



Integrho Nómina y RR.HH.

O&S Consultores

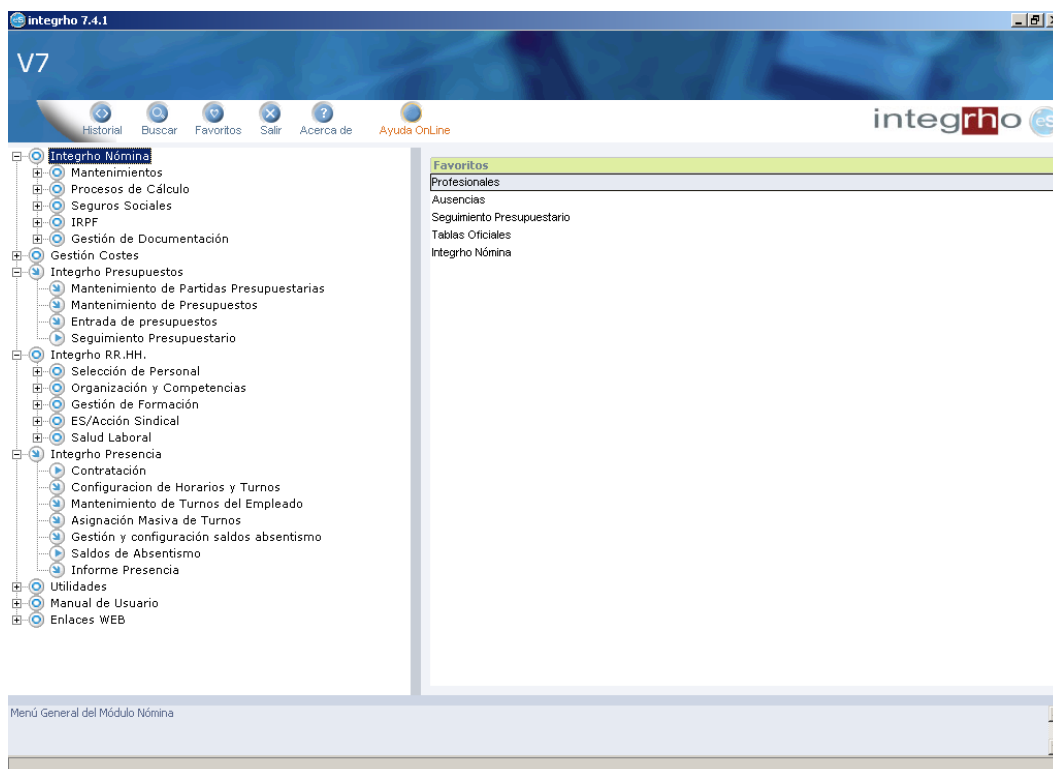
*Mejoramos tu futuro,
formando parte de ti*

INTEGRHO SUITE

Es el nombre comercial con el que se denomina al módulo central y al conjunto de distintos productos ofertados por **O&S Consultores** para ser instalados y adaptados en cualquier proyecto que se realice.

Este producto permite el realizar una gestión completa en las áreas de:

- Confección de Nóminas, IRPF y Seguridad Social.
- Explotación económica: costes, presupuestos, contabilización
- Gestión de RRHH: selección, formación, evaluación



Todos los módulos comparten un funcionamiento común estándar, siendo configurados durante el proceso de implantación para adaptarse a las funcionalidades establecidas por el cliente. De este modo, el cliente se beneficia de toda la experiencia instalada en el producto base y consigue una adaptación a sus necesidades particulares.



También gracias a ser un sistema configurable, el usuario puede él mismo adaptarse el sistema a sus necesidades que podrán ir variando en función del tiempo, de su dimensionamiento o de sus propios criterios.

Al estar el sistema de cálculo de nóminas y confección de la documentación asociada vinculados a las normas y reglamentaciones dictadas por el Boletín Oficial del Estado, de la Tesorería General de la Seguridad Social y las del Ministerio de Hacienda, **Enter Systems** como propietario del producto garantiza la actualización de INTEGRHO a dichas normas y el envío de estas actualizaciones.


TECNOLOGÍA

La aplicación INTEGRHO ha sido diseñada para poder ofrecer una alta disponibilidad y unas elevadas prestaciones en el manejo de grandes volúmenes de información. Para ello se ha recurrido a tecnologías modernas y con probada fiabilidad.

Este es el caso del lenguaje de programación de la misma. Todos los módulos que componen INTEGRHO han sido programados en lenguajes C y C++. Estos lenguajes aportan numerosos beneficios entre los que cabe destacar:

- ✓ Elevada rapidez de ejecución ya que los programas son traducidos al código nativo del ordenador donde se ejecutan los programas.
- ✓ Estandarización: estos lenguajes están definidos por normas ANSI y POSIX lo que permite un alto grado de portabilidad entre sistemas, garantizando la inversión realizada.
- ✓ Probada fiabilidad ya que los compiladores de estos lenguajes son productos maduros en el tiempo.
- ✓ Elevada integración con el sistema operativo del ordenador.





