

Contractació de personal

Gestió legal, fiscal i comptable



Centre de Recursos
per a les Associacions Juvenils
de Barcelona

Octubre 2017

Fitxa temàtica 29

“Us detallem els requisits que s’han de complir per a poder declarar la vostra entitat com a d’utilitat pública. Alhora us mostrem les obligacions, els drets i els beneficis fiscals que se’n deriven i que cal que tingueu en compte.”

Les associacions són agrupacions de persones que s’uneixen de forma lliure i voluntària, sense afany de lucre i amb una finalitat comuna tant pot ser d’interès específic dels que l’han constituït com d’interès social general.

El seu funcionament està basat majoritàriament en el treball que desenvolupen les persones voluntàries de la mateixa però, de vegades, si el volum de feina i de projectes és molt gran o específic, potser caldrà contractar alguna persona en règim de treballadora.

Abans d’explicar el procés que cal seguir per contractar a algú, ens hem de plantejar quin tipus de vinculació tindrem amb aquesta persona: Vinculació Mercantil o Vinculació Laboral.

1. La vinculació mercantil

És aquella que hi ha entre l’associació i un professional, generalment autònom, que desenvolupa una ‘tasca’ remunerada per a l’entitat però on no existeix una dependència directa del treballador amb l’entitat que el contracta (com per exemple un ponent o un tallerista).

Es podria dir que tant l’entitat com el professional estan al mateix nivell, és una relació entre ‘iguals’.

1.1 Quin seria el procés a seguir en cas d’una vinculació Mercantil?

Cal que el professional autònom contractat compleixi tots aquests requisits per a poder desenvolupar l’activitat:

- Ha d’estar donat d’alta a Hisenda. Es fa presentant el



model 036 declarant el tipus d’activitat que realitza.

- Ha d’estar donat d’alta al **règim d’autònoms de la Seguretat Social** i tenir al dia els pagaments de les quotes.
- Ha de presentar els models d’IVA a Hisenda. **Model 303** trimestralment i el **Model 390** Anualment.
- Ha de portar un llibre de Comptabilitat.
- Quan emeti la factura ha de constar l’IVA (actualment és el 21%).

Factura = Base + IVA (21%) - Retenció IRPF (actualment el 15%), comprovar-ho sempre abans de realitzar la factura.

1.2 Què ha de constar a la factura?

Existeixen molts tipus de factura. A continuació, desglossarem què ha de constar a les factures emeses pels professionals autònoms, ja que és la figura jurídica més habitual amb la que les entitats socials mantenen més relació atès que et permet poder optar als seus serveis de forma intermitent en funció de les necessitats de l’entitat.

Rètol on s’especifiqui el mot ‘FACTURA’.

- Data i número correlatiu.
- Informació bàsica de qui emet la factura. En el cas d’autònom ha de constar el NOM, COGNOMS, DOMICILI, DNI.
- Informació bàsica de qui rep la factura: NOM i COGNOMS o RAÓ SOCIAL, NIF CIF o DNI, DOMICILI.
- Descripció dels serveis o operació per la qual s’emet aquella factura.

- L'import desglossat sense l'IVA (actualment 21%, 11 o 4%) i el total amb l'IVA inclòs.
- A més, també s'ha de descomptar l'IRPF(15%). Aquest import el retornaran les entitats contractants amb les quals l'autònom facturi i elles seran qui s'encarreguin d'ingressar-ho en les seves declaracions.

Més informació: <http://www.modelofactura.net/>

Requisits per part de l'entitat: En el cas de relació mercantil només ha de pagar la factura que el professional li emet (paga factura amb IVA).

2. La vinculació laboral

És la relació laboral que hi ha entre una entitat i un treballador quan ja existeixen un seguit de tasques que es desenvolupen dins d'una jornada laboral, amb un contracte de treball, sota la organització i direcció de l'entitat i a canvi d'un salari.

2.1 Procés de contractació

Abans de fer un contracte de treball, l'entitat-empresa ha de confirmar que el treballador/ la persona treballadora té un número de la Seguretat Social (es demana a la **Tresoreria General de la Seguretat Social**).

