades prácticas para compañías con actividad en américa

Bloque 4: Retos talent & dirección de personas en compañías multipaís

Bloque 5: Directivas UE que impactarán este año en el ámbito laboral

Bloque 6: Trabajo internacional en remoto: situación & evolución

### PARTE PRESENCIAL 17 DE FEBRERO:

Bloque 7: Extranjeros en España: retos inmigratorios corporativos

Bloque 8: Nómina en contextos internacionales

Bloque 9: Tendencias en políticas y C&B de la movilidad internacional

Bloque 10: Seguridad Social & Movilidad Internacional: Novedades y desafíos

Bloque 11: Fiscalidad en movimientos internacionales de empleados: situación actual & novedades

Bloque 12: Experiencias practicas de empresa en movilidad

Bloque 13: Espacio Encuentro & Networking

Bloque 14: acto IHRsocial: reconocimiento JAVIER ARRIBAS, premio CONTRIBUCION EXPERTA IHR 2025, presentación HRMES agente IA conocimiento IHR



## Estos son los 14 bloques de contenido que estructuran el Evento Anual de nuestra Comunidad:

### SESIONES ONLINE 10 Y 12 DE FEBRERO:

Bloque 1: Novedades en servicios de gestión internacional de personas

Bloque 2: Políticas de gestión de viajeros internacionales

Bloque 3: América: situación y novedades prácticas para compañías con actividad en américa

Bloque 4: Retos talent & dirección de personas en compañías multipaís

Bloque 5: Directivas UE que impactarán este año en el ámbito laboral

Bloque 6: Trabajo internacional en remoto: situación & evolución

### PARTE PRESENCIAL 17 DE FEBRERO:

Bloque 7: Extranjeros en España: retos inmigratorios corporativos

Bloque 8: Nómina en contextos internacionales

Bloque 9: Tendencias en políticas y C&B de la movilidad internacional

Bloque 10: Seguridad Social & Movilidad Internacional: Novedades y desafíos

Bloque 11: Fiscalidad en movimientos internacionales de empleados: situación actual & novedades

Bloque 12: Experiencias prácticas de empresa en movilidad

Bloque 13: Espacio Encuentro & Networking

**Bloque 14: acto IHRsocial: reconocimiento JAVIER ARRIBAS, premio CONTRIBUCION EXPERTA IHR 2025, presentación HRMES agente IA conocimiento IHR**



# Gold Sponsor Evento





**CIGNA Global Health Benefits, Cía.**  
**Aseguradora especializada en seguros médicos de cobertura internacional.**

- CIGNALinks, única compañía que cuenta con un verdadero programa mundial de desarrollo de cuadros médicos locales en países de destino que facilitan el acceso de nuestros asegurados a las mejores redes médicas locales, así como el cumplimiento con la legislación vigente en destino en materia de cobertura médica para empleados expatriados.
- Planes de Beneficios médicos adaptados a las necesidades de cada empresa, aportando la seguridad y confianza que tanto la Empresa como el Empleado y su familia necesitan cuando se desplazan a un país diferente de su país de nacionalidad.
- Equipo de profesionales altamente cualificados ofrecen las respuestas más óptimas que tanto la Empresa como el Empleado y sus familiares dependientes pueden necesitar durante su asignación internacional, contribuyendo a aumentar el éxito de la misma.
- Compañía con un claro y definido enfoque de servicio a nuestros clientes : Empresas y Empleados.

**El momento IHRsocial tiene 3 elementos:**

- **presentamos a HRMES**
- **premiamos CONTRIBUCION  
EXPERTA IHR +UTIL 2025**
- **reconocemos trayectoria JAVIER  
ARRIBAS**

**El momento IHRsocial tiene 3 elementos:**

- **presentamos a HRMES**
- **premiamos CONTRIBUCION  
EXPERTA IHR +UTIL 2025**
- **reconocemos trayectoria JAVIER  
ARRIBAS**

**IHR SOCIAL**: Espacio que combina Reflexión y Celebración Profesional.

- Os presentaremos a **HRmes**, nuevo agente virtual de conocimiento IHR basado en IA generativa para que aprovechéis más y mejor todo el conocimiento práctico en Movilidad Internacional que acumulamos.
- Premiaremos la **Contribución Experta IHR + Útil 2025** Valorada por la comunidad.
- Reconoceremos la trayectoria de **JAVIER ARRIBAS** de OHLA un profesional referente en la Dirección y gestión Internacional de Personas



# HRmes

---

INTELIGENCIA EN RRHH INTERNACIONALES

LANZAMIENTO FASE BETA | VISIÓN ESTRATÉGICA 2026



# Trascendiendo el legado

---

Saber para transformar. Las dos caras de una  
misma mirada.

