

GUIA DE CONTRACTACIÓN DEL BAILARIN/A

Publicación de La **Asociación de profesionales de la danza de Cataluña (APDC)**, 2016.

Esta guía está pensada como consulta rápida al servicio de aquellos bailarines profesionales sujetos a una relación laboral especial de artistas profesionales. Esta guía no recoge las condiciones laborales de los bailarines que bien se dedican profesionalmente a la danza desde un punto de vista independiente (autónomos) o aquellos que, además de ser bailarines, realizan otros trabajos diferentes a la prestación de servicios artísticos, como por ejemplo a la docencia, o cualquiera otro tipo de trabajo que forme parte de una relación laboral o mercantil diferente a la danza profesional.

1. IMPORTANCIA Del CONTRATO

1 / 01. Soy bailarín/na. ¿Qué soy desde el punto de vista legal? ¿trabajador o autónomo?

1 / 02. ¿Qué actividades incluyen dentro de la relación laboral especial?

1 / 03. ¿Y las actividades que quedan excluidas?

1 / 04. ¿Quiénes son las partes de la relación laboral especial de artistas?

2. SEGURIDAD SOCIAL

2 / 01. ¿Hace falta para que me den de alta a la Seguridad Social?

2 / 02. ¿Qué es el régimen general de artistas?

2 / 03. ¿En el contrato me tienen que especificar el régimen de la seguridad social en que me dan de alta?

2 / 04. ¿Puedo pedir algún justificante del alta?

2 / 05. ¿Y qué saco yo de estar de alta a la Seguridad Social?

2 / 06. ¿Qué puedo hacer si quién me contrata no me da de alta a la Seguridad Social?

3. LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

3 / 01. Me dicen que no hace falta contrato. ¿Es así?

3 / 02. ¿Qué documentación necesito para que me hagan el contrato?

3 / 03. ¿Qué es necesario que recoja el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?

3 / 04. ¿Qué tipos de contratos hay?

3 / 05. Periodo de producción y periodo de explotación de un espectáculo.

3 / 06. ¿Qué otras cuestiones es conveniente reflejar?

3 / 07. ¿Qué duración puede tener mi contrato?

3 / 08. El contrato dice que estoy sujeto a un periodo de prueba. ¿Qué es? ¿Es legal?

3 / 09. ¿Qué pasa si quién me contrata quiere modificar las cláusulas del contrato una vez iniciada la relación laboral?

3 / 10. ¿Qué pasa si no tengo contrato escrito?

3 / 11. ¿Qué procedimiento tengo que seguir si el empresario no cumple el contrato? ¿Cuál es el primer paso?

4. RETRIBUCION

- 4 / 01. ¿Qué y cómo cobraré por mi trabajo? ¿Hay un importe mínimo?
- 4 / 02. ¿Qué es una nómina y que quieren decir los datos que aparecen?
- 4 / 03. ¿Qué son las dietas? ¿Cobraré? ¿Se cotizan?
- 4 / 04. ¿Qué puedo hacer si me pagan menos de lo que me corresponde?
¿Puedo reclamar salarios pendientes? ¿Cómo?
- 4 / 05. ¿Qué quiere decir prorratear las vacaciones y los descansos?

5. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

- 5 / 01. ¿Qué jornada y horario tengo que hacer? ¿Hay límites?
- 5 / 02. ¿Qué pasa si hago horas extras?
- 5 / 03. ¿Tengo derecho a hacer vacaciones si me contratan para una gira?
- 5 / 04. ¿Puedo colaborar con varias compañías de danza al mismo tiempo? ¿La exclusividad se paga?
- 5 / 05. ¿Qué pasa si durante el contrato me pongo enfermo/a?
- 5 / 06. ¿Quién paga la prestación?
- 5 / 07. ¿Y si durante la enfermedad, se acaba el contrato?
- 5 / 08. ¿Y si la enfermedad empieza cuando ya no tengo contrato?
- 5 / 09. Estoy trabajando por una compañía o empresa de danza y sufro un accidente grave.
¿Qué pasa si no estoy dado de alta?

6. DERECHO De IMAGEN Y PROPIEDAD Intelectual

- 6 / 01. ¿Tengo derechos de imagen? ¿Qué son exactamente?
¿Se incluyen a la nómina? ¿Qué vigencia tienen? ¿Quién lo decide?
- 6 / 02. Los derechos de propiedad intelectual: ¿tengo alguno?
- 6 / 03. ¿La compañía puede hacer lo que quiera con mi interpretación?
- 6 / 04. ¿Cómo puedo proteger mis derechos de propiedad intelectual e imagen?
- 6 / 05. ¿Se puede grabar mi actuación sin mi consentimiento?
- 6 / 05. ¿Si me contratan para grabar un anuncio, una creación de videodanza, una actuación realizada para ser grabada o un vídeo promocional por la abanica de un espectáculo?

7. EXTINCIÓN DE la RELACIÓN laboral

- 7 / 01. ¿De qué formas se puede acabar el contrato?
- 7 / 02. ¿Qué pasa si quiero dejar la compañía antes de que llegue la fecha prevista de acabamiento?
- 7 / 03. ¿Y si es la compañía es quién me dice que el contrato se ha acabado antes de tiempo?
- 7 / 04. Se acaba el contrato, ¿tengo derecho a algún tipo de indemnización?
- 7 / 05. ¿Qué documentación me tiene que dar el empresario al finalizar el contrato?
- 7 / 06. Si dejo de trabajar, ¿tengo derecho a cobrar el paro?
- 7 / 07. ¿Me podré jubilar?

8. trabajo En el EXTRANJERO

- 8 / 01. Me contratan para bailar en el extranjero. ¿Tengo que hacer algo?

9. Impuestos

9 / 01. ¿Qué impuestos tengo que pagar como bailarín/na derivados de la prestación artística?

9 / 02. ¿Qué impuestos tengo que pagar por la cesión de mis derechos de imagen y propiedad intelectual?

10. Otras situaciones

10 / 01. Soy coreógrafo/a.

10 / 02. Soy maestro, profesor/a de danza.

10 / 03. Soy bailarín/na y creador/a de la pieza y un teatro me pide una factura.

¿Me tengo que dar de alta de autónomos?

10 / 04. ¿Qué es un falso autónomo?

1. MARCO LEGAL

1/01. SOY BAILARÍN/NA. ¿QUÉ SOY DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL? ¿TRABAJADOR O AUTÓNOMO?

Eres bailarín, por lo tanto, eres artista. Si eres artista y trabajas para alguien, dentro de su ámbito organizativo y de dirección, a cambio de una retribución, eres trabajador. y por lo tanto, formas parte de una relación laboral. Dado que tu realidad profesional y artística es muy diferente a la que tienen el grueso de los trabajadores no artistas, la relación laboral a la que perteneces se considera una relación laboral especial. El Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, de los artistas en espectáculos públicos, regula como tienen que ser las relaciones laborales que se establezcan entre un organizador de espectáculos públicos, o empresario, y quien se dedique voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

Si quieres consultar la norma, la encontrarás al Anexo 1 de esta Guía. En definitiva, eres trabajador, parte de una Relación laboral especial y por lo tanto, estás sujeto a una ley especial.

1/02. ¿QUÉ ACTIVIDADES SE INCLUYEN DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL?

- La ejecución de actividades artísticas:
 - desarrolladas ante el público.
 - destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión, en medianos cómo: teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circos, salas de fiesta, discotecas y cualquier local destinado a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

En definitiva, las actividades artísticas destinadas directamente o indirectamente a una colectividad de personas o Espectáculos Públicos.

1/03. ¿Y LAS ACTIVIDADES QUE QUEDAN EXCLUIDAS?

- Las actuaciones artísticas en el ámbito privado (como por ejemplo la contratación de un bailarín para la grabación de un vídeo de uso interno y de carácter industrial, que no tiene que ser difundido ni emitido ante el público)
- las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar;
- Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos, que se rigen por su normativa específica.
- Las actividades no artísticas.

1/04. ¿Quién Son LAS partes DE LA Relación LABORAL ESPECIAL De ARTISTAS?

a) El organizador del espectáculo o empresario.

Es quien te contrata. Por eso en adelante lo nombraremos El CONTRATANTE o el EMPRESARIO. Es quien decide cuando, como y donde tienes que prestar tus servicios artísticos. Es quien te paga y quien asume el riesgo del éxito o fracaso del espectáculo. Es la persona o entidad de la cual dependes y quien organiza y/o dirige y/o interviene en el desarrollo del espectáculo.

Tienes que tener presente que:

- Desde el punto de vista laboral, el empresario puede ser cualquier persona o ente que contrate los bailarines para ensayar y representar la pieza de danza ante el público o para ser grabada.
- No es necesario que tenga la condición de empresa desde un punto de vista mercantil, ni que se dedique habitual y profesionalmente a organizar espectáculos.

**el contratante puede ser una persona física, un autónomo, una asociación cultural, una sociedad mercantil (limitada o anónima), una sociedad civil, una cooperativa, etc.*

** Habrá que identificar en cada caso quién ocupa el papel de empresario, es decir, quien organiza, quien paga, quien dirige, quién asume el riesgo y obtiene el beneficio, etc.*

b) el artista o bailarín que actúa ante el público (o en una grabación que será emitida públicamente), y que cobra por su trabajo, bajo la dirección y dentro del marco organizativo del contratante o empresario.

**cuenta, si eres un bailarín que tienes tu propia compañía de danza, que produces tus espectáculos, no trabajas dentro del ámbito organizativo y de dirección de nadie otro que de tú mismo, y facturas por tus servicios, no se te considera trabajador ni parte de una relación laboral, si no que serás considerado trabajador autónomo.*

2. SEGURIDAD SOCIAL

2/01. ¿HACE FALTA QUE ME DEN DE ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Sí. El contratante, es decir, quien organiza y/o dirige y/o interviene en el desarrollo del espectáculo, antes del inicio del ensayo o representación, te tiene que dar de alta a la Seguridad Social, al régimen general dentro del colectivo de artistas.

Para que pueda tramitar tu alta, le tendrás que facilitar tus datos personales así como la copia de tu DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social.

**Si no has sido nunca dado de alta a la Seguridad Social tendrás que pedir a la Tesorería General de la Seguridad Social, un número de afiliación para poder tramitar el alta.*

2/02. ¿Qué es EL RÉGIMEN GENERAL De ARTISTAS?

Dentro del sistema de Seguridad Social, hay varios regímenes donde una persona se puede dar de alta: el régimen general (que es el aplicable a la mayoría de trabajadores que trabajan por cuenta de otro), el régimen de trabajadores autónomos (dentro del cual se incluyen las personas que trabajan por sí mismas), los trabajadores del mar, etc. la inclusión de una persona en un régimen u otro no es un capricho, sino que viene marcado por la ley.

