

Preguntes freqüents dels treballadors per compte d'altri

4

Equip APdC, 2010

En aquesta fitxa trobareu resposta a les preguntes més bàsiques sobre els temes laborals que afecten als treballadors/es per compte d'altri. És molt genèrica i un intent de donar resposta als dubtes de tots els treballadors de la dansa, estiguin o no inclosos en el pacte laboral dels ballarins i estiguin o no donats d'alta en el règim general d'artistes de la Seguretat Social.

Sóc treballador per compte d'altri?

Sí, si ets una persona física que, de forma voluntària i personal, fa una activitat retribuïda (és a dir, et paguen) per compte i sota dependència d'una altra persona.

→ pot ser una empresa, una associació, un autònom...
encara que aquí es parli tota l'estona d'empreses.

Sóc un fals autònom?

Sí, si l'empresa t'obliga a facturar en comptes de contractar-te quan és clar que estàs subjecte, laboralment, a la potestat organitzadora i directiva de l'empresa.

Fixa-t'hi!



Característiques que diferencien la relació laboral de qualsevol altra relació contractual:

- ✓ **Per compte aliè.** Els fruits de la feina del treballador pertanyen a l'empresa (per exemple, un professor fa classe però la matrícula dels alumnes la cobra l'escola), així com els beneficis i/o deutes de l'activitat.
- ✓ **Remunerada.** Per fer la feina es cobra un salari.
- ✓ **Subordinada.** El treballador es troba subjecte a l'organització i direcció de l'empresa. Aquesta determina els horaris, els descansos, les vacances, el lloc... i facilita les eines i els materials de treball.
- ✓ **Personal.** El treballador no pot delegar en altres persones la seva feina.

Si compleixes aquestes característiques, has d'estar contractat. Si t'obliguen a facturar, ets un fals autònom i el teu dret i deure és exigir a l'empresa que et contracti degudament.

Qui regula els meus drets?

Les bases sobre els drets dels treballadors en general es troben a l'**Estatut dels Treballadors** (Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març), un text molt genèric que només marca les normes mínimes aplicables a les relacions laborals. Per als artistes, en particular, hi ha una normativa específica que regula la relació laboral especial en espectacles públics (Reial Decret, RD, 1435/1985, d'1 d'agost). Per altra banda, i per tal d'assegurar per llei unes condicions més favorables als treballadors, hi ha els **convenis col·lectius**, acords escrits relacionats amb les condicions de treball i d'ocupació, celebrats entre empresaris i treballadors (generalment representats pels sindicats). Els convenis no poden pactar condicions inferiors a les de l'Estatut dels Treballadors.

La Dansa disposa d'un **pacte laboral** que regula les relacions entre ballarins i companyies de dansa. Subscriure'l és voluntari, no hi obliga la llei.

Per conèixer les actualitzacions del pacte i de la taula salarial, visitar www.dansacat.org/projectes/1.

Alguns temes clau

→ no parla de treballadors de l'Administració Pública

Què és un contracte de feina?

L'acord entre un treballador i una persona física o jurídica (empresari o ocupador) pel qual el primer s'obliga a prestar determinats serveis per compte de l'empresari, i sota la seva direcció, a canvi d'una retribució.

Quin tret destaca d'un contracte?

Segons les modalitats pot ser **escrit o verbal**; no obstant això, sempre s'ha de fer per escrit si una de les parts ho sol·licita. En el cas concret del RD d'artistes s'ha de fer obligatòriament per escrit.

Pot ser **per temps indefinit o determinat**. Segons la duració i el motiu, la modalitat del contracte variarà.

