

CONTRATACIÓN (JULIO 2021)



ASPECTOS E INFORMACIÓN A TENER EN CUENTA SI NECESITAMOS CONTRATAR PERSONAL

A continuación, realizamos un repaso de los principales puntos a tener en cuenta cuando nos planteamos ampliar la plantilla de nuestra empresa.

LA IMPORTANCIA DE HACER UN BUEN ANÁLISIS DE NECESIDADES EN RRHH: EL PERFIL DE PUESTO

La necesidad de crear empleo es siempre una buena señal, ya que querrá decir que nuestra empresa está viva y además crece, pero es importante que sepamos interpretar qué tipo de puesto necesitamos cubrir, su perfil competencial, tipo de jornada, duración, etc.

Un paso previo a definir en el tipo de contrato, es realizar el **Análisis de Puesto**. Este análisis nos servirá tanto para definir la contratación, como para situar este puesto en el organigrama y clarificar funciones y responsabilidades, así como para realizar una acogida al puesto por parte del resto de trabajadores/as en la empresa.

El análisis de puesto debe contener una serie de apartados mínimos, que a continuación enumeramos, aunque se podría incluir todo aquello que fuera de interés para describir la posición que queremos cubrir.

ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO

Identificación. Lugar que ocupa ese puesto en la empresa. Por ejemplo, Auxiliar Administrativo en Departamento de Ventas.

Finalidad del puesto. En nuestro ejemplo sería "realizar las tareas administrativas que se deriven de todos los procesos de ventas que se realicen"

Funciones y Tareas. Siguiendo con el auxiliar administrativo de ventas, podríamos mencionar "*gestión de albaranes, envío de presupuestos, gestión de alta de datos de nuevos clientes...*"

Relaciones con otros departamentos. En nuestro ejemplo, relación con el *departamento financiero y contabilidad.*

Recursos con los que contará. Por ejemplo: línea de teléfono, ordenador y puesto de trabajo completo.

Jornada de trabajo. Especificaremos en que horario y qué tiempo total necesitaremos a la persona. Por ejemplo *25 horas semanales en horario de mañana*

Requerimientos del Puesto. Este es un apartado clave, en el especificaremos los requisitos formativos y de experiencia, así como conocimientos y competencias que necesitamos que tenga el/la aspirante. En nuestro ejemplo: *ciclo formativo perteneciente a la especialidad y un año de experiencia en puesto similar, se valorará formación universitaria y conocimientos en programas informáticos de contabilidad.*

Una vez tengamos definido el perfil de puesto, podemos decantarnos por externalizar la selección, realizarla nosotros/as mismos/as o por una metodología mixta, donde una consultora especializada realice esta selección, pero cuente con nosotros en la elección final y a lo largo del proceso. Esta última opción es la más aconsejable puesto que serán profesionales del tema los que realicen el reclutamiento y la criba, pero nosotros/as podremos participar de forma activa.

Antes de poner en marcha el **proceso de selección**, debemos especificar el tipo de contrato, ya que este dato será imprescindible puesto que lo idóneo es informar a los/as aspirantes de qué tipo de contrato y condiciones laborales estamos ofertando.

TIPOS DE CONTRATOS

Hay muchos tipos de contratos y dentro de cada tipología, podremos determinar condiciones (carga horaria semanal, tipo de jornada, etc.). En función del perfil de puesto que ya tenemos descrito, podremos elegir entre contrato indefinido, temporal, de formación para el aprendizaje o en prácticas.

En esta web del Ministerio de Trabajo y Economía social podremos ver sus características y descargarnos los modelos de contratos, así como los posibles anexos y la comunicación de sus prorrogas

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Y en este enlace, una guía acerca de contratación. Podrás ver todos los tipos de contratos:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

Es importante recordar que, para poder contratar, si no lo hemos hecho antes, es necesario solicitar el número de cuenta de cotización (antiguos números patronales). Lo primero de todo es inscribirte como empresario/a para obtener tu Código de Cuenta de Cotización.