Dentro del régimen general hay la variante de artistas que, como su nombre indica, es el régimen de seguridad social aplicable a los artistas (y por lo tanto a los bailarines) que son parte de una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

El hecho de que haya un sistema específico dentro del régimen general viene dado por la diferente realidad profesional de los artistas respecto del resto de trabajadores y para intentar equiparar las oportunidades de acceso al sistema público de pensiones a este colectivo, dado que:

- El tipo de actividad artística es habitualmente discontinua y no siempre da la oportunidad de estar afiliados a la Seguridad Social durante periodos de tiempos largos y continuados.
- Y las pensiones públicas se calculan en función del tiempo que una persona ha estado de alta a la Seguridad Social y la base por la cual ha cotizado.

De aquí que este régimen permite que se os reconozca a los bailarines, un número más elevado de días cotizados, más allá de los días de ensayo y de actuación en que habéis estado dados de alta a la Seguridad Social.

**Por lo tanto, es muy importante que te den de alta en este régimen si quieres aumentar la posibilidad de obtener prestaciones públicas.*

Si estás de alta al régimen de artistas de la Seguridad Social, por un día que el contratante te dé de alta, te pueden resultar varios días cotizados.

El empresario cotiza en función del salario que hayas percibido por cada día que hayas actuado

(con unos límites máximos y mínimos). Pero esta cotización no es definitiva (cómo pasa con la mayoría de los trabajadores no artistas). Es una cotización provisional. a fin de que la cotización acontezca definitiva, la Seguridad Social, una vez al año (o bien cuando pides alguna prestación, como por ejemplo el paro o la prestación por incapacidad, entre otros), hace unos cálculos para determinar la liquidación definitiva. Es lo que se conoce como Regularización de las CUOTAS de SEGURIDAD Social.

Y una vez la Tesorería ha practicado la regularización, es decir, ha hecho los cálculos, te los comunica a fin de que puedas escoger entre dos opciones:

- a) convertir en definitiva la cotización provisional que han hecho los empresarios para los que has trabajado como artista.
- b) Modificar la cotización provisional y optar por el cálculo alternativo que la Seguridad te propone.

**Puede ser que en este caso se produzca alguna diferencia económica que el bailarín (y no quién te contrata) tendrás que asumir.*

Según cada caso particular, será más beneficiosa una opción u otra.

- Lo que tienes que tener claro es que la opción que escojas influye en la consideración de días efectivamente cotizados a efectos de tu vida laboral y, en consecuencia, a los efectos de las prestaciones públicas.
- Si te interesa conocer con más detalle las normas de cotización del régimen de artistas de la seguridad social del año 2016 y cómo se calcula la regularización de cuotas de la seguridad social, consulta el Anexo 2.

2/03. EN EL CONTRATO Me tienen que ESPECIFICAR EL RÉGIMEN DE LA Seguridad SOCIAL En Que ME Dan De ALTA?

No. En el contrato no hay que especificar dentro de qué régimen de seguridad social te darán de alta, pero sí hace falta que se indique bajo qué normativa se regula la relación laboral. Si la normativa es el Real decreto 1435/1985 de 1 de agosto, que regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, el régimen de Seguridad Social en que te den de alta tiene que ser el régimen general de artistas.

2/04. ¿PUEDO PEDIR ALGÚN JUSTIFICANTE DEL ALTA?

Si quieres verificar que la empresa te ha dado de alta, puedes pedirlos un duplicado del alta a quien te haya contratado o bien pedir un informe de Vida laboral a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del teléfono 901 50 20 50.

Ahora bien, si la Tesorería tiene tu número de teléfono actualizado, te enviará una comunicación por SMS cada vez que se produzca un movimiento de alta o baja a la Seguridad Social.

2/05. ¿Y QUÉ SACO YO DE ESTAR DE ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Estar de alta a la Seguridad Social es obligatorio para el empresario contratante.

Para ti, supone formar parte del sistema público de protección social, con la obligación de contribuir y con el derecho de tener la posibilidad de disfrutar.

Si te pones enfermo y no puedes trabajar, la Seguridad Social te pagará la prestación.

Si tienes un accidente, el mismo. Si te quedas sin trabajo, puedes acceder a la prestación de paro y, cuando llegue el momento y te jubiles, también tendrás derecho. Eso sí, siempre que para cada una de las situaciones y prestaciones cumplas los requisitos que se piden.

2/06. ¿QUÉ PUEDO HACER SI QUIÉN ME CONTRATA NO ME DA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Si el empresario no te da de alta voluntariamente, tienes la posibilidad de ir a la asociación de Profesionales de la danza de Catalunya y te asesorarán. También puedes denunciar este hecho a la Inspección de Trabajo, actualmente el consorcio Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña

La denuncia tiene que cumplir dos requisitos básicos:

- Se tiene que presentar por escrito.
- En ningún caso se puede hacer de forma anónima.

El escrito tendrá que contener la siguiente información:

a) Datos de identificación de la persona que denuncia y firma.

b) Hechos constitutivos de la infracción.

c) Fecha y lugar donde se han producido los hechos.

d) Identificación del empresario que haya cometido la infracción.

e) otras circunstancias que el/la denunciante considere relevantes, como por ejemplo la jornada de trabajo que se realiza, el turno, el horario, la sección, etc.

Es muy importante que a la denuncia se aporte toda esta información para saber exactamente en qué condiciones estás trabajando, hecho esencial porque el inspector/a pueda comprobar los hechos más fácilmente. Así mismo, es imprescindible que hagas constar tus datos de contacto, tanto por si te tienen que pedir más información, como para enviarte el informe con la resolución de la inspección.

Donde lo tienes que presentar:

**Buscar direcciones País Vasco*

3. LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

3/01. ME DICEN QUE NO HACE FALTA CONTRATO. ¿ES ASÍ?

Cuando una compañía de danza te contrata, te tiene que hacer un contrato y dentro de los diez días siguientes a la fecha de inicio, tiene que comunicar el contenido a los servicios públicos de ocupación a través de la aplicación [contrat@](#).

El contrato no se tiene que formalizar sólo cuando bailes ante el público, si no también durante el periodo de ensayos previos a las funciones o rodajes. Por lo tanto, si te convocan para ensayar, también te tienen que hacer contrato, aunque el objeto del mismo sea preparar una determinada actuación.

**Cuenta pero con el hecho que el contrato laboral empieza a desplegar todos sus efectos un golpe has empezado realmente a prestar tus servicios como bailarín (sea en una actuación o ensayo o similar). Antes de esto, tanto si habéis formalizado el contrato de trabajo artístico, como si todavía no lo habéis hecho, legalmente la relación laboral todavía no existe. El que hay es un compromiso de contratar o precontrato.*

**Es muy importante que este compromiso de contratar conste por escrito, tanto sea en el propio contrato laboral - que lo puedes subscribir a una fecha determinada indicando que sus efectos lo serán a una fecha posterior -, como en un documento a banda/anexo?.*

** El hecho de tener este compromiso por escrito, te permitirá reclamar al contratante los daños y perjuicios que te ha causado. Si no reflejas el compromiso por escrito, puede pasar que te hagan reservar unas fechas y, antes de empezar, te digan que no te necesitan. Tenerlo por escrito te permitirá demostrar la existencia del compromiso.*

3/02. ¿QUÉ Documentación necesito para Que ME hagan EL CONTRATO?

Para que te puedan confeccionar el contrato de trabajo, tienes que entregar una copia de tu DNI y facilitar el número de afiliación a la Seguridad Social.

**Si no has estado nunca afiliado a la Seguridad Social, hará falta que obtengas previamente el número, a través de las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

**Para obtener el número de afiliación a la Seguridad Social puedes dirigirte a cualquier oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social con tu DNI o NIE.*

Quién te contrata tendrá que saber: tus datos identificativos, de domicilio, nivel formativo, situación personal y familiar, y, si estás en paro, desde cuándo.

3/03. ¿Qué es necesario QUE Recoja EL CONTRATO?Cuál es EL Contenido MÍNIMO?

Hay una información mínima obligatoria que todo contrato tiene que contener, como por ejemplo:

- La identificación del empresario y del artista;
- el objeto del contrato;
- la fecha de inicio de la actividad (que también incluye los ensayos!);
- la duración;
- la jornada de trabajo;
- la retribución;
- el periodo de prueba al que está sujeta el contrato, si es el caso

Es necesario que ambas partes (contratante y bailarín) respeten a la práctica los acuerdos a los cuales han llegado y que han reflejado en el contrato.

**De aquí que sea muy importante entender bien lo que aparece reflejado al contrato. Si tienes dudas o no lo ves claro, revísalo con alguien que te asesore antes de firmarlo.*

También tienes que saber que, diga el que diga el contrato, las condiciones de trabajo (es decir, las horas de trabajo, descansos, salario, vacaciones, etc) tienen que ser respetuosas con:

- la ley (Real decreto de artistas y, si es el caso, el estatuto de los Trabajadores y otras normas aplicables), así como
- el convenio colectivo aplicable a la relación de trabajo.

Es decir, las condiciones que pactáis al contrato siempre tienen que ser igual o más favorables para el bailarín que el que los mínimos fijados por las normas y los convenios colectivos aplicables.

**Hace falta que sepas que a pesar del sector de la danza profesional a catalunya no tiene todavía un convenio colectivo propio, la asociación de Profesionales de la danza de catalunya trabajó y consiguió crear un pacto laboral con las compañías más representativas de danza, que sirviera de marco de referencia a bailarines y compañías contratantes.*

**El Pacto ha sido revisado y actualizado durante el 2016 y es un documento importante en las relaciones laborales dentro del sector de la danza.*

Encontraréis el último Pacto laboral suscrito al anexo 3.

3/04. ¿QUÉ tipos DE CONTRATOS hay?

Actualmente hay diferentes modalidades contractuales, según duración o el colectivo de trabajadores con quienes se subscriben:

- **Contratos indefinidos** (dentro de los cuales hay de encomenderos, de fomentode la contratación, con o sin bonificaciones a la Seguridad Social según si se contrata gente que está al paro, etc.);

- **De duración determinada** (donde podemos distinguir contratos eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado, y de interinidad o sustitución de personas con reserva de puesto de trabajo);
- **Para trabajadoras y trabajadores con discapacitados** (indefinidos y temporales);
- **Contratos formativos** (en prácticas o para la formación, según si la persona contratada tiene título o no tiene).

No obstante las modalidades contractuales existentes, atendida la particularidad del sector artístico y, en particular lo de la danza profesional, los contratos laborales que se suelen suscribir son de duración determinada.

Recuerda que el contrato tiene que incluir también los ensayos, tanto si es el periodo de producción del espectáculo, como de explotación o el que sea.

**Por lo tanto, tienes que exigir ser contratado no sólo los días de la actuación, si no también durante el periodo de ensayos.*

3/05. Periodo DE producción y periodo De Explotación De un ESPECTÁCULO.

