

### ¿Qué debo hacer si quiero contratar un trabajador, pero ni siquiera estoy inscrito como autónomo?

Si quieres contratar a un trabajador, pero nunca has contratado a una persona antes, lo primero que tendrás que hacer es darte de alta como trabajador autónomo en la Seguridad Social. Para hacer esto, tendrás que inscribirte como autónomo en la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de la cual obtendrás un código de cuenta de cotización que servirá para poder identificarte como empresario en tus obligaciones frente a la Seguridad Social.

Para realizar la inscripción, debes hacerlo antes del inicio de la actividad económica.

En cuanto a la documentación necesaria para la inscripción, deberás presentar el modelo oficial de solicitud (Modelo TA.6), un documento identificativo del titular de la empresa, es decir, del autónomo y el documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el número de Identificación Fiscal (NIF) en el que conste la actividad económica de la empresa.

Por último, ten en cuenta que en el momento de la inscripción deberás comunicar la entidad gestora o las entidades colaboradoras para la protección de contingencias del trabajo y las contingencias comunes.

### ¿Qué pasa si la persona que queremos contratar no ha sido contratada nunca antes?

En el caso de que el trabajador que queremos contratar no haya sido contratado nunca, es decir, cuando sea su primer empleo, lo primero que deberemos hacer es solicitar la afiliación de ese trabajador a la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS).

Hasta que no esté afiliado el trabajador, no se le podrá dar de alta.

Para solicitar el número de afiliación del trabajador, se deberá realizar a través del Modelo TA. 1. Se hará ante la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social, ante la Administración de la provincia en que esté domiciliada la empresa o donde se encuentre el establecimiento del autónomo.

A continuación, procederemos a dar de alta al trabajador.

### ¿Cómo dar de alta a un trabajador?

Una vez que la persona que queremos contratar tenga un número de afiliación, le deberemos dar de alta como empleado antes del inicio de la actividad.

Para ello, deberemos hacerlo con el Modelo TA.2/S, y comunicar el alta hasta 60 días del inicio de la actividad.

Tendremos que aportar varios datos para poder realizar el alta.

- En primer lugar, habremos de indicar el nombre o la denominación social del empresario que está solicitando el alta.
- A continuación, el Código de Cuenta de Cotización del empresario, el régimen de la Seguridad Social, el nombre y los apellidos del trabajador, su número de la Seguridad Social, su DNI y su domicilio.
- Además, tendremos que indicar la fecha del inicio de la actividad, el grupo de cotización, el tipo de contrato, la jornada y el puesto a desempeñar.

### ¿Qué tipos de contratos puedo realizar para contratar a mis empleados?

Es importante distinguir entre contratos indefinidos y contratos de duración determinada y decidir qué tipo de contrato nos conviene más para nuestro tipo de actividad.

El contrato indefinido es aquel que no tiene una duración determinada. Ten en cuenta que esto no significa que tenga que durar para siempre. Hay causas que pueden hacer que se extinga el contrato. Este tipo de contrato se puede realizar a jornada completa, es decir 40 horas semanales, o a tiempo parcial.

Los contratos también pueden ser de duración determinada. Estos son los que tienen un carácter temporal. Al igual que los indefinidos, podrán ser a jornada completa o parcial.

### ¿Qué tipos de contratos de duración determinada existen?

Podemos distinguir principalmente tres:

- Contratos por obra o servicio: cuando queremos contratar al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia en la actividad y en la cuál la ejecución sea de duración incierta. En estos casos la duración máxima es de 3 años, prorrogable en 12 meses más.
- Contratos por circunstancias de la producción: cuando se contrata debido a una necesidad puntual, como pueden ser circunstancias de mercado, acumulación de tareas, etc.
- Contratos de interinidad: cuando se contrata para sustituir a una personas trabajadora en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto (por ejemplo, maternidad, baja por incapacidad temporal)
- Contratos formativos: Pueden ser de dos tipos, en primer lugar pueden ser contratos para personas en prácticas, que tienen una duración entre 6 y 24 meses. Además la persona contratada ha de contar con un título universitario, un título de formación profesional o certificado de profesionalidad. Por otro lado, se pueden observar contratos para la formación y el aprendizaje que están principalmente dirigidos a jóvenes entre los 16 y los 25 años. En este caso no han de contar con una formación educativa reconocida, y tendrán una duración de entre 1 y 3 años.

### ¿Qué debe indemnizar el empresario al trabajador en el caso de que decida despedirlo por causas objetivas (como, por ejemplo, por la ineptitud del trabajador o por su falta de adaptación)?

Habrá que tener en cuenta si se trata de un despido procedente o improcedente.

En el caso de despido procedente estará obligado a indemnizar 20 días de salario por cada año trabajado, siempre con un máximo de 12 mensualidades.

Si, por el contrario, se trata de un despido improcedente, deberá pagar 33 días de salario por cada año de servicio, siendo en este caso con un máximo de 24 mensualidades.

### ¿En qué consiste un despido disciplinario y cuánto será la indemnización en este caso?

Un despido disciplinario consiste en la decisión por parte del empresario de poner fin al contrato de trabajo de un trabajador, basándose en un incumplimiento grave y culpable por parte de este. Habrá que analizar si se trata de un despido procedente, improcedente, o bien si se trata de un despido nulo.

En el primero, no habrá indemnización alguna, al tratarse de un despido procedente, es decir, un despido que sea justificado y por causas justas que puedan ser demostradas.

Sin embargo, en el caso de un despido disciplinario improcedente, es decir, en el que no se hayan seguido los requisitos de la ley o en el que no haya causas justificadas para el despido, tendrá que indemnizar 33 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

En el caso de que fuese un despido nulo, es decir, aquel que se base en causas de discriminación, tampoco tendrá el trabajador indemnización alguna, por lo menos en el ámbito laboral.

**CABE HACER ESTAS GESTIONES A TRAVÉS  
DE LA SEDE ELECTRONICA:**

**AQUI**