

GUÍA DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DE DANZA

Guia de
contractació
laboral del
Professorat
de dansa



Publicación de la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.

Autora: Anna Blajot, abogada en Blasco Sellarès i associats, S.R.L.

Edición: APdC

Junta Directiva 2014-17:

Gemma Calvet (presidenta)

Cecilia Colacrai (vicepresidenta)

Montserrat Iranzo (tesorera)

Sebastián García Ferro (secretaria)

Mariona Castells (vocal)

Marta Riera (vocal)

Arantza López Medina (vocal)

Bebeto Cidra (vocal)

Maria campos (vocal)

Daniel Rosado (vocal)

Equipo de gestión: Cèsar Compte (Gerencia), Sandra Bogopolsky (coordinación de proyectos), Xènia Guirao y Eduardo Tabueña (comunicación), Gemma Daban (atención al socio y administración)

Esta guía está pensada como una guía de consulta al servicio de aquellas personas que se dediquen a la docencia de la danza como actividad profesional habitual.

Traducción del documento “Guia de contractació laboral del Professorat de dansa”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: <http://www.dansacat.org/>



Índice

1. MARCO LEGAL

- 1 / 01. Soy profesor/a de danza. ¿Qué soy desde el punto de vista legal? ¿Trabajador o autónomo?
- 1 / 02. ¿Me tienen que contratar en el régimen laboral de artistas?

2. SEGURIDAD SOCIAL

- 2 / 01. ¿Hace falta que me dé de alta en Seguridad Social?
 - 2 / 1 / 1. ¿Puedo pedir algún justificante del alta?
- 2 / 02. ¿Y qué saco yo de estar de alta en Seguridad Social?
- 2 / 03. ¿Qué puedo hacer si quién me contrata no me da de alta en la Seguridad Social?

3. DE LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

- 3 / 01. Me dicen que no hace falta contrato. ¿Es así? ¿Qué puedo hacer?
- 3 / 02. Aceptan hacerme un contrato sólo rebajándome el precio/hora. ¿Es legal? ¿Qué puedo hacer?
- 3 / 03. ¿Qué documentación necesito para que me hagan el contrato?
- 3 / 04. ¿Qué hace falta que recoja el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?
 - 3 / 4 / 1. Convenio Colectivo Estatal de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Arts Aplicadas y Oficios Artísticos.
 - 3 / 4 / 2. Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de Enseñanza y Formación No Reglada de Catalunya, 2008-2016.
 - 3 / 4 / 3. Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña sostenido Total o Parcialmente con Fondos Públicos. 2010-2014.
 - 3 / 4 / 4. IX Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanzas Regladas sin Ningún Nivel concertado o subvencionado.
 - 3 / 4 / 5. Convenio Colectivo de Tiempo Libre Educativo y Sociocultural de Cataluña, 2005-2007. (DOGC del 1 de junio de 2005)
- 3 / 05. ¿Qué tipos de contratos hay? ¿Qué tipo de contrato me interesa más?
- 3 / 06. ¿Es importante que aparezca la categoría de “profesor” en mi contrato? ¿Qué pasa si me ponen “monitor/a”?
- 3 / 07. El contrato dice que estoy sujeto/a a un período de prueba. ¿Qué es? ¿Es legal?
- 3 / 08. ¿Qué pasa si quien me contrata quiere modificar las cláusulas del contrato una vez iniciada la relación laboral?
- 3 / 09. ¿Qué pasa si no tengo contrato escrito?
- 3 / 10. ¿Qué procedimiento tengo que seguir si el empresario/a no cumple el contrato? ¿Cuál es el primer paso?

4. RETRIBUCIÓN

- 4 / 01. ¿Qué y cómo cobraré por mi trabajo? ¿Hay un importe mínimo?
- 4 / 02. ¿Qué incluye el sueldo que me pagan por hora? ¿Se me tienen que pagar las horas de preparación (horas no lectivas)? ¿Y los desplazamientos?
- 4 / 03. ¿Me tienen que pagar más por hora si hago pocas horas en un centro?
- 4 / 04. ¿Qué es una nómina y qué quieren decir los datos que aparecen en ella?
- 4 / 05. ¿Qué puedo hacer si me pagan menos de lo que me corresponde? ¿Puedo reclamar salarios pendientes? ¿Cómo?
- 4 / 06. ¿Qué quiere decir prorratear las vacaciones y los descansos?

5. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

- 5 / 01. ¿Qué pasa si durante el contrato me pongo enfermo/a?
 - 5 / 1 / 1. ¿Cómo se calcula la base reguladora de la prestación económica de incapacidad temporal?
 - 5 / 1 / 2. ¿Quién la paga la prestación?
- 5 / 02. ¿Qué es el complemento de la Incapacidad? ¿Tengo derecho a cobrarlo?
- 5 / 03. ¿Y si durante la enfermedad se acaba el contrato?

GUÍA DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PROFESORADO EN DANZA

5 / 04. ¿Y si la enfermedad comienza cuando ya no tengo contrato?

5 / 05. Estoy trabajando para una escuela/centro y sufro un accidente grave. ¿Qué pasa si no estoy dado/a de alta?

6. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

6 / 01. ¿De qué maneras se puede acabar el contrato?

6 / 02. ¿Qué pasa si quiero dejar la escuela antes de que acabe la fecha prevista de finalización?

6 / 03. ¿Y si es el centro el que me dice que el contrato se acaba antes de tiempo?

6 / 04. Se acaba el contrato, ¿tengo derecho a algún tipo de indemnización?

6 / 05. ¿Qué documentación me tiene que dar el empresario/a al finalizar el contrato?

6// 06. Si dejo de trabajar, ¿tengo derecho a cobrar el paro?

6/ 07. ¿Me podré jubilar?

7. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

7 / 01. Me contratan para dar clase en el extranjero. ¿Tengo que hacer algo?

8. OTRAS SITUACIONES

8 / 01. También soy coreógrafo/a

8 / 02. También soy bailarín

8 / 03. ¿Qué es un falso autónomo?

8 / 04. ¿Cuáles son los riesgos si decido trabajar en negro?

1. MARCO LEGAL

1 / 1.

Soy profesor/a de danza. ¿Qué soy desde el punto de vista legal? ¿Trabajador o autónomo?

Eres trabajador si la relación que te une con la escuela es de tipo laboral. Eres autónomo/a si la relación que te une es mercantil o de colaboración mutua.

La cualificación del tipo de relación (laboral o mercantil) depende de las circunstancias de cada caso concreto. En este sentido, en el contrato de servicios -propio de una relación mercantil (trabajador autónomo)-, el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de servicios).

El contrato de trabajo, por contra (propio de una relación laboral –trabajador propiamente dicho-), consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajador dependiente por cuenta ajena, a cambio de la retribución garantizada.

Por lo tanto, al margen de trabajar a cambio de una retribución, eres trabajador cuando trabajas para una escuela que te facilita el aula, los medios, te paga el sueldo acordado en función del tiempo que le dedicas, entre otras cuestiones.