El **període de prova** sempre s'ha de fixar per escrit i mai no podrà excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per a la resta de treballadors (excepte en empreses de menys de 25 treballadors, que seran 3 mesos). El RD d'artistes preveu que el període de prova es pugui pactar en contractes de més de 10 dies de durada. I que la durada d'aquest període sigui de 5 dies com a màxim en els contractes de menys de 2 mesos, 10 dies en els contractes de menys de 6 mesos i 15 dies en la resta de contractes. Si el treballador ja ha dut a terme les mateixes tasques a l'empresa amb anterioritat, no haurà de sotmetre's al període de prova. Durant aquest temps, el treballador té els mateixos drets i deures que la resta de companys, però qualsevol de les parts podrà finalitzar el contracte sense preavis i sense al·legar-ne cap causa. Hi ha molts **tipus de contractes**, alguns per a col·lectius específics, altres per al foment de l'ocupació... Els més habituals són: indefinits (contracte indefinit ordinari, fix discontinu...), temporals (en pràctiques, per a la formació, per obra o servei, eventual, de substitució o interinitat...) i a temps parcial. En el cas concret del contracte d'artistes en espectacles públics, es preveu que pugui ser indefinit o de durada determinada. I en aquest darrer cas, per una o varies actuacions, per un temps determinat, per una temporada o pel temps que una obra estigui en cartell.

Qualsevol **canvi en el contracte** sempre ha d'estar pactat per ambdues parts contractants.

Què ha de recollir el contracte?

Les dades que apareixen en el contracte serveixen per assegurar al treballador i a l'empresa que l'acord laboral és mutu i no hi ha cap malentès. Les dades següents s'han de consignar obligatòriament, a més, si escau, es poden afegir clàusules addicionals sempre que no contradiguin la normativa específica aplicable, l'Estatut del Treballador o el conveni col·lectiu.

- Dades de les parts contractants (treballador i empresa).
- Objecte del contracte.
- Data d'inici de la relació laboral.
- Durada previsible del contracte si és temporal.
- Categoria o grup professional del lloc de feina que s'ha d'exercir.
- Durada del període de prova si pertoca.
- Quantia del salari base, complements i periodicitat de pagament.
- Durada i distribució de la jornada.

- Durada de les vacances.
- Termini de preavis en cas d'extinció del contracte.
- Conveni col·lectiu d'aplicació si pertoca.
- Qualsevol altre pacte que es vulgui afegir

Tinc dret a saber l'horari amb antelació?

Sí, és més, l'empresa està obligada a tenir un calendari on s'indiquin les hores anuals que cal treballar, l'horari de feina, els dies laborals i festius, els descansos setmanals, els dies no laborables i les vacances. El treballador ha de saber les dates que li corresponen per fer les vacances com a mínim dos mesos abans de començar-les. La retribució durant les vacances ha de ser la mateixa que durant els mesos de feina (exceptuant dietes i hores extres i algun complement que depengui exclusivament de l'efectiva prestació del servei).

Puc demanar dies lliures i que me'ls paguin?

Només en determinats casos. Aquests dies són els permisos retribuïts, les autoritzacions per absentar-se de la feina durant el temps i pels motius establerts per la llei. Alguns exemples habituals:

- 15 dies naturals per matrimoni.
- Dos dies pel naixement d'un fill o per la mort, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si hi ha desplaçament, el permís serà de 4 dies.
- Un dia per trasllat de domicili habitual.

Quan i com finalitza una relació laboral?

Extinció del contracte de feina

Significa l'acabament de la relació laboral entre l'empresa i el treballador. Pot donar-se per diferents motius, com ara mutu acord, expiració del temps convingut, causes objectives...

Acomiadament

El contracte de feina pot extingir-se per decisió de l'empresari mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador. L'acomiadament pot ser procedent (l'empresari acredita els incompliments per escrit), improcedent (quan l'empresari no prova les causes al·legades o hi ha un defecte formal greu, o la mesura d'acomiar és desproporcionada) o nul (quan suposa una discriminació o violació dels drets fonamentals).

Suspensió del contracte de feina

No és una extinció del contracte sinó la interrupció temporal de la prestació laboral sense trencar el vincle contractual. En determinats casos es deixa de cotitzar a la Seguretat Social, en d'altres no es percep el salari, o només se'n percep una part, i en d'altres es pot sol·licitar l'atur mentre no es reprengui la feina (només en cas d'expedients de regulació de l'ocupació, ERO, autoritzats per l'autoritat laboral).

Què és el salari?