# DE LA EXPERIENCIA AL COMPROMISO

En el año 2025, en IHR Meeting nos detuvimos para mirar atrás y celebrar 25 años de una trayectoria compartida. Fue un periodo de reflexión donde honramos la experiencia, el aprendizaje y los lazos de nuestra comunidad.

Sin embargo, esa mirada al pasado no fue estática. Fue el catalizador que nos llevó a plantearnos el siguiente paso: enfocar el 2026 con una visión clara de futuro. Durante meses, hemos volcado todo nuestro esfuerzo en traducir esa sabiduría acumulada en una solución tecnológica de actualidad. Detrás de lo que hoy presentamos, no hay solo algoritmos; hay una filosofía de avance y un compromiso inquebrantable.



# UN NUEVO IHR: HORIZONTE DE TRANSFORMACIÓN



*"Convertimos el saber acumulado en la herramienta del futuro."*

Presentamos:

# HRmes

---

El Agente de Conocimiento especializado de  
IHR Meeting.



# SU NUEVO AGENTE DE CONOCIMIENTO PRÁCTICO

✓ Que es HRmes?

El resultado de haber aterrizado la Inteligencia Artificial en los RRHHI para transformar años de sabiduría práctica en respuestas inmediatas.

Conectamos la experiencia con la potencia digital.



# UN NUEVO MIEMBRO DE NUESTRO EQUIPO

Introducir la IA en “nuestro equipo” no nos hace dejar de ser nosotros. El modelo está totalmente alineado con los valores y las máximas que ya hemos venido defendiendo en IHR en estos últimos 25 años.

HRmes no es un agente más. Es **nuestra propia visión desde IHR** de cómo aplicar la tecnología en el mundo del conocimiento en RRHH.



# CONOCIMIENTO CON RAÍCES REALES



## Información Real y Práctica

Basado en casos reales y problemas específicos planteados en nuestra comunidad.



## Datos Curados

Todos los elementos integrados en el modelo son revisados y curados por el equipo IHR.



## Modernidad

Combina la practicidad moderna de la IA con la profundidad del saber hacer IHR.

# ESPECIALIZACIÓN TOTAL

HRmes domina tópicos complejos de la gestión de la movilidad global:

- ✓ Retribución y Compensación
- ✓ Beneficios Internacionales
- ✓ Políticas de Movilidad



# ¿POR QUÉ HRmes?

Característica	IA Genérica (ChatGPT/Gemini)	HRmes (IHR Meeting)
Contexto de RRHHI	General / Superficial	Especialización Total en el Sector
Fuente de Datos	Internet (No verificada)	25 años de casos reales IHR
Curación	Automática (Riesgo alucinación)	Revisada por nuestro equipo
Enfoque	Teórico / Académico	Práctico, Directo y Resolutivo
Actualización	Corte de datos estático	Evoluciona y se actualiza junto a IHR



# LO QUE OFRECE: SOLUCIONES DE CALIDAD AL INSTANTE

## Sencillez y Comodidad

Diseñado como el activo más valioso para el profesional: obtenga respuestas claras a consultas complejas en segundos, ahorrando horas de investigación interna e intermediación constante.

## Visión Estratégica

Proporciona el respaldo necesario para la toma de decisiones críticas basándose en el histórico de éxito de nuestra red de profesionales. Aunque siempre será recomendada una supervisión final, el punto de partida es totalmente distinto.

# RESPUESTAS EN ACCIÓN



EJEMPLO: MOVILIDAD, BENEFICIOS, IGUALDAD.

---

*"¿Cómo puedo optimizar los beneficios para mi equipo desplazado manteniendo siempre la igualdad entre trabajadores?"*

## iR HRmes

¿Cómo puedo optimizar los beneficios para mi equipo desplazado manteniendo siempre la igualdad entre trabajadores?

¡Hola! Soy HRmes, el asistente de conocimiento de IHR Meeting. Entiendo tu interés en optimizar los beneficios para tu equipo desplazado manteniendo la igualdad entre trabajadores, un desafío clave en la gestión de la movilidad internacional.

Para abordar esta cuestión, es fundamental considerar un enfoque estratégico que equilibre la personalización con la equidad. Aquí te presento algunas de las mejores prácticas y recomendaciones que surgen de la experiencia de nuestra comunidad y los informes de expertos:

### 1. Políticas de Movilidad Segmentadas y Flexibles:

La igualdad no siempre significa dar lo mismo a todos, sino dar lo que es justo y necesario según el perfil y las circunstancias.