Como a menudo resulta difícil discernir cuando una relación es mercantil o laboral, los Juzgados han establecido que las notas que caracterizan la existencia de una relación laboral son, además del trabajo y la retribución, las de alienación y dependencia.

Ambos conceptos - dependencia y alienación- son bastante abstractos, y se pueden manifestar de diferentes formas según las actividades y contextos. Es para eso que para identificarlas al contrato de trabajo es habitual tener que recurrir a los INDICIOS:

Los indicios comunes de dependencia más habituales son los siguientes:

- Asistencia al centro de trabajo de la empresa o al sitio de trabajo que ésta designe.
- Sumisión a un horario.
- Desarrollo personal del trabajo (lo que es compatible con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones)
- La inserción del trabajador dentro de la organización de trabajo del empresario, que se encarga de programar la actividad.
- Ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Otros indicios comunes a la nota de alienación son:

- El trabajador entrega o pone a disposición del empresario los servicios realizados.
- El empresario adopta las decisiones que conciernen a las relaciones de mercado o las relaciones con el público. Por ejemplo, fija los precios y tarifas, selecciona a los clientes, indica a las personas que atender, determina el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, y calcula la retribución.

Por ejemplo, sería laboral la relación de la escuela y el profesor si la escuela-y no el profesor-:

- a) tiene la organización académica necesaria para que el profesor pueda dar la clase
- b) publica y ofrece los cursos al público
- c) organiza los grupos de alumnos
- d) fija los horarios del curso
- e) cobra los importes del curso

En resumen, si se dan las notas que caracterizan la RELACIÓN LABORAL, eres un trabajador, y por lo tanto, deben hacerte un contrato de trabajo.

1 / 2.

¿Me tienen que contratar en el régimen laboral de artistas?

No. La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, regula cómo deben ser las relaciones laborales que se establecen entre un organizador de espectáculos públicos (o empresario/a) y que se dedique voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro de ámbito de la organización y dirección del empresario.

La actividad de docencia no es una actividad artística.

Por lo tanto, la relación laboral entre una escuela y un profesor no es especial, es ordinaria, y el marco normativo que la regula es el Estatuto de los Trabajadores juntamente con el convenio colectivo que sea aplicable.

2. SEGURIDAD SOCIAL

2 / 1.

¿Hace falta que me dé de alta en Seguridad Social?

Sí. El contratante, es decir, el titular de la escuela te tiene que dar de alta en el régimen general de la Seguridad Social antes del inicio de la prestación de tus servicios. Es decir, antes de empezar a trabajar.

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

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

2 / 1 / 1.

¿Puedo pedir algún justificante del alta?

Si quieres verificar que la empresa te ha dado de alta, puedes pedirles un duplicado del alta a quién te haya contratado o bien pedir un Informe de Vida Laboral en la Tesorería de Seguridad Social a través del teléfono 901502050. Si la Tesorería tiene tu número de teléfono actualizado te enviará un SMS cada vez que se produzca un movimiento de alta o baja en Seguridad Social.

2 / 2.

¿Y qué saco yo de estar de alta en Seguridad Social?

Tramitar el alta en la Seguridad Social de los trabajadores es obligatorio para el empresario que los contrata.

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

Es decir, si te pone enferma o enfermo y no puedes trabajar, la Seguridad Social te pagará la prestación. Si tienes un accidente, lo mismo. Si te quedas sin trabajo, puedes acceder a la prestación de paro y, cuando llegue el momento y te jubiles, también tendrás ese derecho. Eso sí, para ello es necesario cumplir con las situación y requisitos que exigen cada una de ellas. (Habitualmente llevar un cierto período de tiempo cotizando).

2 / 3.

¿Qué puedo hacer si quién me contrata no me da de alta en la Seguridad Social?

Si la escuela no te da de alta voluntariamente, intenta buscar una solución en el propio centro de trabajo a través de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras: el comité de empresa, los y las delegados sindicales y los y las delegados de empresa.

También tienes la posibilidad de ir a la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya y te asesorarán.

Otro recurso es denunciar este hecho al Consorcio Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Catalunya. 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 de la denuncia deberá contener la siguiente información:

- a) Datos de identificación de la persona denunciante y firma.
- b) Hechos de la infracción.
- c) Fecha y lugar donde se han producido los hechos.
- d) Identificación del/la 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 le aporte toda esta información con tal de saber exactamente en qué condiciones estás trabajando, hecho esencial para que el inspector/a pueda comprobar los hechos.

Asimismo, es imprescindible que hagas constar tus datos de contacto, tanto por si necesitan pedirte más información como para enviarte el informe con la resolución de la inspección.

Lugares para presentarla:

Barcelona:

Travessera de Gràcia, 303-311 (08025) Barcelona

Tel. 93 624 75 00 - Fax 93 554 78 66

Dirección electrónica: itc.barcelona@gencat.cat

Girona:

Cr. Migdia, 50 (17002) Girona

Tel. 972 94 23 10 - Fax 972 94 23 18

Dirección electrónica: itc.girona@gencat.cat

Tarragona:

Av. del Cardenal Vidal i Barraquer, 20 (43005) Tarragona

Tel. 977 23 37 14 - Fax 977 25 39 85

Dirección electrónica: itc.tarragona@gencat.cat

Lleida:

Cr. Riu Besòs, 2 (25001) Lleida

Tel. 973 21 63 80 - Fax 973 20 49 43

Dirección electrónica: itc.lleida@gencat.cat

Puedes encontrar más información en la web: www.inspecciotreball.gencat.cat

3. DE LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

3 / 1.

Me dicen que no hace falta contrato. ¿Es así? ¿Qué puedo hacer?

Si reúnes los requisitos enumerados anteriormente, se trata de una relación laboral y la escuela está obligada a hacerte un contrato. Y cuando una escuela te contrata, debe hacerte un contrato y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de inicio tiene que comunicar el contenido a los servicios públicos de ocupación a través de la aplicación contra@.

Ten presente que el contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio que el contrato conste por escrito cuando así lo exige una disposición legal, y siempre en los contratos siguientes:

- 1) Prácticas.
- 2) Formación.
- 3) Para la realización de una obra o servicio determinado.
- 4) A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- 5) A domicilio.
- 6) Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- 7) Los contratos por tiempo determinado, la duración del cual sea superior a cuatro semanas.

Al margen, sea cual sea el tipo de contrato, puedes exigir que el contrato se formalice por escrito. Si, a pesar de pedirlo, te niegan ese derecho, puedes recurrir a las tres vías que hemos indicado anteriormente (órganos de representación de la escuela, asociación de profesionales de la danza de Catalunya (APDC) o el Consorcio de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Catalunya).

3 / 2.

Aceptan hacerme un contrato sólo rebajándome el precio/hora. ¿Es legal? ¿Qué puedo hacer?

- La remuneración por tu trabajo tiene una cuantía mínima fijada por la ley y el convenio colectivo aplicable a tu relación de trabajo.
- En ningún caso te pueden pagar por debajo de lo que está legalmente y convencionalmente establecido.
- Por lo tanto, lo que no es legal es cobrar por debajo del mínimo legalmente establecido y mantener con la escuela un tipo de relación no laboral cuando debería ser laboral.