És la totalitat de les percepcions econòmiques que rep el treballador, en diners o en espècie, per la prestació professional que exerceix. El treballador té dret a rebre el salari en el lloc i data establerts, així com a rebre el rebut del salari (la nòmina). Pot sol·licitar avançades a compte de la feina feta i a rebre interessos del 10 % anual en cas de retards en el pagament.

En cas de deutes, la part del salari equivalent a la quantia del salari mínim interprofessional és inembargable.

el fixa anualment el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives

Fixa-t'hi!



Per negociar un salari...

El més recomanable és negociar el salari brut anual perquè en definitiva és el salari complet del treballador. Alhora, si es pacta en brut també serà més fàcil acordar les retencions d'IRPF, un element molt important de cara a la declaració de la renda. Les retencions de l'IRPF només poden variar si el treballador vol que se li practiqui una retenció superior a la que legalment li correspon. També és important ser conscients del

cost total per a l'empresa perquè per poc que en coneguem el pressupost podrem valorar si el salari a què aspirem és assumible per l'empresa i tenir més eines per valorar si exigim mantenir el nostre nivell salarial o prioritzem l'experiència laboral que l'oferta ens proporcionarà.

Salari net: el que resulta després d'haver aplicat totes les deduccions del salari brut. Per entendre'ns, seria l'import que rep directament el treballador.

Salari brut: al que encara no s'ha aplicat cap deducció. Les retencions habituals són les de la Seguretat Social per contingències comunes i professionals, i per atur, formació professional i FOGASA. *

També s'han de contemplar les retencions de l'IRPF (Impost sobre la Renda de les Persones Físiques). Els percentatges d'aquestes retencions varien segons la persona, el tipus de relació laboral i les percepcions salarials. Per això el salari net variarà d'un treballador a un altre encara que tots dos tinguin el mateix sou brut.

Cost empresa: la suma del salari brut i de la quota de la Seguretat Social de l'empresa. Per conèixer aquesta quota es pot consultar la pàgina web www.seg-social.es, però habitualment és el 30-38 % de la base de cotització del treballador.

Fons de garantia salarial, organisme autònom, que depèn del Ministeri de Treball i Seguretat Social, que garanteix als treballadors la percepció del salari i les indemnitzacions pendents de pagament a causa d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresari.

Per què em divideixen el salari en 14 pagues?

A Espanya els treballadors tenen dret a un total de 14 pagues anuals, de les quals dues són les **pagues extraordinàries**. L'import ve marcat pel conveni o pacte individual. Es poden pagar per Nadal i en el mes acordat, o bé prorratejar-se mensualment. * Les pagues extres no tenen deducció de Seguretat Social en la liquidació atès que es cotitzen cada mes.

important que quedi clar en el moment de negociar el salari!

Què és el document que em fan firmar quan em paguen?

És la **nòmina**, el rebut o justificant conforme s'ha rebut el salari. Hi han d'aparèixer tots els diners que el treballador rep realment, amb el detall dels conceptes salarials i extrasalarials i la quantificació, així com les hores extres fetes i els diners rebuts per aquestes hores.

Cal exigir-la en el moment de rebre el salari perquè és una prova de la relació laboral amb l'empresa. Mostra el salari que es cobra (fonamental si s'hagués d'exigir una indemnització) i permet reclamar si el salari és inferior al legal.

La nòmina conté les dades de la Seguretat Social, que permeten calcular les prestacions de desocupació, les baixes, la jubilació... i també les dades d'Hisenda (IRPF) per preveure la declaració de la renda anual. Cal comprovar que la nòmina duu el segell de l'empresa. En el moment de percebre el salari, se signa la nòmina. Aquesta signatura no implica la conformitat amb l'import per part del treballador, només confirma que aquest ha rebut els diners indicats. Tant el treballador com l'empresa es queden una còpia de la nòmina.



Impost sobre la Renda de les Persones Físiques

Tot i no ser un concepte laboral, sinó fiscal, ens interessa perquè afecta fortament el salari percebut.

