

*Administración de  
Personal*

# CABECERA DE NOMINA DE ITP / ITP EXTERNALS / ITA

---

En ITP / ITP EXTERNALS / ITA los periodos de abono de la nómina son mensuales, efectuándose 14 pagos de nómina (12 meses + 2 pagas extras en Julio y Navidad) En la cabecera del documento de nómina se reflejan los datos identificativos de la empresa y el empleado además del periodo del mes de abono y los días de vacaciones disfrutados durante dicho mes.

## ENCABEZADO NÓMINA

Periodo de Liquidación		Días de Vac. Disfrutados			
Empresa		Empleado			
Domicilio y Población		Categoría	Antigüedad	Unidad Organizativa	
NIF	CCC	Nº Pers	Nº Afiliación SS	Tarifa	DNI

## Datos de la cabecera de nómina

- a) **PERIODO DE LIQUIDACIÓN:** Mes o Paga Extra de abono de la nómina
- b) **DÍAS DE VACACIONES DISFRUTADOS:** Días de vacaciones disfrutados en el mes de abono de la nómina
- c) **EMPRESA:** ITP, ITP EXTERNALS e ITA, según de la sociedad a la que pertenece el empleado
- d) **DOMICILIO Y POBLACIÓN:** Domicilio del centro de trabajo de la empresa. Este es el centro donde esta ubicado físicamente el empleado

- e) **POBLACIÓN:** Población del centro del trabajo
- f) **NIF:** Número de identificación fiscal de la empresa
- g) **CCC:** Número de inscripción de la empresa a la Seguridad Social
- h) **EMPLEADO:** Nombre y apellidos del empleado
- i) **CATEGORÍA:** Categoría profesional del empleado
- j) **ANTIGÜEDAD:** Fecha de ingreso reconocida del empleado en la empresa
- k) **UNIDAD ORGANIZATIVA:** Asignación laboral del empleado dentro de la estructura organizativa de la empresa
- l) **Nº PERS:** Número de identificación que tiene asignado el empleado internamente en la empresa
- m) **Nº AFILIACIÓN SS:** Número de inscripción del empleado a la Seguridad Social, único a lo largo de la vida del mismo, independientemente de la empresa en la que trabaje.
- n) **TARIFA:** Grupo de categoría a efectos de la Seguridad Social, según la cual se establecen las bases de cotización máximas y mínimas
- o) **D.N.I.:** Numero del documento nacional de identidad o del documento de identificación de extranjero del empleado
- p) **( \* ):** Indica que el concepto reflejado en la nómina cotiza a la Seguridad Social
- q) **R:** Indica que el concepto reflejado en la nómina se ha generado en meses anteriores al mes de abono de la nómina, bien por error o por abono de atrasos Para efectuar una retroactividad ( R ), se vuelve a confeccionar la nómina o nóminas de los meses correspondientes, calculando las diferencias entre lo abonado en su momento y el nuevo importe. En la nómina figura únicamente el resultado final para cada concepto.

*Administracion de  
Personal*

# CUERPO DE NOMINA DE ITP / ITP EXTERNALS / ITA

El cuerpo de nómina es donde se reflejan los distintos conceptos e importes, tanto salariales como en especie, que integran la retribución del empleado, de abono, de descuento, de cotización a la seguridad social, de tributación a hacienda, así como otros conceptos meramente informativos.

Los importes unitarios de los conceptos de nómina pueden ser anuales, mensuales, semanales, diarios u horarios y, durante su vida laboral, el empleado tendrá, en cada momento, los conceptos de nómina que le correspondan atendiendo al Convenio Colectivo que le aplique y a su situación laboral tanto profesional como personal.

## CUERPO DE NOMINA

(\*) Concepto cotizando a CC, AT y EP, HPE o HENE

Código		Concepto	Cuantía	Devengo	Deducción	Informativo
	* R					

## Datos del cuerpo de nómina

- CODIGO:** Código asignado Para cada concepto de nómina
- (R):** Señala los conceptos que se cobran o descuentan en el mes en curso, pero han sido generados en meses anteriores
- (\*):** Indica que el concepto cotiza a la seguridad social
- CONCEPTO:** Nombre del concepto de nómina
- CUANTIA:** información del número de veces o % que se aplicará al importe unitario del concepto de nómina
- DEVENGO:** Importe Total a cobrar del concepto de nómina ( es el resultado de aplicar al importe unitario del concepto el importe de su cuantía )

- g) **DEDUCCION:** Importe total a deducir por cada concepto del importe que corresponde cobrar de nómina
- h) **INFORMATIVO:** Muestra información de diferentes conceptos que forman la nómina del empleado y que, aunque ni suman ni restan directamente de su retribución, algunos si pueden tener implicación, positiva o negativa, en las bases de cotización a la seguridad social o a las bases de tributación a hacienda, a la hora de aplicar los coeficientes legales y establecer en la columna de deducción, sobre su retribución, los descuentos calculados que corresponda.

## ***Procedencia y Conceptos del Cuerpo de Nómina***

---

Los importes de los conceptos que se reflejan en el cuerpo de nómina pueden provenir de los siguientes módulos,

1. Propios módulos de Gestión de Nómina y Gestión de Personal
  - 1.1. Conceptos Individuales del Empleado
  - 1.2. Conceptos provenientes de Tablas Salariales de Convenio
    - 1.2.1. Mismo valor para todas las Categorías de Convenio
    - 1.2.2. Valor diferente según Categoría de Convenio
2. Módulo de Gestión de Tiempos
  - 2.1. Mismo valor para todas las Categorías de Convenio
  - 2.2. Valor diferente según Categoría de Convenio
3. Valoración cumplimiento Objetivos ( Sipa, Sipo, (incluidos tablas convenios )
4. Evaluación del Desempeño ( cumplimiento Objetivos, excluidos tablas convenios )
5. Económico – Financiero ( cumplimiento EBIT )
6. Interface tarjetas de comida
7. Interface Seguros Colectivos de Vida y Accidente
8. Aplicación de Viajes

## **CONCEPTOS DEL PROPIO MODULO DE NOMINA y GESTION DE PERSONAL**

---

### **1. SALARIO BASE**

### **2. PLUS DE EXCLUSIVIDAD**

### **3. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO**

### **4. CARENCIA DE INCENTIVO**

Para el personal que le aplica el Convenio Colectivo de ITP Zamudio o ITP Ajalvir, la suma de estos conceptos, reflejados en la nómina mensual, multiplicados por 14 pagas anuales (incluyen las Pagas Extras de Julio, se devenga según días de alta de Enero a Junio, y Navidad, se devenga según días de alta de Julio a Diciembre, y las vacaciones reglamentarias) debe coincidir con el importe del sueldo bruto reflejado en la carta que cada persona excluida de tablas recibe cada año o, con el importe del sueldo bruto reflejado en las tablas de convenio que aplique para el personal incluido en tablas.

En los casos de IT por enfermedad o accidente y Maternidad, estos conceptos solo se abonarán por los días de alta del mes, abonándose además, por los días en dicha situación de IT o Maternidad, las prestaciones correspondientes que legalmente establece la Seguridad Social y la Garantía de IT, esta última si así lo establece el Convenio Colectivo que aplique.

Tampoco serán abonadas las Ausencias No Retribuidas y la situación de Paternidad.

### **5. PRIMA**

Concepto salarial inherente al empleado incluido en tablas convenio de Ajalvir, forma parte de su retribución anual. Su abono se realiza en 12 pagas, no siendo abonado en las pagas extras.

En los casos de IT por enfermedad o accidente, este concepto solo se abonará por los días de alta del mes, abonándose además, por los días en dicha situación de IT, las prestaciones correspondientes que legalmente establece la Seguridad Social y la Garantía de IT, esta última si así lo establece el Convenio Colectivo que aplique.

Se cobra según el valor/hora de cada categoría establecido en las tablas salariales. El número de horas/mes, para un mes completo de alta, es constante con valor de 155,18 horas.

En caso de alta o baja durante el mes, el importe se calcula en proporción al número de días de alta de dicho mes.

En el caso de existir ausencias que no sean enfermedad o accidente, el importe correspondiente a dichas ausencias se descuenta en el concepto DTO AUSENCIA PRIMA TRABAJO.

## **6. ANTIGÜEDAD**

Se calcula por trienios o quinquenios, según convenio a aplicar, desde la fecha de alta del empleado, y su precio es el recogido en las tablas de los convenios colectivos.

Se abona a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento, excepto en las nuevas incorporaciones o bajas de la empresa que no se produzcan el primer o último día del mes respectivamente, que se cobra por los días de alta.

En los casos de IT por enfermedad o accidente estos conceptos solo se abonarán por los días de alta del mes, abonándose además, por los días en dicha situación de IT, las prestaciones correspondientes que legalmente establece la Seguridad Social y la Garantía de IT, esta última si así lo establece el Convenio Colectivo que aplique.

Tampoco serán abonadas las Ausencias No Retribuidas y la situación de Paternidad.