A partir de aquí, si se da el hipotético caso que ya estás trabajando en una escuela y cobras vía factura, y la escuela te propone pasar a tener un contrato laboral y nómina, con la condición de rebajar el precio/hora que cobras actualmente, tienes las siguientes opciones:

a) Aceptar la propuesta

b) Rechazarla

c) Denunciar la situación irregular mantenida hasta al momento. Lo más probable es que si te proponen pasar a tener nómina es porque la situación actual (el cobro vía factura) no está ausente de riesgo para la empresa.

Como hemos dicho, a menudo, detrás de una factura hay una situación eminentemente laboral, con lo que este tipo de propuestas (pasar de relación mercantil a laboral) son bastante frecuentes.

La rebaja del precio, a pesar de que no tienes por qué aceptarla, tiene su explicación en que el coste que supone para una escuela pasar a tener un contrato laboral se incrementa aproximadamente el sueldo en un 33%.

Ejemplo:

- El coste que tiene contratar a un/a autónomo/a es única y exclusivamente el que este cobra en bruto, es decir, la base de la factura.
- El coste que tiene contratar a un/a trabajador/a es el que éste cobra en bruto, más aproximadamente un 33% en concepto de cuota de Seguridad Social, a cargo de la empresa. Además, la escuela tiene que asumir el coste de alguna persona o empresa externa que le gestione las obligaciones que piden de las relaciones laborales (confección de contratos, de nóminas, envío y pago de los seguros sociales a Seguridad Social, liquidación de impuestos, etc.)

Es por esta diferencia en el coste que algunas escuelas prefieren tener profesores autónomos y no trabajadores. Y que cuando les ofrecen pasar a ser trabajadores y tener nómina, intentar rebajarles el precio/hora que cobraban hasta entonces.

3 / 3.

¿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 lo obtengas previamente a través de las oficinas de Tesorería General de la Seguridad Social.

* Para obtener el número de afiliación a la Seguridad Social puedes dirigir-te a cualquier oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social con tu DNI o N.I.E.

Quien te contrate deberá saber: tus datos identificativos, de domicilio, nivel formativo, situación personal y familiar, y si estás en el paro y desde cuándo.

3 / 4.

¿Qué hace falta que recoja el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?

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

- la identificación del empresario/a y de la persona contratada
- el objeto del contrato
- la fecha de inicio del trabajo
- la duración
- la jornada de trabajo
- la retribución
- el período de prueba al que está sujeto el contrato, si se da el caso.

Es necesario que ambas partes respeten en la práctica los acuerdos a los que han llegado y que deben ser reflejados en el contrato.

* Por eso es tan importante entender bien lo que aparece recogido en el contrato y qué implicaciones tiene. Si tienes dudas o no lo ves claro, revísalo con alguien que te asesore antes de firmarlo. La Asociación de Profesionales de Danza ofrece un servicio de asesoría legal que te puede orientar en el proceso.

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

- La ley (Estatuto de los Trabajadores y otras normas aplicables)
- El Convenio Colectivo aplicable a la relación de trabajo.

Es decir, las condiciones que pactéis en el contrato siempre tienen que ser iguales o más favorables para el maestro/a que los mínimos fijados por las normas y convenios colectivos aplicables.

* Tienes que saber que un Convenio Colectivo es un acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, que regula las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones durante el tiempo de su vigencia.

* En función de cuáles son las partes negociadoras y a quién afecta, puede ser de diferentes tipos como por ejemplo:

a) Convenio de empresa (sólo aplicable en la escuela).

b) Convenio aplicable al personal laboral del Ayuntamiento del que depende la escuela; o al de la Comunidad Autónoma, como es el caso del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

c) Un convenio de sector de actividad. Dentro de estos, los convenios que a menudo suelen aplicarse en las escuelas de danza son:

* Tienes que saber que el Convenio aplicable tiene que constar identificado en el contrato de trabajo (normalmente en las últimas cláusulas).

* El que determina la aplicación de un convenio u otro es el ámbito de aplicación de los mismos.

Sin perjuicio de que haya otros, los Convenios de sector que hemos escogido como habitacionales en las relaciones laborales suscritas entre las escuelas de danza y sus trabajadores son los siguientes:

3 / 4 / 1.

Convenio Colectivo Estatal de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Arts Aplicadas y Oficios Artísticos.

Este convenio, aplicable en todo el estado español, se aplica a los trabajadores de los centros que impartan enseñanzas especializadas i regladas de carácter profesional, propios de la rama o profesión de Peluquería y Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se impartan en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos y a las empresas anteriores cuando en un mismo centro se impartan, simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

El último convenio publicado tiene su vigencia temporal desde el 04/10/2013 hasta el 31/12/2017.

3 / 4 / 2.

Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de Enseñanza y Formación No Reglada de Catalunya, 2008-2016.

Se aplica a todas las empresas de titularidad privada que se dediquen a impartir enseñanza y formación profesional privada para la ocupación, y en general cualquiera no reglada (peluquería y estética, terapias alternativas, idiomas, informática, artística y musical, deportiva, comunicación, imagen y sonido, sanitaria, gestión administrativa y empresarial, prevención de riesgos laborales, preparación para oposiciones, refuerzo escolar, etc.).

Vigencia: des del 01/01/2008 hasta el 31/12/2016.

3 / 4 / 3.

Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña sostenido Total o Parcialmente con Fondos Públicos. 2010-2014.

Ámbito de aplicación: este convenio se aplica a los trabajadores y a los centros de enseñanza privada en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- a) Educación infantil (1r ciclo) integrada en un centro de enseñanza de régimen general.
- b) Educación infantil (2do ciclo) integrada en un centre de enseñanza de régimen general.
- c) Educación primaria.
- d) Educación secundaria obligatoria y bachillerato
- i) Ciclos formativos de grado medio y de grado superior.
- f) Educación permanente de adultos de enseñanza reglada.
- g) Colegios mayores y colegios menores, residencias de estudiantes y residencias juveniles.
- h) Centros de enseñanza de artes aplicadas y oficios artísticos y otros centros que imparten enseñanzas homologadas en cualquier de las enumeradas en los apartados b hasta g), ambos incluidos.

Vigencia: Desde el 01/01/2010 hasta el 31/12/2014 (está prevista la prórroga automática anualmente excepto denuncia).

3 / 4 / 4.

IX Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanzas Regladas sin Ningún Nivel concertado o subvencionado.

Quedan afectados por el presente Convenio colectivo los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de

enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualquier que sea el carácter o nacionalidad de la entidad titular en los que se imparta alguna de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada).
- b) Educación Primaria.
- c) Educación Secundaria Obligatoria.

Vigencia desde el 27/05/2011 hasta el 31/12/2013, si bien se prorroga año tras año excepto que sea denunciado.

3 / 4 / 5.