Para el sistema de almacenamiento se ha escogido un diseño de base de datos relacional al permitir éste un alto grado de flexibilidad tanto a la hora de la explotación de los datos como en el momento de su diseño o modificación de las estructuras.

Dentro de estas bases de datos se han escogido los dos sistemas líderes mundiales, Oracle e IBM-Infomix, soportándose todas sus versiones. Estas dos bases de datos son las que ofrecen los mejores resultados en los benchmarks de sistemas transaccionales y las que ofrecen mayores garantías de fiabilidad en cuanto a integridad de la información.


En cuanto a los sistemas operativos, tal como se ha mencionado anteriormente, se han buscado los más utilizados y que a la vez ofrezcan elevada fiabilidad y una buena integración con los elementos citados. INTEGRHO puede ejecutarse en servidores con sistemas operativos Unix (Solaris, HP-UX, AIX, Linux, OSF/1) y en estaciones de trabajo equipadas con sistemas MS-Windows (NT4, 2000, XP).

Independientemente del método usado, los tres modos acceden a la misma información siendo la estructura de la base de datos la misma para los tres modos. Así, se puede escoger el método más idóneo en cualquier momento para acceder a la aplicación.

La base de datos se ha diseñado según las normas de diseño de base de datos relacionales, aplicando las reglas de normalización hasta el punto en el que no se ha penalizado el rendimiento, obteniendo así un equilibrio entre máximas prestaciones y correcto diseño.

El acceso a la base de datos puede realizarse desde cualquier herramienta externa a Enter Systems y que esté soportada por el constructor de la base de datos. Así, pueden realizarse programas que accedan o manipulen la información contenida en las mismas sin la necesidad de que estos deban ser realizados por Enter Systems. Durante la realización del proyecto de instalación se proporciona a la persona designada como administrador del sistema toda la información sobre la estructura de la





base de datos, tablas, campos y relaciones, de forma que el cliente o integrador es autónomo para usar los servicios contenidos en INTEGRHO o añadir nuevas funcionalidades a este y que sean propias de la instalación.

Para maximizar las prestaciones en cuanto a tiempo de respuesta, las bases de datos son accedidas mediante librerías de funciones C/C++ que acceden directamente a los métodos de acceso proporcionados por cada constructor, eliminando así capas superfluas que puedan añadir un trabajo adicional o una mayor complejidad de configuración (por ejemplo, ODBC, JDBC,...) De esta forma se pueden usar sistemas concretos de cada constructor que mejoran o añaden más prestaciones. Tampoco es necesario añadir ningún elemento adicional para acceder a la información desde el sistema INTEGRHO ya que este incorpora todos los elementos necesarios. En el modo cliente / servidor toda la información es cifrada mediante sistemas propietarios para una mayor confidencialidad.

Cuando se usa la aplicación se está ejecutando un proceso cliente / servidor. Esta configuración se trata realmente de un proceso distribuido entre dos sistemas: el del cliente se encarga de la presentación e introducción de datos y se ejecuta en la estación de trabajo del usuario; el del servidor se encarga de la extracción y proceso de datos y del envío de resultados al cliente. Este sistema se diferencia de los sistemas de acceso a bases de datos remotas en que se trata de un proceso realmente cooperativo entre el cliente y el servidor y en que cada parte se encarga de su función asignada. Las ventajas que comporta este sistema son las siguientes:

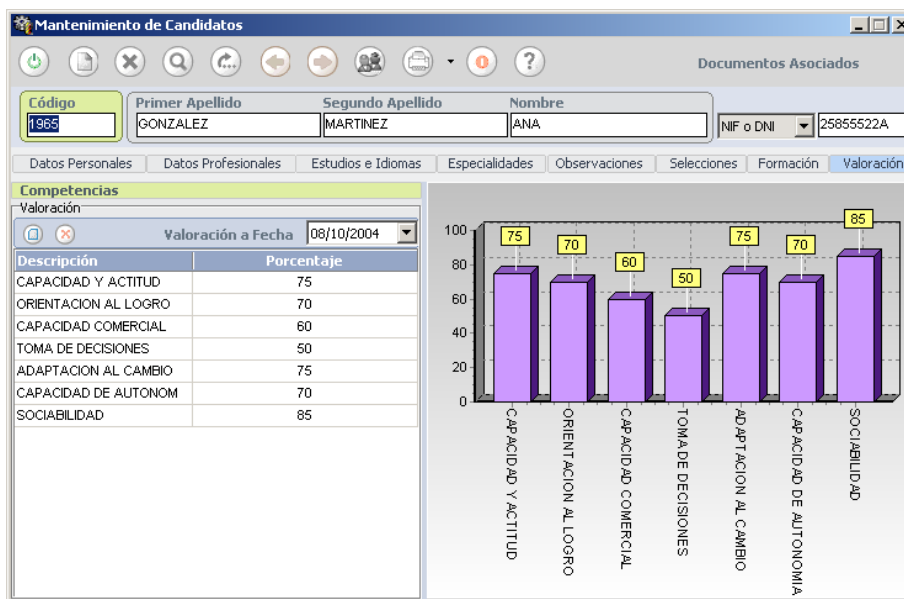
- ✓ Minimización del tráfico de información por la red ya que solamente se envía la información resultante y no toda la necesaria para confeccionar el resultado.
- ✓ La potencia del servidor es usada al máximo ya que los procesos más costosos en cuanto a recursos (memoria, CPU,...) son ejecutados en éste.
- ✓ Permite configuraciones más pequeñas de estaciones de trabajo ya que no tienen necesidad de potencia de proceso.