- **Asignaciones Virtuales:** Para empleados que trabajan para un proyecto en un país B desde su casa en el país A, el beneficio principal no es la vivienda, sino un **plus de conectividad y el ajuste de horarios**. Esto optimiza el beneficio al enfocarlo en lo que realmente necesitan.
- **Políticas para Jóvenes Talentos (Lean Mobility):** Para perfiles más jóvenes o en desarrollo, se pueden implementar políticas más "ligeras" que se centren en el alojamiento compartido de calidad y seguros de salud, eliminando beneficios de familia o mudanzas internacionales pesadas que no son relevantes para ellos. Esto optimiza costes sin sacrificar lo esencial.
- **Modelo "Local Plus":** Esta tendencia ofrece el salario local del país de destino más un par de beneficios clave (típicamente seguro médico y una ayuda de vivienda limitada en el tiempo). La expatriación con "balance sheet" completo se reserva exclusivamente para puestos de dirección crítica, optimizando los beneficios para cada nivel.

## 2. Enfoque en la Seguridad y Salud:

La seguridad jurídica y sanitaria es el beneficio más valorado actualmente. Ofrecer una cobertura robusta en este ámbito es una forma equitativa de proteger a todos los empleados.

- **Seguro Médico Internacional:** Un seguro médico que responda al instante y coordinación de evacuación es crucial. Esto es un beneficio universalmente valorado y que contribuye a la igualdad al proteger la salud de todos.
- **Asesoramiento en Seguridad Social:** Proporcionar asesoramiento en relación con la situación de Seguridad Social y alternativas para la cobertura durante posibles periodos cortos de excedencia es una práctica muy valorada.

## 3. Apoyo en Destino (Relocation):

Facilitar la adaptación en el nuevo destino es un beneficio que impacta directamente en el bienestar y la productividad del empleado.

- **Ayuda con la Burocracia:** Que alguien les ayude con la burocracia (cuenta bancaria, internet, colegio) es un apoyo práctico que beneficia a todos los desplazados.
- **Ayuda Profesional con el Alojamiento:** Utilizar *relocation companies* especializadas para el *housing* en destino, que también asistan con altas de seguridad social, temas fiscales, declaraciones de renta y escolarización de los hijos, es una práctica muy bien recibida.

## 4. Flexibilidad y Fiscalidad:

- **Flexibilidad:** Poder trabajar en remoto algunos días para viajar a su país de origen es un beneficio de flexibilidad muy valorado.
- **Fiscalidad:** Asegurar que no tengan problemas legales ni con Hacienda en ninguno de los dos países es un pilar fundamental para la tranquilidad del empleado. La **ecualización fiscal** es la herramienta clave para mantener la igualdad en el neto del empleado, independientemente de la carga impositiva del país de destino.

## 5. Lo Menos Valorado (y a evitar para optimizar):

Para optimizar los beneficios, es importante identificar y reducir aquellos que tienen poco impacto o valor para el empleado. La experiencia de nuestra comunidad indica que lo menos valorado son las membresías de clubes sociales, coches de lujo o eventos corporativos de expatriados. Redirigir estos recursos hacia beneficios más esenciales y valorados contribuye a la optimización.



## 6. Transparencia y Comunicación:

Para mantener la igualdad y la percepción de justicia, es crucial ser transparente en la comunicación de la política de beneficios. Explicar claramente el "por qué" de cada beneficio y cómo contribuye a la equidad general es fundamental.

En resumen, la optimización de beneficios manteniendo la igualdad se logra a través de políticas de movilidad flexibles y segmentadas, un fuerte enfoque en la seguridad y salud, un apoyo integral en destino, una gestión fiscal equitativa (ecualización fiscal) y la eliminación de beneficios de bajo valor percibido.

### Fuentes utilizadas para esta respuesta:

- Informe de trabajo - Benefits y Complementos Movilidad Internacional en la actualidad (2023)
- Networking - revisando los benefits de nuestra política de movilidad
- Networking - practicas-mejor-recibidas-en-formulas-de-localizacion
- Informe consultoría grupal - Foro especialistas international HR – Recomendaciones sobre Ecuación Fiscal

¿Te gustaría que profundizara en alguno de estos puntos, como la ecualización fiscal o las políticas de movilidad segmentadas, o tienes alguna otra pregunta?





Este modelo ha sido alimentado exclusivamente con conocimiento práctico y real de la comunidad IHR

En IHR-HRmes respetamos tu privacidad, por lo que no retenemos tus datos. Tus conversaciones no se usan para mejorar el modelo.

HRmes puede cometer errores, no olvides verificar sus respuestas.