Convenio Colectivo de Tiempo Libre Educativo y Sociocultural de Cataluña, 2005-2007. (DOGC del 1 de junio de 2005)

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades privadas que tengan como actividad principal la prestación de servicios de tiempo libre educativo y sociocultural para terceros, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo las actividades siguientes:

- a) Actividad de educación en el tiempo libre dentro y fuera del marco escolar: de guardia y custodia en período de transporte escolar, actividades de mediodía, de comedor, de patio y extraescolares.
- b) Organización y gestión de servicios socioculturales, tanto de equipamientos como de programas sociales y culturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, bibliotecas, salas de lectura, servicios de información juvenil, ludotecas, casales infantiles, cases de colonias y albergues infantiles y juveniles, actividades y programas de educación medio-ambiental, actividades extraescolares, semanas culturales, exposiciones, actividades de dinamización del patrimonio, talleres socio-comunitarios y casales de vacaciones y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y eventos de acción social comunitaria y cultural de educación en el tiempo libre y para todas las edades.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones y otras unidades productivas de las empresas dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional del presente convenio. La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo tanto, se considera incluida cualquier actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda estar encuadrada en la relación anterior.

* Encontrarás el texto de los Convenios aquí comentados en: www.dansacat.org/recursos/16/.

3 / 5.

¿Qué tipos de contratos hay? ¿Qué tipo de contrato me interesa más?

Actualmente hay cuatro modelos diferentes de contratos:

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Para formación
- 4) En prácticas

A partir de aquí hay una diversidad de particularidades en función de la duración del contrato y de su objeto, en función del colectivo de trabajadores con el que se suscribe (parados, jóvenes, mayores, discapacitados...), y de los programas de fomento de la contratación que haya vigentes al formalizar el contrato. A grandes rasgos, las

modalidades más habituales de contrato que se realizan dentro de la enseñanza de danza son:

- Contratos indefinidos (dentro de los cuales los hay ordinarios, de fomento de la contratación, con o sin bonificaciones en la seguridad social según si se contrata a gente que está en paro, etc.); dentro de esta modalidad, hay fijos discontinuos, de los que hablaremos después.
- 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 lugar de trabajo).
- Contratos formativos (en prácticas o para la formación, según si la persona contratada tiene título o no lo tiene).

Cualquiera de los contratos anteriores puede ser a tiempo parcial o a jornada completa, en función del tiempo por el cual de contraten. Dentro del sector de los maestros de danza, lo más común es que te contraten a tiempo parcial, es decir, para trabajar unas horas al día o a la semana, o al año.

* La escuela te puede hacer un contrato por una hora a la semana, por ejemplo.

Especialmente frecuente en el sector de la docencia es el contrato fijo discontinuo, que, como su nombre indica, es un contrato fijo con las siguientes particularidades: i) es de ocupación estable; ii) se caracteriza porque hay períodos –inciertos- en los que no hay actividad; iii) el trabajador tiene derecho a que la empresa le contrate cuando la actividad se reprenda. Este contrato tiene que formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido, y tiene que contener:

- La duración estimada de la actividad.
- La forma y orden de llamada que establezca el convenio colectivo aplicable.
- La jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Como acabamos de decir, este contrato está previsto para actividades en las que los períodos de actividad son inciertos, es decir, no se sabe cuándo habrá actividad y cuando no. Ahora bien, si los períodos de actividades son en fechas ciertas (conocidas previamente por ambas partes), el contrato que correspondería es un indefinido a tiempo parcial.

Y ¿cuál de estos es el contrato que más te interesa? Pues el contrato adecuado para la situación concreta, es decir, el que se ajuste más a la realidad. Por ejemplo, si te contratan para sustituir una trabajadora que está de baja, te tienen que hacer un contrato de interinidad. Si te contratan para cubrir una plaza de maestro de danza, te tienen que hacer un contrato indefinido (sea una jornada completa o a tiempo parcial, según las horas que debas trabajar). Recuerda que con la normativa actual, los contratos laborales, por defecto, son indefinidos. Sólo se pueden hacer contratos temporales si la temporalidad está debidamente justificada.

3 / 6.

¿Es importante que aparezca la categoría de “profesor” en mi contrato? ¿Qué pasa si me ponen “monitor/a”?

Es importante que la categoría o grupo profesional dentro del cual te contraten sea el que corresponde a tu contratación ya que, de lo contrario, los derechos y obligaciones (como por ejemplo el salario, la distribución de la jornada, los permisos, períodos de prueba, preavisos, etc.) serán los que correspondan a la categoría por la que te han contratado. Y estas condiciones las fijan habitualmente los Convenios Colectivos.

Pongamos como ejemplo que tu relación laboral está enmarcada dentro del Convenio Colectivo de eficacia limitada de educación y formación no reglada de Catalunya. En este convenio, la jornada anual del personal docente es de 1.300 horas anuales (con un máximo de 1.230 horas lectivas) y la jornada de los monitores, de 1.634. Es decir, por Convenio, un monitor contratado a jornada completa tiene que trabajar al año 334 horas anuales más (42 días) que un profesor o profesora.

En el mismo convenio, el salario mínimo para una y otra categoría también difiere sustancialmente: un profesor/a tiene una retribución anual de 17.332€ y derecho a trienios (derecho a una compensación económica adicional por el mero transcurso del tiempo), y un monitor cobra 9.436€ y no tiene trienios. De manera que un monitor cobra un 46% menos que un profesor/a.

3 / 7.

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

Sujetar el contrato a un periodo de prueba significa que cualquiera de las partes contratantes (escuela y profesor/a) 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. **El periodo de prueba tiene su razón de ser ya que tanto una parte como la otra tienen el derecho de probar si la relación mutua es beneficiosa**, o si es lo que mutuamente esperaban. En caso de que no sea así, pueden dejar sin efecto el contrato, sin penalización, es decir, sin tener que indemnizar a la escuela o avisar con antelación el trabajador.

Suscribir este pacto es legal y es posible. La duración del periodo de prueba tiene que quedar dentro de lo que se prevé en el Convenio Colectivo que sea aplicable a la relación laboral particular, y no más allá.

Es más, si se establece en el contrato un período de prueba de duración superior a la prevista en el convenio, este pacto es nulo y el profesor/a podría reclamar contra la escuela.

Por lo tanto, si la escuela deja sin efecto el contrato porque considera no superado el período de prueba, revisa que el período de prueba se adecue a la duración que establece del Convenio Colectivo de tu categoría.

3 / 8.

¿Qué pasa si quien me contrata quiere modificar las cláusulas del contrato una vez iniciada la relación laboral?

Aquí hay que distinguir entre:

- a) Modificación de condiciones de forma consensuada entre la empresa y el/la maestra/o.
 - Si es de mutuo acuerdo, las condiciones se pueden modificar tanto como se quiere.
 - Sólo hay un límite: que el cambio no vulnere los derechos mínimos de los trabajadores, ni afecte a sus derechos fundamentales.
- b) Modificación impuesta por la escuela o la entidad contratante.
 - No es posible la modificación si no tiene ningún tipo de justificación.
 - En cambio, es posible si hay motivos económicos, técnicos, organizativos y productivos acreditados, en cuyo

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, aunque tienes derechos de impugnar la medida delante en 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 tu contrato de trabajo con derechos a una indemnización.

3 / 9.

¿Qué pasa si no tengo contrato escrito?

Si no tienes contrato escrito, se entiende que la relación laboral que tienes con la escuela está concertada por tiempo indefinido y a jornada completa.