En el sector de la danza profesional, en relación a un espectáculo, podemos diferenciar el periodo de producción y el periodo de explotación del mismo espectáculo. Estos diferentes momentos han quedado descritos al Pacto laboral suscrito por el aPdc.

PRODUCCIÓN: Se entiende por producción el periodo en el cual se crea, prepara y monta la obra y que finaliza con el estreno ante el público. Se entiende incluido dentro del periodo de producción, el tiempo que transcurre desde el primer día que se convoca al bailarín/bailarina, es decir, el tiempo dedicado a ensayos, el estreno ante el público más una actuación ante el público en el mismo lugar físico de exhibición del estreno, ya sea teatro, sala, plaza, etc.

Los ensayos son las prestaciones laborales de los bailarines destinadas a preparar su intervención a la obra. a efectos retributivos, también incluye el tiempo dedicado en calentamiento y una pre-estrena hecho con anterioridad al estreno oficial. las actuaciones que salgan en periodo de producción de la misma compañía, de un espectáculo diferente, se cobran aparte.

EXPLOTACIÓN: Se entiende por periodo de explotación, la exhibición pública de la obra creada, un golpe ha finalizado el periodo de producción, es decir, a partir de la segunda representación de la obra.

¿Tiene sentido a hablar del contrato de grupo?

El contrato de grupo es un tipo de contrato laboral que, si bien sobre el papel podría ser interesante por el sector de la danza, la realidad es que se encuentra totalmente en desuso.

Es un contrato laboral que se hace entre el empresario y el representante o ninguno de un grupo de trabajadores, como su propio nombre indica, esta modalidad de contratación se utiliza para actividades que se realizan en grupo. Las compañías de danza son un ejemplo.

Las partes de la relación son las siguientes:

a) El Grupo: que está formado por todos sus miembros pero se considera como una totalidad.

b) Ninguno de grupo. Es un miembro del grupo,

Salvo que en el contrato se diga el contrario:

No hace falta que pague a todos los componentes del grupo, si no que el pago del salario lo hace al representante del grupo; En cuanto a la obligación de afiliar a los bailarines a la Seguridad Social, el empresario o contratando tiene la obligación de dar de alta a cada uno de los trabajadores individualmente.

3/06. ¿QUÉ OTRAS CUESTIONES es Conveniente Reflejar?

Además de las cláusulas obligatorias que hemos citado antes, hay de otras que, quizás sin ser obligatorias, son tanto o más importantes que las anteriores. Por ejemplo,

- Las condiciones de tu prestación artística (qué papel representas, protagonismo dentro del espectáculo, vestuario, caracterización, etc.);
- Los periodos de tiempos en que tienes que estar disponible para la compañía, fuera de tu jornada laboral;
- Cláusulas referentes a posibles cesiones de los derechos de uso de la imagen y derechos de propiedad intelectual sobre tu interpretación;
- Exclusividad (si durante la vigencia del contrato, quieren que trabajes sólo para la compañía que te contrata);
- Con qué antelación la compañía se obliga a convocarte por los ensayos o los espectáculos;
- El régimen de desplazamientos y viajes cuando tengas que actuar por todas partes, las dietas y condiciones de alojamiento;
- etc.

3/07. ¿QUÉ DURACIÓN puede tener Mi CONTRATO?

El contrato se puede suscribir con carácter temporal o indefinido. en el mundo artístico la contratación indefinida es poco habitual. el más normal es que los contratos duren durante el periodo de ensayo y:

- una o varias actuaciones;
- el tiempo que dure la gira;
- el tiempo que dure un espectáculo en cartel;
- un tiempo determinado.

3/08. EL CONTRATO Dice QUE ESTOY SUJETO A un periodo DE prueba. ¿Qué es? ¿Es LEGAL?

Sujetar el contrato a un periodo de prueba significa que cualquiera de las partes contratantes (contratante y bailarín) puede dejar sin efecto el contrato, sin tener que justificar la razón y sin tener que hacer nada más que remunerar el salario de los días trabajados. Suscribirse a este pacto es legal y es posible, siempre que:

- El contrato dure más de diez días;
- El periodo de prueba se haya acordado por escrito en el contrato.
- El periodo de prueba no se puede acordar por más de:
 - 5 días, en caso de contratos de duración inferior a 2 meses;
 - 10 días, en contratos de menos de 6 meses;
 - 15 días en los contratos restantes.

3/09. ¿Qué pasa Si Quién ME CONTRATA quiere MODIFICAR LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO una vez iniciada LA Relación LABORAL?

Aquí hace falta que distinguir entre:

a) Modificación de condiciones de forma consensuada entre la empresa y el bailarín.

- Si es de mutuo acuerdo, las condiciones se pueden modificar tanto y cómo se quiera.
- Sólo hay un límite: que el cambio no vulnere los derechos mínimos de los trabajadores previstos a la normativa que regula la relación laboral de los artistas y el estatuto de los trabajadores.

b) Modificación impuesta por la compañía de danza o la entidad contratante.

- No es posible la modificación si es arbitraria o caprichosa y no tiene ningún tipo de justificación.
- En cambio, es posible si hay motivos económicos, técnicos, organizativos y productivos acreditados, en qué caso hay que seguir unas formas de comunicación y negociación, tiempo de aviso y justificación:

En este segundo caso, tienes que acatar las condiciones de trabajo que te han impuesto, si bien tienes derecho a impugnar la medida ante los Juzgados y tribunales. y, si lo que te han modificado unilateralmente sin tu consentimiento es la jornada, el horario, el sueldo, o las funciones básicas, tendrás derecho a resolver lo tuyo con el contrato de trabajo con derecho a una indemnización.

**Dado que la mayoría de los contratos de los bailarines profesionales son de duración determinada y la indemnización económica que te correspondería en caso de extinción a menudo no es especialmente interesante, es altamente recomendable negociar el alcance de las modificaciones.*

3/10. ¿Qué pasa Si no tengo CONTRATO Escrito?

La ley exige que el contrato se tiene que formalizar por escrito. ahora bien, si se prestan servicios retribuidos, la relación laboral existe, a pesar de no tener contrato escrito.

**En el mundo del trabajo “las cosas son el que son, y no lo que las partes dicen que son”. Por lo tanto, hay relación laboral tanto si has firmado el contrato como si no lo has hecho.*

El inconveniente de no tener contrato escrito es que en caso de discordia sobre las condiciones que habéis pactado (duración del contrato, tiempo de ensayos, sueldo, etc.) será difícil exigir, y todavía más difícil probar, las condiciones que acordaste verbalmente. Además, las cuestiones que no forman parte del derecho laboral estrictamente, como por ejemplo la cesión de derechos de imagen o los derechos de interpretación y su compensación económica, no se podrán dar por supuestas. Por lo tanto, será cómo si no hubiera pacto al respeto.

**Por lo tanto, a ambas partes (contratante y bailarín) os interesa subscribir un contrato donde fijáis por escrito las condiciones que habéis acordado.*

3/11. ¿Qué procedimiento tengo que SEGUIR Si El Empresario no Cumple EL CONTRATO? ¿Cuál es EL primer paso?

El primero que te recomendamos es hablar con quién te haya contratado. También tienes otras opciones:

- Hacer intervenir a alguien que te ayude a negociar con la compañía, como por ejemplo, la asociación de Profesionales de la danza de catalunya;
- Interponer una denuncia ante la inspección de Trabajo;
- Interponer una papeleta de conciliación administrativa previa y, en caso de no llegar a ningún acuerdo, interponer una demanda judicial ante los Juzgados competentes.

Escoger entre las opciones que te planteamos dependerá de cada caso. Habrá que analizar cuál es el incumplimiento que se está produciendo, si el incumplimiento es reiterado o puntual, qué es el que buscas o que quieres conseguir, etc.

4. LA RETRIBUCIÓN

4/01. ¿Qué y CÓMO Cobraré por MI trabajo? hay un importe MÍNIMO?

Cobrarás lo que hayas pactado. Si lo habéis reflejado por escrito el sueldo en el contrato, si no te lo pagan, lo puedes exigir fácilmente. En caso contrario, será más difícil. Cobrarás mensualmente mediante cualquier forma de pago (transferencia, cheque, efectivo, etc.) el importe reflejado a la hoja de salario que confeccionará y te entregará el contratante. A la hora de pactar tu retribución recuerda que:

- Los ensayos son parte de tu trabajo y también los tienes que cobrar;
- Es conveniente que cuantifiques la compensación económica de los periodos de tiempos que te encuentres disponible para la compañía, a pesar de que no formen parte de tu jornada de trabajo. Estar disponible te impide hacer otros trabajos y por lo tanto, tener más ingresos;
- Cuenta con la compensación por la cesión de derechos de imagen y propiedad intelectual.

**Encontrarás más información sobre los derechos de imagen y de propiedad intelectual más adelante.*

Ten presente que el importe retributivo que acuerdes es un importe bruto, al que habrá que descontar:

- La parte de Seguridad Social correspondiente al trabajador (aproximadamente un 6,4%);
- la retención por anticipado del impuesto sobre la renta de las personas físicas (actualmente el 15%).

Por lo tanto, la cifra que aparecerá reflejada al contrato de trabajo no es el importe que recibirás en mano, si no el importe bruto que tendrás que declarar a tu renta.

En caso de que no hayáis pactado cuál será tu salario, tienes que cobrar como mínimo lo previsto en el convenio colectivo aplicable (si hubiera) o bien el salario mínimo interprofesional fijado anualmente.

**El Pacto laboral que subscribieron el aPdc y un numeroso número de compañías de danza catalanas, fijó las retribuciones mínimas en función del periodo en que la prestación artística se llevaba a cabo. Te recomendamos que consultes los mínimos acordados en el Pacto laboral, que encontrarás al anexo 3.*

En materia de retribución, el Pacto laboral establece:

La retribución estará constituida por todas las percepciones económicas que el bailarín/bailarina perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística, incluyendo el tiempo de calentamiento, los ensayos y representaciones y el tiempo de prestación efectiva de servicios, siempre que no supongan una compensación de los gastos hechos con ocasión del trabajo.

La empresa abonará el sueldo de los bailarines por meses vencidos, sea cual sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario. El salario será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo sin que este pueda ser inferior a los importes mínimos establecidos en este pacto, donde se fijan unas retribuciones mínimas exigibles conforme se expone a continuación, y sin perjuicio de la posibilidad de fijar un sistema retributivo y contractual

alternativo siempre que sea más favorable para el bailarín/bailarina.

Para la determinación de los salarios que corresponde al bailarín/bailarina, se tienen en cuenta una serie de factores, entre ellos, la fase, o tipo de trabajo, dentro de la cual se estén prestando los servicios, el lugar de prestación de los mismos y el público a quién van destinadas las representaciones.

1. PRODUCCION

En fase de producción, el salario bruto anual es fija en 16.500.- euros por la jornada completa o el importe proporcional en caso de trabajo a tiempo parcial.