En principi, aquest tràmit el fa l'entitat-empresa telemàticament, però no està obligada a fer-ho de forma telemàtica.

Les obligacions pròpies de l'entitat per a poder contractar personal són les següents:

- Inscriure's com a entitat amb un número propi per a donar-se d'alta al Registre de la Seguretat Social (**model TA6**), portant a la Tresoreria General de la Seguretat Social els Estatuts de l'entitat, amb el CIF, un model 036 i personar-se qui exerceix la presidència acreditant que ho és amb un certificat.
- Donar d'alta al treballador a la Seguretat Social. **MOLT IMPORTANT!!** Això s'ha de fer sempre abans que s'inici la relació laboral.
- Durant el transcurs dels següents 30 dies d'inscriure l'entitat al Registre de la Seguretat Social amb el TA6, l'entitat ha de comprar un 'Llibre de Visites' al **Ministeri de treball i assumptes socials**, per si alguna vegada té una inspecció. Aquest tràmit només es realitza un cop, la primera vegada que contracti a algú.
- Fer el contracte de treball i comunicar-ho a l'**Oficina del Treball de la Generalitat**. Mensualment, l'entitat haurà de recaptar les quotes

de cotitzacions tant de treballadors com de la pròpia empresa, aquesta quantia corresponent al document (TC1) i ingressar-les a la Tresoreria General de la Seguretat Social i recaptar la retencions de l'impost IRPF.

· A part, trimestralment l'empresa haurà d'ingressar les retencions de IRPF. Aquest és un impost que grava les rendes obtingudes per a persones físiques.

Per a realitzar l'ingrés de les retencions s'haurà de complementar el model 110, de 1 al 20 d'abril, juliol, octubre i gener. El model 190 (resum anual) del 1 al 20 de gener. I pagar la quantia corresponent a Hisenda Pública.

3. Liquidació per part de les associacions

Tan les empreses com les associacions que tinguin treballadors estan obligades a cotitzar. L'empresari descomptarà als seus treballadors les retribucions corresponents i les ingressarà a la tresoreria de la Seguretat Social(tan les retencions dels treballadors com les seves) dins del mes següent de la seva meritació.

Si l'empresari incompleix el plaç o la prestació dels documents, suposa una infracció que està penalitzada amb diferents recàrrecs.

Així mateix, estan obligats a retenir a compte de l'IRPF uns determinats percentatges que s'han de descomptar i liquidar amb els organismes corresponents:

- Cotitzacions al règim general de la Seguretat Social.
- Retencions a compte de l'IRPF.

3.1 Documents de cotització de la Seguretat Social

La liquidació i ingrés de les quotes al règim general de la Seguretat social, es duen a terme mitjançant els models TC2, TC1 i TC2 abreujat. La liquidació i ingrés de les quotes té una periodicitat mensual.

3.2 Model TC2

Es tracta de la relació nominal dels treballadors amb les seves bases de cotització, juntament amb el model TC1, excepte quan la liquidació correspongui a quotes empresarials i s'hagi efectuat amb anterioritat el pagament de les quotes dels treballadors; inclou també la relació de treballadors amb dret a bonificació i/o reducció.

No s'ha d'emplenar aquest model quan s'hagi d'emplenar el TC2 abreujat.

3.3 Model TC1

És on es reflecteixen les quotes corresponents a l'empresa i als treballadors. Es calculen conjuntament i es determina l'import per ingressar.

L'ingrés de les quotes s'efectuarà a les entitats bancàries

dins del mes següent a la liquidació (a nom de la Tresoreria General de la Seguretat Social) que lliuraran un exemplar segellat.

Si no es compleixen els terminis, s'aplicaran recàrrecs que poden anar del 5 al 20% de les quotes.

Els duplicats s'han de conservar degudament amb les còpies, durant un període de 4 anys.