* Recuerda que en el mundo del trabajo “las cosas son lo 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.

3 / 10.

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

Lo primero que te recomendamos es hablar con quién te haya contratado.

También tienes otras opciones:

- Acudir al órgano de representación de los trabajadores (comité de empresa o delegado de personal)
- Hacer intervenir a alguien que te ayude a negociar con la escuela, como por ejemplo, la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya.
- Interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo.
- Con la ayuda de un especialista, interponer una papeleta de conciliación administrativa previa y, en caso de no arribar 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 lo que buscas o qué quieres conseguir, etc.

4. RETRIBUCIÓN

4 / 1.

¿Qué y cómo cobraré por mi trabajo? ¿Hay un importe mínimo?

Cobrarás lo que hayas pactado y, como mínimo, lo que establezca el convenio colectivo para tu categoría. Cobrarás mensualmente mediante cualquier forma de pago (transferencia, cheque, efectivo, etc.) el importe que se refleja en tu nómina que confeccionará y te dará la escuela.

Ten presente que el importe retributivo que acuerdes es un importe BRUTO, al que se tendrá que descontar:

- La parte de Seguridad Social correspondiente al trabajador (aproximadamente un 6,4%).
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF), que va en función de los ingresos previstos durante el año.

Por lo tanto, la cifra que aparecerá reflejada en el contrato de trabajo no es el importe que cobrarás, sino el importe bruto que tendrás que declarar en tu renta.

En caso de que no hayáis pactado cuál será tu salario, tienes que cobrar mínimo el sueldo previsto en el convenio colectivo aplicable, o en caso de no estar sujeto a ningún convenio, el salario mínimo interprofesional fijado anualmente.

- El año 2016 el Salario Mínimo interprofesional es de 21,84€ al día; 655,20€ al mes; o 9.172,80€ al año).

La normativa española prevé que al margen de la mensualidad, los trabajadores tienen derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias (pagas extra) al año que se suelen percibir en verano y en Navidad, si bien es válido el pacto mediante el cual se acuerde pro-ratear las pagas extras en doce mensualidades, de forma que cada mes se cobre una parte del total.

4 / 2.

¿Qué incluye el sueldo que me pagan por hora? ¿Se me tienen que pagar las horas de preparación (horas no lectivas)? ¿Y los desplazamientos?

A tener en cuenta:

- El salario mínimo que tienes de percibir está fijado en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- El pago del salario por horas no está previsto en ninguno de los convenios a los que nos hemos referido en esta guía (Convenio Colectivo Estatal de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos; Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de Enseñanza y Formación No Reglada de Catalunya, 2008-2016; Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Catalunya Sostenido Total o Parcialmente con Fondos Públicos, 2010-2014; IX Convenio Colectivo Nacional de Centros de Educación Privada de Régimen General o Educación Reglada sin Ningún Nivel concertado o Subvencionado; Convenio Colectivo de Tiempo Libre Educativo y Sociocultural de Catalunya, 2005-2007).
- Los convenios fijan los salarios en cómputo mensual y para un trabajador/a que trabaja a jornada completa.
- Eso quiere decir que si tú no trabajas a jornada completa (no haces todas las horas laborables del día, o no vas todos los días de la semana), tu salario debe ser el proporcional a las horas que vayas.

¿Y qué tienen que incluir lo que te pagan? Pues los conceptos que prevé tu convenio, y tanto las horas lectivas como las no lectivas. Es decir, si cobras por horas y no recibes ningún otro pago, tu salario por hora debe incluir todos los conceptos previstos en el convenio (salariales, extra salariales como los

desplazamientos, pagas extras, complementos de lugar de trabajo o de nocturnidad o de disponibilidad, horas lectivas, no lectivas, etc.).

Respecto a los desplazamientos, piensa que el centro sólo te los tiene que pagar si para ir a dar las clases te tienes que desplazar de la localidad donde habitualmente tengas tu centro de trabajo a una localidad diferente.

* Una curiosidad: en el Convenio de Eficacia Limitada de Educación y formación no reglada de Catalunya, se prevé que en caso de anulación de clases sin previo aviso si la retribución fuera por hora, se deberá abonar el precio de una hora, y el centro durante este periodo puede pedir al trabajador que haga otros trabajos de su grupo profesional.

4 / 3.

¿Me tienen que pagar más por hora si hago pocas horas en un centro?

No. Lo que tienes que verificar es que el precio hora que te paguen incluya todos los conceptos del convenio.

4 / 4.

¿Qué es una nómina y qué quieren decir los datos que aparecen en ella?

Una nómina u hoja de salario es el documento que, como su nombre indica, refleja el salario de cualquier trabajador/a. Una vez firmado, es la prueba que tiene el empresario/a de que ha entregado el dinero que aparece reflejado.

La nómina contiene los datos identificativos del trabajador y de la parte que contrata (empresa o titular del centro sea cual sea su forma jurídica), de forma que el/la profesor/a pueda conocer en todo momento quien le ha contratado, cuál es su CIF y número de seguridad social y su dirección.

* Que consten los datos del contratante es muy importante ya que, en caso de incumplimiento de las obligaciones, sabrás a dónde y cómo dirigir tu reclamación.

Respecto 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, las dietas, etc.

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

* Recuerda que en la nómina 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 a cuenta del IRPF.

El importe neto es la cifra de dinero que cobraras. Es la diferencia entre el salario bruto merecido y los descuentos que se han practicado.

Un dato muy importante que aparece en la nómina 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, las prestaciones por enfermedad o maternidad, etc.

Es importante que exijas siempre que te den puntualmente la nómina ya que, además de probar la existencia de la relación laboral, te permite reclamar el salario que te correspondería, en caso de que lo que te den sea inferior a lo 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 firmado que has recibido el dinero. Por lo tanto, nunca firmes una nómina si no has recibido el dinero, y nunca firmes la conformidad si no estás de acuerdo con el importe o con los conceptos.

Si en el texto de la nómina se dice que con la percepción del dinero te das por saldado y liquidado de todos los conceptos derivados de la relación laboral, introduce a mano que no estás conforme. Puedes poner "Recibido dinero pero no conforme".

4 / 5.

¿Qué puedo hacer si me pagan menos de lo que me corresponde? ¿Puedo reclamar salarios pendientes? ¿Cómo?

Si te pagan menos de lo que prevé el Convenio Colectivo aplicable, tienes que reclamar que te regularicen el sueldo y te paguen lo que te deben. Tienes un límite temporal: puedes reclamar el salario no cobrado o las diferencias salariales de, como mucho, un año.

Te recomendamos que te pongas en manos de un experto que te ayude a hacer la reclamación. El abogado/a o el profesional a quién le encargues el asunto dirigirán tu reclamación y velará por tus intereses.

* La Asociación de Profesionales de la danza ofrece un servicio de asesoría legal (gratuito para socios y socias) 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/a y el profesor/a serán citados a celebrar un Acto de conciliación ante un Letrado Conciliador nombrado por la Oficina de Conciliaciones.

