DANTZARIAREN KONTRATAZIO GIDA

Guia de contractació del ballarí/na

Associació de Professionals de la dansa de Catalunya

DRETS LABORALS / EDUCACIÓ / DIFUSIÓ

Kataluniako Dantza Profesionalen Elkartearen Argerkaria (APDC), 2016

Egilea: Anna Blajot, abogada en Blasco Sellarès i associats, S.R.l.

Edizioa: APdC

Batzorde Nagusia 2014-17:
Gemma Calvet (lehendakaria)
Cecilia Colacrai (lehendakari ordea)
Montserrat Iranzo (diruzaina)
Sebastián García Ferro (idazkaria)
Mariona Castells (batzordekidea)
Marta Riera (batzordekidea)
Arantza López Medina (batzordekidea)
Bebeto Cidra (batzordekidea)
Maria campos (batzordekidea)
Daniel Rosado (batzordekidea)

Eskerrak: Xavier Martínez, Tracy Sirés Neal, Xevi Dorca.

Kudeaketa Taldea: Cèsar Compte (kudeaketa), Sandra Bogopolsky (proiektuen koordinaketa), Xènia Guirao eta Eduardo Tabueña (komunikazioa), Gemma Daban (bazkideari atentzioa eta administraritza)

Honako gida hau, kontsulta azkar moduan artista profesionalen lan harreman berezia duten dantzari profesionalentzat pentsatu da. Gida honek ez ditu dantzari autonomoen lan baldintzak jasotzen ezta dantzari izateaz gain beste lan batzuk egiten dituztenenak ere, irakaskuntza edo beste lan harreman merkantila dantza profesionalaren arlotik kanpo daudenak.

"Guia de contractació del Bailarín/a" dokumentuaren itzulpena Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak egina (APDC), 2016.
Bertsio digital originala katalanez: http://www.dansacat.org/

Associació de Professionals de la dansa de Catalunya

DRETS LABORALS / EDUCACIÓ / DIFUSIÓ

Aurkibidea

1. ESPARRU LEGALA

1/ 01. Dantzaria naiz. Zer naiz legearen ikuspuntutik? Langilea edo autonomoa?
1/ 02. Zein ekintza dira lan harreman bereziaren barne daudenak?
1/ 03. Eta zein dira kanpo uzten diren ekintzak?
1/ 04. Zein dira artisten lan harremanaren alderdiak?

2. GIZARTE SEGURANTZA

2 / 01. Gizarte Segurantzan alta ematea beharrezkoa dut?
2 / 02. Zer da artisten erregimen orokorra?
2 / 03. Kontratuak Gizarte Segurantzaren zein erregimenean alta ematen didaten zehaztu behar du?
2 / 04. Altaren frogagiriren bat eskatu dezaket?
2 / 05. Eta zer irabazten dut nik Gizarte Segurantzan altan egoteagatik?
2 / 06. Zer egin dezaket kontratatzen nauenak Gizarte Segurantzan alta ematen ez badit?

3. KONTRATUAREN GARRANTZIA

3 / 01. Kontraturik behar ez dudala esaten didate. Hori horrela da?
3 / 02. Zer dokumentazio behar dut kontratua egin diezadaten?
3 / 03. Zer da kontratuak jaso behar duen beharrezkoa? Zein da gutxieneko edukia?
3 / 04. Zein kontratu mota daude?
3 / 05. Ikuskizun bateko ekoizpen denboraldia eta esplotazio denboraldia.
3 / 06. Zein beste kontu komeni da islatzea?
3 / 07. Zer iraupen izan dezake nire kontratuak?
3 / 08. Kontratuan proba denboraldi bat pasa behar dudala jartzen du. Zer da? Legala da?
3 / 09. Zer gertatzen da kontratatzen nauenak kontratuaren klausulak aldatu nahi badizkit behin lanean hasi ostean?
3 / 10. Zer gertatzen da idatzizko kontraturik ez badut?
3 / 11. Zer prozedura jarraitu behar dut enpresariak ez badu kontratua betetzen? Zein da lehenengo pausua?

4. ORDAINSARIA

4 / 01. Zenbat eta nola kobratuko dut nire lanagatik? Zenbateko gutxieneko bat dago?
4 / 02. Zer da nomina bat eta zer esan nahi dute bertan agertzen diren datuak?
4 / 03. Zer dira dietak? Kobratuko ditut? Kotizatzen dute?
4 / 04. Zer egin dezaket behar luketena baino gutxiago ordaintzen badidate? Kobratu gabeko soldaten erreklamazioa egin dezaket? Nola?
4 / 05. Zer esan nahi du oporrak eta atsedenaldiak prorrateatzea?

5. LAN ESKUBIDE BATZUK

5 / 01. Zein jardunaldi eta ordutegi izango ditut? Mugak daude?
5 / 02. Zer gertatzen da aparteko orduak egiten baditut?
5 / 03. Oporrak hartzeko eskubidea dut bira bat egiteko kontratatzen banaute?
5 / 04. Dantza konpainia ezberdinekin lan egin dezaket aldi berean? Esklusibotasuna ordaintzen da?
5 / 05. Zer gertatzen da kontratua indarrean dagoenean gaixotzen banaiz?
5 / 06. Nork ordaintzen du prestazioa?
5 / 07. Eta gaixotasunak jarraitzen duen bitartean kontratua bukatzen bada?
5 / 08. Eta gaixotasuna kontratua bukatu zaidanean hasten bada?
5 / 09. Dantza enpresa edo konpainia batentzat nabil lanean eta istripu larri bat izan dut. Zer gertatzen da alta emanda ez banago?

"Guia de contractació del Bailarín/a" dokumentuaren itzulpena
Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak egina (APDC), 2016.
Bertsio digital originala katalanez: http://www.dansacat.org/

Associació de Professionals de la dansa de Catalunya
DRETS LABORALS / EDUCACIÓ / DIFUSIÓ

6. IRUDI ESKUBIDEAK ETA JABETZA INTELEKTUALAREN ESKUBIDEAK

6 / 01. Irudi eskubideak ditut? Zer dira zehazki? Nominak barne hartzen ditu? Zenbateko iraunaldia dute? Nork erabakitzen du?
6 / 02. Jabetza intelektualaren eskubidea. Ba al dut halakorik?
6 / 03. Konpainiak nere interpretazioarekin nahi duena egin dezake?
6 / 04. Nola babestu ditzaket nire jabetza intelektualaren eskubideak?
6 / 05. Nire emanaldia grabatu daiteke nire adostasunik gabe?
6 / 05. Eta iragarki bat grabatzeko, bideodantza bat sortzeko edo ikuskizun baten bideo promozionala grabatzeko kontratatzen banaute?

7. LAN HARREMANAREN AMAIERA

7 / 01. Nola bukatu daiteke kontratua?
7 / 02. Zer gertatzen da konpainia kontratuaren amaiera baino lehen utzi nahi badut?
7 / 03. Eta konpainiak esaten badu kontratua aldez aurretik bukatzen dela?
7 / 04. Kontratua bukatu da, ba al daukat nolabaiteko kalte-ordainaren eskubidea?
7 / 05. Zer dokumentu eman behar dit enpresariak kontratua bukatzean?
7 / 06. Lana egiteari uzten badiot langabezi prestazioa jaso dezaket?
7 / 07. Erretiroa hartu ahal izango dut?

8. LANA ATZERRIAN

8 / 01. Atzerrian dantzatzeko kontratatu naute. Zer edo zer egin behar dut?

9. ZERGAK

9 / 01. Zein zerga ordaindu behar ditut dantzaria izanda prestazio artistikoengatik?
9 / 02. Zein zerga ordaindu behar ditut nire irudi eta jabetza intelektualaren eskubideengatik?

10. BESTE EGOERA BATZUK

10 / 01. Koreografoa naiz.
10 / 02. Dantza irakaslea naiz.
10 / 03. Pieza baten dantzaria eta sortzailea naiz eta antzoki batek faktura bat eskatu dit. Autonomoetan altan eman behar dut?
10 / 04. Zer da autonomo faltsu bat?

ERANTSIAK

1. Erantsia Abuztuak 1eko 1435/1985, Erreal dekretua.
2. Erantsia 2016 kotizazio arauak .
3. Erantsia 2016 Lan hitzarmena.

"Guia de contractació del Bailarín/a" dokumentuaren itzulpena
Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak egina (APDC), 2016.
Bertsio digital originala katalanez: http://www.dansacat.org/

1. ESPARRU LEGALA

1/01.
Dantzaria naiz. Zer naiz legearen ikuspuntutik? Langilea edo autonomoa?

Dantzaria zara, beraz, artista zara.

Artista izanda eta beste norbaitentzako lana egiten baduzu, bere antolaketa eta zuzendaritza eremuan eta ordainsari bat jasotzen baduzu trukean, langilea zara eta hortaz, lan harreman batean parte hartzen duzu.

