

Preguntas frecuentes de los trabajadores por cuenta ajena

En esta ficha encontrará respuesta a las preguntas básicas sobre los temas laborales que afectan a los trabajadores / as por cuenta ajena. Es muy general y un intento de dar respuesta a las dudas de todos los trabajadores de la danza, estén o no incluidos en el pacto laboral de los bailarines y estén o no dados de alta en el Régimen General de Artistas de la Seguridad Social.

¿Soy trabajador por cuenta ajena?

Sí, si eres un trabajador que voluntaria y personalmente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Serán empresarios todas las personas físicas (Autónomos) o jurídicas (Asociaciones, S.L, cooperativas, Etc), o comunidades de bienes que reciben la prestación de servicios.

¿Soy un falso autónomo?

Sí, si la empresa te obliga a facturar en vez de contratarte cuando está claro que estás sujeto, laboralmente, a la potestad organizadora y directiva de la empresa.

¡Fíjate!

Características que diferencian la relación laboral de cualquier otra relación contractual:

Por cuenta ajena. Los frutos del trabajo del trabajador pertenecen a la empresa (por ejemplo, un profesor da clase pero la matrícula de los alumnos la cobra la escuela), así como los beneficios y / o deudas de la actividad.

Remunerada. Para hacer el trabajo se cobra un salario.

Subordinada. El trabajador se encuentra sujeto a la organización y dirección de la empresa. Esta determina los horarios, los descansos, las vacaciones, el lugar ... y facilita las herramientas y los materiales de trabajo.

Personal. El trabajador no puede delegar en otras personas su trabajo.

Si cumples estas características, tienes que estar contratado. Si te obligan a facturar, eres un falso autónomo y tu derecho y deber es exigir a la empresa que te contrate debidamente.

¿Quién regula mis derechos?

Las bases sobre los derechos de los trabajadores en general se encuentran en el **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo), un texto muy general que sólo marca las normas mínimas aplicables a las relaciones laborales. Para los artistas, en particular, existe una normativa específica que regula la relación laboral especial en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto).

Por otra parte, y para asegurar por ley unas condiciones más favorables a los trabajadores, están los **convenios colectivos**, acuerdos escritos relacionados con las condiciones de trabajo y de empleo, celebrados entre empresarios y trabajadores (generalmente representados por los sindicatos). Los convenios no pueden pactar condiciones inferiores a las del Estatuto de los Trabajadores.

La Danza dispone de un **pacto laboral** que regula las relaciones entre bailarines y compañías de danza. Suscribirlo es voluntario, no obliga la ley.

Algunos temas clave (no habla de trabajadores de la Administración Pública)

¿Qué es un contrato de trabajo?

El acuerdo entre un trabajador y un empresario por el que el primero se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, a cambio de una retribución.

¿Qué rasgos destacan de un contrato?

Según las modalidades puede ser **escrito o verbal**, sin embargo, siempre se hará por escrito si una de las partes lo solicita o cuando así lo exija una disposición legal. En el caso concreto del RD de artistas se hará obligatoriamente por escrito.

Puede ser **por tiempo indefinido o determinado**. Según la duración y el motivo, la modalidad del contrato variará.

El **período de prueba** siempre se fijará por escrito y nunca podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni los dos meses para el resto de trabajadores (excepto en empresas de menos de 25 trabajadores, que serán 3 meses). El RD de artistas prevé que el período de prueba se pueda pactar en contratos de más de 10 días de duración. Y que la duración de este periodo sea de 5 días como máximo en los contratos de menos de 2 meses, 10 días en los contratos de menos de 6 meses y 15 días en el resto de contratos. Si el trabajador ya ha llevado a cabo las mismas tareas en la empresa con anterioridad, no deberá someterse al periodo de prueba.

Durante este tiempo, el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que el resto de compañeros, pero cualquiera de las partes podrá finalizar el contrato sin preaviso y sin alegar ninguna causa.

Hay muchos **tipos de contratos**, algunos para colectivos específicos, otros para el fomento del empleo ... Los más habituales son: indefinidos (contrato indefinido ordinario, fijo discontinuo ...), temporales (en prácticas, para la formación, por obra o servicio, eventual, de sustitución o interinidad ...) y a tiempo parcial. En el caso concreto del contrato de artistas en espectáculos públicos, se prevé que pueda ser indefinido o de

duración determinada. Y en este último caso, por una o varias actuaciones, por un tiempo determinado, por una temporada o por el tiempo que una obra esté en cartel.