INTEGRHO NÓMINA

Bajo esta denominación se engloban todos los programas necesarios para la confección, cálculo y edición de nóminas así como la generación de toda la documentación asociada.

Al estar integrada con la aplicación de gestión de RR.HH. bajo una misma base de datos, cualquier información referente a la persona es automáticamente accesible desde cualquiera de las dos aplicaciones. Por ejemplo, la contratación de un candidato introducido previamente por el personal de selección no requiere que sus datos personales sean nuevamente introducidos por el personal de nóminas ya que estará automáticamente accesible simplemente introduciendo su código de persona.



La aplicación ha sido diseñada bajo las premisas de ofrecer una solución sencilla para la resolución de gestiones complejas de nóminas y que a su vez pueda ser extensible para la resolución de situaciones no contempladas.

La primera premisa se obtiene mediante la inclusión en la aplicación de forma automática de multitud de casuísticas y que simplemente son activadas mediante la selección de las opciones oportunas en cada programa. A modo de ejemplo,



simplemente variando un valor en el contrato, la aplicación es capaz de contemplar el cálculo de numerosos tipos de mejoras voluntarias.

La segunda premisa se obtiene mediante la inclusión de formulaciones en la estructura de conceptos y también mediante la programación de extensiones de los programas estándar. Estos programas se han construido para que sea fácil integrar extensiones que permitan adaptarlos a casos particulares no incluidos en el funcionamiento estándar.

Una característica importante es que la mayoría de información esta almacenada en tablas con indicadores de fechas para las que esta información es aplicable. Así, siempre se puede conocer la situación en una fecha o período concretos, permitiendo así análisis comparativos de valores, estudios de evoluciones, cálculos de diferencias, etc.

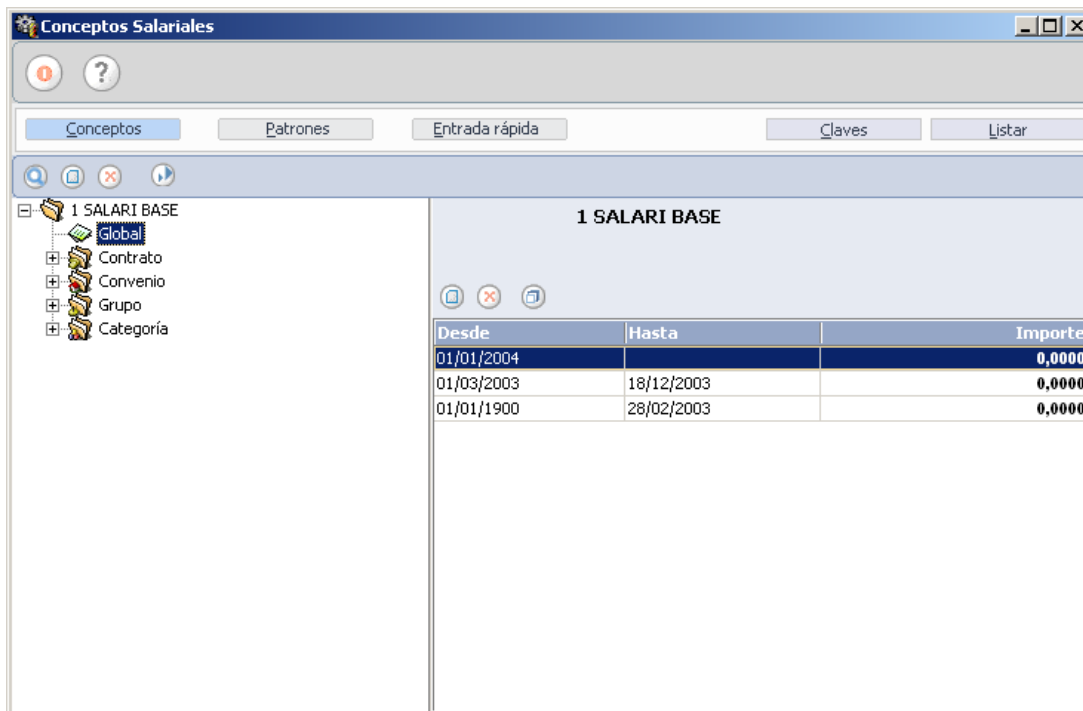
ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial se basa en la definición de conceptos salariales. Estos conceptos tienen asociado un código que los identifica en toda la aplicación. El número máximo de conceptos salariales es de 99999, siendo este número suficiente en cualquier caso que se trate.