A partir de la segunda representación del espectáculo producido, el sistema retributivo será el que se fija en el apartado de explotación por temporada. Los bolos o funciones de espectáculos diferentes al que se está produciendo que se representen durante la fase de producción de un espectáculo, serán remunerados según el sistema de remuneración por bolos. Las horas extras se retribuirán a razón de 12€ brutos por hora.

2. EXPLOTACION

En fase de explotación, se distingue según el bailarín/bailarina sea contratado por bolos o por temporada.

BOLO: Se entiende por bolo, la representación de la obra ante el público asistente al lugar en el cual esta se realiza. Entra dentro de la consideración de bolo, a efectos retributivos, la contratación para realizar de una a cuatro representaciones consecutivas en la misma plaza. La retribución estipulada para los bolos incluye la actividad que se lleva a cabo en el lugar de representación.

La fecha de ensayo previa al bolo se pactará entre las dos partes y tendrá una duración máxima de 4 horas. Superadas estas, el resto se computarán como horas extraordinarias.

Se establecen tres categorías de bolos, en función del público a quién van dirigidos y el lugar donde se hacen:

a.1. Espectáculo representado ante público adulto, entendiéndose como tal aquellas representaciones no destinadas específicamente a público infantil y juvenil. de ahora en adelante, se denominará "bolos adultos"

a.2. Espectáculo destinado específicamente a público infantil y juvenil (bolos infantiles)

a.3. Bolos en la calle, entendiéndose por estos, las piezas cortas -de duración aproximada de 30 minutos- que se representan en la calle. **En el supuesto de que sean de más de 30 minutos se consideran como un bolo adulto.**

Dentro de cualquiera de estas categorías se distingue según se haga un único bolo o se hagan de dos a cuatro representaciones consecutivas en la misma plaza. En este último caso, la retribución fijada es aplicable desde el primero bolo hasta el cuarto, ambos incluidos. y las cuantías sucias son las que se establecen a continuación:

BOLO infantil:

En Cataluña

Un bolo: 156 €

de 2 a 4: 135 €

Fuera de Cataluña

Un bolo: 204 €

De 2 a 4: 183 €

Campaña escolar Cataluña

Un bolo: 138 €

De 2 a 4: 110 €

BOLO En la CALLE:

Un bolo: 204 €

De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 168 €

BOLO ADULTO:

Un bolo: 264 €

De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 216 €

TEMPORADA:

Se considera temporada las representaciones de un espectáculo a partir de la segunda función, que se haga desde el estreno, siempre que se lleven a cabo en días consecutivos y en el mismo lugar de exhibición. En el caso de temporadas con representaciones interrumpidas con descansos semanales (por ejemplo: actuaciones de miércoles a domingo), el bailarín/bailarina tiene que estar contratado y dado de alta a la seguridad social desde la primera hasta la última representación que tenga lugar en la misma plaza, es decir, con los descansos semanales incluidos. En caso contrario, se aplicará la retribución prevista por bolos.

El salario mínimo fijado varía según si la compañía participa o no de la recaudación por venta de entradas.

1. Sin participación en la recaudación por venta de entradas:

1.1. A partir de la segunda representación del espectáculo producido, y siempre que esta sea consecutiva al periodo de producción, el bailarín/bailarina tendrá derecho a cobrar la cantidad de 135 euros brutos más por cada función adicional.

1.2. Cuando se trate de representaciones no consecutivas al estreno de la obra, el bailarín/bailarina tendrá derecho a percibir la cantidad de 156 euros brutos por cada bolo.

2. Con participación en la recaudación por venta de entradas:

La retribución mínima por función será de 65 euros brutos más una participación en un porcentaje –pactado previamente en el contrato de temporada firmado entre el bailarín/bailarina y la empresa- sobre el beneficio neto de los ingresos obtenidos por la compañía sobre el porcentaje de recaudación que a esta le corresponda.

RETRIBUCIÓN EN Caso DE sustituciones

El bailarín/bailarina sustituto que sea contratado para intervenir en un espectáculo ya producido, es decir, que se esté representando y/o en periodo de explotación, cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer, según las modalidades retributivas que constan al convenio.

El resto de bailarines que intervienen en la correspondiente representación, cobrarán la cantidad proporcional al tiempo de trabajo extra realizado. No se establece un tiempo mínimo para la sustitución.

Suspensión De UNA REPRESENTACIÓN

Si se suspende una representación por causas de fuerza mayor o bien si se realiza al aire libre, a causa de fenómenos atmosféricos:

- si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del caché, el bailarín/bailarina percibirá íntegramente su sueldo correspondiente a aquel día;

- en el supuesto de que la empresa cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, el bailarín/bailarina percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa;

4/02. ¿Qué es una nómina y Que quieren DECIR LOS DATOS QUE Aparecen?

Una nómina u hoja de salario es el documento que, como su nombre indica, refleja el salario del bailarín y, un golpe/resumen de lo que has firmado, es la prueba que tiene el empresario de que ha entregado el dinero que aparecen reflejados.

La nómina contiene los datos identificativos del trabajador y de la parte que contrata (empresa, compañía, autónomo o cualquier otra forma jurídica de quien está contratando el bailarín), de forma que el bailarín puede conocer en todo momento quién lo ha contratado, cuál es su CIF y número de inscripción a la Seguridad Social y su domicilio.

**Que consten los datos del contratante es muy importante dado que, en caso de incumplimiento de las obligaciones, sabrás a quién y donde le tendrás que dirigir tu reclamación.*

En cuanto a los datos económicos, en la nómina verás reflejados los importes que integran tu sueldo en función de los diferentes conceptos salariales.

Por ejemplo, podrás ver si tu salario mensual incluye las pagas extraordinarias o no, si tienes

acordado un complemento por desplazamiento, si has pactado dedicación exclusiva verás un concepto identificado como tal, las dietas, etc.

También encontrarás reflejadas las deducciones que se hacen a tu salario, tanto la parte que corresponde a la cotización en la Seguridad Social a tu cargo, como la retención por anticipado de la IRPF.

Recuerda que en la hoja de salario te descuentan los impuestos y pagos que van a tu cargo, es decir, de tu salario bruto se deduce la parte que te corresponde aportar a la Seguridad Social y la retención por anticipado de la IRPF. El importe neto es la cifra de dinero que te darán en mano. Es la diferencia entre el salario bruto meritado y los descuentos que se ha practicado.

Un dato muy importante que aparece a la hoja de salario es la base de cotización a la seguridad social. La cifra que verás identificada como base de cotización, es la que servirá para calcular las prestaciones de Seguridad Social, como por ejemplo la jubilación, el paro, prestaciones por enfermedad o maternidad, etc.

Es importante que exijas siempre que te entreguen la hoja de salario o nómina puesto que, además de probar la existencia de la relación laboral, te permite reclamar el salario que te correspondería, en caso de que el que te den sea inferior al legal.

Tener la nómina también te permite calcular la indemnización (si se acaba el contrato o te echan) y/o las prestaciones de enfermedad, paro o jubilación, si fuera el caso. También te servirá para hacer la declaración de la renta.

**A tener en cuenta: si firmas la nómina, estás firmante que has recibido el dinero, no que estés de acuerdo con su contenido, a no ser que conste la conformidad. Por lo tanto, revisa bien que signos antes de hacerlo y nunca firmes una nómina si no has recibido el dinero.*

4/03. ¿Qué Son LAS DIETAS? ¿Cobraré? ¿SE Cotizan?

Las dietas son un concepto económico, que tiene como finalidad compensar al bailarín los gastos realizados con ocasión de la prestación de servicios. No forman parte del salario, no cotizan a la Seguridad Social y, por lo tanto, no se les aplica la deducción de Seguridad Social y IRPF a la hoja de salario, siempre que su importe esté dentro de los límites legales.

La dieta se paga cuando, a instancia de quien te contrata, te tengas que desplazar fuera del lugar habitual para ensayar o actuar.

En cambio, si en la nómina aparece una cifra identificada como dieta, que no responde a este desplazamiento y/o es igual cada mes, este importe con mucha probabilidad no es una dieta, si no salario. Por lo tanto, habrá que tributar IRPF y cotizar Seguridad Social sobre el citado importe.

4/04. ¿Qué puedo hacer Si ME pagan MENOS DEL QUE ME Corresponde? puedo RECLAMAR SALARIOS pendientes? ¿CÓMO?

Si te pagan menos de lo que habéis acordado o menos de lo que, según el convenio colectivo aplicable, te correspondería, te recomendamos que reclames el que te

deben. Para hacer la reclamación, lo mejor es que te pongas en manos de un experto que te ayude.

El abogado o el profesional a quien le encargues el asunto, dirigirá tu reclamación y velará por tus intereses.

La asociación de Profesionales de la danza de catalunya ofrece un servicio de asesoramiento legal que te puede orientar en el proceso.

El procedimiento de reclamación se inicia fuera de los Juzgados. Primero en vía administrativa, presentando una demanda de conciliación ante la Oficina de conciliaciones del departamento de Trabajo de la Generalitat.

Presentada la reclamación, el empresario y el bailarín/bailarina serán citados a celebrar un acto de conciliación.

- Si este acto acaba con un acuerdo satisfactorio para las dos partes, no hará falta que sigas haciendo nada más.
- Ahora bien, si celebrada la conciliación, no llegáis a ningún acuerdo, hará falta que formules la reclamación ante los Juzgados y Tribunales del Social. Apenas antes de celebrar el juicio el día y hora que hemos sido citados, el Secretario Judicial intentará que ambas partes conseguís un acuerdo. caso de no ser posible, se celebrará un juicio que finalizará con una Sentencia.
- La Sentencia decidirá si tienes derecho a la diferencia salarial que pides o no, y en qué cuantía.
- La Sentencia dictada por el Juez del Social se puede recurrir ante el Tribunal superior si la cuantía reclamada es superior a un mínimo.

También tienes que saber que, en cuanto tengas la Sentencia que te reconozca el derecho a cobrar, tendrás que conseguir cobrar. En caso de que la empresa condenada no te pague voluntariamente y tampoco tenga bienes suficientes para hacer frente al pago, puedes pedir al Fondo de Garantía Salarial que se haga cargo de parte del salario que se te ha reconocido pero que no has podido cobrar.

**El abogado o el profesional a quien le encargues el asunto lo puede hacer por tí o informarte como lo tienes que hacer.*

4/05. ¿Qué quiere DECIR prorratear LAS vacaciones y LOS DESCANSOS?

Igual que tú tienes la obligación de desarrollar tu actividad artística ante el público en los términos acordados, también tienes tus derechos.

Las vacaciones y los descansos son un ejemplo y, como tal, tienes derecho a disfrutar.

Disfrutar, que no cobrar!