- Si este acto acaba con un acuerdo satisfactorio para ambas partes, no hará falta seguir haciendo nada más.
- Ahora bien, si celebrada la conciliación, no llegáis a ningún acuerdo, tendrás que volver a formular la reclamación ante los Juzgados y Tribunales de lo Social.

Justo antes de celebrar el juicio, el día y hora que se nos ha citado, el Secretario Judicial intentará que ambas partes consigáis un acuerdo. En 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 de lo Social se puede recurrir ante el Tribunal superior si la cuantía reclamada es superior a un mínimo.

También tienes que saber que, una vez 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, deberás pedir la ejecución de la Sentencia ante el Juzgado, y si, instada la ejecución, la empresa no tiene bienes suficientes para hacer frente al

pago, puedes pedir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que se haga cargo de parte del salario que se te ha reconocido, pero que no has podido cobrar.

* Las cuantías garantizadas por el Fondo de Garantía Salarial también tienen unos límites.

* El abogado o el profesional a quién le encargues el asunto te informará de tus derechos y puede hacer estas gestiones por ti.

4 / 6.

¿Qué quiere decir prorratear las vacaciones y los descansos?

¿Qué quiere decir “prorratear”? Prorratear significa repartir una cantidad en diferentes partes.

¿Te acuerdas de que los trabajadores tienen, por ley, derecho a cobrar dos pagas extraordinarias, una en Navidad y otra en verano?

Pues bien, en algunas empresas, las pagas extraordinarias se prorratean en doce mensualidades. Eso significa, en la práctica, que el sueldo mensual es mayor, ya que lo que es cobraría en 14 pagas, se cobra repartido en doce.

Efectos:

-> Si tienes las pagas extras prorrateadas, cuando se acabe la relación laboral, no cobrarás ningún importe adicional en concepto de parte proporcional de pagas extraordinarias, porque ya las habrás ido cobrando a lo largo del contrato.

-> Ahora bien, si no las tienes prorrateadas, a la liquidación de tu contrato (finiquito) tendrás derecho a cobrar un importe adicional en concepto de parte proporcional de las pagas extras merecidas y no cobradas.

Esto último pasa con las vacaciones y los descansos. Aunque en este caso, se trata de derechos laborales a disfrutar. No son derechos económicos. Por lo tanto no son prorrateables, sino que sólo se pueden disfrutar.

Dicho esto, se convertirán en un derecho económico cuando se acabe el contrato (por la razón que sea) y el/la profesor/a no haya disfrutado los días de vacaciones que le tocan.

5. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

5 / 1.

¿Qué pasa si durante el contrato me pongo enfermo/a?

Si te pones enfermo/a y no puedes trabajar, estarás un período que se conoce como de “baja por incapacidad temporal” (IT), dentro del cual no estás obligado a ir a trabajar pero tampoco cobras salario (excepto el complemento de la IT en algunos casos, explicados más adelante). Pero el contratante seguirá cotizando por ti durante el período de baja mientras dure el contrato.

Para justificar que no puedes ir a trabajar tendrás que ir al médico para que te de un certificado médico de baja laboral.

Este certificado tendrás que entregárselo al contratante en los tres días siguiente a cuando se confeccionó. Si el comunicado de baja médica tiene una duración prevista de más de cuatro días, tendrás que volver al médico que, si según tu salud, considera que continúas sin poder bailar, te expedirá un certificado de confirmación de la baja, que también tendrás que entregar a la escuela.

Durante el tiempo que no puedes trabajar y estás de baja, no cobrarás sueldo, pero tienes derecho a cobrar la prestación de incapacidad temporal.

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

La prestación económica que te corresponde depende del salario que haya tenido durante el mes (o tres meses si tienes un contrato a tiempo parcial) anterior a la fecha de la baja (cuánto más alto haya sido tu salario, la prestación será más alta) y del origen de la baja médica (enfermedad común o accidente de trabajo).

Aunque te recomendamos que en caso de duda consultes con un profesional, si te interesa saber en qué consiste la prestación por incapacidad temporal, tienes que saber que esta es un porcentaje sobre la base reguladora. La base reguladora es una cifra que resulta del salario que has ido teniendo antes de tener la baja médica.

5 / 1 / 1.

¿Cómo se calcula la base reguladora de la prestación económica de incapacidad temporal?

El porcentaje que hay que aplicar sobre la base reguladora para saber cuál es la prestación que te corresponde es diferente si tu baja médica viene de una enfermedad común o un accidente de trabajo.

a) Si es por una enfermedad común:

- Del 1r al 3r día de baja: no cobras.
- Del 4to al 20o: cobras el 60% de la base reguladora.
- A partir del 21ero día de baja: cobras el 75% de la base reguladora.

b) Si la baja médica viene 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, si tu contrato es a jornada completa, tienes que dividir la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la baja entre 30. Y si es a tiempo parcial, la suma de las bases de cotización de los últimos tres meses anteriores a la baja entre 90.

5 / 1 / 2.

¿Quién la paga la prestación?

Recibirás el dinero por medio de la nómina es decir, quién te haya contratado. Respecto al coste de la prestación es asumida:

- Por la empresa/escuela desde el día 4to hasta al día 15o de la baja
- Por el INSS o Mutua desde el día 16o en adelante.

Recuerda que al margen de quién asuma el coste, si es la escuela o el INSS, tú tienes que cobrar siempre de la empresa que reflejará el importe de la prestación en tu nómina.

5 / 2.

¿Qué es el complemento de la Incapacidad? ¿Tengo derecho a cobrarlo?

El complemento de incapacidad temporal es, como su nombre indica, un complemento que, en caso de que así lo establezca el convenio colectivo aplicable, tiene que pagar la empresa al trabajador/a cuando este está de baja laboral por enfermedad. La obligatoriedad o no de pagarlo depende de que el Convenio así lo establezca.

Entre los convenios citados en esta guía, los cinco prevén que el trabajador tiene derecho a cobrar el complemento en los siguientes términos:

- 1)** Convenio Colectivo Estatal de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos: la empresa deberá complementar la prestación por la Incapacidad Temporal hasta al 100% del sueldo del trabajador/a durante los 3 primeros meses.
- 2)** Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de Educación y Formación No Reglada de Catalunya, 2008-2016: la empresa tiene que complementar la prestación de IT hasta al 100% del sueldo del trabajador/a durante los 3 primeros meses.
- 3)** Convenio Colectivo de Educación Privada de Catalunya Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos, 2010-2014: la empresa tiene que complementar la prestación de IT hasta al 100% del sueldo del trabajador/a durante los 3 primeros meses. En los niveles concertados, hasta el 100% durante un mínimo de 7 meses.
- 4)** IX Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privado de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado: la empresa tiene que complementar la prestación de IT hasta al 100% del sueldo del trabajador/a durante los 3 primeros meses. En caso de que la declaración de incapacidad provenga de un accidente de trabajo, se continúa abonando una mensualidad más por cada tres años de antigüedad en la empresa.
- 5)** Convenio Colectivo de Tiempo Libre Educativo y Sociocultural de Catalunya, 2005-2007: En este convenio la empresa debe complementar la prestación desde el primer día de baja hasta el 15o, hasta un 85% de la retribución salarial total. Y desde el día 16 hasta el día 90 de abaja deberá percibir un complemento hasta el 100% de su retribución. En caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la empresa deberá abonar al trabajador/a el complemento necesario sobre la prestación de Incapacidad Temporal hasta llegar al 100% de su retribución salarial total durante un máximo de 18 meses.