[¿Qué es HRmes?](#)

# Protegido: HRmes AI (beta)

Inicio > Protegido: HRmes AI (beta)

HRmes – Agente de conocimiento IHR

iR HRmes

Hola HRmes, me gustaría saber mas sobre la practica de los colegios para hijos de expatriados

¡Hola! Soy HRmes, el asistente de conocimiento de IHR Meeting. Con gusto te proporciono información sobre la práctica de los colegios para hijos de expatriados. Este es un beneficio crucial y a menudo uno de los más costosos en las asignaciones internacionales.

Para darte la información más relevante, me gustaría entender un poco mejor tu interés:

- ¿Te refieres a la **cobertura de los costes** de escolarización por parte de la empresa (por ejemplo, si se cubre el 100%, si hay límites, etc.)?
- ¿Estás interesado en las **tendencias actuales** sobre este beneficio (por ejemplo, si se está reduciendo, si se mantiene, etc.)?
- ¿O quizás te interesa más la **gestión práctica** (cómo se eligen los colegios, el apoyo a las familias, etc.)?

Por favor, especifica qué aspecto te interesa más para que pueda consultar la información más adecuada en nuestra base de conocimientos.





empecemos por la cobertura de costes

¡Excelente! La cobertura de costes de escolarización es, sin duda, uno de los puntos más sensibles y de mayor impacto económico en las políticas de movilidad internacional. Basándome en la experiencia de la comunidad de IHR Meeting, te detallo las prácticas más comunes y las consideraciones clave:

### 1. Rango de Edades y Etapas Cubiertas:

- **Educación Obligatoria:** La mayoría de las empresas se centran en cubrir los años de educación obligatoria en el país de destino, que suele equipararse a la educación primaria y secundaria.
- **Ampliación del Rango:** Algunas empresas extienden la cobertura:
  - **Desde el nacimiento:** Cubriendo guardería y pre-escolar.
  - **Hasta el bachillerato:** Incluyendo hasta el último curso previo a la universidad (aproximadamente hasta los 18 años, o incluso hasta los 20 si el alumno sigue cursando bachillerato).
- **Exclusiones Comunes:** Generalmente, la **universidad y la formación profesional (FP)** no suelen estar cubiertas por la ayuda escolar, aunque algunas empresas promueven la FP como parte de un complemento de asignación internacional.

### 2. Tipos de Costes Cubiertos y Exclusiones:

- **Matrícula y Cuota Mensual/Anual:** Es lo más comúnmente cubierto. Algunas empresas establecen un límite máximo para estas cuotas.
- **Exclusiones Frecuentes:** Para controlar los costes, las empresas suelen excluir explícitamente:
  - Extraescolares
  - Uniforme
  - Comedor
  - Transporte escolar
  - Útiles escolares
  - "Fees de enganche" o "a fondo perdido": Es crucial tener en cuenta estos costes iniciales, ya que pueden ser significativos en algunos colegios internacionales. Algunas empresas los cubren, otras no.

### 3. Metodología de Cobertura y Límites:

- **Estudio de Mercado Previo:** Es una práctica habitual realizar un estudio de mercado de los principales colegios internacionales en la zona de destino. Esto permite establecer una "ayuda de colegio máxima" basada en la media de los costes.
- **Pago Contra Factura:** La empresa suele abonar los costes directamente al colegio o reembolsar al empleado contra presentación de factura, hasta el límite establecido.
- **Límites Establecidos:** Es común fijar un límite máximo de ayuda, ya sea un porcentaje del coste (por ejemplo, financiar un 70% de la matrícula mensual, tomando como referencia el libro "Foreign") o una cantidad fija (por

- **Flexibilidad según el país:** La cantidad y el tipo de cobertura pueden variar significativamente según el país de destino, adaptándose a la oferta educativa y los costes locales.

#### 4. Consideraciones Adicionales:

- **Colegios Internacionales:** La ayuda suele estar destinada a colegios internacionales, que son los que ofrecen un curriculum y un entorno que facilita la integración y el eventual retorno de los hijos de expatriados.
- **Transparencia:** Es fundamental que la política de escolarización sea clara y se comunique de forma transparente en la carta de asignación, detallando qué se cubre, qué no y cuáles son los límites.

En resumen, la práctica general es cubrir los costes esenciales de la educación obligatoria en colegios internacionales, con límites claros y excluyendo gastos accesorios. La clave está en un estudio de mercado riguroso y una política bien definida para gestionar este beneficio de alto coste.