## **7. COMPLEMENTOS PERSONALES**

Complemento inherente al empleado independientemente de su categoría o puesto de trabajo, forma parte de su retribución anual aunque puede que no se refleje en la carta en el caso de personal excluido en tablas de convenio y tampoco se refleja en las tablas salariales en el caso de personal incluido en tablas de convenio.

Estos complementos se pueden cobrar en 12 o 14 pagas dependiendo si se retribuyen o no en las 2 pagas extras anuales y pueden tener carácter indefinido o temporal pudiendo ser absorbibles por otros conceptos de nómina.

En los casos de IT por enfermedad o accidente, estos conceptos solo se abonarán por los días de alta del mes, abonándose además, por los días en dicha situación de IT, las prestaciones correspondientes que legalmente establece la Seguridad Social y la Garantía de IT, esta última si así lo establece el Convenio Colectivo que aplique.

Tampoco serán abonadas las Ausencias No Retribuidas y la situación de Paternidad.

## **8. PRESTACIONES EN SITUACIÓN DE IT**

Estos conceptos engloban todas las cantidades a pagar establecidas legalmente en caso de enfermedad o accidente ( IT ).

## **9. GARANTÍA EMPRESA EN SITUACIÓN DE IT**

Si así lo establece el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa complementará al empleado hasta el porcentaje establecido de los conceptos de nómina del Convenio que aplique, previa presentación al servicio médico de empresa de los partes expedidos por la autoridad competente, en el plazo legalmente establecido para su presentación al INSS.

#### **10. .- PLUS CAMBIO CONVENIO**

Complemento de Puesto de trabajo con carácter personal que compensa la pérdida de percepción salarial de un empleado que por necesidades de la empresa ha tenido que ser desplazado de su puesto de trabajo implicando además un cambio en el convenio colectivo que le aplicaba hasta entonces.

Este complemento se cobra mientras duran las circunstancias que hacen que siga existiendo dicha pérdida o le vuelva a ser aplicado de nuevo el convenio colectivo anterior al cambio.

#### **11. PLUS DESTINO**

Complemento de Puesto de trabajo con carácter personal que compensa la realización de nuevas tareas de un empleado que por necesidades de la empresa ha tenido que ser desplazado de su puesto de trabajo a otro en diferente centro.

Este complemento se cobra mientras dure la realización de dichas tareas.

#### **12. PLUS EXCESO HORAS EN DESTINO DESPLAZAMIENTO TEMPORAL**

Complemento de Puesto de trabajo con carácter personal que compensa al empleado la realización de exceso de horas de trabajo anuales según calendario oficial en su nuevo destino de desplazamiento temporal, cuando por necesidades de la empresa ha tenido que ser desplazado de su puesto de trabajo a otro en diferente centro.

Este complemento se cobra mientras dure la realización de dichas tareas.

#### **13. PLUS DE JEFE DE EQUIPO CONVENIO ZAMUDIO**

Lo cobran los empleados durante el tiempo que desempeñan este puesto de trabajo. Se retribuye en el mes de su realización por la unidad en el caso de que se hayan realizado todas las horas previstas en dicho calendario. En caso de ausencias se descuenta de la unidad el tiempo de incidencia entre el tiempo a realizar en el mes.

En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto que viniese cobrando, se absorbería con las subidas salariales posteriores.

#### **14. PLUS DE JEFE DE EQUIPO CONVENIO AJALVIR**

Este Complemento de Puesto de Trabajo se abona en 14 pagas (12 meses + 2 extras). En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto seguirá siendo abonado, siendo absorbido en las posteriores subidas salariales.

#### **15. FORMACIÓN CONVENIO AJALVIR**

Se cobra por días. El importe establecido se abona por cada día en que se realiza un curso de formación que, iniciándose durante la jornada de trabajo, finaliza fuera de la misma. En el importe se incluye la compensación por el tiempo empleado y por el desplazamiento.

#### **16. PLUS DE ESPECIALISTAS Y PEONES CONVENIO AJALVIR**

Complemento personal denominado "Plus de Especialistas y Peones" en favor de los que tengan diez o más años de antigüedad en cada una de las categorías, el importe está establecido en las tablas salariales del convenio y es pagadero de una sola vez al tiempo de abonar la paga de Diciembre y devengables en proporción al tiempo trabajado durante el año. A efectos de devengo de esta cantidad, se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, accidente y permisos retribuidos.

#### **17. PLUS DE ANTIGUOS JEFES DE EQUIPO CONVENIO AJALVIR**

Complemento personal, cuyo importe está establecido en las tablas salariales del convenio y es pagadero en 14 pagas, para los antiguos Jefes de Equipo, que será absorbido dentro del nuevo complemento de puesto que se establezca en el caso de que se les nombre Jefes de Equipo.

En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto de trabajo que viniese cobrando se absorbería con las subidas salariales posteriores. Si esta situación afectase a alguno de los trabajadores que percibían el Plus de Jefe de Equipo anteriormente a 1998, volverían a percibir el importe en vigor de este Complemento Personal.

#### **18. PLUS DE ANTIGUOS OFICIAL DE 2 POLIVALENTES CONVENIO AJALVIR**

Complemento Personal cuyo importe está establecido en las tablas salariales del convenio y es pagadero en 14 pagas, para los oficiales de 2ª polivalentes que ascendieron a Oficial 1ª y será absorbido en futuras promociones.

#### **19. .- PLUS SECCIÓN DE MANTENIMIENTO CONVENIO AJALVIR**

Plus de puesto de trabajo para todo el personal adscrito a la sección de Mantenimiento cuyo importe está establecido en las tablas salariales del convenio, que será percibido por mes efectivo de trabajo, Este plus no se percibirá en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

#### **20. QUEBRANTO DE MONEDA CONVENIO AJALVIR**

Plus de puesto de trabajo cuyo importe está establecido en las tablas salariales del convenio para aquellos trabajadores que habitualmente, y como parte de sus funciones, realicen pagos y cobros, siendo responsables de los mismos.

## **21. AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS CONVENIO AJALVIR**

Todo trabajador que tenga familiares declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social, o de otro Organismo Oficial que lo sustituya, recibirá de la Empresa una ayuda cuyo importe está establecido en convenio por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

Los trabajadores en quienes concurren estas circunstancias, deberán acreditar ante la Empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Organismo gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de disminuido de sus familiares como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social y empezarán a percibir la ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

## **22. AYUDA A LA ENSEÑANZA CONVENIO AJALVIR**

Complemento Personal establecido en beneficio de los hijos de los trabajadores, y se regulará por las siguientes normas:

- a) Se abonarán por mes los importes reflejados en las tablas de convenio en el que se cursen estudios en Centros de enseñanza oficiales, o particulares reconocidos, aunque la enseñanza se imparta gratuitamente acorde a los siguientes tramos de edad:
  - hijos en edad hasta los 6 años, inclusive
  - hijos en edades comprendidas entre los 7 y los 9 años, inclusive
  - hijos en edades comprendidas entre los 10 y los 18 años, inclusive
- b) Los importes correspondientes se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, se abonará solo a uno de ellos.
- c) La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados en el apartado 1, y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.
- d) Se requerirá acreditar: la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios o Acude a guardería.
- e) Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

### **23. PLUS TRANSPORTE**

Es un suplido de gastos y se abona el número de días laborables del mes que se acude a trabajar.

En el Convenio Zamudio su importe diario depende de los tres tramos de distancia establecidos en dicho Convenio. Estos tramos son:

- Hasta 20 kms.
- De 20 a 30 Kms.
- Más de 30 Kms.

En EL Convenio Ajalvir su importe diario también varía según el punto de residencia pero además también se restan los días en que por otro motivo se cobra otro plus de transporte de mayor importe. Aquellos trabajadores que, por derecho o por haberlo solicitado, están autorizados a usar el transporte colectivo de la Empresa, no lo cobran.

En el resto de centros se regula acorde a lo indicado en los convenios colectivos que les aplica.

### **24. EMBARGOS SALARIALES**

Entre los descuentos que se aplican en la nómina se encuentran los embargos salariales.

Estos embargos son comunicados por distintos organismos públicos / oficiales a la empresa, estando ésta obligada a su aplicación.

Esta información recibida se comunica al empleado afectado antes de proceder a la gestión en nómina de su descuento.

### **25. CUOTAS SINDICALES**

Desde los sindicatos se informa a ITP el detalle de los empleados a los que la empresa debe practicarle el descuento de la cuota la retención a través de la nómina. Se recibe una copia del formulario firmado por el empleado.

### **26. DESCUENTO GRUPO EMPRESA**

Desde el Grupo de Empresa de Ajalvir se informa el detalle de los empleados a los que la empresa debe practicarle esta retención a través de la nómina.