Estos conceptos salariales están estructurados en una estructura de 5 niveles:

1. Conceptos globales
2. Conceptos de Convenio
3. Conceptos de Grupo Profesional
4. Conceptos de Categoría
5. Conceptos Personales






Así, un mismo concepto, puede estar redefinido en cada uno de los distintos niveles, operando en cada nivel de una forma distinta respecto de los otros niveles. Cada vez que se redefine un concepto en un nivel inferior al que ya este definido se heredan las propiedades de la definición del nivel superior que se encuentre.

En cada contrato se aplican las definiciones de conceptos que estén más próximas a las características del contrato en cuestión. De esta forma se pueden tratar de una forma sencilla tanto los casos más frecuentes como las particularidades de cada contrato. Por ejemplo, se puede definir un Salario Base a nivel de categoría, el cual afectaría a todos los trabajadores que pertenecieran al convenio / grupo / categoría definido. Si a un trabajador en especial se le desea variar alguna característica de este concepto particularmente para él, sólo hará falta definir dicho concepto a nivel de ese contrato, no afectando al resto de la categoría.

Así mismo, cada concepto de cada nivel tiene unas fechas de inicio y final de activación, aplicándose sus definiciones sólo si está activo en la fecha de proceso. Esta característica es básica para poder realizar un correcto cálculo de diferencias de





convenio pues cualquier modificación no reemplaza los antiguos valores sino que crea un nuevo tramo, teniendo siempre disponible la definición existente en una fecha.

Todos los conceptos incluyen definiciones en cuanto al modo de tributación, cotización, cálculo de unidades, intervención en el cálculo de IRPF, etc. Estas definiciones ya llevan incluidas de forma automática la mayoría de posibilidades que se puedan encontrar. Efectuando combinaciones de todas estas claves se pueden contemplar la inmensa mayoría de casos posibles sin necesidad de codificación adicional alguna.

Cada definición de concepto puede a su vez llevar asociada una fórmula de cálculo. Estas fórmulas se definen en un lenguaje que incluye todas las estructuras de un lenguaje de programación convencional. En este lenguaje se pueden realizar asignaciones de variables, estructuras de control, acceso a variables internas del programa de cálculo, acceso a valores de la base de datos, etc. Estas fórmulas pueden ser tan simples como desactivar un concepto para una empresa y un mes en concreto como todo un cálculo de indemnización.

Los conceptos pueden tener distintas formas del cálculo de unidades: por días u horas, fijos, días naturales, meses de 30 días fijos, incidencias, etc. En función de dicho valor, estas unidades pueden calcularse de forma automática según las que indique un calendario que podrá asociarse de forma opcional al concepto. Los calendarios pueden definirse a nivel global, de empresa o centro laboral, aplicándose siempre el más cercano al nivel que se trate. En estos calendarios se indican los días y horas y si son laborales o festivos.

Dentro de la definición de la estructura salarial se introduce también la definición de pagas extraordinarias. Estas pagas extraordinarias también pueden definirse a nivel global, de convenio, de categoría o personal, seleccionándose cada vez el nivel más próximo al contrato que se trata. Así mismo también puede definirse períodos de validez para las pagas permitiendo mantener un histórico de definiciones de estas y aplicándose la definición precisa en función del tiempo.



La definición de pagas extraordinarias incluye múltiples parámetros: conceptos diferenciados de paga y de prorrata, listas de conceptos a incluir en la paga, fechas de inicio y fin de la paga, claves de prorrateo, mes de liquidación, etc.

Los períodos de paga no están fijados por ningún calendario especial, fijándose simplemente las fechas de inicio y fin de período de paga. Asimismo se controla las pagas semestrales u otras de características no superiores a un año.

Las pagas pueden tener, a petición del usuario, varias formas de liquidación:

- ✓ Pagas incluidas en el propio mes y en un solo concepto, como por ejemplo 'Paga extra de Junio'.
- ✓ Pagas en liquidaciones separadas a la del mes. Por ejemplo, mes de Junio en un recibo y en otro recibo aparte en un solo concepto como 'Paga extra de Junio'
- ✓ Pagas prorrateadas dentro de la nómina del mes.
- ✓ Pagas en liquidaciones separadas a la del mes y con desglose de conceptos. Es la misma forma que la anterior pero desglosando por conceptos que intervienen en dicha paga y también en recibo aparte. Por ejemplo, si en la Paga extra de Junio intervienen los conceptos Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio, en el recibo aparte correspondiente se especificarían los tres conceptos salariales así como sus unidades, importes y totales de los mismos.

La forma de pago de las mismas puede realizarse por el último devengo o por el promedio de la suma de los devengos del período de la paga extra.

MÚLTIPLES EMPRESAS Y CONVENIOS

La aplicación permite de forma automática la creación y el manejo de múltiples empresas y múltiples convenios. A nivel de contrato se indica a que empresa pertenece dicho contrato; el convenio y la categoría a la que pertenece un contrato se guardan en un histórico de tramos, permitiendo guardar información temporal acerca de estos



datos. Los convenios y categorías son independientes de las empresas, pudiendo coexistir bajo una misma empresa o centro empleados pertenecientes a distintos convenios y/o categorías. La información puede obtenerse de una o varias empresas con distintos niveles de desglose y totalizadores.