#### Fuentes utilizadas para esta respuesta:

- Networking - consulta escolarización hijos empleados expatriados
- Networking - ayuda escolar
- Networking - compensación movimientos a usa con familia vs sin familia

¿Te gustaría que ahora profundizáramos en las **tendencias actuales** sobre este beneficio o en la **gestión práctica** de la elección de colegios y el apoyo a las familias?



Pregunta algo...



Este modelo ha sido alimentado exclusivamente con conocimiento práctico y real de la comunidad IHR

En IHR-HRmes respetamos tu privacidad, por lo que no retenemos tus datos. Tus conversaciones no se usan para mejorar el modelo. HRmes puede cometer errores, no olvides verificar sus respuestas.

[¿Qué es HRmes?](#)

# Pruebas en Tiempo Real

---

Validando la potencia del modelo BETA

▶ Iniciando Sesión de Prueba

# Gracias

Bienvenidos al futuro de IHR Meeting

**AVISO DE USO (DISCLAIMER)**

HRmes es una herramienta de soporte al conocimiento en fase BETA. Los resultados son síntesis informativas basadas en nuestra comunidad y no sustituyen el asesoramiento legal, fiscal o profesional específico. Se recomienda la validación final por especialistas certificados para decisiones de alto impacto corporativo.

**IHR SOCIAL**: Espacio que combina Reflexión y Celebración Profesional.

- Os presentaremos a **HRmes**, nuevo agente virtual de conocimiento IHR basado en IA generativa para que aprovechéis más y mejor todo el conocimiento práctico en Movilidad Internacional que acumulamos.
- Premiaremos la **Contribución Experta IHR + Útil 2025** Valorada por la comunidad.
- Reconoceremos la trayectoria de **JAVIER ARRIBAS** de OHLA un profesional referente en la Dirección y gestión Internacional de Personas

# Premio Contribucion Experta IHR +útil en 2025

- Este premio nace con la vocación de reconocer la importancia de las contribuciones expertas a todo el ecosistema IHR de las firmas expertas que participan en IHRproviders
- Esa contribución es muy significativa ... +400 contenidos y noticias de utilidad práctica sólo en 2025



## Premio Contribucion Experta IHR +útil en 2025

- Y lo va a hacer en base precisamente al interés que ha generado en la comunidad IHR
- por tanto en su utilidad, basada en el número de accesos al conjunto de contenidos/noticias aportados y difundidos por cada firma a lo largo del año

PERO VAMOS  
YA AL GRANO...

# Premio Contribucion Experta IHR +útil en 2025

Y SEPAMOS CUÁL HA SIDO LA FIRMA  
EXPERTA IHRproviders CON CONTRIBUCIONES  
EXPERTAS QUE MÁS INTERES HAN  
DESPERTADO EN EL ECOSISTEMA IHR

ESA FIRMA HA APORTADO ESTE  
2025 CONTENIDOS GENERANDO  
UN TOTAL aprox 1.500 VISITAS EN  
NUESTRA PLATAFORMA

**Entrega el premio nuestro Gold Sponsor del Evento**



**Pablo Lopez Eskes, Director de Grandes Cuentas**

Y el 1er Premio  
reconociendo Contribucion  
Experta IHR +útil en 2025



# Premio Contribucion Experta IHR +útil en 2025

## Goes to ...

# I Premio Contribucion Experta IHR +útil en 2025

# AUXADI

Accounting, Tax & Payroll  
in 50 countries

**IHR SOCIAL**: Espacio que combina Reflexión y Celebración Profesional.

- Os presentaremos a **HRmes**, nuevo agente virtual de conocimiento IHR basado en IA generativa para que aprovechéis más y mejor todo el conocimiento práctico en Movilidad Internacional que acumulamos.
- Premiaremos la Contribución Experta IHR + Útil 2025 Valorada por la comunidad.
- **Reconoceremos la trayectoria de JAVIER ARRIBAS de OHLA un profesional referente en la Dirección y gestión Internacional de Personas**



JAVIER ARRIBAS de OHLA un profesional referente en la Dirección y gestión Internacional de Personas



**HLA GRUPO  
HOSPITALARIO**



**ANDERSEN®**

0:00:19

0:00:04

Picoteo 2026



Nos lo hemos ganado, momento picoteo ... Cortesía de



ANDERSEN®





**Muchas gracias Gold Sponsor  
Evento**



**“TENDENCIAS EN POLÍTICAS Y C&B**

**IHRsocial:**

**presentamos a HRMES**

**premiamos CONTRIBUCION EXPERTA IHR +UTIL  
2025**

**reconocemos trayectoria JAVIER ARRIBAS**

**DE LA MOVILIDAD INTERNACIONAL”**