Zure errealitate profesionala eta artistikoa, artistak ez diren langile gehiengoaren oso desberdina denez gero, parte zaren lan harreman mota berezitzat hartzen da. Abuztuaren 1eko 1435/1985 ikuskizun publikoak artisten erreal dekretuak erregularizatzen du nolakoa izan behar du ikuskizun publikoak antolatzen dituenak edo enpresariak bere antolaketa esparru eta zuzendaritzapean eta bere borondatez ekintza artistikoetara jarduten duenaren arteko harremana.

Araua kontsultatu nahi baduzu, Gida honen 1. Erantsian aurkituko duzu.

Azken finean, langilea zara, lan harreman berezi bateko parte zara eta horregatik, lege berezi batera zaude helduta.

1/02.
Zein ekintza dira lan harreman bereziaren barne daudenak?

Ekintza artistikoak egitea:

- Ikusleen aurrean garatzen direnak.
- Bere difusioa ikuskizun publiko edo emanaldi artistiko edo erakustaldietara zuzenduta daudenak: antzokia, zinema, irratia, telebista, zezen plaza, kirol instalazioa, zirkoa, festa aretoa, dantzalekua, etabar.

Azken finean, zuzenean edo zeharka pertsona talde batera edo IKUSKIZUN PUBLIKOETARA zuzendutako ekintza artistikoak.

1/03.
Eta zein dira kanpo uzten diren ekintzak?

- Arlo pribatuan egiten diren emanaldi artistikoak (adibidez, barne erabilera eta industria arloko bideo baten grabazioa egiteko dantzari baten kontratazioa, hori ez baita publikoaren aurrean igorriko ez zabalduko);
- Langile tekniko eta laguntzaileen lan harremanak;
- Antolakuntzaren alderdi administratiboak eta ikuskizun publikoetan parte hartzen duten eta beste arautegi espezifikoa dutenak; artistikoak ez diren zereginak.

1/04.
Zein dira artisten lan harremanaren alderdiak?

a) Ikuskizunaren antolatzailea edo enpresaria, kontratatzen zaituena da. Horregatik, aurrerantzean KONTRATATZAILEA EDO ENPRESARIA deituko diogu. Bera da zerbitzu artistikoa noiz eta nola eskaini behar duzun erabakiko duena. Bera da ordaintzen dizuna eta ikuskizunaren arrakastaren edo porrotaren arriskua bere gain hartzen duena. Pertsona edo entitate horrek ikuskizuna antolatzen du eta/edo ikuskizunaren garapenean esku hartzen du.

Argi eduki beharrekoak:

- Ikuspuntu laboraletik, enpresaria edonor izan daiteke, pertsona edo erakundea, ikusleen artean entsaiatu eta erakutsi edo grabatuko den ikuskizunarentzako dantzariak kontratatzen dituena.

- Ez da beharrezkoa ikuspuntu merkantiletik enpresa bat izatea, ez eta normalean ikuskizunen antolakuntzetara modu profesionalean lan egitea.

  * Kontratatzilea pertsona fisiko bat izan daiteke, autonomo bat, elkarte kultural bat, elkarte merkantil bat (mugatua edo anonimoa) gizarte soziedade bat, kooperatiba bat etabar.

  * Identifikatu beharko dugu nork betetzen duen enpresari papera kasu bakoitzean, hau da, nork antolatzen duen, nork ordaintzen duen, nork zuzentzen duen, nork hartzen duen bere gain arrakastaren arriskua, etabar.

b) Artista, ikusleen aurrean (edo irekian igorriko den grabazioan) antzezten duena eta bere lanagatik ordainsaria jasoko duena, enpresariaren antolakuntzaren eta gidaritzapean dagoen pertsona izango da.

  * Kontuz, dantzaria bazara eta zure dantza Konpainia baduzu, zure ikuskizun propioak ekoizten badituzu, antolakuntza arloan zureak soilik diren ikuskizunak zuzentzen badituzu eta zure zerbitzuengatik fakturatzen baduzu, langile autonomoa zara.

2. GIZARTE SEGURANTZA

2/01.
Gizarte Segurantzan alta ematea beharrezkoa dut?

Bai. Kontratatzaileak, hau da, ikuskizuna antolatzen edo/eta zuzentzen edo/eta obraren garapenean esku hartzen duenak Gizarte Segurantzan artisten taldeko erregimenean alta eman behar dizu entsaioa edo emanaldia egiten hasi aurretik.

Zure alta tramitatu ahal izateko, zure datu pertsonalak eta zure NANaren fotokopia eta zure Gizarte Segurantzaren afiliazio zenbakia eman beharko dizkiozu.

  * Orain arte ez bazara inoiz Gizarte Segurantzan altan egon, zure alta tramitatzeko afiliazio zenbakia eskatu beharko duzu Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrean.

2/02.
Zer da artisten erregimen orokorra?

Gizarte Segurantzaren barruan hainbat erregimen daude pertsonak alta eman ahal izateko: erregimen orokorra (hau kontratatuak diren langileen gehiengoarentzat baliogarria da), langile autonomoen erregimena (beraien kabuz lan egiten duten langileentzako baliogarria da), itsasoko langileak…Pertsona bat erregimen batean edo bestean kokatzea ez da suertezko gauza izaten, legeak dionaren arabera izaten da.

Erregimen orokorraren barruan artisten aldaera dago, izenak dioen bezala artistek egon behar duten gizarte segurantzako erregimena da (dantzariak esaterako) ikuskizun publikoetan parte hartzen duten artistek lan harreman berezi baten parte baitira.

Erregimen orokorrean artisten aldaera dago, kontutan hartzen da profesional horien egoera besteekiko desberdina dela eta pentsioa jasotzeko aukerak beste langileek dituzten aukerekin parekatzeko. Hauek dira arrazoiak:

- Artista horien aktibitatea normalean etenduna izaten da eta Gizarte Segurantzan alta emanda denbora tarte luzeak egoteko aukerarik ez du ematen.
- Pentsio publikoak kalkulatzeko orduan, langilea Gizarte Segurantzan alta emanda egon den denbora eta kotizatu duen oinarria hartzen da kontutan.

Erregimen horrek entsaio eta emanaldi egunez gain (Gizarte Segurantzan alta emanda dauden egunak), beste egun batzuk ere onartzen ditu kotizatutakoak bezala.

* Erregimen horretan alta ematea garrantzitsua da, horrela prestazio publikoak jasotzeko aukera gehiago izango duzu.

Gizarte Segurantzan artisten erregimenean alta emanda bazaude, kontratatzaileak alta ematen dizun egun bakoitzarengatik egun batzuk kotizatuko dituzu eta ez bakarra.

Enpresariak egiten duen kotizazioa, emanaldia izan duzun egun bakoitzarengatik jaso duzun soldataren araberakoa izaten da (gehieneko eta gutxieneko mugak kontuan hartuz). Baina kotizazio hau ez da behin betikoa (artistak ez diren langileen gehiengoari gertatzen zaion bezala). Behin behineko kotizazio bat da.

Kotizazioa behin betikoa bihur dadin, Gizarte Segurantzak urtean behin (edo ezgaitasun, langabezi… prestazioa eskatzen denean) kalkulu batzuk egiten ditu behin betiko likidazioa zein den jakiteko. Hori Gizarte Segurantzaren kuoten erregularizazioa bezala ezagutzen da.

Behin diruzaintzak kalkuluak egin dituenean, jakinarazten dizkizu eta zuk bi aukera hauen artean bat aukeratu beharko duzu:

a) Artista moduan lan egindakoagatik duzun behin behineko kotizazioa behin betiko bihurtu.
b) Behin behineko kotizazioa aldatu eta Gizarte Segurantzak egiten dizun kalkulu alternatiboa aukeratu.

* Kasu horretan gertatu daiteke diru kopuru baten galera izatea eta zuk dantzaria izanik hartu behar duzu zure gain kostu hori.

Kasu bakoitzaren ezaugarrien arabera aukera bat edo bestea izango da hobea.
· Argi izan behar duzu, aukeratzen duzun horrek bizitza laboralean kotizatuak dituzun egunetan zerikusia izango duela. Eta ondorioz, jaso ditzazkezun prestazio publikoetan.
· 2016. urteko Gizarte Segurantzako artisten erregimenean kotizazio arauen inguruan gehiago jakin nahi baduzu eta Gizarte Segurantzan kuoten erregulazioaren kalukulua nola egiten den, kontsultatu 2. eranskina.

2/03.

Kontratuan zehaztu behar al didate Gizarte Segurantzako zein erregimenetan ematen didaten altan?

Ez. Kontratuan ez da beharrezkoa zehaztea Gizarte Segurantzako zein erregimenetan ematen dizuten altan, baina zehaztu behar du zein arautegiren arabera erregulatuko den harreman laborala. Arautegia abuztuak 1eko 1435/1985 erreal dekretua bada, non emanaldi publikoetan aritzen diren artisten harreman laborala erregulatzen den; orduan, Gizarte Segurantzako artisten erregimen orokorrean eman behar dizute altan.

2/04.

Altaren frogagiriren bat eskatu dezaket?