The screenshot displays the 'Mantenimiento de Empresas' application window. The main form is titled 'Empresa' and shows the following details:

- Empresa:** 1965
- Nombre:** EMPRESA DE PRUEBAS JORDI
- IRPF:** Liquidación I.R.P.F. (Trimestral), Cod. Adm. Adm.Hacienda (00000), Del.Hacienda (BARCELONA), Identificador Cliente 190.
- Datos Representante:** Representante (JOSE PEREZ PEREZ (3)), Cargo (Representante).
- Internet:** Dirección URL (www.integrho.com), E-Mail (entersys@integrho.com).
- Imágenes:** Logo (ENTER SYSTEMS) and Firma (entersystems Grupo MC).

Las empresas pueden a su vez tener múltiples centros laborales. El número de empresas, centros laborales, convenios y categorías no tiene establecido ningún límite. El sistema está diseñado para que se puedan tratar de una forma fácil las características a nivel global y las particularidades de cada trabajador, pudiéndose llegar si se desea a configurar cada empleado con un elevado nivel de detalle respecto a otros empleados de la misma empresa, centro o convenio.

Los centros laborales pueden estar repartidos por toda la geografía nacional y pertenecer a distintas Comunidades Autónomas. La aplicación trata de forma automática las particularidades de cada una de éstas durante los procesos en que haya diferencias entre éstas como por ejemplo las relacionadas con la gestión del IRPF.



MÚLTIPLES REGÍMENES

El diseño abierto de la aplicación facilita la incorporación del tratamiento de nuevos regímenes. Se mantienen valores separados para cada régimen de las constantes definidas por el B.O.E. para cada uno de estos: mínimos y máximos de cotización, porcentajes, etc.

En los centros laborales se indica a que régimen laboral pertenecen, tratando los programas de forma transparente las diferencias de cada régimen. La programación específica necesaria para tratar cada régimen es realizada por el personal de Enter Systems, quedando incorporada al sistema estándar para su uso posterior.

La información acerca de las constantes de cada régimen está almacenada en tablas con información temporal, pudiendo el usuario o administrador mantener estos valores según vayan apareciendo en el B.O.E. sin la necesidad de intervención por parte de Enter Systems. No obstante se envía información periódica al cliente acerca de los cambios que van apareciendo en el B.O.E. así como los valores que deben constar en las tablas para una correcta aplicación de la normativa.

Así mismo, la aplicación contempla todos los tipos de contratos oficiales vigentes teniendo una definición por cada uno de ellos y pudiendo el usuario modificar las características de éstos.

SISTEMA RED

Se soporta la generación de los ficheros en formatos FAN, AFI y FDI para su procesamiento y envío mediante el sistema RED. También pueden obtenerse en formato listado la información contenida en estos ficheros así como listados del TC/1. Los programas se adaptan a las nuevas versiones y normas que van apareciendo del sistema RED.



CÁLCULO DE ATRASOS, I.P.C.

La aplicación contempla el cálculo de diferencias de convenio o atrasos. Estos cálculos pueden efectuarse simplemente cuando se concreten las nuevas tablas salariales, regularizando automáticamente mes por mes todos los conceptos indicados en la parametrización y sin interferir en el proceso normal de nómina.

La regularización toma por datos originales las incidencias marcadas mes a mes de las diferencias, volviendo a calcular cada uno de los recibos y haciendo la comparación entre ellos, generando un recibo de diferencias con lo cual se tiene el cálculo original, cálculo actualizado y cálculo de diferencias, pudiéndose efectuar los listados oficiales (TCs, ...) mes por mes de diferencias y el pago mes por mes o el total global.

Se pueden ejecutar tantos procesos retroactivos como se desee dentro de un mismo ejercicio, o en varios ejercicios. Los cambios efectuados en las nuevas tablas se van almacenando por cada empleado en su histórico, pudiendo extraer los valores adjudicados en cada momento y pudiendo aplicarlos cuando se desee. También puede definirse que valores se desea conservar de los que actualmente tiene el contrato (convenio, porcentaje de IRPF, etc.)

PROCESOS DE INCAPACIDAD TRANSITORIA (I.T.) AUTOMÁTICOS

La aplicación contiene una entrada de ausencias en el que se informa de las fechas, tipos y motivos de las ausencias. Si estas ausencias están entre las que conllevan un tratamiento de I.T., automáticamente se recalcularán los días trabajados y se regularizarán las cantidades de los conceptos según los calendarios afectados por el período de ausencia. Estas ausencias permanecen en la base de datos para poder obtener así las estadísticas de absentismo: por tipo, por fechas, por centros, etc. También de forma automática y transparente para el usuario, el programa calcula los complementos necesarios que se hubiesen definido.



Los procesos de I.T. van ligados a una tabla definible por el usuario en donde se establecen los tramos de días y los porcentajes a cargo de la empresa y el trabajador para dicho proceso de I.T. También tipos de ausencia así como el tratamiento que llevan incorporado por parte del cálculo son definibles por el usuario, pudiendo éste crear nuevos tipos o modificar los ya existentes.

ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

Debido a que la información de nómina puede ser consultada y organizada por distintos colectivos dentro de las empresas y que cada uno de estos desea tener una visión de ésta adaptada a sus necesidades, el sistema dispone de un mecanismo para la agrupación y asignación del personal denominado Estructuras Organizativas.

Este mecanismo permite agrupar colectivos mediante estructuras jerárquicas y de múltiples niveles. Cada estructura es independiente de las otras, pudiendo constar de una definición de niveles completamente distinta.

Los empleados son asignados a estas estructuras, indicándose en éstas los períodos de asignación y unos porcentajes. Estos empleados pueden estar durante un mismo período asignados a múltiples puestos de una misma estructura y a su vez asignados a múltiples estructuras.

Durante la explotación de información, el usuario puede seleccionar bajo que estructura desea obtener la información y los programas se encargan de forma automática de realizar los repartos según los períodos y porcentajes de asignación en la estructura seleccionada.

Se pueden crear tantas estructuras con tantos niveles como se deseen, no habiendo ninguna limitación en el número de estas.



GENERACIÓN DE DOCUMENTOS

Se pueden generar cualquier tipo de documento a partir de unas plantillas creadas previamente. Los programas de la aplicación se encargan de generar los datos variables y fusionarlos con la plantilla definida en los espacios y con el formato definido. El usuario puede validar y modificar los datos antes de ser enviados al proceso de fusión.

De esta forma es posible el generar contratos, cartas de finiquito, Certificado de Retenciones Anuales, Certificado de Empresa, cartas de aniversario, etc.

Con la aplicación estándar se suministran los programas necesarios para realizar la fusión de documentos mediante MS-Word¹ así como plantillas de ejemplo de los impresos más comunes.

¹ Se necesita licencia por separado, no incluida en INTEGRHO.



CÁLCULO DE NÓMINA

El proceso de cálculo de nómina es el que genera, a partir de la configuración establecida, los recibos y la información necesaria para toda la explotación posterior. Este proceso ha sido diseñado para permitir una elevada velocidad de proceso en un entorno transaccional obteniéndose tiempos de décimas de segundo² para el cálculo de un recibo.

Durante la ejecución del proceso de cálculo se pueden establecer el tipo de cálculo a efectuar, el período afectado y el criterio de selección de los contratos a calcular. Este proceso puede repetirse cuantas veces se desee, siempre que no se haya efectuado el bloqueo del tipo y fechas afectadas.


Un mismo programa se encarga de efectuar el cálculo de distintos tipos:

- ✓ Nómina
- ✓ Pagas extraordinarias
- ✓ Simulaciones
- ✓ Anticipos
- ✓ Diferencias de convenio

Los anticipos de nómina pueden ser de dos tipos: fijos y valorados. Los primeros son cantidades fijas que se adelantan, con o sin recibo. Los segundos son cálculos completos de nómina con la situación actual. De este segundo tipo se puede posteriormente efectuar todos los procesos posteriores al cálculo: emisión de transferencias, enlaces contables, resúmenes de nómina, excepto los procesos de Seguridad Social. Cuando se lleva a cabo el cálculo de Nómina, el programa regulariza

² Servidor Pentium 4 @ 3,2 Ghz/512 Mb. RAM/HD Ultra-SCSI/Linux Suse 9.0/Oracle 9i





automáticamente el importe adelantado en los anticipos, generando incidencias para el mes siguiente en el caso de líquidos negativos.

Los procesos de finiquitos también son calculados automáticamente y de forma transparente para el usuario. En estos casos simplemente tiene que informarse en el contrato afectado la fecha de baja y el motivo de esa baja. Cuando el cálculo coincida con la fecha de baja efectuara todas las operaciones necesarias en función del motivo de baja según se haya definido: indemnizaciones, finiquitos, recuperación de préstamos, liquidación de anticipos, etc.

Existe la posibilidad de efectuar cálculos automáticos desde la fecha indicada de cálculo hasta final de año, de manera que cada vez que se recalcula un recibo se recalculen los recibos existentes de ese contrato hasta fin de año. Esta característica es interesante para cuando se desee llevar un control presupuestario, pudiendo saber de forma precisa el coste según la situación actual.

Mediante configuración de este cálculo es posible el automatizar tareas complejas de forma que se realicen cada vez que se calcula un recibo. Por ejemplo, se puede configurar la creación de conceptos de provisiones de pagas extraordinarias y mediante la configuración correspondiente del asiento contable automatizar todo el procedimiento para la generación de los asientos contables correspondientes. Otro ejemplo sería el vincular el pago de un plus con la consecución de cierto nivel en unas evaluaciones.

Otra característica del programa de cálculo es la incorporación del cálculo de liquidaciones complementarias para conceptos con vencimiento superior al mes y que no están incluidos en el prorrateo mensual. El programa detecta estos conceptos y genera automáticamente los recibos correspondientes a los meses anteriores con sus correspondientes liquidaciones a la Seguridad Social.