## **CONCEPTOS DEL MODULO DE GESTION DE TIEMPOS**

---

Son conceptos salariales,

- relacionados con el calendario anual y horario de trabajo diario del empleado, en cuanto a su abono
- inherentes al puesto de trabajo del empleado y relacionados con el calendario anual y horario de trabajo diario del empleado, en cuanto a su abono
- relacionados con necesidades extra sobre el tiempo de calendario anual y horario de trabajo diario del empleado

### **a) RELACIONADOS CON SU CALENDARIO y HORARIO**

#### **1. INCENTIVO DE ASISTENCIA MENSUAL**

Se abona mensualmente, al precio fijado en las tablas de convenio, a todo el personal que corresponde según su grupo, nivel profesional, y % de jornada de trabajo y que no haya tenido absentismo durante el mes al que corresponde la nómina.

#### **2. INCENTIVO DE ASISTENCIA TRIMESTRAL**

Se abona trimestralmente, al precio fijado en las tablas de convenio, a todo el personal que corresponde según su grupo, nivel profesional y % de jornada de trabajo, en proporción a los días de alta en el trimestre anterior, con los condicionantes establecidos en cada convenio de aplicación.

### **b) INHERENTES AL PUESTO DE TRABAJO y RELACIONADOS CON SU CALENDARIO y HORARIO**

#### **1. PLUS TURNO**

Retribución establecida para el personal a turnos. Se retribuye por las horas de presencia realizadas dentro del horario establecido para cada calendario (dos turnos, tres turnos o 4º turno).

Las únicas horas de no presencia en las que se abona plus turno son en los casos de: Trabajos en el exterior, horas sindicales y bolsa horaria. Se retribuyen en el mes de su realización, al precio/hora establecido en las Tablas Salariales del Convenio que aplique.

#### **2. PLUS TURNO DE ROTACIÓN IRREGULAR (EJ. TARDE - MAÑANA - MAÑANA - MAÑANA -TARDE) CONVENIO AJALVIR**

Se retribuye con:

- el plus de turno de la semana en que el trabajador realiza la jornada de tarde.
- el plus de turno de la semana inmediatamente posterior a la que el trabajador realiza la jornada de tarde.

### **3. TRANSPORTE TURNO CONVENIO AJALVIR**

Se cobra por días. El importe establecido, que varía según el punto de residencia, se cobra en el mes de su realización por cada jornada de tarde o noche que se haya realizado, excepto cuando se utiliza el transporte colectivo de empresa.

### **4. PLUS CUARTO TURNO CONVENIO ZAMUDIO**

Plus que se abona al personal en el calendario de cuarto turno. Se retribuye en el mes de su realización por la unidad en el caso de que se hayan realizado todas las horas previstas en dicho calendario. En caso de ausencias se descuenta de la unidad el tiempo de incidencia entre el tiempo a realizar en el mes.

### **5. PLUS NOCTURNIDAD**

Retribución establecida para las horas realizadas de 22:00 a 6:00, siempre que este horario esté establecido en el calendario que el trabajador tenga asignado. Las únicas horas de no presencia durante este horario en las que se abona plus nocturno son en los casos de: trabajos en el exterior, horas sindicales, bolsa horaria y jornada voluntaria. Se retribuyen en el mes de su realización, al precio/hora establecido en las Tablas Salariales del Convenio que aplique.

### **6. AYUDA COMIDA TURNO**

Se abona al personal que, trabajando a turnos, no utiliza los servicios de comedor/restaurantes ofrecidos por la empresa.

También se abona, en Zamudio, al personal que, estando a jornada partida, renuncia al bono de comida. La renuncia debe ser mínimo en periodos de tres meses continuados.

### **7. SOLAPE DÍA TURNO CONVENIO ZAMUDIO**

Retribuye el tiempo empleado por los trabajadores a turnos para la transmisión de tareas en los cambios de turno: 10 minutos para los trabajadores de tres y cuatro turnos (solape 3 Turnos) y 5 minutos para los trabajadores de 2 turnos (solape 2 Turnos). Se retribuyen en el mes de su realización al precio/día establecido en las Tablas Salariales.

### **8. PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO**

Si en el puesto de trabajo del empleado se diera alguna o todas estas circunstancias, dictaminado por el Organismo Oficial correspondiente, se abonaría unos importes hora al precio establecido en las Tablas Salariales.

#### **9. PROMEDIO VACACIONES CONVENIO ZAMUDIO**

El importe diario de dicho promedio es la suma de los pluses de puesto de trabajo de los tres meses anteriores al mes de inicio de las vacaciones dividido entre 90 días.

El valor de la cuantía corresponde al número de días laborables disfrutados en el mes transformados en días naturales mediante la siguiente fórmula, N° de días laborables multiplicado por 1,36.

#### **10. PLUS CAMBIO VACACIONES CONVENIO ZAMUDIO**

El período de disfrute de vacaciones se hará preferentemente, entre el 15 de Junio y el 15 de Setiembre, excepto en los calendarios que ya tengan establecidos otros periodos de disfrute, siendo el tiempo de vacaciones de 30 días naturales, garantizando como mínimo 22 días laborables anuales, considerándose a tal efecto como laborables los días que figuran en el calendario anual. Cuando por necesidades organizativas o de producción sea necesario el establecimiento de otro periodo de disfrute de vacaciones fuera del que se extiende entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en compensación, la empresa abonará el importe del Plus por Cambio de Vacaciones por tantos bloques de cinco días laborales de vacaciones, disfrutados de forma continuada fuera del periodo de preferencia.

### ***c) RELACIONADOS CON NECESIDADES EXTRA SOBRE CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO***

#### **1. BOLSA HORAS DÍAS LABORABLES**

Cuando a un trabajador se le prolonga su jornada, bien por recuperación de bolsa negativa o por aplicación de bolsa positiva, cobra cada una de las horas según el precio establecido en las Tablas salariales.

#### **2. BOLSA HORAS SÁBADOS**

Cuando a un trabajador se le desplaza su jornada a un sábado, bien por recuperación de bolsa negativa o por aplicación de bolsa positiva, cobra cada una de las horas según el precio establecido en las Tablas salariales.

#### **3. HORAS EXTRA LABORABLES**

Retribuye cada una de las horas extraordinarias laborables realizadas cuando un trabajador prolonga su jornada, según el precio establecido en las Tablas salariales.

#### **4. HORAS EXTRA FESTIVAS**

Retribuye las horas extras realizadas en días no laborables de su calendario, según el precio establecido en las Tablas salariales.

#### **5. TRANSPORTE HORAS DISPONIBILIDAD CONVENIO ZAMUDIO**

Lo cobran aquellos trabajadores que por motivo de la realización de horas extras festivas, bolsa sábados, trabajo voluntario o jornada voluntaria, deban desplazarse al centro de trabajo en días no laborables, se abona dicho plus de acuerdo a las tablas salariales anuales por día festivo trabajado.

#### **6. TRANSPORTE HORAS DISPONIBILIDAD CONVENIO AJALVIR**

Se cobra por días. El importe establecido, que varía según el punto de residencia, se cobra por cada día en que se haya prolongado la jornada o se acuda al centro de trabajo en día no laborable por la realización de horas extraordinarias, bolsa horaria o jornada especial.

#### **7. PLUS DISPONIBILIDAD**

Se cobra el importe establecido en las tablas salariales por cada semana que el trabajador está adscrito al Servicio 24 horas.

#### **8. TRANSPORTE DISPONIBILIDAD CONVENIO ZAMUDIO**

Retribuye la asistencia al puesto de trabajo durante la semana que el trabajador está adscrito al Servicio 24 horas.

#### **9. TRABAJO VOLUNTARIO CONVENIO ZAMUDIO**

- Compensa la realización voluntaria de una jornada continuada de 8 horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, domingos, festivos o puentes.
- Cuando se trabaje la jornada voluntaria en horario de noche, se abonará el plus de nocturnidad.

Su realización se compensará según decida el trabajador entre estas dos opciones:

- Retribución del importe reflejado en las tablas de convenio más un descanso compensatorio de 8 horas.
- Un descanso compensatorio de 16 horas.

#### **10. JORNADA ESPECIAL CONVENIO AJALVIR**

Compensa la realización voluntaria de siete horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a Sábados, Domingos, Festivos o Puentes.

Su realización se compensará:

- Retribución del importe reflejado en las tablas de convenio más un descanso compensatorio de 7 horas.

#### **11. - JORNADA VOLUNTARIA EXCLUIDOS TABLAS ZAMUDIO**

Retribuye el trabajo voluntario en días no laborables por motivos de producción. Supone la realización voluntaria de una jornada continuada de 7 horas en días no laborables según el calendario asignado a cada empleado.

Su realización se compensará:

- Retribución del importe reflejado en las tablas más un descanso compensatorio de 1 día.

