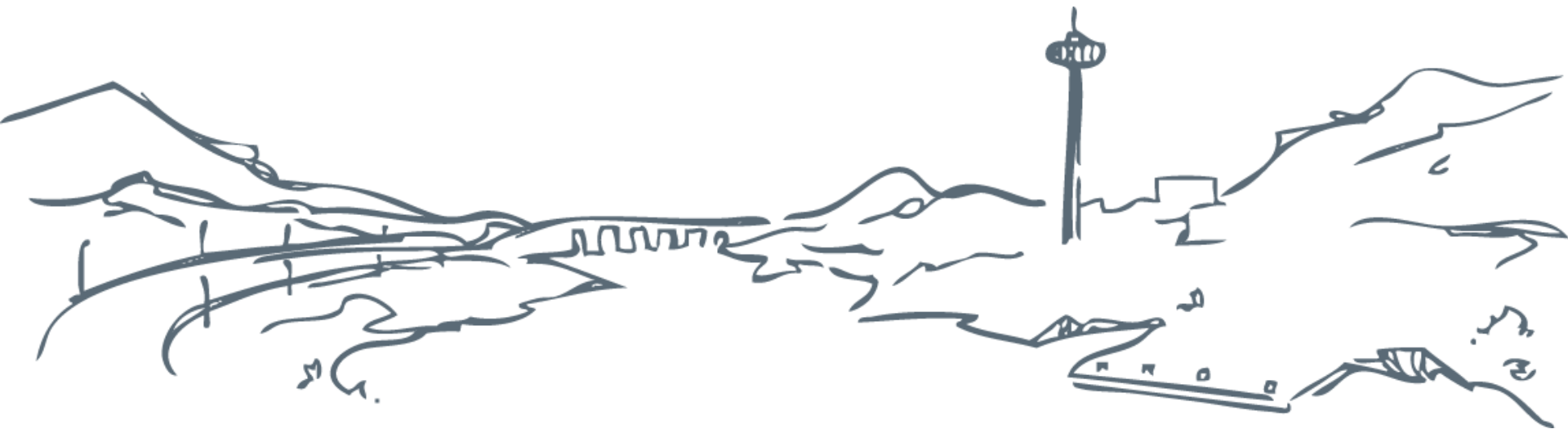


SAP HCM. Administración de Personal y Nómina.

Julio 2013



Índice

1. Introducción.
2. Características Generales del Sistema:
 - 2.1 Funcionales.
 - 2.2 Técnicas.
3. Administración de Personal. Datos Maestros.
4. Cálculo de nómina.
5. Estructura Organizativa.

1. Introducción

- El objetivo de este documento es resumir y plasmar las características generales del sistema así como una breve descripción del alcance del aplicativo teniendo en cuenta entre otros, el entorno empresarial, la estructura del personal etc.
- Ineco tiene implantado el software SAP HR módulos HR-PA-EMP (Datos maestros de personal) , HR-PA-PAY (nómina) desde Enero del 2006 y HR-PD Estructura Organizativa (área de desarrollo de personal).
- Actualmente el sistema se encuentra estable , aunque debido al número elevado de funciones y operaciones de nómina específicas de cliente así como la utilización de un gran número de medidas y medidas dinámicas, cualquier cambio puede implicar un impacto mayor y afectar a un número elevado de procesos relacionados entre si.

2. Características Generales del Sistema

2.1 Características Funcionales

- El sistema HCM gestiona un volumen de aproximadamente 2.400 empleados, con los siguientes ratios de movimientos de personal en 2013:
 - Rotación de un 10% en volumen
 - Modificaciones de contratos y renovaciones: 170
 - Cambios de estructura Organizativa en 2013 : 3 cambios
 - Cambios de puestos de Trabajo con movimiento de posición: 2600
- Registro de todos los movimientos del personal relativos a cambios salariales, contractuales, organizativos, etc, mediante medidas, generándose aproximadamente como media siete medidas por persona al año.
- Existe un grupo de 15 usuarios, de los cuales 10 se encargan de la actualización de datos maestros y de todas las actividades propias del cálculo de nómina (Departamento de Administración de personal y Relaciones Laborales), y el resto son los encargados de explotar la información de los datos (Departamento de Organización, Compensación y Beneficios).
- Desde Noviembre de 2010 una sociedad implementada: Ineco. Anteriormente existía otra empresa Tifsa.
- Único convenio colectivo (Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos).
- Dos recibos de nómina.