Altan eman dizutela ziurtatu nahi baduzu bi aukera dituzu. Batetik kontratatu zaituenari altaren kopia bat eskatu. Beste aukera da Bizitza Laborala eskatzea Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrean ondorengo telefonora deituz 901 50 20 50. Diruzaintzak zure mugikorraren zenbakia gaurkotua badu SMS bat bidaliko dizu Gizarte Segurantzan altan edo bajan ematen zaren bakoitzeko.

2/05.

Eta zer irabazten dut nik Gizarte Segurantzan altan egoteagatik?

Kontratatzen duen enpresariarentzat derigorrezkoa da Gizarte Segurantzan altan egotea.

Zuretzako berriz, sistema publikoko partaide izatea esan nahi du. Sistema hau diruz lagundu behar duzu, baina behar izanez gero disfrutatzeko eskubidea izango duzu.

Gaixotzen zarenean eta ondorioz lanik egiten ez duzunean Gizarte Segurantzak prestazioa ordainduko dizu. Istripu bat izanez gero, berdin. Lanik gabe geratzen bazara, langabeziaren prestazioa jasoko duzu eta erretiroa hartzeko garaia iristean, eskubide hori ere izango duzu. Hala ere egoera bakoitzak eskatzen dituen baldintzak bete beharko dira prestazio horiek jasotzeko. (Orokorrean denbora zehatz bat izan behar da kotizatuta).

2/06.

Zer egin dezaket kontratatzen nauenak Gizarte Segurantzan alta ematen ez badit?

Enpresariak boluntarioki alta eman nahi ez badizu, Kataluniako Dantza Profesionalen Elkartera joateko aukera daukazu eta aholkatuko zaituzte. Baita Kataluniako Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatze Patzuergoan ere gertaera hori salatu dezakezu.

Salaketak oinarrizko bi betebehar ditu:

- Idatziz aurkeztu behar da.
- Ezinezkoa da modu anonimoan egitea.

Salaketaren idatziak ondorengo informazioa izan behar du:

a) Salaketa egiten duen pertsonaren identifikazio datuak eta sinadura.
b) Gertaeraren lekukoak.
c) Gertaeraren data eta tokia.
d) Arau-ahustea egin duen enpresariaren identifikazioa.
e) Salaketa jartzen duenaren arabera garrantzia duen beste ñabardura batzuk, adibidez: egiten den lan jardunaldia, turnoa, ordutegia, atala, etabar.

Ikuskariak gertaera baieztatu ahal izateko salaketan informazio guztia jartzea garrantzi handia du, zehazki nolako lan baldintzetan lanean ari zaren jakiteko.
Bada, beharrezkoa da zure harremanetarako datuak jartzea, bai informazio gehiago eskatu behar badizute, edo eta inspekzioaren emaitza bidaltzeko.

Aurkezteko lekuak:

Bartzelona:
Travessera de Gràcia, 303-311 (08025) Bartzelona
Tel. 93 624 75 00 - Fax 93 554 78 66
Posta elektronikoa: itc.barcelona@gencat.cat

Girona:
Cr. Migdia, 50 (17002) Girona
Tel. 972 94 23 10 - Fax 972 94 23 18
Posta elektronikoa: itc.girona@gencat.cat

Tarragona:
Av. del Cardenal Vidal i Barraquer, 20 (43005) Tarragona
Tel. 977 23 37 14 - Fax 977 25 39 85
Posta elektronikoa: itc.tarragona@gencat.cat

Lleida:
Cr. Riu Besòs, 2 (25001) Lleida
Tel. 973 21 63 80 - Fax 973 20 49 43
Posta elektronikoa: itc.lleida@gencat.cat

Informazio gehiago webgune honetan aurki dezakezu: **www.inspecciotreball.gencat.cat**

3. KONTRATUAREN GARRANTZIA

3/01.

Kontraturik behar ez dudala esaten didate. Hori horrela da?

Dantza Konpainia batek kontratatzen zaituenean, hurrengo 10 egunetan kontratuaren nondik norakoak komunikatu behar dizkio okupazioaz arduratzen diren zerbitzu publikoei contra@ aplikazioaren bitartez.

Kontuz, kontratua ez da soilik ikusleen aurrean dantza egiten duzunean formalizatu behar, baizik eta, ikuskizuna edo grabazioaren aurreko entsaioen denboraldian ere. Horregatik, entsaioetako deitzen dizutenean, kontratua egin behar dizute, nahiz eta xedea emanaldi bat izan.

* Kontuz, zure dantzari zerbitzuak eskaintzen hasten zaren momentutik (ikuskizun batean, entsaioak edo antzekoak) lan kontratuaren efektuen hasiera izango da. Horren aurretik, lan artistikoaren kontratua formalizatu baduzue edo oraindik formalizatu gabe baduzue, legalki harreman laborala oraino ez da existitzen; dagoena kontratatzeko konpromiso bat edo aurre-kontratu bat da.

* Garrantzitsua da konpromiso hori idatziz egotea, Kontratu berean izan daiteke hasiko den data zehatza aipatuz edo beste dokumentu erantsi batean.

* Konpromiso hori idatzita izateak, kontratatzaileari kalte-galerak erreklamatzeko aukera emango dizu. Konpromisoa idatzita eduki ezean, data zehatz batzuk erreserbarazi egin ahal dizute eta hasi aurretik zure zerbitzuak behar ez dituztela esan. Idatzita izateak konpromisoaren izana frogatzen du.

3/02.

Zer dokumentu behar ditut kontratua egin diezadaten?

Lan kontratua egin ahal izateko zure NAN-aren kopia bat eta Gizarte Segurantzaren afiliazio zenbakia eman behar dituzu.

* Ez bazara sekula Gizarte Segurantzan afiliatua egon, lehenagotik lortu beharko duzu Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorraren bulegoan.

* Gizarte segurantzaren afiliazio zenbakia lortzeko zure NAN edo ANZ eraman behar duzu Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorraren edozein bulegora.

Kontratatzen zaituenak zure identifikazio datuak, helbidea, ikasketa maila, egoera pertsonal eta familiarra jakin behar ditu. Langabezian zauden eta noiztik ere jakin behar du.

3/03.

Zer da kontratuak jaso behar duen beharrezkoa? Zein da gutxieneko edukia?

Kontratu batek jaso beharreko gutxieneko informazioa hau da:

- Enpresariaren eta kontratatutako pertsonaren identifikazioa;
- Kontratuaren helburua;
- Lanaren hasiera data (entsaioak ere kontuan hartu behar dira!);
- Iraupena;
- Lan jardunaldia;
- Ordain saria;
- Kontratuaren frogako iraupena, izanez gero.

Beharrezkoa da bi alderdiek errespetatzea eta betetzea kontratuan datozen akordioak.

* Horregatik da hain garrantzitsua kontratuan datorrena ulertzea eta zer suposatzen duen jakitea. Zalantzak badituzu edo ez baduzu argi ikusten, lagunduko zaituen norbaitekin errepasatu sinatu aurretik. Dantza Profesionalen Elkarteak orientatzen lagunduko zaituen aholkularitza legalaren zerbitzua eskaintzen du.

Jakin behar duzu kontratuak esaten duenaren gainetik lan baldintzak (lan orduak, atsedenak, ordain saria, oporrak…) ondorengoa errespetatu behar dutela:

- Legea (Artisten Erreal Dekretua eta kasua bada, langileen estatutua eta aplikatu daitezkeen beste zenbait arau) adibidez: lan harremanetan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa

Hau da, kontratuan adosten dituzuen baldintzak, hitzarmen kolektiboan datozenen berdinak edo hobeak izan behar dute dantzariarentzat.

* Kataluniako Dantza Profesionalen sektoreak oraindik hitzarmen kolektibo propiorik ez izan arren, Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak (APDC), ahalik eta dantza Konpainia gehienekin lan hitzarmen bat sortzeko lanean dihardu, dantzariek eta konpainia kontratatzaileek erreferentzi esparru bat izan dezaten. Hitzarmen hori 2016. urtean berrikusi eta eguneratu da eta dantza alorreko lan harremanetan dokumentu garrantzitsua bilakatu da.

* Kataluniako hitzarmen laborala 3. erantsian aurkituko duzu.

3/04.
Zein kontratu mota daude?

Egun, hainbat kontratu modalitate daude, iraupenaren edo zein langile talderekin izenpetzen den arabera:

- Kontratu mugagabeak (horien barruan ohikoak, kontratazioa sustatzen dutenak, Gizarte Segurantzaren hobariak dauzkatenak edo laguntzarik ez dutenak; langabezian dagoen pertsonei kontratatzen den kontuan hartuz, etabar.).
- Aldi batekoak (horietan bi mota desberdindu daitezke). Ekoizpenaren baldintzengatik, lana edo zerbitzu zehatz batentzat egiten diren kontratuak. Eta lan erreserba duten langileen interinitate edo ordezkapenak egiteko kontratuak.
- Desgaitasuna duten langileentzat (mugagabeak eta aldi batekoak).
- Formakuntza kontratuak (praktika edo formakuntzako kontratuak, kontratatzen den pertsonak ikasketa tituluak dituen edo ez dituen arabera).