5 / 3.

¿Y si durante la enfermedad se acaba el contrato?

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

Si era la escuela quién te la estaba pagando (como es habitual), deberás pedir el pago directo del INESS o la Mutua según corresponda.

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

Aunque seguirás cobrando la prestación de incapacidad temporal, cuando se te acabe el contrato, tendrás que dirigirte a tu Oficina de Trabajo del Servicio de Ocupación para inscribirte como demandante de empleo. Tendrás que pedir cita previa en la web www.sepe.es.

5 / 4.

¿Y si la enfermedad comienza cuando ya no tengo contrato?

Es posible que una vez ya no estés trabajando y, por lo tanto, tampoco de alta en la Seguridad Social ni cobrando el paro, te pongan enfermo/a o te accidentes, y tengas bajas médicas.

En este caso, no tienes derecho a percibir ninguna prestación económica.

5 / 5.

Estoy trabajando para una escuela/centro y sufro un accidente grave. ¿Qué pasa si no estoy dado/a de alta?

Asistencia sanitaria recibirás, pero si no estás dado/a de alta, tienes un problema grave y la escuela también.

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 largo y duro período de reclamaciones.

Si no haces nada, no tendrás derechos a nada.

Y si lo haces, más vale que quién te haya contratado acceda a indemnizarte debidamente. En caso contrario podrás llevarle a juicio.

6. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

6 / 1.

¿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.
- Final del contrato: ha llegado la fecha prevista de finalización, o el proyecto o tiempo por el que has sido contratado, en los casos de contrato por obra y servicio determinado, o se ha reincorporado a su lugar de trabajo el trabajador/a al que sustituías.
- Despido disciplinario: te echan porque incumples tus obligaciones.
- Extinción por causas objetivas: resolución del contrato basada en cuestiones económicas, organizativas o productivas de la escuela o centro (por ejemplo, porque no puede mantener tu lugar de trabajo, porque no salen los números, o no tiene alumnos suficientes, etc.).
- De mutuo acuerdo.

* No pierdes nada si consultas un abogado/a que mire si la finalización de la relación laboral se ha producido correctamente y se han respetado tus derechos como trabajador/a.

6 / 2.

¿Qué pasa si quiero dejar la escuela antes de que llegue la fecha prevista de finalización?

Primero tienes que revisar el Convenio colectivo y mirar cuál es el plazo de preaviso que tienes que dar. En caso de que no lo des, te pueden descontar de tu salario, el sueldo correspondiente a los días que han incumplido tu obligación de anticipar tu decisión al centro.

Además, si hubieras firmado un pacto de permanencia en la escuela, mediante el cual no puedes acabar la relación laboral voluntariamente durante un determinado período de tiempo, también deberás respetarlo. Es decir...

- Si has suscrito un pacto de permanencia, durante el tiempo que dure este pacto, no puedes dejar la escuela o, si lo haces, ya 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 en cualquier momento.

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

6 / 3.

¿Y si es el centro el que me dices que el contrato se acaba antes de tiempo?

Es un despido y te lo deben comunicar mediante un escrito donde conste, entre otros, la causa por la cual la escuela ha tomado esta decisión y la fecha de efecto 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.

Respecto a la cantidad indemnizatoria, puede ir desde 0€ hasta el equivalente a 33 días de salario por año trabajado. Por ejemplo:

a) Si te despiden de manera disciplinaria, es decir, porque has incumplido tus obligaciones (de manera grave y culpable), no tienes derecho a ninguna indemnización.

* Cuidado porque esto es muy difícil que pase en la práctica. Tu incumplimiento debe ser muy, pero que muy grave para que sea considerado un despido procedente.

* Si te encuentras en esta situación, busca asesoramiento legal urgentemente.

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

- Si la causa es objetiva (es decir, no imputable a ti, sino a la situación del centro/escuela, a pérdidas económicas o la falta de alumnado, entre otros): la indemnización será la que resulte de calcular 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.
- Sea cual sea la causa, si el despido se declara improcedente, la indemnización será la resultante de calcular veintitrés días de salario por año trabajado.
- En caso de que se trate de una extinción del contrato antes de la fecha acordada en el contrato, o de un despido disciplinario reconocido o declarado improcedente (es decir, que el propio contratante reconoce ante el Juez o Letrado Conciliador de la Sección de Conciliaciones del Departamento de Trabajo de la Generalitat que tu incumplimiento no es cierto o, si lo es, que no es bastante grave), la indemnización máxima que te corresponderá será la que resulte de calcular treinta y tres días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. ¡Ojo! Si ya formabas parte de la escuela antes del 11/2/2012, hasta esa fecha la indemnización se calcula a razón de 45 días por año trabajado y, a partir de esa fecha, a razón de 33.

6 / 4.

Se acaba el contrato, ¿tengo derecho a algún tipo de indemnización?

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

- a) Se acaba el contrato porque tú voluntariamente quieres: no tienes derecho a ninguna indemnización.
- b) Se acaba el contrato porque llega la fecha prevista de finalización acordada en el contrato: tienes derecho a INDEMNIZACIÓN de 12 días de salario por año trabajado, a menos que tengas un contrato de interinidad, en ese caso, no tienes derecho a indemnización.

* Recuerda que en caso de despido también podrías tener derecho a ser indemnizado, en los términos que aparecen explicados en “qué pasa si la escuela dice que el contrato se acaba antes de tiempo” (ver apartado anterior)

6 / 5.

¿Qué documentación me tiene que dar el empresario/a al finalizar el contrato?

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

6 / 6.

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 han todos los requisitos para que puedas cobrar la prestación, tendrás derecho a ella.

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

- Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta, o situación asimilada al alta (por ejemplo, en paro).
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desocupación o en el momento en que va a cesar 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.

El tiempo que cobrarás la prestación, si tienes ese derecho, dependerá del número de días que tengas o que se entiendan cotizados durante los seis años anteriores a la situación de desocupación.

La duración máxima de cobro de prestación contributiva de paro es de dos años.

6 / 7.

¿Me podré JUBILAR?

Partiendo de la base de que la jubilación es un derecho, y no un deber, podrás jubilarte cuando tengas la edad legal de jubilación (a determinar entre los 65 y los 67 años según cuando te jubiles y los períodos que tengas cotizados) y tengas quince años cotizados a lo largo de tu vida laboral, dos de los cuales tienen que estar dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación es el resultado de:

- La base reguladora, que conecta con la cuantía de las bases por las cuales has cotizado durante un determinado período de referencia.
- El porcentaje que hay que aplicar sobre la base reguladora, que se incrementa a medida que son más los años cotizados por el trabajador/a.

A la cifra resultante del cálculo anterior se le aplican ciertos límites, consistentes tanto en unas cantidades máximas legales establecidas, como mínimas. Y a la cantidad definitiva de la pensión, se le deduce la retención a cuenta del IRPF.