Resumint, podem dir que és un impost que s'aplica a la renda del contribuent, entesa com la totalitat dels seus rendiments (feina, capital, activitats econòmiques), guany i pèrdues patrimonials. És personal i directe (afecta les rendes que obté la persona de forma directa i que ha de declarar), global (grava totes les rendes del contribuent) i progressiu (a mesura que augmenta la base liquidable augmenta l'impost).

→ qualsevol persona física amb residència habitual a Espanya obligada a pagar impostos.

No hi ha un model únic de nòmina, cada gestoria, empresa... pot fer servir el seu.
 El més important és que contingui totes les parts i informacions imprescindibles.
 Normalment les nòmines es lliuren cada mes, de forma independent a la periodicitat dels pagaments.

REBUT INDIVIDUAL JUSTIFICATIU DEL PAGAMENT DE SALARIS

Capçalera: dades d'identificació de l'empresa i del treballador.

És el número d'identificació de l'empresa a la Seguretat Social.

Període a què fa referència el full de salari, que com a màxim serà d'un mes.

Es poden pagar (mai per sota del valor de l'hora ordinària) o compensar per temps de descans equivalent. Els treballadors amb contracte a temps parcial no poden fer hores extres. Només hores complementàries i si ho han pactat prèviament.

Part anticipada del salari, si escau.

Empresa: _____	Treballador/a: _____
Domicili: ← Quan l'adreça de l'empresa no coincideix amb la del centre de treball han d'aparèixer les dues.	NIF: _____ Núm. del Llibre de matrícula: (opcional)
CIF: _____	Núm. d'afiliació a la Seguretat Social: _____
Codi del compte de cotització a la Seguretat Social: _____	Categoria o grup professional: _____
	Grup de cotització: _____ Data d'antiguetat: _____

Qualificació que l'empresa reconeix al treballador (marcada per conveni o per acord entre treballador i empresa).

Codi del grup professional a què pertany el treballador, en delimita la base mínima i màxima de cotització.

Data d'ingrés del treballador a l'empresa. Afecta a temes com les indemnitzacions, la fixesa en la feina...

Període de liquidació: del dia al dia de ... Total de dies

I. MERITACIONS TOTALS

I. MERITACIONS		TOTALS
1. <u>Percepcions salarials</u> → <i>Subjectes a cotització en la Seguretat Social.</i>		
Salari base	→ Part fixa del salari marcada per conveni o pacte laboral.	
Complements salarials		
Hores extraordinàries		
Gratificacions extraordinàries	→ Per exemple, quan les pagues extraordinàries es prorrategen.	
Salari en espècie	→ Valor en diners d'allò que el treballador rep en espècie. (*)	
2. <u>Percepcions no salarials</u> → <i>No subjectes a cotització en la Seguretat Social.</i>		
Indemnitzacions o abonaments de despeses		
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social	→ Per mitjà de l'empresa, la Seguretat Social pot abonar determinades prestacions, com ara la incapacitat temporal per pagament delegat.	
Indemnitzacions per trasllat, suspensió o acomiadament		
Altres prestacions no salarials		

No formen part del salari base. Alguns treballadors els reben per les seves característiques (especialització...) o per determinades circumstàncies (perillositat...). Inclou qualsevol retribució salarial addicional que s'hagi pactat.

Per compensar certes despeses (dietes, transports...) o per utilitzar béns propis.

A. TOTAL MERITAT
Sou brut

II. DEDUCCIONS

1. Aportació del/de la treballador/a a les cotitzacions a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta a		
	% → Fixat anualment pel Govern.	
Contingències comunes		
Atur		
Formació professional		
Hores extraordinàries		
Per força major o estructurals		
No estructurals		
TOTAL D'APORTACIONS		
2. Impost sobre la renda de les persones físiques IRPF		
3. Bestretes		
4. Valor dels productes rebuts (en espècie)		
5. Altres deduccions		

Ha de quadrar a zero amb (*) perquè el treballador ho rep per altres vies. Per exemple: l'ús d'un vehicle o d'una vivenda.