Dena den, alor artistikoan eta zehazki dantza profesionalean gertatzen den egoera berezia dela eta, aldi bateko kontratuak izaten dira ohikoenak.

Gogoratu, kontratuak ere entsaioak barne hartu behar dituzte, bai ikuskizunaren ekoizpen garaian, bai esplotazio garaian edo dena delakoa.

* Hortaz, kontratu bat izatea eskatu behar duzu ez soilik emanaldi egunetan baizik eta entsegu egunetan ere bai.

3/05.
Ikuskizun baten ekoizpen prozesua eta esplotazio prozesua.

Dantza profesionalaren alorrean, ikuskizun baten inguruan ekoizpen eta esplotazio prozesuak bereizi ditzakegu. Momentu desberdin horiek zehaztuta geratu dira APDC-k sinatutako lan hitzarmenean.

EKOIZPENA: Ekoizpen prozesu bezala ulertzen da ikuskizuna sortu, prestatu eta muntatzen den denbora tarteari eta jendaurrean lehenengo emanaldia ematean bukatzen da. Produkzio prozesuan sartzen da dantzaria deitzen den lehenengo egunetik, hau da, entsaioetako denbora, ikuskizunaren estreinaldia jendaurrean eta jendaurreko beste emanaldi bat estreinaldiaren toki fisiko berean, antzokia, sala, plaza….

Entsaioak, dantzariek emanaldia prestatzeko erabiltzen duten lan zerbitzuak dira. Horiek ordaintzeko orduan, kontuan hartu behar da berotzeko erabiltzen den denbora eta estreinaldi ofizialaren aurretik egiten den aurre estreinaldi bat ere.

Ekoizpen prozesuan konpainian ateratzen diren beste ikuskizun baten emanaldien dirua bereizita jasoko da.

ESPLOTAZIOA: Esplotazio prozesu bezala ulertzen da, ikuskizuna jende aurrean eskaintzen denean ekoizpen prozesua amaituta dagoelarik, hau da, bigarren emanalditik aurrera.

Eman dizu aditzera talde kontratuari buruz?
Talde kontratua dantzaren alorrarentzat egokia izan daitekeen arren, gaur egun ez da ia erabiltzen. Kontratu hori enpresari eta langile talde baten ordezkariaren artean egiten den kontratua da. Kontratu mota hori taldean aurrera eramaten diren aktibitateetan ematen da, dantza konpainiak adibide argi bat dira.

Harreman horren alderdi ezberdinak hauek dira:

a) **Taldea:** Taldekide guztientzat sortua da, baina osotasun bat bezala ulertzen da.
b) **Taldearen burua:** Taldekide bat da, taldekideen artean hautatua. Bere egin beharrak:
- Taldea ordezkatu.
- Soldata jaso eta taldekideen artean banatu, beti ere horretarako baimena izanez gero.
- Beste taldekideek egiten dituzten aktibitate berdinak egin, hau da, dantzatu.

c) **Enpresaria:** Taldea kontratatzen duen pertsona eta kontratuan kontrakorik jartzen ez badu, soldata taldeko ordezkariari ordaintzen diona da.

Enpresariak edo kontratatzaileak dantzari guztiak Gizarte Segurantzan altan emateko obligazioa du.

3/06.

Zein beste gai dira komenigarriak hitzarmenean azaltzea?

Aurretik aipatutako nahitaezko klausulez gain, badira beste batzuk nahitaezkoak izan gabe garrantzi berdina edo gehiago dutenak. Adibidez:

- Zure prestazio artistikoaren baldintzak (egiten duzun papera, zer protagonismo duzun, jantziak, karakterizazioa…)
- Zure lan orduetatik at konpainiarentzat libre egon beharreko denbora tartea.
- Zure antzezlanaren inguruko klausulak. Irudien erabilpen eskubideak, jabetza eskubideak eta eskubide intelektualen lagapen aukerak.
- Esklusibotasuna (kontratua indarrean dagoen bitartean, kontratatu zaituen konpainiarentzat soilik lan egitea nahi badute).
- Entsaio eta emanaldietarako, konpainiak zenbateko aurrerapenarekin deitzera konprometitzen den.
- Emanaldiak kanpoan dituzunean, desplazamendu eta bidaien erregimena, dietak eta ostatu hartzeko baldintzak.
- etabar.

3/07.

Zenbat iraun dezake nire kontratuak?

Kontratua denbora baterako edo mugagabea izan daiteke. Mundu artistikoan kontratazio mugagabea ez da ohikoa izaten. Normalena kontratua entsaioak irauten duten bitartean irautea da eta:

- emanaldi bat edo batzuk;
- birak irauten duena;
- ikuskizun batek kartelean irauten duen denbora;
- denbora zehatz bat.

3/08.

Kontratuan proba denboraldi bat pasa behar dudala jartzen du. Zer da? Legala da?

Kontratuan proba denboraldia pasa behar duela dioenean, kontratuaren sinatzaileek (kontratatzaileak eta dantzariak) hau bertan behera utzi dezakete inongo arrazoirik eman gabe. Hori bai, lan egindako egunak ordaindu beharko dira.

Proba denboraldia legala izango da eta ontzat hartuko da, ondorengoa betez gero:

- kontratua hamar egun baino gehiago irauten badu;
- proba denboraldia kontratuan idatzita adostu bada.

Proba denboraldia ezingo da ontzat hartu baldin eta honakoak gainditzen ez badira:

- 2 hilabete baino gutxiagoko kontratuetan 5 eguneko proba denboraldia;
- 6 hilabete baino gutxiagoko kontratuetan 10 eguneko proba denboraldia;
- 15 eguneko proba denboraldia, gainontzeko kontratuetan.

3/09.

Zer gertatzen da kontratatzen nauenak kontratuaren klausulak aldatu nahi badizkit behin lanean hasi ostean?

Hemen honakoak desberdindu behar dira:

a) Balditzen aldakuntzak modu adostuan enpresaren eta dantzariaren artean.
   - Elkarrekiko adostasuna bada, aldakuntzak nahi diren beste egin daitezke.
   - Muga bakarra dago: aldakuntza horiek artisten lan harremanak eta langileen estatutuak erregulatzen dituen araudian aurreikusita dauden langileen eskubideak ezin dituzte urratu.

b) Kontratatzaileak edo dantza konpainiak inposatzen dituztenean aldakuntzak.
   - Aldaketak ez dira posible izango, ez badaude ondo arrazoituak.
   - Arrazoi ekonomiko, tekniko, edo ekoizpen eta antolaketa arrazoimenak baldin badaude aldaketak egitea posible izango da. Kasu horietan komunikazio, negoziazio, justifikazio eta jakinarazpen prozesu egokia jarraitu behar da.

Azken egoera hori ematen bada, ezarri dizkizuten lan baldintza berriak onartu behar dituzu, naiz eta horiei epaitegietan errekurtsoa jartzeko aukera duzun. Zurekin adostu gabe lan orduak, soldata, ordutegia edo oinarrizko

zereginak aldatu baldin badizkizute, zure kontratua konpontzeko eskubidea izango duzu eta gainera kalte ordainak jasotzeko eskubidea.

> * Dantzarien kontratu gehienak iraupen zehatzekoak direnez eta amatatzeagatik jaso daitekeen kalte ordaina bereziki interesgarria ez denez, gomendatzen da moldaketak noraino iritsi daitezkeen negoziatzea.

3/10.

Zer gertatzen da idatzizko kontraturik ez badut?

Legearen arabera, kontratuak idatziz gauzatu behar dira. Hori horrela ez balitz, baina ordainsari batengatik zerbitzuak eskainiko balira, harreman laboral bat egongo litzateke, idatzizko kontraturik ez izan arren.

> * Gogora ezazu lan munduan gauzak diren bezala direla, eta ez alderdiek esaten dutena direla. Beraz lan harremana egon badago kontratua sinatuta izan edo ez izan.

Kontratua ez badago eta adostutako baldintzetan desadostasunak badaude (kontratuaren iraupena, entsegu denborak, soldata, etabar) arazoak egertu daitezke, izan ere, zaila izango da baldintza horiek eskatzea eta gehiago oraindik hitz egiten adostutakoa frogatzea.

Gainera, zuzenean lan eskubideen parte ez diren gauzetan, adibidez irudi eskubideak edo interpretazio eskubideak eta horien konpentsazio ekonomikoak, ezingo dira ziurtzat hartu. Beraz, horri buruz ezer adostu ez bazenute bazala izango da.

> * Horregatik, bi alderdiei (kontratatzaileari eta dantzari) idatziz egindako kontratua zehaztea komeni zaizue, adosten dituzuen baldintzak jasotzeko.

3/11.

Zer prozedura jarraitu behar dut enpresariak ez badu kontratua betetzen? Zein da lehen pausua?

Lehenengo gauza kontratatu zaituen pertsonarekin hitz egitea litzateke.