2. Características Generales del Sistema

2.1 Características Funcionales

- Geográficamente 30 subdivisiones de personal, una por localización, y otra subdivisión Internacional para el personal asignado a los proyectos en el extranjero.
- En cuanto a la estructura de personal existen tres grupos de personal y doce áreas de personal en total, existiendo diferencias de comportamiento según sea el área de personal a la que pertenezca el empleado.
- Gestión negativa de tiempos
- Integración PA PD e imputación de Centro de Coste vía OM.
- Existe integración PA-OM a nivel asignación de costes, con asignaciones a elementos PEP para imputación a proyectos.
- Transmisión de seguros sociales modo desfasado.
- Existencia de procesos no estándares. Cálculo antigüedad, pagas extras, maternidades, estimación IRPF, etc
- Varias retroactividades al año (mínimo cuatro) debido a los procesos de pago de nuestro convenio.
- Tres esquemas de nómina ejecutables: ordinaria, extraordinaria y de estimación de IRPF.

2. Características Generales del Sistema

2.2 Características Técnicas

- Versión SAP R3 6,06 en sistema Unicode, base de datos SQL Server 2008 en sistema operativo Windows Server 2008 R2.
 - Componente SAP_BASIS SAPKB73105
 - Componente SAP_ABA SAPKA73105
 - Componente SAP_HR SAPKE60454

- El sistema está configurado con tres entornos operativos, desarrollo, integración y producción.

- Se utilizan las siguientes herramientas adicionales: Realtech Transport Manager, Northgate Arinso Transfer Tool y Northgate Arinso Payroll Checker.

- Se dispone de un desarrollo a medida para la descentralización de funciones en el Portal del Empleado.

- La administración del sistema así como los transportes a productivo son responsabilidad de Ineco.

- El upgrade a la nueva versión de SAP se realizó en Mayo de 2013.

3. Administración de Personal. Datos Maestros.

- No existe una diferenciación en cuanto a centros de trabajo en el cálculo de nómina ni en la admisibilidad de conceptos, con las excepciones esperadas en cuanto a calendarios, convenio y persona jurídica. Existen treinta centros de trabajo en Ineco y otro centro de trabajo internacional.
- Estructura de personal:
 - **Encuestadores**, nómina de cálculo diaria, con conceptos propios de nómina, no tienen paga extra.
 - **Etts**, no tienen cálculo de nómina.
 - **Personal Extranjero Local**, no tienen cálculo de nómina
 - **Becarios**, nómina de cálculo mensual, con conceptos propios de nómina.
 - **Plantilla**, nómina de cálculo mensual sin diferenciación de áreas de personal.
- Estructura de costes:
 - La imputación de costes se realiza mediante la asociación del centro de coste a la unidad organizativa o posición.
 - Para la correcta gestión de imputaciones a proyectos se utiliza la asociación de elementos PEP a la posición ocupada por el empleado.
 - En casos particulares se recurre a la asociación directa del centro de coste a la persona.
- Creación de Infotipos de cliente implicando funcionalidades fuera del estándar entre otros:
 - Gestión y control del plan de Compensación Flexible. (Es un sistema de retribución voluntaria que permite destinar una parte del Complemento de Puesto a la contratación de una serie de productos y servicios) . Infotipo 9003.
 - Gestión y control de Personal Extranjero Local. 9004
 - Gestión y control de datos del personal Ett. Infotipo 9002.