## ***RETROACTIVIDADES DE NOMINA***

---

### ***Cobro de Retroactividades de los Conceptos de Nómina ( R )***

**R:** Los conceptos que en la nómina aparecen marcados con R corresponden a meses o años anteriores, no al mes en curso. Estos abonos se denominan retroactivos, y pueden tener su origen en diversas causas como:

- a) Atrasos de convenio por revisiones reflejadas en el convenio colectivo con efectos desde inicio de año o años anteriores.
- b) Atrasos por revisión salarial o de Categoría.
- c) Abono de conceptos de devengo de cobro con periodicidad superior al mensual (Variables, Incentivos asistencia, Cesta Navidad, Etc.,.....).
- d) Por errores en el calculo de la nomina de meses anteriores, bien en las cuantías (ejemplo: días de transporte) o en los importes diarios.

Para efectuar una retroactividad (R) se vuelve a confeccionar la nomina o nominas de los meses correspondientes, calculando las diferencias entre lo abonado en su momento y el nuevo importe, figurando en la nómina únicamente el resultado final para cada concepto.

### ***CONCEPTOS QUE PROVIENEN DE***

- a) Valoración cumplimiento Objetivos para el personal afectado por las tablas salariales de convenio (SIPA, SIPO).
- b) Evaluación del Desempeño para el personal excluido de tablas salariales de convenio (Bonus, Desempeño).
- c) Económico – Financiero (Variable EBIT y Variable Diferencia IPC), según cumplimiento o no del EBIT, para personal Convenio Zamudio (Incluidos Tablas y Técnicos y Mandos)

## *Variables Anuales*

Dentro del grupo ITP dependiendo del tipo de empleado y convenio colectivo existen distintos tipos de retribuciones asociadas al desempeño u objetivos que tienen una periodicidad anual, y su importe a cobrar dependerá del grado de consecución, durante el año anterior a su abono, de unos objetivos previamente establecidos. Estas variables anuales serán retroactivos en su abono por lo que también generarán unos importes retroactivos de cotización a la Seguridad social correspondientes al periodo de devengo de dichos variables.

La proporcionalización de estos variables anuales que se realiza a cada empleado va en función de los siguientes términos:

Días activos durante el ejercicio anterior al del pago. Dentro de los días activos no se consideran los días de los siguientes absentismos:

- HUELGA AUTORIZADA
- HUELGA NO AUTORIZADA
- ERE
- PERMISO POR PATERNIDAD
- PATERNIDAD TIEMPO PARCIAL
- SUSPENSIÓN E/S
- PERMISO NO RETRIBUIDO

### **1. SIPA**

Aplica a los empleados incluidos del convenio de Ajalvir, con excepción del personal prejubilado. Se aplica el mismo importe a todos los empleados proporcionalizado por los días naturales del ejercicio anterior al pago, que el empleado estuvo activo.

El importe diario se calcula como:

- $SIPA = 4\% * (\text{Salario Anual} + \text{Prima de la mayor Categoría que es "Oficial de 1ªA"} \text{ del ejercicio al que corresponde el SIPA}) * 90\% * \text{Porcentaje de cumplimiento.}$
- Porcentaje de jornada que tuvo el empleado a lo largo del ejercicio anterior al del pago. En este porcentaje de jornada se tiene en cuenta los días anteriormente mencionados y el grado de ocupación que ha tenido el empleado durante el año de devengo.

Así, la fórmula de cálculo de la variable SIPA quedaría:

$$\mathbf{TOTAL\ SIPA = Importe\ SIPA * Porcentaje\ de\ Jornada}$$

## 2. SIPO

Aplica a los empleados incluidos del convenio de Zamudio, con excepción del personal prejubilado. Se aplica un importe distinto a los empleados de cada Dirección. El importe diario se calcula como:

- $SIPO = 4\% * (\text{salario base anual de la mayor Categoría que es "Oficiales Nivel 16" del ejercicio al que corresponde el SIPO}) * 85\% * \text{Porcentaje de cumplimiento según Unidad Organizativa.}$
- Distribuir los porcentajes de cumplimiento por los días en que ocupó una Posición de cada Unidad Organizativa.
- Porcentaje de jornada que tuvo el empleado a lo largo del ejercicio anterior al del pago. En este porcentaje de jornada se tiene en cuenta los días anteriormente mencionados y el grado de ocupación que ha tenido el empleado durante el año de devengo.

Así, la fórmula de cálculo de la variable SIPO quedaría:

$$\text{TOTAL SIPO} = \text{Importe SIPO} * \text{Porcentaje de Jornada}$$

## 3. BONUS / DESEMPEÑO

Los empleados con esta retribución variable tienen asignado un porcentaje de su retribución anual que sirve como base para el cálculo de importe final a percibir. A esa base se le aplica el porcentaje que representa la consecución de los objetivos establecidos previamente. La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{Sueldo anual} * \% \text{ variable} * \% \text{ cumplimiento} * \left[ \frac{\text{días activos}}{\text{días del ejercicio de referencia}} \right]$$

Sueldo anual = Sueldo anual de carta a no ser que tenga informado otro valor para el cálculo

Porcentaje variable = según su grupo y nivel profesional

% cumplimiento = grado cumplimiento objetivos

Porcentaje de jornada que tuvo el empleado a lo largo del ejercicio anterior al del pago. En este porcentaje de jornada se tiene en cuenta los días anteriormente mencionados y el grado de ocupación que ha tenido el empleado durante el año de devengo

De esta forma, la fórmula de cálculo de la variable DESEMPEÑO quedaría de la siguiente manera:

$$\text{TOTAL BONUS / DESEMPEÑO} = \text{Salario BONUS / DESEMPEÑO} * \text{Porcentaje de Jornada}$$

#### 4. EBIT CONVENIO ZAMUDIO

La empresa establece un importe de EBIT a cumplir para el año afectado por este variable y el grado de cumplimiento nos vendrá dado a través de Económico Financiero y, acorde a ello, su grado de consecución es 0% o 100%.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{Sueldo anual} * \% \text{ cumplimiento} * [\text{días activo} / \text{días del ejercicio de referencia}]$$

- Sueldo anual = Sueldo anual de carta a no ser que tenga informado otro valor para el cálculo
- % cumplimiento = % cumplimiento objetivo (0% o 100% )
- Porcentaje de jornada que tuvo el empleado a lo largo del ejercicio anterior al del pago. En este porcentaje de jornada se tiene en cuenta los días anteriormente mencionados y el grado de ocupación que ha tenido el empleado durante el año de devengo.

De esta forma, la fórmula de cálculo de la variable Ebit quedaría de la siguiente manera:

$$\text{TOTAL VARIABLE EBIT} = \text{Salario Variable EBIT} * \text{Porcentaje de Jornada}$$

#### 5. VARIABLE DIFERENCIA IPC CONVENIO ZAMUDIO

La empresa establece un importe de EBIT a cumplir para el año afectado por este variable y el grado de cumplimiento nos vendrá dado a través de Económico Financiero y, acorde a ello, su grado de consecución es 0% o 100%.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{Sueldo anual} * \% \text{ diferencia entre IPC Español e IPC Europeo ( máximo 1\% )} * [\text{días activos} / \text{días del ejercicio de referencia}]$$

- Sueldo anual = Sueldo anual de carta a no ser que tenga informado otro valor para el cálculo
- % diferencial = IPC Español – IPC Europeo ( máximo 1% )
- Porcentaje de jornada que tuvo el empleado a lo largo del ejercicio anterior al del pago. En este porcentaje de jornada se tiene en cuenta los días anteriormente mencionados y el grado de ocupación que ha tenido el empleado durante el año de devengo.

De esta forma, la fórmula de cálculo de la variable Diferencia IPC quedaría de la siguiente manera:

$$\text{TOTAL VARIABLE EBIT} = \text{Salario Variable Diferencia IPC} * \text{Porcentaje de Jornada}$$

## *Conceptos Salariales de Otros Convenios*

### **1. PLUS ASISTENCIA**

Retribución complementaria fijada en las tablas salariales para cada categoría profesional, si así lo establece el convenio de aplicación. Su percepción está condicionada a la llegada con puntualidad al puesto de trabajo.

### **2. PLUS PRODUCTIVIDAD**

Retribución complementaria fijada en las tablas salariales para cada categoría profesional, si así lo establece el convenio de aplicación. Su percepción está ligada a la mejora de la productividad.

### **3. COMPLEMENTO FORMACIÓN / EXPERIENCIA**

Retribución complementaria fijada en las tablas salariales para cada categoría profesional, en función de la formación y experiencia requeridas para la asignación de cada categoría profesional.

### **4. COMPLEMENTO EMPRESARIAL**

Retribución complementaria fijada en las tablas salariales para cada categoría profesional y que responde a la diferencia entre la retribución total fijada por la empresa y la retribución establecida en el convenio de aplicación.

### **5. INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN ITA / ITP EXTERNALS**

Se trata de un pago que se realiza todos los meses a los empleados de estas sociedades y que trabajan en el taller en función de un grado de cumplimiento de objetivos de productividad.

Se proporcionaliza por los días trabajados.

Luego mensualmente se cargará con fechas el porcentaje a aplicar y se generará el concepto de nómina "Incentivo Prod.", que se valorará según corresponda por el grupo profesional del empleado.

En el mes que no corresponda pagar se carga 0 en el valor de la constante.