Beste aukera batzuk ere badaude:

- Konpainiarekin negoziatzen lagunduko zaituen norbaitekin hitz egin, adibidez Kataluniako Dantza Profesionalen Elkartea.
- Lan ikuskaritzan salaketa jarri.
- Profesional baten laguntzaz, aurretiko adiskidetze administratiboa lortzeko eskaera egin. Ez bada adostasunik lortzen salaketa judiziala jarri dagokion epaitegian.

Ematen dizkizugun aukeretatik bat aukeratzeko orduan egoeraren izaera eta ezaugarriak hartu beha dira kontuan. Argitu beharko da zer betebeharretan ari diren huts egiten, huts egitea askotan ematen den edo kasu isolatua den, zer bilatu edo lortu nahi duzun…

4. ORDAINSARIA

4/01.

Zenbat eta nola kobratuko dut nire lanagatik? Zenbateko gutxieneko bat dago?

Izenpetu duzuna kobratuko duzu. Soldata kontratuan idatzita badago eta ordaintzen ez badizute, exijitu ahalko duzu. Ez badago idatzita zailagoa izango duzu.

Hilabetero kobratuko duzu (transferentzia, txeke, esku dirutan…) zure nominan datorren zenbatekoa kontratatzaileak prestatu eta emango dizu.

Zure ordainsaria adosterakoan, honakoaz gogoratu:

- Entsaioak zure lanaren parte dira eta horiek ere kobratu behar dituzu.
- Gomendagarria da konpainiarentzat eskuragarri zauden denboraldi epe horien konpentsazio ekonomikoa kuantifikatzea, izan ere, zure lanaldiaren parte ez badira ere, gerta daiteke eskuragarri egoteagatik beste lan batzuk ezin burutzea eta ondorioz beste ordainsari batzuk ez izatea.
- Kontuz irudi eta jabetza intelektualaren eskubide lagapen konpentsazioarekin.

* Aurrerago irudi eta jabetza intelektualaren eskubideen informazio gehiago daukazu.

Kontutan izan adosten duzun zenbatekoa gordina izango dela eta ondorioz deskontu batzuk jasango dituela:

- Langileari dagokion Gizarte Segurantzaren zatia (gutxi gorabehera %6,4).
- Pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren bidez egiten dena. Hau, urtean kobratzen den diru kopuruaren araberakoa izango da (egun %15).

Beraz, zure kontratuan azalduko den diru kopurua ez da kobratuko duzuna izango, errentan deklaratu beharko duzun diru kopuru gordina baizik.

Ez baduzue hitzartu zenbat diru kobratuko duzun, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan agertzen den soldata jaso behar duzu gutxienez. Ez bazatoz bat inongo hitzarmenekin, lanbidearteko gutxieneko soldata jaso behar duzu.

* APdC-ek izenpetu zuen itun laboralak gutxieneko ordainsariak zehazteko prestazio artistikoa aurrera eramaten den denboraldia hartzen du kontutan. Gomendatzen dizugu itun laboralean adostutako gutxienekoak begiratzea, 3. eranskinean aurkituko duzu.

Ordainsariei dagokienez itun laboralak honela dio:

Dantzariak bere aktibitate artistikoarengatik (berotzeko denborak, entsaioak, emanaldiak eta horien prestaketarako behar diren denborak) jasotzen dituen diru kopuru guztiek osatuko dute horren soldata. Soldatatik kanpo geratuko da lanaren ondorioz dantzariak egin behar izan duen gastu bat konpentsatzeko jasotako diru kopurua. Dantzariaren kontratua dena delakoa izanik ere, enpresak hilabetea bukatutakoan ordainduko dio soldata dantzariari. Soldata bi alderdiek adosten dutena izango da, beti ere, itun honetako gutxienekoa errespetatuz. Itun honetan aurrerago ikusiko dugun moduan dantzariak exijitu ditzazkeen gutxieneko ordainsariak azaltzen dira. Baina beste ordainsariak adosteko bidea irekita uzten du, dantzariaren mesedetan izanez gero.

Dantzariari dagokion soldata zehazteko kontuan hartzen dira zenbait faktore, horien artean, egiten den lan mota, non lan egiten den eta emanaldiak nori zuzenduak izango diren.

1. Ekoizpena:
Ekoizpen garaian urteko soldata gordina 16.500 eurotan dago ipinita jardunaldi osoan arituz gero. Jardunaldi murriztuan 16.500 euroen dagokion proportzioa jaso beharko da.
Ikuskizunaren bigarren emanalditik aurrera ordainsarien sistema aldatu egiten da eta esplotazio garaiari dagokiona izango da. Prestatzen ari den ikuskizunaz gain beste ikuskizun baten emanaldiak, emanaldien ordainsari sistemaren arabera ordainduko dira.
Aparteko orduko 12 euro gordin ordainduko dira.

2. Esplotazioa:
Esplotazio aldian bereizten da dantzariak denboraldi batean egin behar dituen bolo kopuruaren arabera.
BOLO: Ikuskizun bat ikuslegoaren aurrean egiten den emanaldiari esaten zaio. Ordainsarien ikuspuntutik Bolo batek barne hartuko lituzke toki berean bata bestearen atzetik egindako lau emanaldi. Boloetan kontuan hartzen dira emanaldiaren tokian aurrera eramaten diren aktibitateak. Boloaren aurretik egiten den entsaioaren data bi alderdien artean adosten da eta gehienez 4 ordu iraungo ditu. Horiek gainditutz gero, aparteko orduak bezala hartuko dira.

Hiru bolo mota daude. Bereizketa hori egiteko emanaldiak nori zuzenduak diren eta non egiten diren kontuan hartzen da:
a.1. Ikusle helduei zuzendutako emanaldiak. Zehazki haurrei edo nerabeei zuzenduak ez diren emanaldiak. Hemendik aurrera "Bolo helduak" bezala ezagutuko ditugu.
a.2. Haurrei eta nerabeei zuzendutako emanaldiak, "Haur boloak" bezala ezagutuko ditugu.
a.3. Kalean egiten diren emanaldiak. Beti ere 30 minutu baino gutxiagokoak izan behar dute, bestela "bolo heldua" izango da.

Maila bakoitzaren barruan bereizten da, bolo bakarra edo 2tik 4ra egiten direnak bata bestearen atzetik toki berean. Azken kasu horretan ordaindu beharreko ordainsaria lehenengo emanalditik laugarrenera aplikatu behar da biak barne. Ondoren ezarrita dauden diru kopuruak:

Haur BOLOA:
Katalunian
Bolo 1: 156 €
2tik 4ra: 135 €

Kataluniatik kanpo
Bolo 1: 204 €
2tik 4ra: 183 €

Kataluniako Eskola Kanpaina
Bolo 1: 138 €
2tik 4ra: 110 €

Kaleko Boloa:
Bolo 1: 204 €
Plaza berean 2tik 4ra: 168 €

Helduen boloa:
Bolo 1: 264 €
Plaza berean 2tik 4ra: 216 €

DENBORALDIA: estreinua egin eta bigarren emanalditik aurrera denboralditzat hartzen da, beti ere, erakusketa toki berean eta ondorengo egunetan egiten bada. Denboraldiak, emanaldi ez jarraiak izanez gero (adibidez: emanaldiak asteazkenetik igandera) dantzaria plaza berean egiten duen lehen emanalditik azken emanaldira egon behar du kontratatuta eta Gizarte Segurantzan altan emanda, hau da, asteko atsedenaldiekin, horrela izan ezean, boloen tarifak aplikatuko dira.

Ezarritako gutxieneko soldata, konpainiak sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen duen arabera izango da.

1. **Sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen ez duenean:**
   1.1. Egindako bigarren emanalditik aurrera eta beti ekoizpenaren jarraian izanik, dantzariak 135 euro gordin jasotzeko eskubidea du egiten duen emanaldi gehigarri bakoitzarengatik.
   1.2. Emanaldiak, estreinuaren jarraian ez badira, dantzariak 156 euro gordin jasotzeko eskubidea du egiten duen emanaldi bakoitzagatik.

2. **Sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen duenean:** soldata minimoa 65 euro gordin izango da gehi parte hartzearen portzentje bat (enpresa eta dantzarieren artean lehenagotik hitzartutako eta sinatutako portzentaia) Konpainiari dagokion diru-bilketa garbiaren ehuneko bat.

ORDEZKAPEN KASUAN ORDAINSARIA:
Ekoiztutako ikuskizun bateko ordezkapena egiteko dantzariari, hau da, dagoeneko emanaldiak egiten hasita edo esplotazio garaian kontratatzen zaionari, egiten dituen entsegu eta emanaldiak kobratuko ditu bere ordainsari-erregimenaren arabera. Ez dago ordezkapen eperik ezarrita.

