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 cálculo y recaudación que hasta ahora se ha mantenido totalmente sincronizado con los de la Seguridad Social, con los de cada una de las empresas. Algo que permitiría que sea la Seguridad Social quien realice los cálculos, y que el que seá el que se lo dé cuenta a la empresa.

Para conseguir esto, han aparecido nuevas procedimientos y sistemas de envío y recuperación de información, con intercambio de los datos que sólo conoce la empresa (basados en el salario) y de los que la Seguridad Social conoce mejor (bajas médicas, datos de afiliación, bonificaciones, etc.). Aparecen también nuevos conceptos, como el de "Tomo de cobertura"; que permitirán trabajar con mayor nivel de detalle que el que solíamos conocer.

De este modo, además de enviar los datos de cotización correspondientes a los salarios del mes, se pueden solicitar los borradores de cálculo y liquiación, así como corregir los datos que están reportados incorrectamente.

Todo este nuevo procedimiento gira en torno a un nuevo marco normativo que se verá en el segundo semestre de 2014, de cara a su implantación progresiva a partir del próximo mes de octubre.

Pero, ¿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 planteamientos sobre qué necesitarán para incorporarse al nuevo sistema, se darán cuenta de que será un viaje largo. Este camino a Cret@ es un proyecto de empresa, para el que será necesario contar con otras áreas de la empresa 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.
- Rivelación inicial de datos. Será necesario manejar exactamente la misma información que Tesorería, 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 descubrirá que los procesos actuales de gestión, asentados y funcionando con cierta fiabilidad, producen cada día descubrimientos que le ponen al descubierto al descubierto.

- Adaptación de sus procesos de gestión. Este etapa se inicia, siempre y cuando se ha llegado a una etapa de gestión, y se requiere un cambio en el modelo de gestión, como por ejemplo la existencia de enfermedades que se desconocen cuando se paga al empleado. Esto requerirá asesoramiento de nómina que no podrá aplazarse y que habrá que realizar en el momento.

- Control del coste. Como consecuencia de que un tercero sea en el encargado de cálculo de las cotizaciones, para completar este camino manteniendo los pocos 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 controlación de estos ajustes.

- Llegados a este punto, se habrá completado el viaje y se 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, Grial, Sg, 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 asimilados los nuevos procesos, trabajar de forma interactiva con la Seguridad Social para ver qué 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.