Ahora bien, es habitual que si eres contratado por unidades de trabajo y no por un tiempo determinado (por ejemplo, si te contratan específicamente para una gira o para una función), la compañía incluya en tu retribución el importe prorrateado correspondiendo a las vacaciones y a los descansos.

¿Qué quiere decir “prorratear”?

Prorratear significa repartir la cantidad que supondría el pago de estos dos derechos en caso de que durante tu relación laboral no pudieras disfrutar, como pasa cuando eres contratado por una actuación.

5. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

5/01. ¿QUÉ JORNADA y horario tengo que hacer? ¿hay LÍMITES?

Tu horario y jornada será el que hayas acordado en el contrato. Dentro de la jornada de trabajo se incluye tanto el tiempo de prestación efectiva de tu actividad ante el público como el tiempo que estás bajo las órdenes de la compañía para ensayar.

**No olvides que por los ensayos también tienes que cobrar.*

Es importante que pactes el régimen, condiciones, jornada, etc, que tienes que hacer durante las giras y desplazamientos. Pero tu jornada de trabajo está sujeta a unos límites:

- Tienes derecho a día y medio de descanso semanal.
 - los días que descansarás los tienes que consensuar con la compañía y, evidentemente, no pueden coincidir con los días de actuación.
 - Si no puedes hacer el día y medio de descanso de forma continuada, al menos 24 horas sí tienen que ser seguidas.
 - se pueden acumular los descansos por periodos hasta 4 semanas, si así lo pactáis.
 - entre un día y el otro, tienen que pasar doce horas
- Tienes derecho a un descanso diario de, al menos, 15 minutos si tu jornada diaria es superior a 6 horas.
- En un día no puedes hacer más de 9 horas.
- No puedes superar la jornada máxima prevista al Estatuto de los Trabajadores (40 horas semanales en cómputo anual o, su equivalente, 1.826 horas anuales).

El texto de los artículos que regulan la jornada de trabajo y descansos en el Real decreto de artistas, dispone:

Artículo 8. Jornada

Uno. La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante lo público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

Dos. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, cono respeto, en todo caso, de la normativa del estatuto

de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada. (cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual).

Tres. Mediante convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

Artículo 9. Descansos y vacaciones

Uno. Los artistas en espectáculos públicos disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no se posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, uno descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se estableciera la acumulación miedo períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Dos. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral miedo desarrollarse en ellas la actividad artística ante lo público, se trasladará lo descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

Tres. Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pactan talas retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares.

El Pacto laboral recomienda:

Capítulo 6: TIEMPO de Trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las 35 horas semanales, siendo la duración diaria completa de 7 horas diarias, sin perjuicio de la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo el horario de la jornada diaria y distribuirla de la manera que convenga a ambas partes, siempre que no se exceda el cómputo de horas semanales establecido. En casos excepcionales en los días anteriores al estreno, se permite que la jornada máxima diaria de trabajo sea de 8 horas siempre y cuando la jornada semanal no pase de 35 horas y con previo acuerdo del trabajador/ trabajadora.

2. En el supuesto de que la jornada semanal exceda el número de horas de trabajo semanales pactadas, las horas excedentes tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán al precio temprano extraordinaria o con jornadas de descanso, computando

una hora y media de descanso por cada hora extra trabajada, con previo acuerdo del trabajador/trabajadora.

3. Cuando se hagan representaciones ante el público, el bailarín/bailarina tendrá que llegar al lugar de representación (teatro o plaza) con una antelación máxima de cinco horas del comienzo de la representación, exceptuando los espectáculos infantiles y sesiones escolares. el tiempo mínimo que tiene que transcurrir entre la finalización de los ensayos o pruebas y el inicio de la función será de una hora.

4. En fase de explotación, no se podrán hacer más de seis representaciones semanales en el caso de piezas de duración superior a cincuenta minutos. Esta limitación no es de aplicación en el caso de espectáculos infantiles y musicales.

Artículo 16. Descansos

1. Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a disfrutar diariamente de un descanso de una hora como máximo para comer, que no se considera incluido dentro de la jornada de trabajo.

2. los trabajadores/trabajadoras afectados por este pacto dispondrán de un descanso diario o pausa de 35 minutos a repartir según las necesidades de la producción, que se computará como jornada de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que la jornada diaria de trabajo sea inferior a 7 horas, se calculará proporcionalmente la duración de la pausa.

3. En cualquier caso, no se pueden trabajar más de 3 horas seguidas sin que haya un descanso.

4. El periodo de descanso entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente tiene que ser como mínimo de 12 horas.

5. Se establece un descanso mínimo semanal obligatorio de día y medio ininterrumpido. En el caso de encontrarse en periodo de explotación, si por necesidades de organización de la gira, este descanso no se pudiera disfrutar, se recuperará con posterioridad, una vez se vuelva de la gira y se llegue al lugar de residencia habitual, o una vez finalizadas las representaciones. Los días libres de gira, no se considerarán tiempos de descanso..

5/02. ¿Qué pasa Si hago horas EXTRAS?

Si haces horas extras, es decir, si trabajas efectivamente más horas de las que dice el contrato, tienes derecho en una de las dos opciones siguientes:

a) Que te compensen las horas que has hecho de más con tiempo retribuido de descanso, o bien

b) Que te paguen las horas extras que has hecho, al precio hora que hayáis acordado. Éste, en ningún caso puede ser inferior al precio de una hora normal de trabajo...

**Ten en cuenta que el tiempo en que estás a disposición de la compañía pero no estás ni ensayando, ni actuando, ni desplazándote, pero que quizás estás esperando que te llamen porque te has comprometido a actuar como sustituto, no es tiempo de trabajo efectivo, sino tiempo de presencia o de disposición. Este tiempo no se computa como horas extras y, si quieres que te lo paguen, lo tienes que pactar expresamente.*

5/03. ¿Tengo Derecho A hacer vacaciones Si ME Contratan para una GIRA?

Sí, tienes derecho a hacer, como mínimo, treinta días de vacaciones por cada año de trabajo.

El Pacto laboral establece que “el personal afectado por este pacto disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año. Aquellos que no haga un año que trabajan a la compañía, tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional o de su compensación económica correspondiente”. Como que es muy posible que no trabajes todos los días del año, tendrás derecho a disfrutar de los días que corresponda en proporción al tiempo trabajado. Para saber exactamente cuántos días te corresponden, tendrás que hacer el cálculo, teniendo en cuenta la duración del contrato y en proporción a los treinta días anuales. Los días resultantes, son los que tendrás derecho a disfrutar.

En caso de que se acabe la relación laboral y no hayas disfrutado de tus vacaciones, te las tendrán que compensar económicamente. Si quieres saber qué importe te tendrían que pagar, mira el ejemplo:

Ejemplo,

- *Situación contractual: te contratan por una gira que dura un mes (30 días) y tu salario bruto mensual es de 2.000 euros.*
- *días de vacaciones que tienes derecho a hacer: dos y medio. (Si trabajando 365 días te corresponden 30 días de vacaciones, trabajando 30, tienes derecho a hacer 2,5 días).*
- *Importe que te tienen que pagar si, al acabar el contrato, no has podido hacer los dos días y medio de vacaciones: 166,67 euros brutos. (dividimos el sueldo mensual (2000€) entre 30 días, y el resultado lo multiplicamos por el número de días de vacaciones que me corresponden, es decir, 2,5)*

Por lo tanto, cuando se acabe la gira, el documento de liquidación tendrá que recoger un concepto salarial de vacaciones meritadas no disfrutadas, por un importe bruto de 166,67 euros. Para saber el líquido correspondiente, a los 166,67€ habrá que descontar la cuota de Seguridad Social y la retención de IRPF. Si calculamos de forma aproximada que la cuota de Seguridad Social a cargo del bailarín es del 6,4% y que el tipo de retención por anticipado de la IRPF es del 15%, el limpio que resulta es 131€.

Si bien esto es así, también es cierto que cuando se contrata por unidades específicas de trabajo, como por ejemplo actuaciones concretas, giras o similares, etc. se ha admitido que, en ninguna parte de tener que liquidar las vacaciones al acabar el contrato, su retribución se incluya dentro del salario global correspondiente a los días de trabajo. Por lo tanto, a pesar de que no es lo más favorable para tí, es posible que el salario que acuerdes por actuación incluya la parte de vacaciones que tienes derecho a hacer.

Si es este el caso, el contrato tendría que decir que dentro de la cifra económica que acordáis, queda incluida la retribución de las vacaciones.

5/04. ¿Puedo COLABORAR CON varias COMPAÑÍAS DE DANZA Al /AL Mismo tiempo? ¿La Exclusividad SE paga?

Y tanto! Puedes trabajar y colaborar con tantas compañías de danza como quieras y puedas al mismo tiempo. Eres libre de hacerlo. Sólo hay un límite, y tú lo tienes que haber aceptado: que hayas suscrito un pacto de dedicación exclusiva con uno de los contratantes.

Sólo en este caso, si has acordado por ejemplo con una compañía de danza, que mientras estás con ella, no estarás con ninguna otra, no podrás colaborar con otras compañías ni hacer otros trabajos por otros contratantes.

La exclusividad, es decir, asumir el compromiso de trabajar sólo para un contratante, supone una limitación al derecho que tiene cualquier trabajador de pluriemplear-se. Por lo tanto, para que sea válido se tiene que compensar económicamente.

**En el caso de los bailarines, la compensación económica por el pacto de plena dedicación puede ser expresa o bien quedar englobada dentro de la retribución del artista.*

**Es importante que revises bien si esta cláusula de plena dedicación o exclusividad aparece a tu contrato dado que:*

- *Si no está pactada, quiere decir que puedes actuar y trabajar para más de un contratante al mismo tiempo (siempre que los horarios te lo permitan y no suponga competencia desleal).*
- *Si has pactado que sólo bailarás en exclusiva para una compañía, espectáculo o contratante, tienes que hacerlo. Si rompes tu compromiso, el contratante te podría exigir el pago de una indemnización por daños y perjuicios que le hayas podido causar.*

5/05. ¿Qué pasa Si Durante EL CONTRATO ME pongo Enfermo/A?

Si te pones enfermo/a y no puedes bailar, estarás en un periodo que se conoce como de “baja por incapacitado temporal”, dentro del cual no estás obligado a ir a trabajar pero tampoco cobras salario. Pero el contratante seguirá cotizando para tú durante el periodo de baja mientras dure el contrato.

Para justificar a quien te contrata, que no puedes ir a trabajar, tendrás que ir al médico a que te dé un certificado médico de baja laboral. Este certificado lo tienes que entregar al contratante en los tres días siguientes en que ha sido confeccionado.

Si el comunicado de baja médica tiene una duración prevista de más de cuatro días, tendrás que volver a ir al médico quien, si raíz de tu salud considera que continúas sin poder bailar, te expedirá un certificado de confirmación de la baja, que también tendrás que entregar a la compañía.