## **6. PAGO EXTRAORDINARIO ITA / ITP EXTERNALS**

En estas sociedades hay otro pago extraordinario el 15 de octubre desde el año 2012 al año 2015. El importe y periodo de devengo correspondiente a los días trabajados es:

- Octubre 2012: 150€, del 01.10.2011 al 30.09.2012.
- Octubre 2013: 300€, del 01.10.2012 al 30.09.2013.
- Octubre 2014: 450€, del 01.10.2013 al 30.09.2014.
- Octubre 2015: 600€, del 01.10.2014 al 30.09.2015. El

proceso de cálculo es el mismo que el de las pagas extras

## **RETRIBUCIONES EN ESPECIE**

---

El importe total de estas retribuciones no puede superar el 30% del total de retribución del empleado por todos los conceptos ( dinerarios + especie )

Los conceptos considerados retribuciones en Especie conforman una base diferenciada y se les aplica el mismo porcentaje de retención de IRPF que a la base imponible general.

Algunos de estos conceptos pueden estar exentos de tributación a hacienda en el total de su importe, y otros en un importe parcial legalmente establecido. Para este importe, se conforma una base diferenciada de tributación pero se les aplica el mismo porcentaje que a la base imponible general que viene conformada por los importes a tributar de las retribuciones dinerarias no exentas y de las retribuciones en especie no exentas.

### **RETRIBUCIONES EN ESPECIE ENTREGADAS POR LA EMPRESA**

#### **1. COMEDOR Y TARJETAS DE COMIDA**

La empresa pondrá al servicio del empleado un comedor de empresa o, en su defecto, le entregará una tarjeta de comida, para que sean utilizados según corresponda, acorde a su convenio colectivo y horario de trabajo, durante los días laborables que el empleado acude a trabajar y no liquida dietas por viaje.

Los gastos de comedor correrán a cargo de la Empresa y no tendrán reflejo en nómina.

Los importes de consumo de las tarjetas de comida exentos de tributación y su exceso, si hubiera (no exento de tributación), aparecen en la nómina del mes siguiente al consumo.

La carga de estos importes a nómina se realiza mediante una interface denominada "Interface Tarjetas de Comida" que contiene un fichero proveniente de una aplicación externa al programa propio de nómina.

El importe no exento será declarado a hacienda como retribución en especie en dicha nómina, y el importe total de coste formará parte de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador.

## **2. SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA Y ACCIDENTE**

La empresa mantendrá a sus empleados durante el periodo de pertenencia a la empresa asegurados en unas pólizas colectivas de vida y/o accidente cuyas coberturas dependerán del convenio colectivo que les aplique. La cantidad imputable a Hacienda en concepto de Prima de Seguro de Vida y Accidente se carga en la nómina mediante un interface denominado "Interface Seguros Colectivos de Vida y Accidente " que contiene un fichero proveniente de una aplicación externa y se declarará como retribución en especie con el descuento de IRPF correspondiente. Igualmente cotizará a la Seguridad Social.

La Dirección negociará las mejores condiciones para que aquellos trabajadores del convenio colectivo de Zamudio que lo deseen puedan contratar por su propia cuenta la ampliación de sus coberturas, tanto de capital asegurado como de prestaciones o nuevos asegurados (cónyuge e hijos a su cargo). En este supuesto, el coste adicional se descontará de su retribución correspondiente.

## **3. CESTA DE NAVIDAD**

La empresa entregará en Navidades a los empleados que corresponda según el convenio colectivo que les aplique, y estén de alta en dichas fechas, una cesta de Navidad.

El importe de la cesta de Navidad será declarado a hacienda como retribución en especie en la nómina del mes siguiente a su entrega. Igualmente cotizará prorrateado en los meses de alta en el año de su entrega a la Seguridad social.

## **4. INTERESES BONIFICADOS DE PRESTAMOS Y ANTICIPOS A LARGO PLAZO**

Dentro del grupo ITP, el personal de Convenio Ajalvir tiene la posibilidad de pedir préstamos, que se abonan por nómina y luego se descuentan en distintas mensualidades. Existe una masa de dinero fija destinada a este beneficio y en la medida que se vayan saldando los préstamos otorgados, se permite conceder otros nuevos a otros empleados.

Lo que varía en cada préstamo es el importe total y los plazos de amortización. Los intereses se fijan para toda la duración del préstamo y están bonificados.

El empleado sólo paga capital, y la parte correspondiente a los intereses se considera retribución en especie que se carga a la base de IRPF correspondiente.

En la liquidación de pagas extras no se descuenta cuota de préstamo.

También se conceden anticipos de sueldo que se abonan mediante transferencia bancaria ajena a la nómina, pero que se amortizan de forma completa en la siguiente nómina.

### ***RETRIBUCIONES EN ESPECIE (PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE)***

El empleado puede solicitar, siempre que cumpla con los requisitos establecidos, que parte de su retribución bruta sea prestada en estos servicios retributivos en especie.

El valor de estos servicios será descontado de su retribución bruta dineraria. Los importes de esta retribución estarán exentos de tributación a hacienda acorde a la legislación en vigor sobre esta materia.

Entre los conceptos considerados como especie dentro del Plan de Compensación Flexible de la Empresa se encuentran:

#### **1. GUARDERÍA ( PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL )**

Para la hacienda tributaria estatal los pagos de guardería son exentos. El importe se resta de la base imponible y suma a la base exenta del IRPF. En la hacienda foral existe un tope de 1000 euros por hijo/ejercicio, lo que se hará es reducir la base imponible mientras quede parte exenta por deducir, luego se tributará como retribución en especie.

#### **2. SEGUROS MÉDICOS PRIVADOS**

El importe máximo exento de tributación a la hacienda estatal es de 500 euros/beneficiario/año.

Una vez agotado el tope no se continuará restando la deducción de la base imponible, sino que se tributará como retribución en especie.

En la hacienda foral no hay importe exento de tributación.

#### **3. FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Exento el importe de una compra cada 3 años hasta el límite general del 30% de retribución total.

#### **4. FORMACIÓN EN LA CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO**

Exento el importe total hasta el límite general del 30% de retribución total.

#### **5. DESCUENTOS EN MATERNIDAD – EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS**

En los casos de maternidad que la prestación pasa a pago directo por parte de la Seguridad Social y en los casos de Excedencia por Guarda Legal es necesario gestionar ciertos descuentos que se le aplicaba habitualmente a los empleados y que en su nueva situación dejarán de realizarse por nómina.

Los descuentos que se suspenden durante la maternidad y Excedencia por Guarda Legal son:

- Guardería ( primer ciclo de educación Infantil )
- Seguros Médicos Privados

Los empleados deberán informar a las entidades externas de Guardería de que el pago será realizado por ellos mismos hasta la finalización de esta nueva situación. A los Seguros Médicos Privados les avisa la propia empresa.

También si tuviera algún préstamo vigente de la empresa se le suspenderá la cuota de descuento hasta que empleado finalice su licencia.

## ***CONCEPTOS QUE PASAN A NOMINA DIRECTAMENTE DE LA APLICACIÓN DE VIAJES***

### **1. DIETAS Y KILOMETRAJE POR RAZONES DE TRABAJO**

Los empleados que viajan por razones de trabajo liquidan a través de la aplicación de viajes unos importes establecidos por la empresa en concepto de dietas que, atendiendo a la tipología de viaje, con pernocta o sin pernocta, nacional o al extranjero, tiene unos importes diarios máximos exentos de tributación a hacienda y cotización a la seguridad social.

Igualmente hay establecidos unos importes máximos exentos por kilometraje

Los importes exentos por estos conceptos, una vez aprobada la liquidación por su responsable, se reflejan en la nómina como informativos.

El exceso liquidado sobre dichos importes exentos se refleja en la nómina como un concepto dinerario cuyo importe se sumará a la base de Tributación dineraria a hacienda y a la base de cotización a la seguridad social.

### **2. EXENCION FISCAL POR VIAJES DE TRABAJO AL EXTRANJERO**

La legislación fiscal española permite que cuando un empleado que es residente fiscal en España realiza este tipo de viajes a ciertos países y cumpliendo los requisitos legales establecidos el importe de retribución correspondiente a esos días quede exento de tributación a hacienda.

Las condiciones a cumplir en ITP para este derecho están parametrizadas en la propia aplicación de viajes de la empresa y cuando el empleado hace la solicitud correspondiente a su viaje le va guiando para conocer si dicho viaje va a tener o no exención.

La exención se formaliza al hacer la liquidación correspondiente si se cumplen los requisitos establecidos por la Empresa para ello.

En la nómina de cada mes, de forma provisional, que se regularizará definitivamente en la última nómina del año una vez conocido el importe definitivo generado por el empleado como retribución dineraria anual y el número definitivo de los días de ese año con derecho a exención, se reflejará el importe correspondiente a los días liquidados en dicho mes o anteriores no liquidados (en este caso aparecerá el concepto con una R).