La inscripción es un acto administrativo que tienes que llevar a cabo en la Tesorería General de la Seguridad

Social, por el que se te asigna como empresario/a un número para la identificación y el control de tus obligaciones con la Seguridad Social. Es importante señalar que el empresario debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización (modelo TA.7) en cada una de las provincias donde ejerza actividad. Podrás hacerlo a través de certificado digital. Más información en:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/1227/1229>

¿DÓNDE COMUNICAR EL CONTRATO DE TRABAJO?

Las empresas están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su celebración, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos. También debemos contar con una copia del DNI del empleado/a.

Para comunicar la contratación, el SEPE pone a disposición Contrat@ que es una aplicación web perteneciente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que permite comunicar de forma online el contrato.

TIPOS DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

BONIFICACIÓN /AYUDAS DIRECTAS/OTROS INCENTIVOS

Existen diferentes formas de incentivar la contratación que es el fin último de las ayudas. Éstas pueden tener forma de bonificaciones en los seguros sociales (disminuyendo los gastos en seguros sociales), incentivos fiscales (reducción de tributos) o ayudas económicas directas.

Por otra parte, pueden ser estatales, de la comunidad autónoma, provinciales o locales. Hay que estudiar todas las posibilidades. También hay que tener muy en cuenta los requisitos que te piden para ser beneficiario/a y a qué te comprometes siendo beneficiario/a (tiempo dado/a de alta, posibles contrataciones, etc.)

¿QUÉ SON LAS BONIFICACIONES?

Las bonificaciones laborales se consideran incentivos para la contratación de empleados/as, así como de la cotización de autónomos. Si la empresa o el empresario/a cumple los requisitos marcados, puede beneficiarse de una cotización social más reducida.

Existen **dos tipos de bonificaciones laborales**, las reducciones y las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social. Ambas tienen como fin facilitar el acceso al empleo, para acceder a ellas debes cumplir unas

características además de estar al corriente de obligaciones con la administración.

La información actualizada en 2021 de las bonificaciones y reducciones a la contratación de trabajadores/as están disponibles en este enlace web oficial:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8dff0dae-8547-44c6-a4d8-0529b6d79e5b/Deducciones+y+otras+PEC+COT_2021-04-06+--+Cuenta+ajena.pdf?MOD=AJPERES

En esta web, también están disponibles otras guías de bonificaciones y contratación:

- [Bonificaciones a la contratación laboral de personas con discapacidad](#)
- [Bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social para Autónomos](#)

Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

AYUDAS DIRECTAS A LA CONTRATACIÓN

Existen también ayudas directas a la contratación. Se trata de cuantías concretas que se conceden en caso de contratar. Éstas pueden de nacionales, convocadas por la CCAA o incluso provinciales o locales. También pueden convocarse por fundaciones (por ejemplo, Fundación la Caixa o Fundación Mapfre cuentan con programas de ayuda a la contratación).

INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN

Además de las bonificaciones y las posibles ayudas directas, en algunos casos, las empresas contarán con beneficios fiscales por tener algunos tipos de contrataciones (indefinidas, a personas con discapacidad u otros colectivos en riesgo).

En la web de la AEAT se amplía la información:

https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/Ayuda/Manuales_Folletos_y_Videos/Manuales_de_ayuda_a_la_presentacion/Ejercicio_2018/Ayuda_Modelo_200/08_Otras_deducciones_Cuota_liquida_positiva/8_04_Deducciones_para_incentivar_determinadas_actividades/8_04_03_Deducciones_excepto_programas_prioritarios_mecenazgo_del_periodo/8_04_03_05_2018_Deducciones_por_creacion_empleo_contratacion_menores_30/8_04_03_05_2018_Deducciones_por_creacion_empleo_contratacion_menores_30.html

Con toda esta información y nuestro análisis de necesidades previo, podremos realizar un proceso de contratación aprovechando los recursos y medias existentes y tendremos mayor garantía de éxito.