Durante el tiempo que no puedes bailar y estás de baja, no cobrarás sueldo, pero tienes derecho a cobrar la prestación de incapacitado temporal, que tendrás que pedir al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

**Para que puedas cobrar la prestación de incapacitado temporal tienes que estar de alta y tener cotizados, al menos, 180 días dentro de los cinco años anteriores a la fecha de la baja. en caso contrario, no tendrás derecho a la prestación económica.*

La cuantía de prestación económica que te corresponde depende del salario que hayas tenido durante el año anterior a la fecha de la baja (cuanto más alto haya sido tu salario, la prestación será más alta) y del origen de la baja médica (enfermedad común o accidente de trabajo).

A pesar de que te recomendamos que en caso de duda, consultes a un profesional, si te interesa saber en qué consiste la prestación por incapacitado temporal, tienes que saber que ésta es un porcentaje sobre la base reguladora.

La base reguladora es una cifra que resulta del salario que has ido teniendo antes de causar baja médica.

**Si quieres saber cómo se calcula la base reguladora de la prestación económica de incapacitado temporal, a continuación lo encontrarás.*

El porcentaje que hay que aplicar sobre la base reguladora para saber cuál es la prestación que te corresponde, se diferencia si tu baja médica proviene de enfermedad común o de accidente laboral.

a) Si es por una enfermedad común:

- del 1º al 3º día de baja: no cobras;
- del 4º al 20º: cobras el 60% de la base reguladora;
- a partir del 21º día de baja: cobras el 75% de la base reguladora.

b) Si la baja médica proviene de un accidente laboral o enfermedad profesional: cobrarás el 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja.

**Por lo tanto, a partir del cuarto día de baja, cobrarás entre el 60% y el 75% de la base reguladora de tu prestación.*

Ejemplo de cálculo de la prestación económica por incapacidad temporal:

Para determinar la base reguladora, que es la que servirá para calcular la prestación, tienes que dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los 12 meses anteriores a la fecha de la baja, o el promedio diario del periodo de cotización que acredites, si éste es inferior al año. En ningún caso el promedio diario que resulte de hacer esta operación, puede ser inferior, en cómputo mensual, en la base mínima de cotización que, en cada caso corresponda.

Ejemplo: durante el año anterior a la fecha de baja has trabajado a jornada completa algunos meses sí, otros no, y si cogemos las nóminas, vemos que las bases de cotización que aparecen reflejadas a tus hojas de salario suman, entre todas, 5.530€

Por lo tanto, si divido 5.530€ entre 365, resulta que la base reguladora es 15,15 euros. Como que esta cifra es inferior en la base mínima fijada para este año, tengo que aplicar la base mínima de cotización, es decir, a 'año 2016, 25,48€ y ya tengo la base reguladora diaria.

Para saber qué cobraré, tendré que aplicar los porcentajes que corresponda según se indica en este apartado. Si es el 60%, cobraré 15,28€ brutos al día. Si es el 75%, cobraré 19,11€.

5/06. ¿Quién paga LA prestación?

Con independencia de quien asuma el coste, tú tienes que recibir el dinero de la prestación que hace referencia al periodo desde el 4º día hasta el 15 día de la baja, de quien te haya contratado. A partir de entonces, desde el 16 día de baja, en caso de que estés contratado por actuaciones concretas o por una gira o periodo de duración inferior a 30 días, tendrás que pedir el pago directo de la prestación al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a la Mutua que te indique el contratante. Por lo tanto, tendrás que presentar la solicitud de pago directo de prestación de incapacitado temporal al INSS.

**Recuerda que antes de acceder a las prestaciones, hace falta que estés al corriente de la regularización de cuotas de la Seguridad Social.*

5/07. ¿Y Si Durante LA ENFERMEDAD, Se ACABA EL CONTRATO?

Si, estando de baja médica, mientras cobras la prestación de la incapacidad, se produjera la finalización de tu contrato, tienes derecho a seguir cobrando la prestación.

Si era la compañía quién te lo estaba pagando (en caso de que tu relación laboral fuera superior a 30 días de duración), tendrás que pedir el pago directo al INSS o a la Mutua según corresponda.

**No olvides que, un golpe recibas el pago de la prestación directamente de la INSS o de la Mutua, estás obligado a presentarlos las copias de los comunicados de confirmación de baja médica cada vez que el médico te los haga, así como el comunicado del alta, cuando esta se produzca.*

A pesar de que seguirás cobrando la prestación de incapacitado temporal, cuando se te acabe el contrato, hace falta que te dirijas a tu Oficina de Trabajo del Servicio de Ocupación de Catalunya con objeto de inscribirte como demandante de ocupación. Tendrás que pedir cita previa en el web www.sepe.es.

5/08. ¿Y Si LA ENFERMEDAD EMPIEZA CUANDO YA NO TENGO CONTRATO?

Es posible que quizá ya no estés trabajando y, por lo tanto, tampoco de alta en la Seguridad Social ni cobrando el paro, te pongas enfermo o te accidentes y causes baja médica. En este caso, no tienes derecho a percibir ninguna prestación económica salvo que, atendida la particularidad del régimen de Seguridad Social de los artistas, el día en que el médico te dé la baja médica resulte considerado como “asimilado a la alta”. Sólo en este caso tendrás derecho a cobrar la prestación a pesar de no estar trabajando el día de la baja.

Para tener esta posibilidad, hace falta que previamente la Tesorería General de la Seguridad Social haya practicado la regularización de las cotizaciones efectuadas y, de este cálculo, el día en cuestión se considere cotizado a pesar de no haber sido trabajando ni de alta.

5/09. ¿ESTOY trabajando para una COMPAÑÍA O EMPRESA DE DANZA y sufro un Accidente Grave. Qué pasa Si no ESTOY Dado De ALTA?

Asistencia sanitaria recibirás pero, si no estás dado de alta, tienes un problema grave. Además del daño y las secuelas que te pueda producir el accidente, para poder cobrar la prestación de incapacidad laboral y/o para poder resarcirte del daño causado, tendrás que iniciar un periodo largo y llevar de reclamaciones.

Si no haces nada, no tendrás derecho a nada. y si lo haces, más vale que quién te ha contratado acceda a indemnizarte debidamente. en caso contrario, saldrá, a buen seguro, mucho, pero muy mal parado.

6. DERECHO DE IMAGEN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

6/01. ¿Tengo DERECHOS De imagen? Qué Son Exactamente? ¿Se incluyen EN LA nómina? ¿QUÉ vigencia tienen? ¿Quién lo Decide?

El derecho de imagen es el derecho que tiene toda persona a que no se produzca una intromisión ilegítima en su persona, utilizando su nombre, imagen, voz, etc.

El derecho de imagen es un derecho fundamental y, por lo tanto, su protección prevalece sobre la protección otros derechos.

Es normal pues que, cuando firmes contratos de actuación, te pidan que autorices expresamente el uso y la explotación comercial de tu imagen.

**Es importante que cuando firmes este tipo de cláusulas, pases atención al tipo de uso que estás autorizando que se haga de tu imagen. No es el mismo ceder tu imagen para aparecer a la propaganda de la actuación, que para que se emita por televisión, o para que se utilice por un anuncio publicitario.*

De todas formas, tienes que tener presente que, si te contratan para hacer un espectáculo de danza, del contrato se deriva la obligación de bailar y cumplir con todo el que hayáis pactado expresamente, y también asumir las consecuencias.

**Por ejemplo, si te niegas a que tu imagen aparezca a la publicidad del espectáculo por el cual te han contratado, esta negativa se podría invalidar. Por el contrario, no habría nada a decir si te opones a que tu imagen aparezca reflejada a la distribución comercial de la actuación que ha sido grabada sin tu conocimiento ni consentimiento.*

En cuanto a la compensación económica, hay libertad de pacto. Tanto puedes acordar que el salario que cobras para bailar incluya la autorización de uso de tu imagen, como que el uso comercial de la misma al margen del propio espectáculo, tiene que ser objeto de compensación económica independiente. En todo caso, la cantidad que recibas tendrá que cotizar a la Seguridad Social.

**Piensa que la autorización de uso de la imagen se puede revocar en cualquier momento. Es decir, a pesar de que tú hayas autorizado el uso en el contrato, podrías comunicar posteriormente que quieres dejar sin efecto dicha autorización. En este caso pero, podrían reclamarte daños y perjuicios si esta revocación los produce algún daño económico.*

6/02. LOS DERECHOS DE propiedad ¿tengo alguno?

En cuanto que eres el intérprete de la pieza de danza ya creada y, dado que estás haciendo una actividad creativa, la ley te reconoce, sobre tus actuaciones, una serie de derechos. Unos de carácter personal o moral, y otros de carácter patrimonial.

En cuanto al derecho moral, es el derecho a que aparezcas identificado o identificada como intérprete (en los folletines, propaganda, títulos de crédito, etc).

En cuanto al derecho patrimonial, es el derecho que tienes a que, durante 50 años, no se pueda grabar, reproducir, distribuir ni comunicar públicamente tu interpretación sin tu autorización.

**Ten en cuenta que si la interpretación se hace en cumplimiento de un contrato de trabajo, es decir, si te contratan laboralmente para participar en un espectáculo, se entiende que, salvo que se haya acordado el contrario, el empresario adquiere sobre tu interpretación, los derechos exclusivos de autorizar la reproducción y la comunicación pública de tu actuación que se deduzcan de la naturaleza y objeto del contrato.*

6/03. LA COMPAÑÍA puede hacer EL QUE quiera CON MI interpretación?

La compañía puede hacer con tu actuación:

- Lo que se derive del propio contrato
- Lo que le hayas autorizado expresamente.

Por lo tanto, salvo que hayas acordado algo, habrá que ver, en cada caso particular, cuál es el contenido que se deriva del contrato. en función del objeto del mismo o de la razón por la cual te han contratado (crear un espectáculo, representarlo en una sala, grabarlo, emitirlo por televisión, etc), se pueden llegar a entender cedidos al contratando los derechos de explotación de tu interpretación.

Ejemplo: si participas en un espectáculo que será grabado y autorizas la grabación, se podría deducir del contrato que es el contratante, y no tú, quien decide cómo, donde y cuando se puede reproducir y emitir tu interpretación.

En cambio, si lo pactas y lo dejas por escrito antes de empezar a bailar, tú tomas la decisión de que se puede hacer con la grabación de tu interpretación y a cambio de qué precio.

**Es conveniente que quede muy claro hasta donde llega la capacidad de decisión del contratante en cuanto a tu interpretación. Si lo trates con carácter previo al inicio de la relación, habrá menos espacio para futuras controversias.*

6/04. ¿CÓMO puedo proteger MIS DERECHOS DE propiedad intelectual e imagen?

Tus derechos disfrutan de protección legal: el derecho de imagen aparece protegido en una ley propia (ley orgánica 1/1985, de 5 de mayo de protección civil del derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen), y los derechos de propiedad intelectual al Real decreto legislativo 1/1996, de 12 de abril, de Propiedad intelectual.