4. Contracte laboral

Entenem que existeix una relació laboral quan una persona presta un servei per compte d'una altra, sota la direcció i organització d'aquesta i a canvi d'una retribució. Pot ser a temps complert o parcial. L'edat a partir de la qual es pot formalitzar una contracte de treball són els 16 anys, tot i que cal tenir present un seguit de especificitats:

- a) La prohibició de realitzar treball nocturn i hores extraordinàries de qualsevol tipus, incloent les de força major.
- b) Per formalitzar el contracte és necessari el consentiment i autorització expressa de les famílies o tutors.

El contracte de treball pot ser verbal o escrit; no obstant això, la llei exigeix la forma escrita per a determinades modalitats; cas de no observar-se aquesta exigència legal, el contracte es presumeix indefinit i a jornada completa.

El responsable de la gestió del personal ha de lliurar a la representació legal dels treballadors/es una còpia bàsica dels contractes formalitzats per escrit i les seves pròrrogues.

5. Assalariat

Són treballadors que voluntàriament presten els seus serveis retribuïts per compte d'altre i dins de l'àmbit d'organització i adreça d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador. Són característiques del treball assalariat: el seu caràcter personal, la voluntarietat, la subordinació (o dependència jurídica), la retribució i la alienitat.

L'alienitat constitueix un dels elements essencials de la relació laboral. L'existència de treball per compte d'altre, realitzat en el context d'un contracte de treball, pot apreciar-se des de tres perspectives:

- **Alienitat en el resultat final:** Aquesta existirà quan la propietat del 'fruit' del treball, ja sigui tangible o intangible, s'atribueixi a altra persona, física o jurídica, diferent de qui ho realitza.
- **Alienitat en els riscos:** Significa que el treballador no participa econòmicament en els beneficis o pèrdues derivades de l'explotació, sent l'entitat qui assumirà la incertesa derivada del funcionament de l'empresa.
- **Alienitat en el mercat:** El producte del treball no passa

directament del treballador al mercat, sinó única i exclusivament a través d'una altra persona, concretament de l'ocupador o empresari, que adopta totes les decisions relatives a aquest àmbit (preu de venda, clientela, etc.).

6. Tipus de contractes laborals

Existeixen molt tipus de contractes, abans de contractar algú, cal tenir clarificat quin tipus de contracte li podrem oferir en funció del temps que necessitem dels seus serveis.

6.1 Contractes indefinits

No s'estableixen límits de temps en la prestació dels serveis en la durada del contracte. Es pot realitzar a jornada completa, parcial o per la prestació de serveis fixos discontinus.

6.2 Contractes de durada determinada

Aquell contracte que té per objectiu l'establiment d'una relació laboral entre empresari i treballador per un temps determinat. Es pot celebrar a jornada completa o parcial.

6.3 Contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció

Es concerten per poder atendre circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa. També es pot utilitzar per una primera experiència professional, primera ocupació jove, per aturats menors de 20 anys i sense experiència professional.

6.4 Contractes de durada determinada per obra o servei

Té per objectiu la realització d'obres o serveis amb autonomia pròpia dels de l'activitat de l'empresa i amb una execució, que és limitada en el temps i és en principi d'una durada incerta. En cap cas pot tenir una durada superior a tres anys.

6.5 Contractes de durada determinada per interinatge

Pretén poder substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva.

6.6 Contractes per la formació i l'aprenentatge

Contracte destinat a afavorir la inserció laboral i la formació de les persones joves amb un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per

la ocupació o el sistema educatiu.

6.7 Contracte en pràctiques

Pretén que el treballador obtingui la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. Es podrà concertar amb aquells que tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior que els habiliti per l'exercici de l'activitat professional a realitzar i que no hagin passat més de cinc anys des de la finalització dels estudis. La seva durada pot oscil·lar entre els 6 mesos i els 2 anys.

Pots descarregar els **diferents models de contracte aquí**.

També depenent de la tasca que es desenvolupi, es poden afegir algunes clàusules més concretes, per exemple: si una de les tasques és dissenyar la imatge de la nostra entitat, doncs afegir la cessió dels principals drets sobre la imatge.