Cualquier **cambio en el contrato** siempre debe estar pactado por ambas partes contratantes.

¿Qué debe recoger el contrato?

Los datos que aparecen en el contrato sirven para asegurar al trabajador ya la empresa que el acuerdo laboral es mutuo y no hay ningún malentendido. Los datos siguientes se consignarán obligatoriamente, además, en su caso, se pueden añadir cláusulas adicionales siempre que no contradigan la normativa específica aplicable, el Estatuto del Trabajador o el convenio colectivo.

Datos de las partes contratantes (trabajador y empresa).

Objeto del contrato.

Fecha de inicio de la relación laboral.

Duración previsible del contrato si es temporal.

Categoría o grupo profesional del puesto de trabajo a desempeñar.

Duración del período de prueba en su caso.

Cuantía del salario base, complementos y periodicidad de pago.

Duración y distribución de la jornada.

Duración de las vacaciones.

Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato.

Convenio colectivo de aplicación en su caso.

Cualquier otro pacto que se quiera añadir.

¿Tengo derecho a saber el horario con antelación?

Sí, es más, la empresa está obligada a tener un calendario donde se indiquen las horas anuales a trabajar, el horario de trabajo, los días laborales y festivos, los descansos semanales, los días no laborables y las vacaciones.

El trabajador debe saber las fechas que le corresponden para hacer las vacaciones como mínimo dos meses antes de empezarlas. La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que durante los meses de trabajo (exceptuando dietas y horas extras y algún complemento que dependa exclusivamente de la efectiva prestación del servicio).

¿Puedo pedir días libres y que me paguen?

Sólo en determinados casos. Estos días son los permisos retribuidos, las autorizaciones para ausentarse del trabajo durante el tiempo y por los motivos establecidos por la ley. Algunos ejemplos habituales:

15 días naturales por matrimonio.

Dos días por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento, el permiso será de 4 días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

¿Cuándo y cómo finaliza una relación laboral?

Extinción del contrato de trabajo

Significa la terminación de la relación laboral entre la empresa y el trabajador. Puede darse por diferentes motivos, tales como mutuo acuerdo, expiración del tiempo convenido, causas objetivas...

Despido

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario mediante el despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El despido puede ser procedente (el empresario acredita los incumplimientos por escrito), improcedente (cuando el empresario no prueba las causas alegadas o hay un defecto formal grave, o la medida de despedir es desproporcionada) o nulo (cuando supone una discriminación o violación de los derechos fundamentales).

Suspensión del contrato de trabajo

No es una extinción del contrato sino la interrupción temporal de la prestación laboral sin romper el vínculo contractual. En determinados casos se deja de cotizar a la Seguridad Social, en otros no se percibe el salario, o sólo se percibe una parte, y en otros se puede solicitar el paro mientras no se reanude el trabajo (sólo en caso de expedientes de regulación de empleo, ERE, autorizados por la autoridad laboral).

¿Qué es el salario?

Es la totalidad de las percepciones económicas que recibe el trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

El trabajador tiene derecho a recibir el salario en el lugar y fecha establecidos, así como a recibir el recibo del salario (la nómina). Puede solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado y recibir intereses del 10% anual en caso de retrasos en el pago.

¡Fíjate!

Para negociar un salario ...

Lo más recomendable es negociar el salario bruto anual porque en definitiva es el salario completo del trabajador. Asimismo, si se pacta en bruto también será más fácil acordar las retenciones de IRPF, un elemento muy importante de cara a la declaración de la renta. Las retenciones del IRPF sólo pueden variar si el trabajador quiere que se le practique una retención superior a la que legalmente le corresponde. También es importante ser conscientes del coste total para la empresa porque a poco que conozcamos el presupuesto podremos valorar si el salario al que aspiramos es asumible por la empresa y tener más herramientas para valorar si exigimos mantener nuestro nivel salarial o priorizamos la experiencia laboral que la oferta nos proporcionará.

Salario neto: lo que resulta después de haber aplicado todas las deducciones del salario bruto. Para entendernos, sería el importe que recibe directamente el trabajador.

Salario bruto: Al que aún no se ha aplicado ninguna deducción. Las retenciones habituales son las de la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, y por desempleo, formación profesional y FOGASA.

Fondo de garantía salarial, organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que garantiza a los trabajadores la percepción del salario y las indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa.

También deben contemplarse las retenciones del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Los porcentajes de estas retenciones varían según la persona, el tipo de relación laboral y las percepciones salariales. Por eso el salario neto variará de un trabajador a otro aunque ambos tengan el mismo sueldo bruto.

