

GUÍA BÁSICA PARA CONTRATAR EMPLEADOS

CLÍNICA JURÍDICA DE EMPRENDIMIENTO
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

GUÍA ELABORADA:

DANIEL PERAGÓN ARIAS



SI NUNCA HAS CONTRATADO UN TRABAJADOR

Inscripción como empresario en la Tesorería General de la Seguridad Social.

De esta manera, se obtiene el código de cuenta de cotización.

¿Cuándo hacerlo? Antes del inicio de actividad.

¿Qué hay que presentar?

- Modelo oficial de solicitud (Modelo TA.6)
- Documento identificativo del titular de la empresa (DNI/NIE/Pasaporte)
- Documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa.

En el momento de la inscripción se debe comunicar la entidad gestora o entidades colaboradoras para la protección de contingencias del trabajo y enfermedades profesionales y para incapacidad temporal por contingencias comunes.

SI EL TRABAJADOR NUNCA HA SIDO CONTRATADO

Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social¹ antes de darle de alta.

Se le asigna un número de la Seguridad Social al trabajador.

¿Dónde hacerlo?

En la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que presta servicios el trabajador o donde se encuentre el establecimiento del autónomo.

A través del Modelo TA.1

PASOS OBLIGATORIOS

- 1)** Comunicar dentro de los plazos correspondientes las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores².
 - Modelo TA.2/S
 - Autónomos y PYMES obligatoriamente a través del sistema "RED DIRECTO"³
 - Alta: Comunicar hasta 60 días antes del inicio de la relación.
 - Datos para realizar el alta:
 - » Nombre o denominación social del empresario (autónomo o sociedad) que promueve el alta.
 - » Código de Cuenta de Cotización del empresario.
 - » Régimen de Seguridad Social.
 - » Apellidos y nombre del trabajador.
 - » Número de Seguridad Social del trabajador.
 - » DNI
 - » Domicilio del trabajador.
 - » Fecha de inicio de la actividad.

- » Grupo de cotización.
- » Tipo de contrato y coeficiente de jornada en su caso.
- » Ocupación (en los supuestos indicados en la Disposición adicional cuarta de la ley 42/2006 de 28 de diciembre de 2006)

- Datos para la baja

- » Nombre o razón social del empresario que promueve el baja.
- » Código de Cuenta de Cotización del empresario.
- » Régimen de Seguridad Social.
- » Apellidos y nombre del trabajador.
- » Número de Seguridad Social del trabajador.
- » DNI.
- » Domicilio del trabajador.
- » Fecha de cese de la actividad
- » Causa de la baja.

2) Presentar y registrar los contratos en el Servicio Público de Empleo Estatal.

- » 10 días desde el alta en la seguridad social.

3) Pagar las cotizaciones a la Seguridad Social.

- » Mantener en alta a los trabajadores hasta extinguir la relación laboral.
- » Ingresar las cuotas previstas en la nómina de trabajo.
- » A través del Sistema Cret@.

VARIACIÓN DE DATOS Y EXTINCIÓN DE LA EMPRESA

- Utilizar el Modelo TA.7
- Plazo de 6 días naturales siguientes al suceso.

TIPOS DE CONTRATOS

A) INDEFINIDO

Como su propio nombre indica no tiene una duración determinada, es decir, no tiene límite temporal.

Que tenga duración indefinida no significa que tenga que durar para siempre, puesto que hay causas tasadas por las que se puede extinguir el contrato.

En el caso de despido disciplinario por justa causa, no hay indemnización alguna, en el caso de los despidos por causas económicas o, si, de 20 días por año de antigüedad en la empresa, con un límite de 12 mensualidades.

Cabe que la persona trabajadora no esté de acuerdo, plantee una demanda por despido y en sede judicial se reconozca la improcedencia.

Como regla general, entonces la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

Las causas de extinción del contrato se encuentran en el artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Son las siguientes:

- Mutuo acuerdo.
- Causas consignadas válidamente en el contrato
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¹ Más información sobre [Afiliación a la Seguridad Social](#)

² Más información sobre [Altas, Bajas y variaciones](#)

³ Más información sobre [RED DIRECTO](#)

- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El contrato indefinido es habitual que tenga vinculados incentivos para la contratación de ciertos colectivos que presentan dificultades de inserción en el mercado de trabajo (personas desempleadas de larga duración, apuntadas como demandantes de empleo; jóvenes; mayores de 50 años, etc.).