La forma de reflejarse en la nómina de cada mes es en un concepto retributivo denominado "Exenc.IRPF ( trab.extr )" con su importe correspondiente.

Para la hacienda estatal el tope máximo de exención es de 60.100 Euros/Año.

Para la hacienda foral el tope máximo de exención es de 60.100 Euros/Año en proporción al número de días del año con derecho a exención.

El importe se corresponderá con las siguientes fórmulas:

(Total devengos de la nómina + importe concepto Base Trib. Dieta/Km) / días naturales del mes \* días de exención reflejados en la cuantía del concepto en la nómina, para la hacienda estatal y, misma fórmula pero teniendo en cuenta el tope diario para la hacienda foral

Además este importe reducirá la base de IRPF dinerario del mes, cuyo importe se reflejará ya reducido por el de la exención en la nómina.

Por otro lado, en la última nómina del año, el comportamiento de este concepto es diferente. En este mes se tomará la base total imponible dineraria real (suma de la base imponible declarada más el concepto de exención acumulado), se dividirá por la cantidad de días reales del año (365 o 366), y se multiplicará por la cantidad de días con derecho a exención (acumulado en la cuantía del concepto de exención). Este importe es el que realmente se deberá declarar como el acumulado del concepto de exención, de manera que se generará un registro con el mismo concepto de exención como resultado del ajuste y la diferencia se declarará como base total imponible real dineraria.

## **FINIQUITOS**

El mes en que los empleados causan baja en la empresa se les desencadenan distintos cálculos que son específicos de una nómina de finiquito:

- **"Abono Finiquito Vacaciones"**. Corresponde a los días devengados de vacaciones no disfrutados. Cotiza a futuro a partir de la fecha de baja.

- **”Descuento Finiquito Vacaciones”**. Descuento de vacaciones disfrutadas sin derecho a ellas. Cotiza en el mes de devengo (es un devengo negativo).
- **“Abono Finiquito Paga Extra”**. Corresponde a los días devengados dentro del periodo de generación de la paga extra hasta el último día trabajado.
- **“Descuento No Preaviso”**. Descuento correspondiente a los días de no preaviso previo a la baja por parte del empleado.
- **“Indemnización Legal Exenta”**. Corresponde a la indemnización por despido improcedente u objetivo. El importe a abonar al empleado estará exento de IRPF.
- **“Indemnización Legal”**. Abono por los días correspondientes a percibir por el empleado al causar baja de la empresa cuando así lo especifica su contrato de trabajo. Acumula a la base de IRPF para tributar.
- **“Variable Anual”**. Abono si corresponde del importe de variable correspondiente acorde con los días de alta en la Empresa durante el año de la baja.

El cálculo de nómina además incluirá los conceptos normales que corresponde a los días trabajados por el empleado. El formato del recibo de salarios es el mismo que se utiliza habitualmente. Se imprime adicionalmente un formulario con textos fijos para que el empleado firme además del recibo de salarios.

## ***DESCUENTOS EN NOMINA (DIFERENTES FORMAS DE PROCEDER)***

---

Se identifican tres casuísticas relacionadas con distintas formas de reducir los conceptos de pago correspondientes a un mes:

- Alicuotación de los devengos propiamente dicha que se produce por días naturales en relación a las fechas de alta y baja de un empleado, y a ciertos absentismos legales que generan una prestación por parte de la seguridad social.
- Devengo negativos que se calculan a partir de ciertas ausencias con merma retributiva.
- Conceptos que se pagan con valores fijos salvo que exista una incidencia que generará una reducción del propio concepto con un criterio horario.
- Descuento por regularización al líquido en la nómina del mes anterior.

## ALICUOTACIÓN DE LOS DEVENGOS

Se calcula por días naturales del mes y respecto de los días trabajados. Este coeficiente en días se aplica al importe mensual teórico de los devengos de nómina especificados.

El coeficiente a aplicar se calcula en función de los días naturales del periodo de nómina respecto:

- Días no trabajados por fecha de alta
- Días no trabajados por fecha de baja
- Absentismos

Los absentismos que afectan a la generación del coeficiente son:

### **Descripción**

Enfermedad

Alta Médica Sin Prestación Accidente no Laboral Accidente
Accidente Laboral in-itinere
Enfermedad Profesional Maternidad Parcial Riesgo durante el embarazo Permiso por Paternidad
Paternidad Tiempo Parcial
Huelga Autorizada (solo por días completos) Huelga no autorizada (solo por días completos) ERE Total ERE Parcial Días Completos Reducción por Guarda Legal Suspensión E/S
Descuento Ausencia (solo por días completos)

En caso de Huelga por día completo se envía una comunicación a la Seguridad Social “cambio de contrato (tipo / coeficiente)” indicando en el campo de Inactividad la huelga parcial o total, de esta forma no existe la obligación de cotizar por esos días.

De igual forma al finalizar la huelga se envía otra comunicación similar a la Seguridad Social “cambio de contrato (tipo / coeficiente)” indicando el regreso al trabajo del empleado.

## DEVENGO NEGATIVO

Para algunos absentismos en lugar de reducir cada concepto de devengo que corresponda, se calcula en un único concepto el importe descuento y se comporta como un devengo negativo. Este importe se calcula en función de las horas del absentismo por un importe horario conformado por varios conceptos de pago.

- Importe Anual / Horas Anuales \* coeficiente días

A continuación se detalla cada componente de la fórmula:

- **Importe Anual:** Conformado por los conceptos salariales de devengo que suman al dividendo y serán objeto de cálculo.
- **Horas anuales:** Determina la cantidad de horas a utilizar como divisor. El dato se obtiene de la Regla de Plan Horario de Trabajo que tenga asignada el empleado, utilizando la cantidad de horas anuales teóricas de su calendario de trabajo.
- **Coeficiente días:** Es una ponderación que permite tener en cuenta los días de vacaciones y festivos anuales. Se utilizan valores fijos para todos los empleados,
  - o 376: Días naturales año menos 30 días naturales vacaciones + 14 días festivos anuales.
  - o 420: Días naturales de cobro de un año ( 12 pagas mensuales de 30 días cada una + 2 pagas extras de 30 días cada una )

Las reducciones de jornadas se tienen en cuenta de forma indirecta ya que cuando el sistema construye el Importe Anual, si el empleado no trabaja al 100% de su jornada los importes utilizados estarán reducidos en el porcentaje que tenga en los días que se produjo la ausencia.

Los absentismos que tendrán este

comportamiento en nómina son: **Descripción**

Huelga autorizada (solo cuando es por horas)

Huelga no autorizada (solo cuando es por horas)

Descuento Ausencia (solo cuando es por horas)

Permiso no retribuido

Ausencia Horas Injustificada

### ***ALICUOTACIÓN "HORARIA" EN EL PROPIO CONCEPTO***

Esta forma de reducción de un concepto aplica sólo al convenio de Zamudio para los conceptos de Plus Jefe de Equipo y Plus de 4º Turno de Zamudio. Estos conceptos se pagan por un importe mensual que se considera fijo para

todos los periodos de nómina siempre y cuando no haya incidencias relacionada con absentismos.

En el caso que haya una ausencia que obliga a una reducción del importe mensual, se reduce por la cantidad de horas del absentismo, aunque sea mayor a un día, respecto de las horas teóricas mensuales del empleado.

- La cantidad de horas consideradas como teóricas mensuales, se obtienen del Plan horario de trabajo que tiene asignado el empleado, utilizando la cantidad de horas anuales teóricas de su calendario de trabajo.

Los absentismos que tendrán este comportamiento en nómina son:

**Descripción**

Huelga

Enfermedad

<u>Alta Médica sin prestación</u>
Accidente no laboral Accidente Accidente laboral in-itinere Enfermedad Profesional Maternidad <u>Maternidad Tiempo Parcial</u>
Lactancia
<u>Riesgo durante embarazo</u> <u>Riesgo lactancia natural</u> <u>Permiso por paternidad</u> <u>Paternidad Tiempo Parcial</u>
<u>Huelga no autorizada</u>
Paro Convenio

Paro Técnico

ERE Total

<u>ERE Parcial días completo</u> <u>ERE Parcial Red. Jornada</u> Asistencia Acto oficial
<u>Asistencia acto político</u>
Fiesta cambio turno Descuento Ausencia Horas Disfrutadas Pendiente a Justificar
<u>Permiso a recuperar</u>
Perm rec no cobra inc. M Matrimonio Cambio domicilio Trámite documento oficial Boda familiar

Enfermedad Familiar
Fallecimiento familiar
Nacimiento hijo
Médico empresa
Médico cabecera
Médico especialista
Retraso no justificado
Suspensión E/S

### **DESCUENTO POR REGULARIZACION AL LÍQUIDO**

Pueden existir diferencias de importe líquido a abonar entre la nómina inicial cobrada ( nómina de transferencia ) y la nómina de cierre, tanto positiva como negativa, generadas por cambios en su situación entre las fechas de cálculo de dichas nóminas.