ORDAINSARI BATEN ETENDURA:
Ezinbestean emanaldi bat suspenditzen denean adibidez, kalean egiten den emanaldia gertakari atmosferikoengatik etentzen bada:

- Antolakuntza entitate batek edo enpresa batek emanaldia kontratatu badu, konpainiak cachea bere osotasunean jasoko du, beraz, dantzariak ere bere soldata osoa jasotzeko eskubidea du.
- Konpainiak cachearen portzentaje bat soilik jasotzen badu, dantzariak ere dagokion soldataren portzentajea jasoko du.

4/02.

Zer da nomina bat eta zer esan nahi dute bertan agertzen diren datuak?

Nomina batek edo soldata orri batek bere izenak dioen bezala dantzariaren soldata azaltzen du. Behin sinatu ondoren enpresariak dirua entregatu duenaren froga da.

Nominan azalduko dira langile eta kontratatzailearen datuak, horrela dantzariak ezagutu dezake nork kontratatu duen, zein den bere zerga identifikazio kodea, gizarte segurantzaren zenbakia eta helbidea.

> * Kontratatzailearen datuak agertzea oso garrantzitsua da, bere betebeharrak bete ezean jakingo baituzu nora eta nola egin zure kexa.

Datu ekonomikoei dagokionez, nominan zure soldata osatzen duten zenbatekoak agertuko dira. Zenbateko horien soldata kontzeptu desberdinak ere agertuko dira. Adibidez zure soldatak aparteko pagak barne hartzen dituen ala ez, desplazamendu osagarri bat hitzartuta ote duzun, dedikazio esklusiboa hitzartu baduzu hori horrela dela dioela ikusiko duzu, dietak… ikusteko aukera emanez.

Zure soldatak jasaten dituen kenkariak ere aurkituko dituzu. Gizarte Segurantzaren kotizazioari dagokiona eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari dagokion erretentzioa.

> * Gogoratu nominan zuri dagozkizun inpostuak deskontatzen direla, hau da, soldata gordinari kentzen zaio gizarte segurantzari egin beharreko kotizazioa eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari dagokion erretentzioa.

Zenbateko netoa, jasoko duzun diru kopurua da. Soldata gordinari egin beharreko kenkariak egin ondoren geratzen den diru kopurua da.

Nominan agertzen den datu garrantzitsu bat da Gizarte Segurantzari egiten den ekarpena. Zifra, kotizazio base moduan agertuko da. Horren arabera Gizarte Segurantzaren hainbat prestazio (langabezi prestazioa, erretiroa, gaixotasun edo amatasun prestazioak…) kalkulatuko dira.

Nomina puntualki jasotzea garrantzitsua da, lan harremanaren froga agiria izateaz gain, dagokizun soldata baino gutxiago jasoz gero, erreklamazioa egiteko aukera ematen baitizu. Nomina edukitzeak kalteordaina (kontratua bukatzean edo lanetik botatzen bazaituzte), gaixotasun, langabezi edo erretiro prestazioak kalkulatzeko aukera ematen du. Errentaren aitorpena egiteko ere baliogarria izango zaizu.

> * Kontutan hartzekoa: Nomina sinatzen baduzu, dirua jaso duzula sinatzen ari zara. Beraz, ez sinatu inoiz nomina bat dirurik jaso gabe. Nominaren kontzeptuekin edo diru kopuruarekin ez bazaude ados ez sinatu nominaren adostasuna.

4/03.

Zer dira dietak? Kobratuko ditut? Kotizatzen dute?

Dieta kontzeptu ekonomiko bat da, dantzariak zerbitzua ematen duenean dituen gastuen ordainetan ematen da. Ez dira soldataren parte eta horregatik ez dute Gizarte Segurantzako zergaren kenkaririk, beti ere, zenbatekoak lege mugen barruan badaude, noski.

Ohiko lanlekutik mugitu behar duzunean entsaiatzeko edo dantzatzeko ordaintzen da dieta. Aldiz, nominan dietaren izenaz zenbateko bat agertzen bada, desplazamenduei ez dagokiona eta hilero kopuru berdina denean, ziurrenik ez da dieta izango. Hortaz, zergak ordaindu beharko ditu esandako kopuru horrek.

4/04.

Zer egin dezaket behar luketena baino gutxiago ordaintzen badidate? Kobratu gabeko soldaten erreklamazioa egin dezaket? Nola?

Aplikatu behar dizuten hitzarmen kolektiboan datorrena baino gutxiago ordainduko balizute, soldata legeztatzeko eta zor dizutena ordaintzeko eskatu beharko zenuke. Erreklamazioa egiteko aditu batekin harremanetan jartzea da gure gomendioa. Profesional horrek zure erreklamazioaren ardura hartuko du eta zure mesedetan arituko da.

> * Kataluniako Dantza profesionalen elkarteak lege aholkularitza zerbitzua eskaintzen du (doakoa da bazkideentzat), honek prozesuan zehar lagundu eta aholka zaitzake.

Erreklamazio prozesua epaitegietatik kanpo hasten da. Lehenik administrazio bidetik, adiskidetze eskari bat eginez Generalitatearen lan sailaren adiskidetze bulegoan.
Behin erreklamazioa eginda, enpresaria eta dantzaria deituak izango dira adiskidetze ekitaldi batera, adiskidetze bulegoak izendatzen duen abokatu bakegile baten aurrean.

- Ekitaldi hori bi alderdientzat baikorra izan bada ez da ezer gehiago egin behar.
- Adiskidetze ekitaldia egin eta ez bazarete adostasun batera iritsi, berriro egin beharko duzu erreklamazioa epaitegi eta gizarte auzitegietan.

Epaiketa baino lehen, deitzen duten egun eta orduan, idazkari judiziala saiatuko da bi alderdiek adostasuna lor dezaten. Ezinezkoa gertatzen bada epaiketa bat emango da eta sententzi batekin bukatuko da.

- Sententziak argituko du eskatzen duzun soldataren zati hori dagokizun edo ez, eta zenbatekoa izan behar duen kopuru horrek.
- Gizarte epaileak eman duen sententziari errekurtsoa aurkeztu diezaiokegu auzitegi gorenean, beti ere, erreklamatzen den diru kopurua gutxieneko bat baino handiagoa bada.

Jakin behar duzu, kobratu behar duzula esaten duen sententzia edukita ere, kobratzea lortu behar duzula. Enpresak ez badizu dirua ordaintzen, epaitegietan sententziaren betetzea eskatu beharko duzu. Hori egin ondoren enpresak ez badu diru nahikoa ordainketa egiteko, soldata bermatzeko funtsean (FOGASA) eskatu beharko duzu zor zaizun diruaren zati baten ardura hartzeko.

* Zure erreklamazioa hartzen duen abokatu edo profesionalak zure eskubideez informatuko zaitu eta prozesua kudeatuko du.

4/05.

Zer esan nahi du oporrak eta atsedenaldiak prorrateatzea?

Zuk adostutako baldintzetan ikusleen aurrean ekintza artistikoa egin behar duzun moduan, eskubideak ere badituzu. Oporrak eta atsedenaldiak adibidez, horiek disfrutatzeko eskubidea duzu.

- Gozatu eta ez kobratu

Ohikoa da, lan unitateetan kontratatua bazara eta ez denboraldi zehatz baterako (adibidez bira bat egin edo emanaldi batean dantzatzeko) konpainiak zure ordainsariaren barnean opor eta atsedenalien zenbatekoa prorrateatuta sartzea.

Zer esan nahi du prorrateatzeak edo haibanatzeak?
Eskubide horien ordainketa hainbat kopuruetan banatzea, zure harreman laboralean gozatzeko aukerarik ez duzunean, adibidez: emanaldi bakarreko kontratatzen bazaituzte.

5. LAN ESKUBIDE BATZUK

5/01.

Zein jardunaldi eta ordutegi izango ditut? Mugak daude?

Kontratuan adostu duzun ordutegi eta jardunaldia beteko duzu. Jardunaldiaren barruan ikusleen aurrean zure zerbitzuak prestatzen ari zaren denbora eta konpainiaren gidaritzapean entseguetan ari zarenean ematen duzun denbora sartzen dira.

* Ez ahaztu entseguengatik ere kobratu behar duzula.

Garrantzitsua da bira eta desplazamenduak irauten duten bitartean izango dituzun erregimen, baldintza, jardunaldi, etabar adostea. Baina jakin ezazu zure jardunaldiak gutxiengo muga batzuk dituela:

- Astean, egun eta erdiko atsedena egiteko eskubidea duzu.
    - Konpainiarekin adostu behar duzu atsadena egingo duzun egunak eta bistan denez, emanaldi egunekin ezin du bat egin.
    - Egun eta erdiko atsedena jarraian ezin baduzu egin, gutxienez 24 ordu jarraian izan behar dute.
    - Lau asteko atsedenaldiak batu daitezke gehienez, horrela adosten baduzue.
    - Egun batetik bestera 12 ordu pasa behar dute.

- Jardunaldia 6 ordu baino gehiagokoa bada, eguneko 15 minutuko atsedenaldia egiteko eskubidea duzu.
- Egun bakoitzeko 9 ordu baino gehiego ezin da lan egin.
- Ezingo duzu Langileen Estatutuan aurreikusitako jardunaldia gainditu (astean 40 ordu edo bere baliokidea, 1.826 ordu urtean).