GESTIÓN DE TURNOS

Permite la definición, control de calendarios de trabajo y asignación de empleados a estos calendarios. Se pueden definir plantillas de horarios, de calendarios y de turnos, pudiéndose efectuar modificaciones precisas sobre estas plantillas.

A nivel de empleado se asigna mediante tramos o mediante anotaciones diarias el calendario sobre el que se rige y el horario. Estas asignaciones quedan reflejadas en un histórico para una posterior explotación. Existe la posibilidad, mediante configuración, de conectar el cálculo de nómina con esta gestión de turnos, de forma que se efectúe el pago de conceptos según la información reflejada en los turnos.

TRANSFERENCIAS BANCARIAS

La aplicación permite la generación de ficheros de transferencias bancarias a partir de los importes de recibos o anticipos calculados. Estos ficheros están conformes al formato SICA según norma 34.

Las transferencias pueden realizarse a una o a múltiples cuentas de cobro, pudiéndose elegir entre cantidades fijas o porcentajes. Así mismo también pueden realizarse las transferencias desde varias cuentas origen con la posibilidad de ir variando esta información mes a mes.

Los pagos pueden realizarse también en talones o en metálico, obteniéndose listados de control según el método de pago y el destino seleccionados. En el caso de pago por talones también se incluye la impresión de estos talones en formatos definibles por el usuario y un programa de gestión completa de estos talones, pudiendo ser contabilizados mediante el programa de enlace con contabilidad.

OTRAS LEGISLACIONES

El programa permite la coexistencia en un mismo servidor y en una misma base de datos de distintas legislaciones nacionales.

Actualmente está operativa la adaptación a la legislación Andorrana y se genera toda la documentación oficial según las normas y formatos dictados por CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social) y ABA (Associació de Bancs de Andorra).

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✓ Control automático de antigüedades, actualizando porcentajes y vencimientos a partir de una fecha a efectos de antigüedades consolidadas.
- ✓ Gestión de préstamos y amortizaciones. Cálculo de intereses, informes del estado de préstamos, descuentos automáticos, devolución por tipo de cálculo, devolución separada de capital / intereses, ...
- ✓ Integración con aplicaciones de contabilidad. Generación de múltiples asientos contables definibles por el usuario y a distintos niveles: empresa, convenio, categoría, categoría laboral, estructura organizativa, contrato, organigrama; inserción automática en bases de datos de contabilidad o generación de ficheros puente de salida con sus correspondientes listados, previo análisis de programación.
- ✓ Control de absentismo. Información de absentismo por tipos, por fechas y factores correctores. Definición por parte del usuario de nuevos motivos de ausencia así como de su tratamiento. Integración con sistemas de control de presencia.



- ✓ Manejo particular de profesionales y personal externo a nómina.
- ✓ Integración con el sistema de generación de documentos en formato PDF de la Agencia Tributaria (modelos 110, 112 y 190).
- ✓ Cálculo automatizado del porcentaje de IRPF a aplicar.
- ✓ Resúmenes de nómina. Los resúmenes de nómina son configurables por el usuario tanto a nivel de formato como a nivel de conceptos que desea que intervengan en cada columna. Estos resúmenes pueden ser mensuales o anuales, desglosando mes a mes cada columna. También puede verse cada columna por su tipo de cálculo (nómina, paga extra, simulación, atrasos, ...) y efectuar operaciones entre tipos.

INTEGRHO RR.HH.

El módulo de gestión de RR.HH. permite dotar al departamento de RR.HH. de una herramienta ágil y potente para poder gestionar el inventario de información perteneciente a la persona en las áreas de datos personales, formación y selección. Al estar totalmente integrado este módulo con ENTER/nómina se puede obtener también toda la información económica relacionada con las personas que son empleadas por las empresas gestionadas desde este módulo.

El sistema permite almacenar y recuperar fácilmente la información referente a la persona en las siguientes áreas:



DATOS PERSONALES

Formación académica: gestiona la formación académica así como otro tipo de formación recibida. La formación que es administrada desde el módulo de formación se incorpora de forma automática a la ficha personal.

Experiencia profesional: relación detallada de los puestos ocupados en distintas empresas durante toda la trayectoria profesional de la persona. Si se trata de una persona que es empleada en alguna de las empresas gestionadas desde INTEGRHO Nómina, los distintos contratos en estas empresas se incorporan de forma automática en dicha experiencia.

Inventario de conocimientos: gestiona la relación de conocimientos de áreas concretas definibles por el usuario. También gestiona la relación de idiomas y nivel de conocimiento de éstos.

Otros datos y pantallas definibles por el usuario. Este puede estructurar en distintos niveles y por tipos toda la información adicional que desee asociada a la persona, organizándola en distintas pantallas según sus necesidades.

Información de carácter multimedia: fotos, documentos escaneados, etc.

FORMACIÓN

El sistema permite el mantenimiento y gestión de los procesos relacionados con la formación impartida al personal de la empresa. Como características cabe destacar las siguientes:

- ✓ Gestión de pre-inscripciones: a partir de las necesidades de formación detectadas, las cuales pueden ser introducidas en las propuestas a nivel de



persona, se puede gestionar el proceso de pre-inscripciones para una posterior evaluación de los cursos a realizar.

