

Un nuevo viaje: Cret@



David Muñoz
director de Soporte de Meta4

Casi sin enterarnos, estamos a punto de completar un viaje a un destino cuyo nombre es conocido, pero que pocos entienden realmente el significado: Cret@.

Detrás de este sencillo nombre, una sencilla explicación: "control de recaudación por trabajador", pero un objetivo ambicioso: un cambio completo del modelo de cotización y conseguir mantener totalmente sincronizados los datos de la Seguridad Social con los de cada una de las empresas. Algo que permitirá que sea la Seguridad Social quien realice los cálculos de las cotizaciones para convertir un modelo tradicional de autoliquidación en un modelo de facturación.

Para conseguir esto, aparecen nuevos procedimientos de envío y recepción de información, con intercambio de los datos que sólo conoce la empresa (básicamente el salario) a cambio de los que la Seguridad Social conoce mejor (bajas médicas, datos de afiliación, bonificaciones, etc.). Aparecen también nuevos conceptos, como el de "Tramo de cotización", que permitirán trabajar con mayor nivel de detalle que el que solíamos conocer.

De este modo, además de enviar las bases de cotización correspondientes a los salarios del mes, se podrán solicitar los borradores de cálculo y liquidación, así como corregir los datos que estén reportados incorrectamente.

Todo este nuevo procedimiento precisa un nuevo marco normativo que se espera sea completado durante el verano de 2014, de cara a su implantación progresiva a partir del próximo mes de octubre.

Però ¿qué efecto tiene todo este cambio dentro de una organización y para qué deben prepararse los departamentos de RRHH?

A largo plazo debería suponer una reducción de las cargas administrativas y una mayor automatización de los procesos, pero este es precisamente el motivo que hace necesario un profundo análisis de los procedimientos de gestión internos antes de llegar a Cret@.

Los responsables de departamentos de RRHH, cuando se hagan el planteamiento sobre qué necesitarán para incorporarse al nuevo sistema, se darán cuenta de que es más que un viaje solitario. Este camino a Cret@ es todo un proyecto de empresa, para el que será necesario contar con otras áreas de la compañía para evitar riesgos durante su trayecto. Vamos a repasar las etapas que habrá que completar:

- **Actualización de Software.** Previsible, claro, y la fase más lógica, si pensamos en automatización de procesos, sincronización de sistemas de información y, en general, cambios en el sistema de nómina.
- **Nivelación inicial de datos.** Será necesario manejar exactamente la misma información que Tesore-

ría, y aquí aparece una nueva etapa del viaje, que no se tiene prevista y cuya duración es impredecible, como un banco de niebla en el camino. En esta etapa descubrirán que los procesos actuales de gestión, asentados y funcionando con cierta fiabilidad, producen cada día discrepancias frente a la información que dispone la Seguridad Social. Bajo nuestra experiencia esta etapa siempre depara sorpresas, al descubrir que estos problemas se generan cada día y que es necesario ajustar los procesos de gestión. En cualquier caso, hay que completar esta etapa para llegar al destino.

- **Adaptación de sus procesos de gestión.** Esta etapa se inicia sólo tras completar la anterior y reflexionar sobre cómo se producen los errores. Y es que hay que revisar y automatizar los procedimientos de gestión, contratación y afiliación, para que el resto del camino sea una autopista y no un camino rural. El automatismo dará fiabilidad al manejo de la información y eficiencia a la nueva cotización.
- **Cambios en el proceso de nómina.** Antes de completar el viaje, hay un paso importante, porque el hecho de incorporar información de máxima fiabilidad sobre las enfermedades, procedente directamente del I.N.S.S., requiere también la adaptación del usuario. Con las nóminas ya pagadas, se podrá recibir información, como por ejemplo la existencia de enfermedades que se desconocían cuando se pagó al empleado. Esto requerirá rectificaciones de nómina que no podrán aplazarse y que habrá que realizar en el

momento.

- **Control del coste.** Como consecuencia de que un tercero sea en el encargado del cálculo de las cotizaciones, para completar este camino manteniendo los pies en la tierra, será necesario tener en cuenta las posibles diferencias surgidas respecto al momento en que se calculó la nómina. Estas diferencias podrán aparecer hasta un mes después de su cálculo. Surgen así nuevas necesidades como realizar doble cierre o cambios en la contabilización de estos ajustes.
- Llegados a este punto, se habrá completado el viaje y estará en funcionamiento el llamado "**Sistema de Liquidación Directa**", pero no sin antes asistir a numerosos cambios legislativos necesarios para dar soporte a este sistema (Ley, Gral Seg. Social, reglamentos de cotización, afiliación y recaudación, etc.) Por todo ello, este año 2014 será intenso para los departamentos de RRHH. Esto sólo es el comienzo. Una vez adquiridos y asentados los nuevos procesos, trabajar de forma interactiva con la Seguridad Social abrirá muchas nuevas posibilidades: procesos automatizados que reduzcan costes, ajustes de nómina que evitarán la necesidad de desplazar los conceptos variables, la manipulación de documentación de partes de baja en papel y, en definitiva, infinidad de mejoras que redundarán en la eficiencia de las empresas.

Detrás de este sencillo nombre, una sencilla explicación: "control de recaudación por trabajador"