Artisten erreal dekretuaren lan jardunaldia eta atsedenak erregularizatzen duen artikuluak honela dio:

8. Artikulua. Jardunaldia

1. Artistaren jardunaldiak jasoko du ikusleen aurrean ekintza artistikoa egiten duen denbora eta enpresaren gidaritzapean egiten diren ikuskizunaren entsaioak edo grabazioak. Baztertuko da beti ere, entseguak dohainik egiteko derrigortasuna.

2. Jardunaldiaren banaketa eta iraupenari dagokionez, hitzarmen kolektiboak edo bakarkako itunek diotenaren arabera jokatuko da. Hala ere, langileen estatutuak jardunaldiaren gehienezko iraupenari buruz diona errespetatu behar da. (Urtean sartzen diren orduen bataz bestekoa eginez gero astean 40 lan ordu).

3. Desplazamendu eta biren erregimena hitzarmen kolektiboek eta bakarkako itunek diotenaren arabera arautuko da.

9. Artikulua. Oporrak eta atsedenaldiak
1. Emanaldi publikotan ari diren artistak astean egun eta erdiko deskantsua izan beharko dute. Deskantsu hori bi aldeen artean adostua izango da eta ez da emanaldi egunetan izango. Ezin izango balitz egun eta erdiko deskantsua segidan egin, banatzea posible da. Beti ere 24 orduko deskantsua jarraian izan behar da. Bakarkako itunean edo itun kolektiboan erabakitzen bada asteko deskantsu horiek atzeratu eta pilatzea, posible izango da segidan lau asteko atsedenaldiaz disfrutatzea.

2. Egutegi laboralean datozen festak ezin direnean disfrutatu jende aurrean emanaldi artistikoak daudelako, deskantsu eguna aste barruko beste egun batera pasako da, edo adostutako denbora epe luzeago batera.

3. Emanaldi publikoetan dabiltzan artistak ordaindutako opor batzuk izateko eskubidea dute. Horien gutxieneko iraupena 30 egunekoa izango da. Artistak ez baditu emanaldiak lanegun guztietan, deskantsuen ordainsaria proportzionalki gutxitu egingo da. Batez ere ordainsari horiek lan zehatzengatik (emanaldiak, birak, grabaketa eta antzekoak) jasotzen badira.

Itun laboralak gomendatzen du:

6. kapitulua: Lanaren denbora

15.artikulua. Lan jardunaldia
1. Lan jardunaldi arruntak ezin du astean 35 ordu baino gehiago izan, egunean zazpi ordu lan egin behar delarik. Hala ere beti egongo da aukera itun baten bitartez lan kontratuan lan ordutegia adosteko, bi aldeei komeni zaien moduan. Baina ezingo da aste osorako ezarrita dagoen ordu kopurua gainditu.

Estreinaldi aurreko egun berezietan lan jardunaldia 8 ordukoa izan daiteke langilearekin adostuz gero, baina ezingo da astean 35 ordu baino gehiago lan egin.

2. Aste batean hitzartutako ordu kopuruak gainditzen badira, gainditutako ordu kopuruak aparteko orduen izaera hartuko dute eta aparteko orduen prezioan ordainduko dira. Deskantsu egunetarako ere utzi daitezke, sartu den aparteko ordu batek deskantsurako ordu eta erdi balio duelarik. Langilearekin adostu beharko da beti ere.

3. Emanaldiak jende aurrean egiten direnean dantzaria emanaldiaren hasiera baino 5 ordu lehenago iritsi behar du antzokira. Haurrentzako emanaldietan eta eskola saioetan desberdina da. Horietan entsaio edo frogen bukaeratik emanaldi hasierara gutxienez ordu bat igaro behar du.

4. Esplotazio aldian, 50 minututik gorako emanaldietan ezin dira astean sei emanaldi baino gehiago egin. Arau hori ez da aplikatuko haurrentzako emanaldietan ez eta musikaletan.

16. Artikulua 16. Atsedenak

1. Langileak gehiengoz ordubeteko atsedena izateko eskubidea dute bazkaltzeko egunero, denbora hori ez da lan jardunalditzat hartuko.

2. Hitzarmen honen eragina duten langileek, eguneko 35 minutuko etenaren eskubidea dute, ekoizpenaren beharren arabera banatuko dira minutu horiek, beti ere, jardunaldi denboraren barnean. Eguneko jardunaldia 7 ordu baino gutxiago bada, etenaren ehunekoa kalkulatuko da.

3. Nola nahi ere, ezin da 3 ordu baino gehiago jarraian lan egin atsedenik egon gabe.

4. Jardunaldi baten amaieratik beste baten hasierara gutxienez 12 orduko tartea izan behar du.

5. Astean, egun eta erdiko atsedenaldia ezartzen da modu jarraian. Esplotazio denboraldian egon eta biraren antolakuntzarengatik atsedenaldiaz gozatu ezin bada, gerora berreskuratuko da, biratik itzultzi eta ohiko bizilekura bueltatutakoan edo emanaldiak amaitutakoan. Biraren egun libreak ez dira atsedenalitzat hartzen.

5/02.

Zer gertatzen da aparteko orduak egiten baditut?

Aparteko orduak egiten badituzu, hau da, kontratuak ezartzen dituen baino ordu gehiago egiten badituzu lan, ondorengo bi aukeretatik bat izateko eskubidea duzu:

a) Egindako aparteko orduak ordaindutako atsedenaldi denboragatik konpentsatu, edo bestela

b) Egindako aprteko orduak ordaintzea, adostuta duzuen preziora. Horrek ezingo du lan ordu ohiko baten prezioa baino gutxiago izan.

> * Konpainiarentzat eskuragarri zauden denbora (ez entsaiatzen, antzezten edo desplazatzen) agian deitzeko zai horrela adostu baduzue behintzat, ordezko bezala edozein momentutan sartzeko, ez da lan ordua bezala kontatzen. Eskuragarri zauden denbora da. Ordu horiek ez dira aparteko orduak, horiek ordaintzea nahi baduzu konpainiarekin adostu behar duzu.

5/03.

Bira bat egiteko kontratatzen banaute oporrak egiteko eskubidea dut?

Bai, lan egindako urte bakoitzagatik gutxienez 30 eguneko oporrak egiteko eskubidea duzu.

Itun laboralak honela dio, "itun honen menpe dagoen langilea urtean 30 opor egun disfrutatuko ditu. Lanean urtea egin ez duten langileak oporren zati proportzionala disfrutatzeko aukera izango dute edo dagokion ordainsaria jaso. Ziurrenik ez duzu urteko egun guztitan lan egingo, beraz, lan egindako egunei dagokien zati proportzionalaz disfrutatzeko aukera izango duzu. Zehazki zenbat egun dagozkizun jakiteko, kalkulua egin beharko duzu, kontratuaren iraupena eta urteko 30 egunen proportzioa. Ateratzen den egun kopurua izango da disfrutatzeko eskubidea izango duzuna. Lan harremana bukatzen bada oporrak hartu aurretik, horiek ordaindu egin behar dizkizute. Ordaindu behar dizuten kopurua jakin nahi baduzu begiratu adibidea:

Adibidea,

kontratuzko egoera:

Hilabete bateko iraupena duen bira baterako kontratatu zaituzte eta hilabeteko soldata gordina 2.000 eurokoa da.

Egiteko eskubidea duzun opor egunak: bi eta erdi.

(365 egun lan eginda 30 egun dagozkizu, 30 egun lan eginda, 2,5 egun dagozkizu).

Kontratua bukatzean ezin izan baduzu bi egun eta erdiko oporrak egin, diru kopuru hau dagokizu: 166,67 euro gordin.

(Hilabeteko soldata (2000€) 30 zatitan banatuko dugu eta emaitza, dagozkiten opor egunengatik (2,5) biderkatuko dugu)

Beraz, bira bukatzen denean likidazio dokumentuan etorri behar du 166,67 € -ko diru kopuruarekin, merezitako baina disrutatu gabeko oporrak. 166,67 € hauei dagozkien likidoa jakiteko, Gizarte Segurantzako kuota eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren kuota deskontatu behar da. Gutxi gorabehera dantzariaren Gizarte Segurantzako kuota %6,4 dela kontutan hartuta eta PFEZ erretentzioa %15 dela, geratzen zaigun kopuru netoa 131€ izango da.

Hau horrela bada ere, kontratua lan zehatzetarako egiten denean, emanaldi zehatzetarako, birak edo antzekoak … Onartuta dago oporren ordainketa soldataren barruan sartzea eta ez kontratua bukatzean. Beraz, zuretzako kaltegarria izan daitekeen arren, emanaldi batengatik adosten duzun soldatak barne izan dezake egiteko eskubidea duzun oporren zatia.

* Egoera honetan, kontratuan jasoko duzun soldatak oporren ordainketa barne hartzen duela agertu behar du.

5/04.