En caso de diferencias negativas para el empleado, se generará un concepto de nómina denominado “A regularizar mes próximo“, cuyo importe se corresponderá con la diferencia entre el líquido cobrado y el que hubiera correspondido cobrar por su situación real durante el mes.

Este importe será descontado en la nómina inicial ( nómina de transferencia ) del mes siguiente en el concepto “Regularización mes anterior”.

## **COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**

---

### **CÓMPUTO DE DÍAS PARA COTIZACIÓN**

De cara a la cotización todos los meses se cotiza por 30 días. Cuando se da una situación de IT o baja por maternidad se utiliza el criterio que se parte de los 30 días fijos como si fueran trabajados y se restan los días de baja:

- En los meses de 31 el día adicional se descuenta de los días de alta de IT.
- En febrero los 2 días que faltan se suman a los trabajados.

En el caso que no haya cambio de situación a lo largo del mes siempre se informan 30 días de alta o 30 días de baja.

Ejemplos:

- **Un empleado está de baja del 1 al 14 de un mes de 31 días y trabaja del 15 al 31:**

$$14 \text{ días de baja} \Rightarrow 30 - 14 = 16 \text{ días de situación de activo}$$

- **Un empleado trabaja 30 días durante un mes de 31 días:**  
1 día de baja  $\Rightarrow 30 - 1 = 29$  días de situación de activo
- **Un empleado trabaja 12 días durante el mes de febrero y 16 de baja:**  
16 días de baja  $\Rightarrow 30 - 16 = 14$  días en situación de activo

### ***COTIZACIÓN PRORRATEADA***

Existen conceptos de nómina, además de las pagas extras, cuya cotización a la Seguridad Social debe hacerse prorrateada en el periodo que fue devengado el derecho a percibirlo. Estos conceptos son los siguientes:

- Variables ( SIPA, SIPO, Desempeño/Bonus, Variable EBIT, Variable Diferencia IPC, etc... )
- Incentivo Asistencia Trimestral
- Cesta de Navidad
- Becas

Cada concepto que genere cotización prorrateada estará asociado a :

- Pago: Importe completo que corresponde cobrar al empleado que afectará al líquido, se visualizará en el cuerpo del recibo y no acumulará a las bases de Seguridad Social.
- Cotización: el importe será el total a cobrar dividido entre la cantidad de meses de devengo y sólo afectarán a las bases de seguridad Social teniendo en cuenta los topes de cotización existentes en las fechas de devengo.

### ***DEVENGO NEGATIVO EN COTIZACIÓN***

Las ausencias que generan devengos negativos acumulan a las bases teóricas de cotización con su signo negativo para reducirlas.

En estos casos se realizará el tratamiento que se indica en la normativa legal, acumulando el descuento generado a las bases de Seguridad Social para así disminuirlas.

### *CÁLCULO DEL PORCENTAJE DE RETENCIÓN*

La estimación del porcentaje a retener sobre la base imponible se realiza a través de:

- Tipo de retribuciones e importe
  - Retribuciones dinerarias: salario bruto y variables.
  - Retribuciones en especie y otros
  - Pensiones compensatorias y pensiones por alimentos.
  - Retribuciones irregulares
  - Exención por viajes de trabajo al extranjero
- Situación personal de cada empleado
  - Datos personales.
  - Datos familiares en cuanto a ascendientes y descendientes.
- Duración del contrato
  - El cálculo de IRPF tiene en cuenta los periodos de inactividad de los empleados y la modalidad de contrato ya que si el empleado tiene un contrato de duración inferior a un año aplicará siempre como mínimo un 2%.

El cálculo del tipo aplicable se ajustará a la normativa fiscal vigente en cada momento. Se tendrán en cuenta, por tanto, las reducciones en la base imponible por prolongación de vida laboral, por movilidad geográfica e hipoteca vivienda.

.- Reducción por prolongación de la actividad laboral: los trabajadores mayores de 65 años que continúen o prolonguen su actividad laboral incrementarán en un 100% el importe de la reducción general correspondiente (reducción en función del rendimiento neto del trabajo).

.- Reducción por movilidad geográfica: esta reducción es aplicable para aquellos contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio. Se establece en este caso una reducción adicional del 100% sobre la reducción general correspondiente (reducción en función del rendimiento neto del trabajo). Esta reducción se aplicará en el período impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente.

.- Préstamos p/vivienda: Criterio de reducción del salario bruto para empleados con una base liquidable inferior a la legalmente establecida en cada momento.

- En caso de que se tenga que aplicar un porcentaje distinto al calculado se indicará un motivo de cambio. En ningún caso el porcentaje aplicado podrá ser menor que el calculado por la aplicación oficial correspondiente de hacienda.

### **REGULARIZACIÓN DEL IRPF**

La estimación del bruto anual conlleva la simulación de todas las nóminas pendientes de ejecutar del ejercicio procesado, adicionando las bases imponibles ya consolidadas de los meses de nómina previamente calculados pertenecientes al mismo ejercicio fiscal. El lanzamiento de este report de estimación de IRPF se realiza previamente a cada cálculo mensual de nómina, lo que permite la regularización mensual del porcentaje para todos los empleados.

De cara a la obtención de la base imponible, se tipificarán las retribuciones variables del empleado en tres grandes grupos:

- Variables fijas: Son retribuciones que, aun no siendo fijas, se conoce su importe a priori, por lo que al simular la nómina, pueden ser estimadas. **Ejemplo: SIPO, SIPA, etc...**
- Variables variables: Son retribuciones cuyo importe se desconoce a priori, aunque se puede hacer una proyección sobre el período a estimar en función de lo percibido en el mismo período del año anterior. **Ejemplo: Turno, Nocturno, etc...**

El programa de estimación del porcentaje de IRPF lanza un cálculo de nómina para obtener la base imponible y, con ella, aplicar la normativa legal para calcular el tipo de retención ( % ) que se aplicará en la nómina.

### **CONCEPTOS EN NEGATIVO**

Existen conceptos de nómina que son descuentos y afectan a la base de IRPF disminuyéndola.

Este es el caso de los conceptos de retribución en especie incluidos dentro del Plan de Compensación Flexible de la Empresa.

### **DIFERENCIAS EJERCICIOS ANTERIORES**

Todas las diferencias de base de IRPF que se produzcan se tratarán como del ejercicio fiscal actual, así no es necesario que los trabajadores hagan declaraciones complementarias y por ello, se aplicará el porcentaje del propio de mes de nómina.

## ***Empleados Expatriados***

---

Para los empleados desplazados que trabajan en el extranjero adquiriendo la residencia fiscal del país de destino existen conceptos de nóminas adicionales específicos por su condición de expatriados.

Además siguen contando con todos los conceptos habituales de su nómina como si estuviera trabajando en su puesto dentro del grupo ITP en España.

Las nóminas de este tipo de empleados están conformadas por dos líquidos, uno correspondiente a su nómina habitual de ITP que se transfiere a su cuenta bancaria en España. El segundo líquido se conforma con los conceptos de nómina propios de su condición de expatriado y es transferido a una cuenta del empleado en el exterior si el empleado así lo solicita. (Transferencias externas)

### ***HACIENDA DESTINO***

Hay distintos casos para el tratamiento de los impuestos relacionados con Hacienda que el empleado debe tributar en el país de destino:

- Externamente se calculan los importes a retener y se cargan en la nómina para cada empleado. Luego ese importe se transfiere a la empresa donde se encuentra trabajando el empleado para que sea esta entidad la que realice al pago de impuestos a la Hacienda del país de destino.
- También se calcula por fuera el importe que supone de impuestos en el país de destino y se carga en la nómina para cada empleado como descuento. Este mismo importe se carga para en la nómina para cada empleado como abono y se le devuelve para que luego el mismo empleado sea quien se encargue de abonar los impuestos a la Hacienda del país de destino.

*Administración de  
personal*

# PIE DE NOMINA DE ITP / ITP EXTERNALS / ITA

En el pie de nómina se contemplan los importe totales de abono y deducción de los conceptos que se han reflejado en el cuerpo de la nómina, junto al líquido a abonar al empleado mediante transferencia bancaria

Además se muestran en diferentes apartados los importes correspondientes según se trate de cotización a la Seguridad Social o de tributación a Hacienda. Los porcentajes a aplicar sobre los importes de nómina son los que legalmente establece la Seguridad Social para Cotización y Hacienda para Tributación

## PIE DE NOMINA

Seguridad Social Teórico				Total Devengos	Total	Líquido
Base	Prorrata	Total				
Seguridad Social del periodo actual				Transferencia bancaria realizada	Segunda Transferencia bancaria	
Base	Ba. Hs Ext	Base VND	Ba. ATyEP			
Seguridad Social retroactiva						
Base	Ba. Hs Ext	Ba. HsExtF	Ba. ATyEP			
IRPF						
Base IRPF Dinerario		Base IRPF Especie				



**\*\* ITA/ ITP EXTERNALS llevan su propio sello**

## Datos del pie de nómina

### SEGURIDAD SOCIAL TEORICO

Compuesto por los siguientes campos:

- BASE:** Suma de los importes de todos los conceptos de nómina del mes que cotizan a la Seguridad Social, están señalados en el cuerpo de nómina con un \*.
- PRORRATA:** Suma de una sexta parte de los importes de los conceptos que forman parte del abono de una paga extra (Julio o Diciembre) ya que se cobra en 14 pagos pero se cotiza en 12 meses.