B. TOTAL A DEDUIR
LÍQUID TOTAL A PERCEBRE (A-B)
Sou net

Signatura i segell de l'empresa

Salari que es rep efectivament (en metàl·lic, xec o transferència).

HO HE REBUT,

Signatura del treballador. No implica que estigui d'acord amb l'import, sinó la recepció del mateix. No la signarà si l'import rebut és diferent de l'indicat a la nòmina.

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJECTA A RETENCIÓ DEL'IRPF

1. Base de cotització per contingències comunes		
Remuneració mensual		
(Prorrata per pagues extraordinàries)		
TOTAL		
2. Base de cotització per contingències professionals (AT i MP) i conceptes de recaptació conjunta (atur, formació professional, fons de garantia salarial)		→ Suma de la base per contingències comunes.
3. Base de cotització addicional per hores extraordinàries		→ Import de les hores extres.
4. Base subjecta a retenció de l'IRPF		→ Import sobre el qual es deduirà l'IRPF.

Dotzena part de les pagues extres que ha de percebre el treballador al llarg de l'any.

Quantitat total del salari mensual per la qual cotitza el treballador. Suma de totes les quantitats percebudes per salari i complements subjectes a cotització, excepte les hores extres.

Què és la quitança?

Habitualment també se'n diu "liquidació". És el rebut que l'empresa ha de donar al treballador quan aquest finalitza la relació laboral. S'entrega juntament amb l'última nòmina i inclou el salari i les quantitats meritades pel treballador, com ara les parts proporcionals de pagues extraordinàries i les vacances. Si el treballador ha cobrat les pagues prorratejades, ja no s'inclouran en la liquidació. I si ha fet les vacances, tampoc les cobrarà.

La liquidació té els mateixos descomptes que el salari, només les indemnitzacions per acomiadament no tenen descompte, sempre que no superin el límit previst per la normativa aplicable.

Per què s'ha de pagar a la Seguretat Social?

La protecció social engloba una sèrie de mesures públiques destinades a garantir a tothom unes condicions socials, econòmiques i sanitàries mínimes. Els treballadors per compte d'altri cotitzen en la Seguretat Social. La **cotització** és l'obligació contributiva imposada a empreses i treballadors/es per assegurar que la Seguretat Social podrà fer front a les prestacions de tots els ciutadans. Els treballadors paguen puntualment una suma per aquest concepte que se'ls dedueix del salari (per tant, el tràmit el fa l'empresari, no cal que el treballador faci res, a part de comprovar en la nòmina que la suma és correcta).

Fixa-t'hi!



Tot treballador ha d'estar necessàriament afiliat a la Seguretat Social i donat d'alta a l'empresa concreta en què faci els serveis. L'incompliment d'aquesta obligació per part de l'empresa és greument sancionat i denunciablable a la Inspecció de Treball.

Hi ha diferents règims de cotització. En el sector de la Dansa els més habituals són el Règim General i el Règim Especial d'Artistes integrat en el Règim General. En el Règim d'Artistes han de cotitzar per llei els artistes d'espectacles públics, ja sigui davant d'un públic o en espectacles destinats a una gravació.

Què es paga?

Dintre de la quota a la Seguretat Social es poden distingir cotitzacions per diferents conceptes:

- **Contingències comunes:** aportació destinada a cobrir les situacions incloses en el règim general de la Seguretat Social (assistència sanitària, incapacitat laboral transitòria derivada d'una malaltia comuna i accidents no laborals).
- **Hores extraordinàries,** estructurals o no estructurals.
- **Contingències professionals:** aportació destinada a cobrir els accidents laborals i les malalties professionals, produïdes com a conseqüència de la feina per compte aliè.
- Altres cotitzacions: **atur, FOGASA i formació professional.**

La base de cotització és la remuneració salarial total que percebi el treballador.

Quines prestacions hi ha i com se sol·liciten?