Es importante que no autorices ningún uso, ni cedas tus derechos, más allá del que realmente desees o consideres conveniente en cada momento. Esto lo puedes hacer por ejemplo:

- Limitando el ámbito material de explotación. Por ejemplo, puedes autorizar la grabación de tu interpretación, siempre que sólo se emita en programas culturales, pero no de otro tipo, ni que se distribuya por internet;

-Limitando el tiempo de la cesión. Puedes decir que la cesión de tus derechos sólo es por un tiempo limitado y que, pasado el mismo, tengas que otorgar una nueva autorización;

Limitando el territorio a uno de determinado, en ninguna parte de ceder los derechos para todo el mundo, como normalmente aparece a las cláusulas que se proponen.

6/05. ¿SE puede GRABAR MI Actuación SIN Mi Consentimiento?

Para que el espectáculo en el cual actúas ante el público pueda ser grabado, tú lo tendrás que haber autorizado. Cuenta que grabar no es reproducir ni comunicar públicamente. Grabar es fijar la interpretación en algún tipo de apoyo.

Ahora, piensa que la grabación no interesa nadie si no es para reproducirla a continuación. Por lo tanto, ten presente que autorizar la grabación de tu interpretación servirá para después reproducirla y difundirla.

6/06. ¿y Si ME Contratan para GRABAR un Anuncio, una Creación DE video DANZA, una Actuación REALIZADA para SER GRABADA O un vídeo promocional por DE un ESPECTÁCULO?

Si te contratan para una grabación y tú aceptas ser contratado, es evidente que aceptas también la fijación de tu interpretación. La cuestión que habrá que regular contractualmente es el uso que se pueda hacer de la grabación. Lógicamente nadie contrata un intérprete para grabar su actuación y guardarla en un cajón, ¿estamos de acuerdo?. Si te contratan para grabarte bailando, es para hacer un uso posterior: sea promocional, publicitario, distribuir la grabación como producto en sí mismo.

Por lo tanto, es muy conveniente que, entre otras cuestiones, en el contrato quede reflejado:

- Qué tipo de explotación se hará de la grabación;
- Durante cuánto tiempo autorizas a hacer el uso acordado;
- Dentro de qué territorio se otorga la autorización, de forma que todo el que quede fuera del mismo no está autorizado por ti.
- Por qué medios y en qué formatos se puede reproducir, exhibir, mostrar públicamente o distribuir.

**Con objeto de evitar disparidad de interpretaciones, más vale que acuerdes por escrito que autorizas y en qué términos, y qué no.*

7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

7/01. ¿DE QUÉ formas SE puede ACABAR EL CONTRATO?

El contrato se puede acabar por alguna de las siguientes causas:

-baja voluntaria: quieres dejar de trabajar antes de tiempo;

-Finalización del contrato: ha llegado la fecha prevista de acabamiento, o se ha acabado la gira o la actuación que era objeto del contrato;

-Despido disciplinario: te echan porque incumples tus obligaciones;

-Extinción por causas objetivas: resolución del contrato basada en cuestiones económicas, organizativas o productivas del contratante (por ejemplo, porque no puede mantener tu puesto de trabajo, o se ha quedado sin los espectáculos previstos, etc.);

-Mutuo acuerdo entre el contratante o empresario y el bailarín.

Estas causas de acabamiento se pueden producir tanto si te han contratado por el periodo de producción del espectáculo, como dentro del periodo de explotación. Todo dependerá de la duración y el objeto previsto del contrato.

Por ejemplo, si te contratan dentro del periodo de producción, por dos meses, y acabados los dos meses, ya se ha creado el espectáculo y se acaba la relación laboral, la causa del acabamiento será la llegada de la fecha prevista;

-Si te han contratado por una gira y la gira se acaba, estaríamos ante el mismo caso, es decir, finalización del contrato;

-En cambio, si te contratan por seis meses, y a los tres te echan, estaremos ante un caso de despido.

En todo caso, lo más probable es que la relación laboral se acabe por haber cumplido el objeto del contrato, es decir, por el acabamiento del periodo de producción, o por acabamiento de la gira o por que el espectáculo ya no está en cartel. Habrá que revisar tu contrato para determinar cuál es el caso.

**No pierdes nada, si no todo el contrario, si consultas un abogado que mire si el acabamiento de la relación laboral se haya producido correctamente y se han respetado tus derechos como trabajador.*

7/02. ¿Qué pasa Si quiero DEJAR LA COMPAÑÍA ANTES DE QUE Llegue LA FECHA prevista De Acabamiento?

Primero tienes que revisar si, acaso, has firmado un pacto de permanencia con la compañía o empresario contratante, mediante el cual no puedes acabar voluntariamente la relación laboral durante un determinado periodo de tiempo.

-Si la respuesta es positiva, durante el tiempo que dure este pacto, no puedes dejar la compañía o, si lo haces, como que lo estás incumpliendo, te pueden reclamar una indemnización por daños y perjuicios.

-Si no tienes firmado este compromiso, eres libre de dejar de trabajar con la compañía antes del acabamiento del contrato.

También tendrás que revisar si en el contrato te has comprometido a avisar con un tiempo de antelación determinado el acabamiento del contrato. Si es el caso, lo tendrás que respetar.

Por lo tanto, salvo que hayas suscrito algún pacto específico con el contratante, podrás dejar el trabajo cuando tú decidas con la única obligación de avisar con antelación suficiente.

7/03. ¿Y Si es LA COMPAÑÍA es Quién ME Dice QUE EL CONTRATO Se ha Acabado ANTES DE TIEMPO?

Esto se llama despido y te lo tienen que comunicar mediante un escrito donde conste, entre otros, la causa por la cual la compañía ha tomado esta decisión y la fecha de efectos del despido.

Según el motivo que haya originado esta decisión y la forma en que el despido te ha sido notificado, podrás exigir el pago de una indemnización.

En cuanto a la cantidad a indemnizar, puede ir desde 0 euros hasta el equivalente a 33 días de salario por año trabajado.

Por ejemplo: Si te despiden de forma disciplinaria, es decir, porque has incumplido tus obligaciones como artista, no tienes derecho a ninguna indemnización.

**Cuenta con que esto es muy difícil que pase a la práctica. Tu incumplimiento tiene que ser mucho y muy grave para que sea considerado procedente.*

**Por lo tanto, si te encuentras en esta situación, busca asesoramiento legal urgentemente.*

Si te despiden por cualquier otra causa, tienes derecho a recibir una indemnización, de cuantía diferente según qué sea la causa alegada por el empresario:

-Si la causa es objetiva (es decir, no imputable al artista, si no a la situación del contratante, por ejemplo pérdidas económicas): la indemnización será la que resulte de calcular veinte días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades;

-Si es ésta la causa, pero el contratante reconoce la improcedencia, la indemnización será la resultante de calcular treinta y tres días de salario por año trabajado;

-En caso de que se trate de una extinción del contrato antes de la fecha acordada al contrato, o de un despido disciplinario reconocido o declarado improcedente, (es decir, que el propio contratante reconoce que tu incumplimiento no es cierto o, si lo es, no es bastante grave), la indemnización máxima que te corresponderá será la que resulte de calcular treinta tres días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

** Cuenta con que no se considera despido a efectos laborales, cuando te contratan para llevar a cabo una serie de actuaciones que ni siquiera haces.*

**El periodo de tiempo anterior al inicio del contrato laboral, a pesar de tener el contrato por escrito, no se considera rotura del vínculo laboral. Por lo tanto, si te dicen que no hace falta que empieces a hacer ni el primer ensayo o la primera actuación, no podrás reclamar por despido, si no, como mucho, interponer una reclamación por daños y perjuicios contra la compañía. Esto te obliga a tener que probar qué daños te ha causado no poder empezar a ensayar o bailar...*

7/04. Se ACABA EL CONTRATO, ¿tengo Derecho A ALGÚN TIPO De indemnización?

Todo depende de qué contrato laboral tengas y qué sea la causa del acabamiento del contrato. Vemos diferentes posibilidades:

a) Se acaba el contrato porque tú voluntariamente lo quieres: no tienes derecho a ninguna indemnización.

b) Se acaba el contrato porque llega la fecha prevista de acabamiento acordada al contrato, o se acaba la gira o las actuaciones por las cuales te contrataron.

- Tienes derecho a INDEMNIZACIÓN si el contrato, incluidas sus prórrogas, ha durado más de un año.

La cuantía de la indemnización será:

-La que hayas pactado en el contrato;

- Si no hubieras pactado ninguno, la indemnización será de siete días de salario por año trabajado.

- Tienes derecho a Preaviso. Esto es que, la compañía te tiene que avisar la extinción del contrato con una antelación de:

-Diez días de antelación, si el contrato ha durado más de tres meses;

-Quince días si el contrato ha durado más de seis meses;

-Un mes, si el contrato ha durado más de un año.

Si no te han avisado del acabamiento del contrato respetando este periodo, te tendrán que pagar el salario correspondiente a los días de preaviso que hubiera tenido que respetar la compañía.

**Recuerda que en caso de despido también tienes derecho a ser indemnizado, en los términos que aparecen señalados cuando hemos hablado de qué pasa si la compañía dice que se ha acabado el contrato antes de tiempo.*

7/05. ¿QUÉ Documentación Me tiene que DAR El Empresario Al /AL finalizar EL CONTRATO?

Al finalizar el contrato, además de la carta que has recibido en la que te comunican la extinción contractual (si es el caso), hace falta que el empresario te entregue el documento de liquidación o finiquito y el certificado de bases cotizadas que, como su nombre indica, refleja los días en que has sido contratado/da y de alta a la Seguridad Social, así como las bases de cotización declaradas por quien te ha contratado.

7/06. Si DEJO DE trabajar, ¿tengo Derecho A COBRAR EL PARO?

Si te quedas sin trabajo involuntariamente, ya sea porque se acaba tu contrato o porque te echan, estás en situación de desocupación y, por lo tanto, si se dan todos los requisitos para que puedas cobrar la prestación, tendrás derecho.

Los requisitos para tener derecho a la prestación son principalmente los siguientes:

-Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta, o situación asimilada;

-Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desocupación o al momento en que cesó la obligación de cotizar;

-Estar en situación legal de desocupación;

-Acreditar disponibilidad para buscar activamente trabajo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad;

-No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

**Recuerda que por el hecho de estar al régimen de artistas de la Seguridad Social, antes de pedir la prestación, tendrás que pedir la regularización de las cotizaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social.*

El tiempo que cobrarás la prestación, si tienes derecho, dependerá del número de días que tengas o se entiendan cotizados dentro de los seis años anteriores a la situación de desocupación. La duración máxima de cobro de prestación contributiva de paro es de dos años.

7/07. ¿ME podré JUBILAR?