- c) **TOTAL:** Suma de los importes reflejados en el campo “Base “ + “Prorrata”.

#### *SEGURIDAD SOCIAL DEL PERIODO ACTUAL*

Compuesto por los siguientes campos:

- a) **BASE:** Importe a cotizar por el empleado en el mes de la nómina a la Seguridad Social por Contingencias Comunes (Enfermedad, Invalidez, Orfandad, Viudedad y Jubilación). Este importe puede ser menor que el reflejado en el campo “BASE “ de Seguridad Social Teórico ya que existe un tope mensual máximo de cotización establecido por la Seguridad Social y además no incluye los importes abonados por las Horas Extra realizadas en el mes.
- b) **BA. HS EXT:** Importe abonado a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por las Horas Extras realizadas en el mes
- c) **BASE VND:** Importe abonado en el finiquito a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por las vacaciones devengadas y no disfrutadas
- d) **BA. AT y EP:** Importe a cotizar por el empleado en el mes de la nómina a la Seguridad Social por Contingencias Profesionales (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional, Incapacidad Temporal e Invalidez Muerte y Supervivencia). Este importe puede ser menor que el reflejado en el campo “BASE “ de Seguridad Social Teórico ya que existe un tope mensual máximo de cotización establecido por la Seguridad Social. Sí incluye los importes abonados por las Horas Extra realizadas en el mes

#### *SEGURIDAD SOCIAL RETROACTIVA*

Compuesto por los siguientes campos:

- a) **BASE:** Importe a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por Contingencias Comunes (Enfermedad, Invalidez, Orfandad, Viudedad y Jubilación) en meses anteriores al de la nómina por medio de boletines complementarios de cotización. Este importe se debe a conceptos de nómina que, cotizando a la Seguridad Social, han sido generados en meses anteriores pero que se cobran en el mes en curso. Se emitirá un boletín de cotización por cada mes a que correspondan los conceptos retroactivos
- b) **BA. HS EXT:** Importe a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por Horas Extras Estructurales en meses anteriores al de la nómina por medio de boletines complementarios de cotización. Este importe se debe a las Horas Extras Estructurales que han sido generados en meses anteriores pero que se cobran en el mes en curso. Se emitirá un boletín de cotización por cada mes a que correspondan los conceptos retroactivos

- c) **BA. HSEXTF:** Importe a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por Horas Extras de Fuerza Mayor en meses anteriores al de la nómina por medio de boletines complementarios de cotización. Este importe se debe a las Horas Extras de Fuerza Mayor que han sido generados en meses anteriores pero que se cobran en el mes en curso. Se emitirá un boletín de cotización por cada mes a que correspondan los conceptos retroactivos
- d) **BA. AT y EP:** Importe a cotizar por el empleado a la Seguridad Social por Contingencias Profesionales (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional, Incapacidad Temporal e Invalidez Muerte y Supervivencia ) en meses anteriores al de la nómina por medio de boletines complementarios de cotización. Este importe se debe a conceptos de nómina que, cotizando a la Seguridad Social, han sido generados en meses anteriores pero que se cobran en el mes en curso. Se emitirá un boletín de cotización por cada mes a que correspondan los conceptos

### *IRPF*

Compuesto por los siguientes campos:

**BASE IRPF DINERARIO:** Suma de los importes dinerarios abonados al empleado en la nómina del mes por todos los conceptos de nómina sujetos a tributación a Hacienda

**BASE IRPF ESPECIE:** Suma de la valoración de todos los bienes o servicios en especie entregados al empleado en la nómina del mes que están sujetos a tributación a Hacienda

### *TOTALES*

**TOTAL DEVENGOS:** Suma de todos los importes de la columna de "DEVENGO" del cuerpo de la nómina

**TOTAL:** Suma de todos los importes de la columna de "DEDUCCION" del cuerpo de la nómina.

**LIQUIDO:** Importe que refleja la diferencia de importes de los campos "TOTAL DEVENGOS" - "TOTAL "

Es el importe a abonar al empleado por transferencia bancaria.

**TRANSFERENCIA BANCARIA REALIZADA:** Reflejará el importe transferido al empleado en la nómina inicial.

**SEGUNDA TRANSFERENCIA BANCARIA:** Reflejará el importe a transferir por diferencias entre el importe transferido en la nómina inicial y el que corresponde finalmente en el mes en curso siempre que dicha diferencia sea favorable al empleado.

*SELLO DE ITP / ITP EXTERNALS / ITA y FIRMA DE SU REPRESENTANTE*

*Administración de  
Personal*

# **1.- PROCESO DE NOMINA DE ITP / ITP EXTERNALS / ITA**

---

Durante el mes de abono en ITP / ITP EXTERNALS / ITA existen 2 procesos de cálculo y abono de nómina

1. Proceso de nómina previo al fin del mes.
2. Proceso de nómina de Cierre

## **2.- PROCESO DE NOMINA PREVIO AL FIN DEL MES**

---

El Proceso de nómina previo al fin del mes se inicia con el mes en curso y finaliza con una primera transferencia de nómina entre los días 25 a 29 de dicho mes, dependiendo de sus días laborables y del convenio que aplica al empleado.

En este proceso se tiene en cuenta la situación real del empleado hasta esos días y, se extrapola su situación hasta final de mes considerando que va a seguir siendo la misma hasta el último día de dicho mes

Además se contemplan situaciones retroactivas de cambio de meses anteriores comunicadas durante este mes.

El importe a transferir se muestra en la casilla de líquido de la nómina.

El recibo de nómina generado se publica en el portal del empleado, y a aquellos empleados sin terminal personal de acceso se les entrega un recibo de nómina en papel.

Este recibo de nómina inicial se emite para que el empleado pueda verificar si los conceptos retributivos generados y sus importes, hasta dicha fecha del mes, son correctos o no y, en caso negativo, solicitar corrección a la sección de administración de Personal de RRHH correspondiente.

## 3.- PROCESO DE NOMINA DE CIERRE

---

Una vez finalizado el mes al que corresponde la nómina, y habiendo hecho en RRHH todas las correcciones comunicadas, se inicia el proceso de nómina de cierre el segundo día hábil del mes siguiente al que corresponde la nómina, generando una nueva nómina que contempla las situaciones del empleado desde el primer hasta el último día del mes al que corresponde la nómina, además de situaciones retroactivas de cambio de meses anteriores no comunicadas anteriormente.

El recibo de nómina de cierre generado se publica en el portal del empleado, y a aquellos empleados sin terminal personal de acceso cuya nómina de cierre haya tenido cambios con respecto a la nómina generada inicialmente, se les entrega un nuevo recibo de nómina en papel, que sustituyen e invalidan el inicial, publicado / entregado antes de finalizar el mes al que corresponde la nómina.

El importe a transferir se muestra en la casilla de líquido de la nómina. Pueden existir diferencias de importe líquido a abonar entre la nómina inicial cobrada y la nómina de cierre, tanto positiva como negativa, generadas por cambios en su situación entre las fechas de cálculo de dichas nóminas.

En caso de diferencias negativas para el empleado, se generará un concepto de nómina denominado "A regularizar mes próximo", cuyo importe se corresponderá con la diferencia entre el líquido cobrado y el que hubiera correspondido cobrar por su situación real durante el mes.

Este importe será descontado en la nómina inicial del mes siguiente en el concepto "Regularización mes anterior".

En caso de diferencias a favor del empleado éste recibirá, alrededor del quinto día hábil del mes siguiente al que corresponde la nómina, una segunda transferencia cuyo importe se corresponderá con la diferencia entre el líquido cobrado en la nómina inicial y el que corresponde cobrar por su situación real durante el mes completo.

Para que el empleado pueda disponer de toda la información, este recibo de nómina de cierre tendrá dos campos de información,

- Transferencia bancaria realizada, reflejará el importe transferido en la nómina inicial
- Segunda transferencia bancaria, reflejará el importe a transferir por diferencias entre el importe transferido en la nómina inicial y el que corresponde finalmente.

**Recibo de Nómina**

Encabezado  
Encabezado

PIE				
CUERPO				

**Convenios propios ITP**

- Convenio Ajalvir
- Convenio Zamudio

**Resto Convenios con artículos aplicables dentro de ITP**

- ~~Convenio del metal de Cádiz~~
- Convenio del metal de Madrid
- Convenio del metal de Sevilla
- Convenio del metal de Badajoz

- 
- Convenio del metal de Zaragoza
  - Convenio del metal de Albacete

**ADEMÁS,**

ITA, ITP Externals y Convenio del metal de Vizcaya mejorado.