- ✓ Planes de formación: gestiona la creación y seguimiento de planes de formación. Estos planes de formación estarán compuestos por acciones formativas.

- ✓ Catálogos de cursos, centros formativos y profesorado.
- ✓ Gestión de inscripciones: las inscripciones pueden ser nuevas o alimentarse de las personas pre-inscritas en la primera fase.
- ✓ Gestión de calendarios y horarios para las distintas acciones formativas y centros.
- ✓ Evaluaciones de la formación recibida por parte de los alumnos y de los alumnos por parte del profesorado, pudiendo el usuario definir los parámetros y niveles de evaluación.
- ✓ Gestión de los costes generados por las acciones formativas, mediante estructuras organizativas de múltiples niveles definibles por cada acción formativa y comparativas entre el presupuestado y el realizado.
- ✓ Generación de la documentación y los soportes magnéticos para la petición de subvenciones al FORCEM.



Este módulo se encarga de la gestión de los procesos de selección de personal efectuados por el departamento de RR.HH. La gestión de estos procesos abarca el ciclo completo, desde la recepción de peticiones por parte de otros departamentos hasta la contratación final del candidato seleccionado. Las características y funcionalidades a destacar de este módulo son:

- ✓ Gestión de procesos de selección con toda la información asociada a este proceso: características del puesto, nueva creación o sustitución, características del candidato, oferta, costes derivados de la selección, consultoría interna o externa, etc.
- ✓ Entrada de Currículums Vitae: la introducción de CVs puede efectuarse mediante una pantalla de introducción rápida. Los CVs introducidos pasan a formar parte de la base de datos de personal para su posterior uso.
- ✓ Reclutamiento de candidatos: mediante una herramienta de selección y filtraje se efectúan las búsquedas en la base de datos de los candidatos que cumplan con los criterios de selección establecidos. Los candidatos encontrados o bien los que se introduzcan manualmente quedan asociados al proceso. Posteriormente pueden sacarse estadísticas sobre los procesos en los que ha intervenido un candidato, fase y causas del rechazo, etc.
- ✓ gestión de la agenda del proceso: se pueden efectuar anotaciones sobre las gestiones efectuadas o a efectuar en cada proceso: entrevistas con candidatos, publicación de anuncios, presentación de candidatos, entrevistas finales, etc.
- ✓ Emisión de correspondencia para los candidatos del proceso: cartas de rechazo, notificaciones, etc.
- ✓ Enlace con contratación de los candidatos finales.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos es el punto de partida para el establecimiento de un sistema de remuneración equilibrado. Esencialmente la valoración establece la contribución relativa de los puestos de trabajo a la organización. La valoración es el proceso de analizar y comparar el contenido de los puestos con el fin de situarlos en un orden jerarquizado, que sea la base del sistema de remuneración. Como características cabe destacar las siguientes funcionalidades:

- ✓ Definición de los puestos de trabajo, de modo que se pueda contar con los datos necesarios para la valoración.
- ✓ Creación de puestos y la estructura de puestos y departamentos existentes en la organización.
- ✓ Evaluación del desempeño. Para evaluar o medir el desempeño de un trabajador es necesario conocer con exactitud cuáles son las tareas que hace, cuáles son sus funciones, sus objetivos.

O&S CONSULTORES: QUIÉNES SOMOS



- O&S Consultores busca las soluciones de negocio más óptimas para las necesidades de cada cliente.
- Nos comprometemos con cada proyecto dándole apoyo constante.
- Soluciones que potencien el crecimiento de nuestros clientes.
- Más de 20 años de experiencia ofreciendo soluciones prácticas a nuestros clientes.
- Microsoft Gold Partner Certificate.
- Certificación ISO 9001.



QUÉ APORTAMOS

Con **O&S Consultores** e **Integrho** su empresa obtendrá mejoras en los procesos de gestión de recursos humanos. Desde el cumplimiento de la legislación vigente hasta la formación del personal de su compañía. Esto, unido a nuestra filosofía de compromiso, le conducirá al éxito.

Los valores que transmitimos en cada proyecto son:



- Complicidad con los clientes a medio y largo plazo.
- Metodología de trabajo para asegurar los objetivos del proyecto.
- Ofrecer siempre soluciones de valor para la empresa.
- Experiencia, calidad y compromiso de nuestros consultores.



Nuestra organización está formada de las siguientes divisiones: Consultoría, Servicios y Productos y, en la combinación de estos conocimientos, está nuestro valor añadido, diferenciándonos y posicionándonos en el sector.



Consultores
de Organización y
Sistemas, S.A.

O&S Consultores

Madrid



C/General Aranzaz nº53
28027 Madrid
Telf.- 91 391 05 38
Fax.- 91 391 36 57

Barcelona



Avda. Diagonal nº456 4º
08006 Barcelona
Telf.- 93 292 10 90
Fax.- 93 292 10 96

Palma de Mallorca



C/Almirall Gravina nº4
27014 Palma de Mallorca
Telf.- 97 128 77 29

marketing@oysconsultores.com
<http://www.oysconsultores.com/>