Sí, lo podrás hacer a la edad legal de jubilación (65-67 años).

También lo podrás hacer de forma anticipada a partir de los 60 años, siempre que estés en situación de alta a la Seguridad Social o asimilada al alta.

Es más, a diferencia de lo que pasa con otros colectivos de trabajadores y artistas, si eres bailarín y has trabajado como bailarín un mínimo de ocho años durante los 21 años anteriores a la jubilación, no se te aplicará ninguna reducción a tu pensión para jubilarte anticipadamente. Es decir, podrás cobrar la jubilación como si tuvieras 67 años o más.

8. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

8/01. ME Contratan para BAILAR En El EXTRANJERO. ¿Tengo que hacer ALGO?

Si estás dado de alta a la Seguridad Social española por un contratante o empresario español y te desplazan a hacer una actuación o una gira por Europa, tienes que ir a la Tesorería General de la Seguridad Social primero y al instituto Nacional de la Seguridad Social después, a comunicar el desplazamiento y la voluntad de mantener la ley española como la ley aplicable a la relación de trabajo y de Seguridad Social.

*Ambas administraciones te darán un documento de forma que, si durante la gira necesitas asistencia sanitaria, quedes amparado cómo si te encontraras a España.

Si en lugar de un desplazamiento temporal, es un contratante o compañía extranjera la que te contrata para que actúes fuera de España, habrá que analizar cuál es la normativa aplicable en la relación laboral y qué régimen de Seguridad Social rige en el país en cuestión. Esto se determinará en función de los siguientes parámetros:

- El que hayáis acordado al contrato;
- Lugar de suscripción del contrato de trabajo;
- Lugar donde se desarrollará tu actividad artística;
- País donde la compañía que te contrata tiene su sede social;
- País donde la compañía tiene establecida su actividad.

**¿Has oído a hablar del euroFia dance Passport? Es un documento que permite a los socios y socias profesionales de la APDC beneficiarse gratuitamente durante un año de una amplia gama de servicios que ofrecen los diferentes sindicatos a los países que forman parte. Gracias a*

este documento, puedes conseguir asesoramientos, descuentos, información sobre ofertas de trabajo, etc, en el país de llegada. Más información a [www. dansacat.org/serveis/11/](http://www.dansacat.org/serveis/11/).

9. IMPUESTOS

9/01. ¿QUÉ impuestos tengo que pagar COMO BAILARÍN/NA DERIVADOS DE LA prestación ARTÍSTICA?

La retribución que recibes como bailarín, fiscalmente se considera un rendimiento del trabajo, igual que lo es el salario que puedas recibir para cualquiera otro tipo de trabajo.

Por lo tanto, cada año tendrás que hacer la declaración del impuesto de la renta sobre las personas físicas, en base al salario bruto que hayas percibido por tu prestación artística.

**Al estar sujeto a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, cuando el empresario te paga la nómina, te tiene que practicar una retención por anticipado de tus impuestos del 15%. Esta cantidad retenida, la ingresará a Hacienda por anticipado de tus impuestos.*

9/02. ¿QUÉ impuestos tengo que pagar por LA Cesión DE MIS DERECHOS De imagen y propiedad intelectual?

Lo más habitual es que estas compensaciones estén incluidas dentro de la retribución que recibes para bailar. En este caso tributará como rendimiento del trabajo.

Ahora bien, si lo que cobras por la cesión de la explotación de estos derechos no está incluido dentro de la retribución por tu prestación artística, tienes que tener presente que:

-La prestación de la actividad artística tendrá un 15 % retención a la nómina y lo declararás a la renta como rendimiento del trabajo;

-La retención aplicable a la cesión de los derechos imagen es del 24% y se considera fiscalmente como un rendimiento del capital mobiliario.

**Todo ello lo tendrás que declarar anualmente en tu declaración sobre la Renta de las Personas Físicas.*

10. OTRAS SITUACIONES

10/01. SOY Coreógrafo/A.

Que seas coreógrafo significa que eres el creador de la pieza de danza. Este hecho tiene implicación en relación a los derechos de propiedad intelectual. Y a tal efecto, si eres el coreógrafo y único creador de la pieza, a ti te corresponden los derechos de autor sobre la misma. Y, por lo tanto, tú eres quien tiene que autorizar el uso y explotación.

Si la autoría la compartes con otros, a todos vosotros os corresponderán los derechos de autor sobre la misma.

A efectos laborales, se pueden dar múltiples situaciones, como por ejemplo, entre otros, las siguientes:

Situación 1. Tú contratas los bailarines y ellos actúan bajo tus instrucciones y a cambio de una retribución que tú les pagas.

- Tú eres considerado el empresario a nivel laboral y los bailarines son los trabajadores. En consecuencia, tienes la obligación de contratarlos.

Situación 2. Eres contratado por alguien (sala de espectáculos, sociedad del sector de espectáculos, compañía de danza, etc) para dirigir la actuación mediante un contrato laboral.

- Igual que los bailarines tienen que ser contratados y dados de alta a la Seguridad Social por la compañía, sala de espectáculos, etc, Tú estás en la misma situación: eres un “trabajador” más de quien te contrata, pero con otra categoría y otras funciones.

Situación 3. Eres contratado por quién sea (sala de espectáculos, sociedad del sector, compañía de danza, etc) para dirigir la actuación mediante un contrato mercantil y,

3.1. Los bailarines los contrata el empresario o la compañía que te ha encargado la coreografía y dirección.

- En relación a la compañía, eres un profesional externo, que actúas con plena independencia y en relación a los bailarines, no eres tú quienes los paga ni quienes asume la obligación de contratar y asegurarlos.

3.2. Los bailarines los contratas tú.

- En relación a la compañía, eres un profesional externo, que actúas con plena independencia y en relación a los bailarines, no sólo los diriges sino que también los pagas y asumes la obligación de contratar y asegurarlos.

**Por lo tanto, como puedes ver ante la diversidad de situaciones posibles, el hecho que seas el coreógrafo de una pieza de danza, no tiene implicación directa desde el punto de vista laboral, si no que tu situación laboral será una u otra dependiente de la particular situación en la que te encuentres.*

10/02. SOY MAESTRO, profesor/A DE DANZA.

El régimen laboral especial de artistas en espectáculos públicos no se aplica a las relaciones laborales de los maestros con los centros donde son contratados. Esta relación laboral es la ordinaria y no especial. Por lo tanto, el régimen aplicable de Seguridad Social es el mismo que corresponde a cualquier relación de trabajo no artística.

Si trabajas en un centro de enseñanza, hace falta que tengas un contrato laboral que así lo diga, que te den de alta a la Seguridad Social como tal, y que mensualmente te paguen el salario reflejado a la hoja de nómina, donde puedas ver,

- Los datos identificativos de la escuela (entidad, sociedad o persona titular)
- Tu retribución y el reparto de la misma entre diferentes conceptos salariales;
- La base de cotización por la cual estás cotizando;
- Las deducciones de Seguridad Social y la retención de IRPF que te practican;
- etc.

**En las relaciones laborales ordinarias, no se aplica la retención mínima del 15% por anticipado del IRPF, si no que la retención depende del salario previsto, de la duración del contrato y de tu situación personal y familiar.*

10/03. SOY BAILARÍN/NA y CREADOR/A DE LA pieza y un teatro ME PIDE una factura. ¿Me tengo que DAR De ALTA DE LOS AUTÓNOMOS?

Si el teatro te encarga la creación y ejecución de una pieza de danza, sin más intervención por parte del teatro que el pago del precio que hayáis acordado, estáis estableciendo una relación mercantil y no laboral.

Esto significa que tú decides cuándo, cómo y dónde harás el trabajo encargado, utilizarás tus propios medios para ejecutarla y asumirás el riesgo del trabajo encargado.

Si este es el caso, hace falta que te des de alta al régimen de autónomos de la Seguridad Social durante el tiempo que dure esta actividad, previa alta censal a Hacienda.

**Ten presente que puedes darte de alta a Hacienda y al régimen de autónomos de la Seguridad Social como mínimo un mes. Dentro del mismo mes, si se acaba tu actividad, puedes tramitar la baja ante las mismas administraciones.*

**Si eres autónomo, tendrás que confeccionar y presentar los impuestos trimestrales y anuales durante el año que has estado de alta.*

Si quieres consultar un ejemplo, puedes acceder a continuación.

En cuanto a tus obligaciones con la Seguridad Social, tendrás que cotizar al régimen de autónomos por la base que hayas escogido al darte de alta durante los meses en que estés de alta. La base es un tipo de “sueldo teórico” que tú decides y que determinará lo que pagarás cada mes a la Seguridad Social y el que condicionará tus prestaciones (la jubilación entre ellas).

Si tienes menos de 47 años, puedes elegir entre la base entre la mínima de cotización (893,10€) y la máxima (3.642,00€). Si eres más mayor, la base máxima de cotización se reducirá en función de la edad y otros criterios.

Una vez escogida la base, para saber qué cuota pagarás, hay que aplicar sobre la base escogida, el tipo de cotización que corresponda: en 2016 es el 29,80 por 100 o el 29,30 por ciento si te acoges al sistema de protección por cese de actividad.

Cuando no lo hagas y no tengas la protección por incapacitado temporal, en este Régimen el tipo de cotización será del 26,50 por ciento.

-El tipo de cotización establecido para la cobertura de la protección por cese de actividad es el 2,2 por ciento.

-El tipo de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es del 3%.

Por lo tanto, si escoges la base mínima y cubrir todas las contingencias, pagarías 308,11€. Y si escoges la base mínima y no cubrir ninguna contingencia voluntaria, pagarías 236,67 euros.

En cuanto a las obligaciones tributarias, antes del 20 de julio tendrás que confeccionar y presentar a Hacienda el Modelo 130 de pago por anticipado del IRPF, y el Modelo 303 de declaración de IVA. Además, antes del 20 de enero del año siguiente, tendrás que presentar el Modelo 390 de resumen anual del IVA.

10/04. ¿Qué es un falso AUTÓNOMO?

Un falso autónomo es aquella persona que formalmente es trabajadora autónoma (está dada de alta a Hacienda y al régimen de autónomos de la Seguridad Social), en realidad no trabaja para sí mismo, sino que lo hace para alguien otro, bajo sus instrucciones, dentro de su ámbito de organización, con sus medios, cobrando un sueldo, etc.

El falso autónomo es una persona que, a pesar de que trabaja para otro (persona o empresa) y que en su relación se dan las notas características de una relación laboral, formalmente no está contratado ni dado de alta a la Seguridad Social como trabajador, si no que aparece como autónomo y para cobrar, en lugar de una nómina, emite una factura por su trabajo.

Es la típica situación a la que llegan muchas personas que, inducidas por quienes los ofrece una actuación, una gira o simplemente un trabajo, se dan de alta como autónomas, a pesar de no serlo, con la esperanza de acceder a un puesto de trabajo..