Hi ha múltiples prestacions: atur, incapacitat laboral, maternitat, jubilació, familiars... L'artista que hagi de sol·licitar una prestació, com qualsevol treballador, haurà d'acreditar que compleix les condicions establertes per accedir-hi, però, com a integrant del Col·lectiu d'Artistes del Règim General de la Seguretat Social, caldrà que demani a la TGSS (Tresoreria General de la Seguretat Social), en el moment de la sol·licitud, la regularització de les cotitzacions. La TGSS farà els càlculs fins al moment de la sol·licitud de la prestació per tal de conèixer el període real de cotització i oferirà la proposta de regularització corresponent. L'artista podrà aleshores triar, com en el cas de la regularització d'ofici de final d'any, si li convé fer efectiu l'import de la regularització conforme a les seves retribucions reals per millorar les condicions o per augmentar la durada de la prestació que hagi de sol·licitar.

*en finalitzar un contracte cal demanar a l'empresa el certificat d'empresa!
Hi consta el temps treballat, el motiu de la baixa de l'empresa i les bases de cotització computables per a la prestació de l'atur.*

Prestació d'atur

Podran rebre prestació d'atur els treballadors per compte d'altri inclosos en el Règim General de la Seguretat Social (inclòs el d'artistes) o en alguns règims especials. Hauran de complir els següents requisits:

- Estar afiliats a la Seguretat Social i donats d'alta o en situació assimilada.
- Tenir cobert el període mínim de cotització de 360 dies en els últims 6 anys (no és necessari que aquest període s'hagi cotitzat de forma contínua en el temps).
- Estar en una situació involuntària de desocupació (finalització de contracte, acomiadament, extinció no voluntària...) No tenen dret a rebre la prestació els treballadors que hagin cessat la feina de forma voluntària.
- No tenir l'edat ordinària de jubilació, excepte que no es tingui acreditat el període de cotització requerit per meritjar la prestació corresponent.

Fixa-t'hi!



No és el mateix la prestació que el subsidi d'atur. El subsidi és una quantia econòmica inferior que no depèn del temps cotitzat, sinó que protegeix aquelles persones que estan en situació d'atur involuntari, després d'haver esgotat les prestacions de l'atur o que no generen aquestes prestacions per no haver arribat als mínims de cotització exigits.

La quantia de la prestació d'atur es calcula en funció de la base reguladora del treballador. La **base reguladora** serà la mitjana de les bases de cotització per accidents laborals i malalties professionals, exclosa la retribució per hores extraordinàries, per les que s'hagi cotitzat durant els darrers 180 dies previs a la situació legal d'atur o fins al moment en què va finalitzar l'obligació de cotitzar.

La durada de la prestació d'atur depèn del temps d'ocupació cotitzat en els últims sis anys. A tall orientatiu, si s'han cotitzat 360 dies (el mínim per accedir a aquesta prestació) es podrà percebre l'atur durant un màxim de 120 dies. El temps màxim d'atur se situa en els 720 dies, després de prop de sis anys treballats.

Fixa-t'hi!



Per conèixer quants dies s'han cotitzat es pot demanar la **vida laboral**, "l'història professional d'un treballador, que recull dades com ara el règim i el grup de cotització, les empreses, les dates d'alta i baixa, el tipus de contracte o els dies d'alta".

El beneficiari de la prestació ha de presentar la sol·licitud a l'oficina d'ocupació, acompanyada de la corresponent documentació, en un model normalitzat i en un termini de 15 dies hàbils a partir de la situació legal d'atur.

Prestació per incapacitat temporal

La poden demanar els treballadors afiliats i en situació d'alta que estiguin incapacitats per treballar, necessitin assistència mèdica, en què s'apreciïn possibilitats de recuperació i acreditin 180 dies cotitzats dins dels 5 anys anteriors a la baixa mèdica (excepte si parlem d'accidents/malalties laborals).

Com a norma general, els tres primers dies no es cobren (encara que la normativa laboral o els convenis col·lectius poden preveure'n el cobrament); del quart al vintè es cobra el 60 % de la base reguladora i del vint-i-unè en endavant, el 75 %. Si parlem d'accidents laborals o malalties professionals es cobra el 75 % des del primer dia.

Prestació per maternitat

Es cobra el 100 % de la base reguladora i dura 16 setmanes des del dia que s'inicia el descans.

4