El contrato se puede realizar a jornada completa (40 horas semanales en cómputo anual, salvo que el convenio colectivo aplicable dijera otra cosa) o parcial (menos de la jornada a tiempo completo del trabajador comparable).

◊ Indefinido fijo discontinuo (art. 16 Estatuto de los trabajadores)

Es un tipo de contrato indefinido, pero con interrupciones de la actividad, siendo de fecha incierta cuando se volverá a producir la necesidad.

Se debe a necesidades de trabajo permanentes pero que tengan carácter intermitente, es decir, que esa necesidad se dé de manera regular, pero en diferentes intervalos de tiempo de manera reiterada.

Esta es la diferencia esencial con el contrato temporal por circunstancias de la producción, ya que la necesidad de este último se da de manera esporádica o espontánea.

En dichas interrupciones tendrán derecho a desempleo, pero no a indemnización ni finiquito, pues el contrato no ha finalizado, está suspenso.

Jornada completa (40 horas) obligatoriamente, salvo que el Convenio Colectivo aplicable permita jornadas inferiores.

No recomendable, a no ser que el Convenio Colectivo por el que se regule la actividad permita jornadas parciales.

B) DE DURACIÓN DETERMINADA

Es de carácter temporal, tiene una duración determinada y puede ser jornada completa (40 horas por regla general) o parcial (menos de 40 horas).

• Por obra o servicio:

“Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio, de duración incierta.”

Duración:

- » Máximo 3 años, ampliable 12 meses más, según Convenio Colectivo.
- » Si supera estos plazos se transforma automáticamente en indefinido.

Fin de contrato:

- » Conclusión de la obra o servicio por la que se contrató.
- » Art. 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores

- Mutuo acuerdo
- Voluntad del trabajador
- Causas disciplinarias, etc

• Por circunstancias de la producción

“Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.” Tiene que ser por una necesidad puntual, es decir, que no se produzca periódicamente todos los años en las mismas fechas, ni sea una necesidad habitual.

Duración:

- » Máximo 6 meses en un periodo de 12 meses desde el momento en que se produzca la causa que justifique dicho contrato.

Fin de contrato: En la fecha determinada.

Indemnización: 12 días por años trabajado.

- Formativos (art. 11 Estatuto de los Trabajadores o ET):

En prácticas: sus características:

- » La persona contratada debe tener título universitario, de formación profesional o certificado de profesionalidad, máximo 5 años desde la obtención del título.
- » Duración mínima 6 meses; máxima 24 meses.

Para la formación y aprendizaje. sus características:

- » Destinado a jóvenes entre 16-25 años.
- » No deben tener formación reconocida en el sistema educativo
- » Duración entre 1-3 años.
- » Salario según Convenio Colectivo. Nunca por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (950€, 2020).
- » El empresario tiene bonificaciones por este tipo de contratos.

En el siguiente [ENLACE](#) puede encontrarse las diferentes bonificaciones/reducciones por los diferentes tipos de contratación y de ayuda a autónomos.

INDEMNIZACIONES

Si el trabajador dimite no hay indemnización, salvo pacto entre las partes.

Extinción por mutuo acuerdo entre las partes: Lo que pacten.

Despido por causas objetivas:

- **Procedente:** 20 días de salario/año servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- **Improcedente:** 33 días salario/año servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- **Nulo:** no indemnización.

Despido disciplinario:

- **Procedente:** no hay indemnización
- **Improcedente:** 33 días salario/año servicio, máx. 24 mensualidades.
- **Nulo:** no indemnización.

Ejemplo despido procedente causas objetivas:

- » 1 año de servicio = 20 días de salario
- » Salario regulador:
- » Salario bruto anual /365 o 366 días (hay que quitar los complementos extrasalariales)
- » 950€/mes (SMI 40h/semanales)
- » $950 * 14 \text{ pagas} / 366 = 36,34\text{€/día}$
- » Indemnización: $20 * 36,34 = 726,80\text{€}$

OBLIGACIONES/DEBERES SOBRE EL TRABAJADOR

- Dirección y control de la actividad laboral (art. 20 ET)
- Liquidación y pago del salario de forma puntual. (art. 29 ET)
- Deber de protección; Seguridad y salud en el trabajo (art.14 LPRL-art.19.4 ET): deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Poder disciplinario (art. 58 ET).

OBLIGACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Solicitar su propia alta y si procede la afiliación al RETA.
- Comunicar su baja como trabajador autónomo.
- Dar de alta y baja al trabajador en la Seguridad Social.
- Afiliar al trabajador en caso de que no lo esté.