Debes saber que también está la posibilidad de jubilarse antes de la edad legal de jubilación si se dan unas condiciones de períodos de cotización y edad particulares. Es lo que se conoce como jubilación anticipada. Si puedes acceder a ella, debes saber que se reducirá tu pensión de por vida. Si no quieres que se te reduzca, hace falta que esperes a tener la edad legal.

- Los artistas se pueden jubilar anticipadamente a partir de los 60 años.

¿Has oído hablar de la Jubilación Parcial? Esta modalidad de jubilación permite a los trabajadores en activo que acuerden con su empresario reducir la jornada y el salario, accediendo simultáneamente a la condición de pensionista de jubilación. De manera que se compagina la percepción de una jubilación parcial y los ingresos salariales procedentes de la actividad que se pasa a desarrollar a tiempo parcial. El jubilado/a parcialmente obtiene una pensión en proporción inversa a la prestación de servicios o a la reducción de jornada que realice en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Ahora mismo, hay las siguientes modalidades de jubilación parcial:

- La diferida: cuando el jubilado/a parcial ya ha cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- La anticipada: cuando el jubilado/a parcial tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación. Este tipo de jubilación parcial requiere necesariamente de que el empresario/a suscriba un contrato de relevo en sustitución del jubilado/a; de manera que, exige que el beneficiario así lo acuerde con el empresario, y que este haga un contrato laboral con otro trabajador para cubrir la jornada que el jubilado/a deja de trabajar.
- No hay posibilidad de jubilarse parcialmente en el régimen de autónomos.

7. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

7 / 1.

Me contratan para dar clase en el extranjero. ¿Tengo que hacer algo?

Si estás dado de alta en Seguridad Social española, tanto si lo estás por cuenta propia (autónomos) como si lo estás por cuenta ajena (trabajador), y te desplazas a dar clases a otro país de Europa, deberás 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 tu estancia en el extranjero necesitas asistencia sanitaria, quedes amparado como si te encontraras en España.

Si, en lugar de un desplazamiento temporal, es un contratante o escuela extranjera la que te contrata para que trabajes fuera de España, se deberá analizar cuál es la normativa aplicable a la relación laboral y qué régimen de Seguridad Social rige al país en cuestión.

Eso se determinará en función de los siguientes parámetros:

- El que haya acordado en el contrato
- Lugar en el que se celebra el contrato de trabajo
- Lugar en el que se desarrollará tu actividad
- País en el que la entidad contratante tiene su sede social
- País en el que la entidad contratante tiene establecida su actividad

8. OTRAS SITUACIONES

8 / 1.

También soy coreógrafo/a

Que seas coreógrafo/a significa que eres el creador de piezas de danza. Y esa condición es independiente de la condición de maestro/a. De hecho, son dos actividades que por norma general, puedes compatibilizar.

Como coreógrafo/a, se pueden dar múltiples situaciones como las siguientes:

- Situación 1. Tú contratas a los bailarines, y ellos actúan bajo tus instrucciones y a cambio de una retribución que tú les pagas.
 - Tú eres considerado el/la empresario/a a nivel laboral, y los/as bailarines/as son tus trabajadores. En consecuencia, tienes la obligación de estar dado/a de alta en el régimen de autónomos de la Seguridad Social y de contratar a tus intérpretes, dándoles de alta en Seguridad Social, pagar su sueldo y cotizar por ellos.
- Situación 2. Te contrata 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/as deben contratados y dados de alta en la Seguridad Social por la compañía, etc., tú estás en la misma situación: eres un “trabajador/a” más de quién te contrata, pero con otra categoría y otras funciones. En este caso, te darán de alta en el régimen de artistas de la Seguridad Social.
- Situación 3. Te contrata alguien (sala de espectáculos, sociedad del sector de espectáculos, compañía de danza, etc.) para dirigir la actuación mediante un contrato mercantil y...
 - 3.1. Los/as bailarines/as los contrata el/la empresario/a o la compañía que te ha encargado la coreografía y dirección.
 - En relación a la compañía, eres un profesional externo, que actúas con absoluta independencia (por lo tanto eres autónomo) y en relación a los intérpretes no eres tú quien paga ni asume la obligación de contratarles y asegurarles.
 - 3.2. Los/as bailarines/as los contratas tú.
 - En relación a compañía, eres un profesional externo, que actúas con absoluta independencia (por lo tanto eres autónomo) y en relación a los intérpretes, no sólo les diriges sino que también les pagas y asumes la obligación de contratarles y asegurarles (eres el empresario/a).
 - En cualquier caso, cualquiera de las situaciones anteriores es compatible con tu condición de maestro/a (a no ser que por contrato o por ley sólo puedas trabajar de maestro/a). Por eso continuarás contratado y dado de alta en la Seguridad Social como profesor/a y, al margen, estarás dado de alto en el régimen de Seguridad Social que corresponda- en base a lo que se acaba de ejemplificar-. Tendrás que comunicar a la Seguridad Social tu doble condición.

No olvides que ser coreógrafo/a sí que tiene implicación en relación a los derechos de propiedad intelectual, eres creador/a de la pieza de danza y te corresponden los derechos de autor de la misma. Y, por lo tanto, tú eres quién debe autorizar su uso y explotación. Si la autoría la compartes con otros coreógrafos, a todos vosotros os corresponderán los derechos de autor sobre la pieza.

8 / 2.

También soy bailarín

Si además de ser profesor/a, estás contratado como bailarín/a, puedes mantener su contrato y alta en Seguridad Social como profesor y, al margen, cuando hagas bolos o ensayos, estarás contratado/a como artistas y dado de alta en el Régimen de Artistas de la Seguridad Social.

* Te recomendamos que consultes la [Guía de Contratación de los Bailarines](#)

8 / 3.

¿Qué es un falso autónomo?

Un falso autónomo es aquella persona que a pesar de estar formalmente dada de alta en Hacienda y en el régimen de autónomos de Seguridad Social, en realidad no trabaja para sí misma, sino que lo hace para otro, bajo sus instrucciones, dentro del ámbito de su organización, con sus medios, cobrando un sueldo, etc.

El falso autónomo es una persona que, aunque trabaja para otro y que en su relación se dan las notas características de una relación laboral (dependencia y alienación especialmente), formalmente no está contratado ni dado de alta en Seguridad Social como trabajador, sino que aparece como un autónomo y cobra mediante la emisión de una factura en lugar de vía una nómina.

8 / 4.

¿Cuáles son los riesgos si decido trabajar en negro?

Si decides trabajar en negro estás cometiendo un fraude ya que no declaras tus ganancias a Hacienda y, por lo tanto, no estás cumpliendo con sus obligaciones como contribuyente.

Por otro lado, también te estás perjudicando a ti mismo, ya que no haces aportaciones a para tu futuro potencial como parado, enfermo, jubilado de manera que si te quedas sin trabajo no podrás tener derecho al paro, si te pones enfermo, no cobrarás prestación y cuando te jubiles no tendrás el período de carencia necesario para tener derecho a toda o parte de la pensión de jubilación.