3. Administración de Personal. Datos Maestros.

- Ampliaciones de Infotipos o funcionalidades estándar.
 - Programa del recibo mediante user-exit.
 - Programa de Transferencias
 - Controles en los Infotipos 0002, 0022, 0030, 0416, 0799 a través de user-exit.
- Creación de medidas de personal específicas de cliente aproximadamente 39 medidas con su diferentes motivos (una media con 4 motivos por medida), con el fin de registrar toda la trazabilidad de los empleados a lo largo de su vida en la empresa. (Infotipo Medidas). Gran parte del esquema de nómina gira en torno a la gran cantidad de medidas que se realizan a los empleados contemplando toda la casuística posible. Altas/bajas, reingresos a mitad de mes etc.
- Funcionalidades diferentes al estándar.
 - Pagas Extraordinarias.
 - Estimación de variables y beneficios en el esquema ZIGA.
- Creación de medidas dinámicas para facilitar la introducción y coherencia de datos.
- Volumen de Evolutivos aproximados en los 6 últimos meses: 45, creación de conceptos de nómina, creación de medidas, centros de trabajo, cambios en estructura organizativa etc.
- Volumen de Incidencias aproximadas en los 6 últimos meses: 50, paga extra, seguros sociales, IRPF, cálculo de maternidades, retribución flexible, certific@, expatriados, expatriados 7P

4. Cálculo de Nómina

- Estructura de nómina
 - Existen tres áreas de nómina, por empresa, para el colectivo de encuestadores, y una tercera SN para el personal que no se le calcula la nómina.
- Esquemas de nómina
 - Ejecución de nómina mensual
 - Ejecución de pagas extras independientes
 - Estimación del IRPF
- Funciones de nómina
 - Se han creado funciones de nómina de cliente para solucionar diferentes casuísticas no soportadas por el estándar, como descuentos de paga extra o cálculo de prorrateo y cotización.
- Operaciones de nómina
 - Se han creado desarrollos específicos para solucionar casuísticas como importe de retención judicial, importe de base con maternidad parcial, búsqueda del último split de alta, etc
- Procesos a medida como:
 - Alta/Baja/Reingreso de encuestadores, programa para ejecuciones masivas de altas bajas y reingresos de este colectivo.
 - Cálculo de la Antigüedad, se realiza anualmente,
 - Paga de Beneficios y Variable, Cálculo mediante programa de la paga de julio, paga de noviembre y paga de febrero / marzo y actualización del infotipo 0014 de forma prorrateada y alicuotada para cotizarse a la Seguridad Social.

4. Cálculo de Nómina.

- Desarrollos de cliente como:
 - Devengo de Pagas Extra. El devengo de días de derecho se efectúa por meses completos, en las situaciones que un trabajador causa baja en la empresa en un mismo mes se debe evitar el devengo del mes completo de paga extra por cada periodo.
 - Embargos, enjuiciamiento y tratamiento de retenciones judiciales, el estándar de SAP no contiene la funcionalidad que soporta el tratamiento de la ley de Embargos.
 - Tratamiento de Maternidades, el estándar no se adapta a la casuística de Ineco en el caso de los descuentos de las maternidades en pagas extras, pagos de variables y beneficios.
 - Plan de retribución flexible para personal de estructura.
 - Estimación de IRPF. Estimación del bruto a percibir teniendo en cuenta los diferentes pagos a cuenta de años anteriores.
 - Personal expatriado y expatriado 7P.

5. Estructura Organizativa.

- La estructura organizativa se utiliza básicamente para cubrir dos objetivos:
 - Registrar la asignación organizativa de cada empleado a una Dirección.
 - Establecer el centro de coste donde se deben cargar los gastos de personal en la contabilización.
- Creación y configuración en la PPOME de la estructura del mapa de puestos de la organización.
 - Creación de objetos PD para la identificación de cada uno de los puestos
 - Parametrización de los diferentes agrupadores
 - Parametrización de los diferentes enlaces y vías de evaluación