Coste empresa: la suma del salario bruto y de la cuota de la Seguridad Social de la empresa. Para conocer esta cuota se puede consultar la página web ww.seg-social.es, pero habitualmente es el 30-38% de la base de cotización del trabajador.

¿Por qué me dividen el salario en 14 pagas?

En España los trabajadores tienen derecho a un total de 14 pagas anuales, de las cuales dos son las **pagas extraordinarias**. El importe viene marcado por el convenio o pacto individual. Se pueden pagar en Navidad y en el mes acordado, o bien prorratearse mensualmente. **¡Importante que quede claro en el momento de negociar el salario!** Las pagas extras no tienen deducción de Seguridad Social en la liquidación ya que se cotizan cada mes.

¿Qué es el documento que me hacen firmar cuando me pagan?

Es la **nómina**, el recibo o justificante conforme se ha recibido el salario. Tienen que aparecer todo el dinero que el trabajador recibe realmente, con el

detalle de los conceptos salariales y extrasalariales y la cuantificación, así como las horas extras realizadas y el dinero recibido por estas horas. Hay que exigirla el momento de recibir el salario porque es una prueba de la relación laboral con la empresa. Muestra el salario que se cobra (fundamental si tuviera que exigir una indemnización) y permite reclamar si el salario es inferior al legal.

La nómina contiene los datos de la Seguridad Social, que permiten calcular las prestaciones de desempleo, las bajas, la jubilación ... y también los datos de Hacienda (IRPF) para prever la declaración de la renta anual.

Hay que comprobar que la nómina lleva el sello de la empresa. En el momento de percibir el salario, se firma la nómina. Esta firma no implica la conformidad con el importe por parte del trabajador, sólo confirma que éste ha recibido el dinero indicado. Tanto el trabajador como la empresa se quedan una copia de la nómina.

Modelo de nómina

El recibo de salario se ha de ajustar al modelo oficial del MTIN, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo, siempre que contenga, con la debida claridad los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Aunque no es un concepto laboral, sino fiscal, nos interesa porque afecta fuertemente el salario percibido.

Resumiendo, podemos decir que es un impuesto que se aplica a la renta del contribuyente, cualquier persona física con residencia habitual en España está obligada a pagar impuestos entendida como la totalidad de sus rendimientos (trabajo, capital, actividades económicas), ganancias y pérdidas patrimoniales. Es personal y directo (afecta a las rentas que obtiene la persona de forma directa y que declarará), global (grava todas las rentas del contribuyente) y progresivo (a medida que aumenta la base liquidable el dinero declarado aumenta el impuesto).

¿Qué es el finiquito?

Habitualmente también se llama "liquidación". Es el recibo que la empresa debe dar al trabajador cuando éste finaliza la relación laboral. Se entrega junto con la última nómina e independientemente de que haya indemnizaciones para pagar.

Incluye el salario y las cantidades devengadas por el trabajador, como las partes proporcionales de pagas extraordinarias y las vacaciones. Si el trabajador ha cobrado las pagas prorrateadas, ya no se incluirán en la liquidación. Y si ha disfrutado las vacaciones, tampoco las cobrará.

La liquidación tiene los mismos descuentos que el salario, sólo las indemnizaciones por despido no tienen descuento, siempre que no superen en el límite previsto por la normativa aplicable.

¿Por qué hay que pagar a la Seguridad Social?

La protección social engloba una serie de medidas públicas destinadas a garantizar a todos unas condiciones sociales, económicas y sanitarias mínimas. Los trabajadores por cuenta ajena cotizan en la Seguridad Social. La **cotización** es la obligación contributiva impuesta a empresas y

trabajadores / as para asegurar que la Seguridad Social podrá hacer frente a las prestaciones de todos los ciudadanos. Los trabajadores pagan puntualmente una suma por este concepto que se les deduce del salario (por tanto, el trámite lo hace el empresario, no es necesario que el trabajador haga nada, aparte de comprobar en la nómina que la suma es correcta).

¡Fíjate!

Todo trabajador debe estar necesariamente afiliado a la Seguridad Social y dado de alta en la empresa concreta en la que preste sus servicios. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa es gravemente sancionado y denunciado a la Inspección de Trabajo.

Hay diferentes regímenes de cotización. En el sector de la Danza los más habituales son el Régimen General y el Régimen Especial de Artistas integrado en el Régimen General. En el Régimen de Artistas deben cotizar por ley los artistas de espectáculos públicos, ya sea ante un público o en espectáculos destinados a una grabación.

¿Qué se paga?

Dentro de la cuota a la Seguridad Social se pueden distinguir cotizaciones por diferentes conceptos:

Contingencias comunes: aportación destinada a cubrir las situaciones incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social (asistencia sanitaria, incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y accidentes no laborales).

Horas extraordinarias, estructurales o no estructurales.

Contingencias profesionales: aportación destinada a cubrir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, producidas como consecuencia del trabajo por cuenta ajena.

Otras cotizaciones: **desempleo, FOGASA y formación profesional.**

La base de cotización depende de la remuneración salarial total que perciba el trabajador.

¿Qué prestaciones hay y cómo se solicitan?

Hay múltiples prestaciones: desempleo, incapacidad laboral, maternidad, jubilación, familiares ... El artista que tenga que solicitar una prestación, como cualquier trabajador, deberá acreditar que cumple las condiciones establecidas para acceder, pero, como integrante del Colectivo de Artistas del Régimen General de la Seguridad Social, será necesario que pida a la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social), en el momento de la solicitud, la regularización de las cotizaciones. La TGSS hará los cálculos hasta el momento de la solicitud de la prestación para conocer el período real de cotización y ofrecerá la propuesta de regularización correspondiente. El artista podrá entonces elegir, como en el caso de la regularización de oficio de fin de año, si le conviene hacer efectivo el importe de la regularización conforme a sus retribuciones reales para mejorar las condiciones o la duración de la prestación que tenga que solicitar.

Prestación de desempleo

Podrán recibir prestación por desempleo los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (incluido el de artistas) o en algunos regímenes especiales.

Deberán cumplir los siguientes requisitos:

Estar afiliados a la Seguridad Social y dados de alta o en situación asimilada.

Tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días en los últimos 6 años (no es necesario que este periodo haya cotizado de forma continua en el tiempo).

Estar en una situación legal de desempleo (finalización de contrato, despido, extinción no voluntaria ...) No tienen derecho a recibir la prestación los trabajadores que hayan cesado el trabajo de forma voluntaria.

Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

No tener la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el período de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.

¡Fíjate!

No es lo mismo la prestación que el subsidio de desempleo. El subsidio es una cuantía económica inferior que no depende del tiempo cotizado, sino que protege aquellas personas que están en situación de desempleo involuntario, después de haber agotado las prestaciones del paro o que no generan estas prestaciones por no haber llegado a los mínimos de cotización exigidos.

La cuantía de la prestación por desempleo se calcula en función de la base reguladora del trabajador. La **base reguladora** será el promedio de las bases de cotización por accidentes laborales y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días previos a la situación legal de desempleo o hasta el momento en que finalizó la obligación de cotizar.

La duración de la prestación de desempleo depende del tiempo de ocupación cotizado en los últimos seis años. A modo orientativo, si se han cotizado 360 días (el mínimo para acceder a esta prestación) se podrá percibir el paro durante un máximo de 120 días. El tiempo máximo de paro se sitúa en los 720 días, después de seis años trabajados.

¡Fíjate!

Para conocer cuántos días han cotizado se puede pedir la vida laboral, "el historial profesional de un trabajador, que recoge datos como el régimen y el grupo de cotización, las empresas, las fechas de alta y baja, el tipo de contrato o los días de alta".

El beneficiario de la prestación debe presentar la solicitud en la oficina de empleo, acompañada de la correspondiente documentación, en un modelo normalizado y en un plazo de 15 días hábiles a partir de la situación legal de desempleo. **¡Al finalizar un contrato hay que pedir a la empresa el certificado de empresa! Consta el tiempo trabajado, el motivo de la baja de la empresa y las bases de cotización computables para la prestación del paro.**

Prestación por incapacidad temporal

La pueden solicitar los trabajadores afiliados y en situación de alta que estén incapacitados para trabajar, necesitan asistencia médica, en el que se aprecien posibilidades de recuperación y acrediten 180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores a la baja médica (excepto si hablamos de accidentes / enfermedades laborales).

Como norma general, los tres primeros días no se cobran (aunque la normativa laboral o los convenios colectivos pueden prever el cobro), del cuarto al vigésimo se cobra el 60% de la base reguladora y del vigésimo -primero en adelante, el 75%. Si hablamos de accidentes laborales o enfermedades profesionales se cobra el 75% desde el primer día.

Prestación por maternidad

Se cobra el 100% de la base reguladora y dura 16 semanas desde el día que se inicia el descanso.