Dantza konpainia ezberdinekin lan egin dezaket aldi berean? Esklusibotasuna ordaintzen da?

Noski! Zuk nahi bezain beste konpainiekin lan egin dezakezu aldi berean. Baina muga bat dago, esklusibotasun itun bat izenpetzen baduzu kontratatzaile batekin.

Beraz, dantza konpainia batekin adostu baduzu berarekin lanean ari zaren bitartean ez duzula beste batekin lan egingo, ezingo duzu beste konpaini batekin kolaboratu edo beste kontratatzaile batentzako lan egin. Esklusibitatea, kontratatzaile batentzako soilik lan egitea alegia, langile batek lan desberdinak egitko duen eskubidearen murrizketa

da eta ondorioz ekonomikoki konpentsazio bat merezi du.

* Dantzarien kasuan dedikazio osoaren itunaren konpentsazio ekonomikoa zehatza izan daiteke edo artistaren erretribuzio globalaren barruan joan daiteke.

* Garrantzitsua da ondo begiratzea zure kontratuan esklusibotasun klausula azaltzen den, zeren:

- Itunduta ez badago esan nahi du kontratatzaile desberdinentzako lana egin dezakezula aldi berean (ordutegiak baimentzen dizutenean eta konpetentzi desleiala ez denean).

- Hitzartu baduzu konpainia, ikuskizun edo kontratatzaile batentzako dantzatuko duzula esklusiboki, horrela izan behar du. Zure konpromezua ez baduzu betetzen, kontratatzaileak kalte ordainak exijitu ditzake eragindako kalteengatik.

5/05.

Zer gertatzen da kontratua indarrean dagoenean gaixotzen banaiz?

Gaixotzen bazara eta ezin baduzu dantzatu, “ezgaitasunagatik baja denboraldi” batean egongo zara. Denboraldi horretan ez duzu lanera joateko obligaziorik, baina ez duzu soldatarik jasoko. Baina kontratatzaileak baja denboraldian zuregatik kotizatzen jarraituko du, kontratuak irauten duen bitartean.

Lanera ezin duzula joan justifikatzeko, medikutara joan beharko zara eta honek laneko bajaren mediku ziurtagiria emango dizu.

Ziurtagiri hori kontratatzaileari emateko hiru egun izango dituzu.

Mediku ziurtagiriaren komunikazioak baja lau egun baino gehiagokoa izango dela aurreikusten badu, medikuarengana itzuli beharko duzu. Ikusten badu dantza egiteko gaizki zaudela bajaren egiaztapen bat emango dizu eta hori ere kontratatzaileari eraman behar diozu.

Bajan zauden bitartean, ez duzu soldatarik jasoko, baina aldi baterako ezgaitasun prestazioa jasotzeko eskubidea duzu, hori Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalean eskatu behar duzu.

* Denboraldi bateko ezgaitasun prestazioa jaso ahal izateko alta emanda egon behar zara eta gutxienez azken bost urtetan 180 egun izan behar dituzu kotizatuta. Bestela, ez duzu prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik izango.

Dagokizun prestazio ekonomikoa azken hilabeteko soldataren araberakoa da, (lanaldi murriztuko kontratua izanez gero azken hiru hilabeteko soldaten araberakoa izango da) soldata gero eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da prestazioan jasoko duzun diru kopurua. Eragiten duen beste gauza zera da, sendagile baja gaixotasun arruntekoa ala lan istripukoa den.

Zalantzak badituzu, gure gomendioa profesional batekin hitz egitea da. Ezgaitasun prestazioaren inguruan interesa baduzu, jakin behar duzu oinarri erregulatzailearen portzentai bat dela. Oinarri erregulatzailea sendagile bajaren aurretik izan duzun soldataren araberakoa da.

* Aldi baterako prestazioko oinarri erregulatzailea nola kalkulatzen den jakin nahi baduzu, ondoren aurkituko duzu:

Zure prestazioa zenbatekoa den jakiteko oinarri erregulatzaileari portzentai bat aplikatu behar zaio, baina aplikatu beharreko portzentaia desberdina da sendagile baja gaixotasun arruntekoa bada edo lan istripukoa bada.

a) Gaixotasun arrunt batengatik bada:

- Lehenengo hiru egunetan ez duzu dirurik jasoko.
- Laugarren egunetik hogeigarrenera oinarri erregulatzailearen %60 jasoko duzu.
- Hogeita batgarren egunetik aurrera oinarri erregulatzailearen %75 jasoko duzu.

b) Sendagilearen baja lan istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik bada: Bajaren hurrengo egunetik hasita oinarri erregulatzailearen %75 jasoko duzu.

* Beraz, laugarren egunetik aurrera oinarri erregulatzailearen %60 eta %75 jasoko duzu.

Aldi baterako ezgaitasun prestazio ekonomikoa kalkulatzeko adibidea:

Oinarri erregulatzailea kalkulatzeko (ezgaitasun prestazioa kalkulatzeko erabiliko dena) bajaren aurreko 12 hilabeteetako kotizazio oinarrien batura 365engatik zatitu behar duzu eta kotizazioa urtebete baino gutxiagokoa izan bada, eguneko batazbestekoa kalkulatu behar duzu. Ateratzen den batazbestekoa, hilabete bateko zenbaketan, ezingo du gutxieneko kotizazio oinarria baino baxuagoa izan.

Adibidea: baja hartu duzun aurreko urtean, hilabete batzuk jardunaldi osoan lan egin zenuen eta beste batzuetan ez. Lan egindako hilabete horien nominak hartu eta denen artean kotizazio oinarriak 5.530€ batzen dute.

Beraz, 5.530 zati 365 egitean, oinarri erregulatzailea 15,15 eurokoa da. Zifra hori gaur egun ezarritako gutxieneko oinarria baino baxuagoa denez, gutxieneko kotizazio oinarria aplikatuko dut, hau da, 2016. urtean: 25,48€.

Zenbat jasoko dudan jakiteko, atal honetan azaltzen diren portzentajeak aplikatu beharko ditut. %60 bada, 15,28€ gordin kobratuko ditut eguneko. %75 bada, 19,11€ gordin eguneko.

5/06.
Nork ordaintzen du prestazioa?

Kostua bere gain nork hartzen duen kontuan hartu gabe, kontratatzailearen bitartez 4. egunetik 15. egunera prestazioaren dirua jaso behar duzu. Handik aurrera, bajaren 16. egunetik, ikuskizun zehatz batzuentzako edo 30 egun baino gutxiagoko bira baterako kontratua baduzu, prestazioaren ordainketa zuzenean Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalera edo kontratatzaileak adierazten dizun Mutuara eskatu beharko duzu. Beraz, Gizarte Segurantzaren Institutu nazionaleko ordainketa zuzenaren eskaera aurkeztu behar duzu.

* Gogoratu, prestazioak jaso aurretik Gizarte Segurantzaren erregularizazioa egunean izan behar duzu.

5/07.

Eta gaixotasunak jarraitzen duen bitartean kontratua bukatzen bada?

Bai, bajan zaudenean eta ezgaitasun prestazioa jasotzen duzun bitartean kontratua amaitzen bada, prestazioa jasotzen jarraitzeko eskubidea duzu. Ordainketa konpainiak eginez gero (zure lan harremana 30 egun baino gehiago irauten bazuen), Gizarte Segurantzako institutu nazionalari edo mutuari ordainketa zuzena egiteko eskatu behar du.

> * Ez duzu ahaztu behar prestazioa Gizarte Segurantzako Instituto Nazionaletik edo mutuatik jasotzen baduzu, sendagilearen bajaren egiaztagiriak eraman beharko dizkiezula. Alta hartzerakoan ere jakinaren gainean jarri beharko dituzu.

Kontratua bukatzean, denboraldi bateko ezgaitasun prestazioa jasotzen jarraituko duzun arren, lan eskatzaile moduan izena eman behar duzu lan bulegoko okupazio zerbitzuan. Hitzordua eskatu behar duzu www.sepe.es webgunean.

5/08.

Eta gaixotasuna kontratua bukatu zaidanean hasten bada?

Gertatu daiteke gaixotzea edo istripu bat izatea eta sendagile baja izatea iadanik lanean ez zaudenean, eta beraz Gizarte Segurantzan alta emanda ez zaudenean, ezta langabezia jasotzen ere.

Kasu horietan ez duzu eskubiderik inongo prestazio ekonomikorik jasotzeko, baina artisten Gizarte Segurantzako erregimenean aldiz, medikuak baja ematen dizun egunean altatzat hartzen da. Soilik egoera honetan prestazioa jasotzeko eskubidea izango duzu.

Aukera hori izateko, aurretik Gizarte Segurantzaren diruzaintza orokorrak egindako kotizazioen erregularizazioa egin behar du eta kalkulu horretatik aipatutako eguna kotizatutzat hartuko da, nahiz eta egun horretan lanik ez egin eta altan egon ez arren.

5/09.

Dantza enpresa edo konpainia batentzat nabil lanean eta istripu larri bat izan dut. Zer gertatzen da alta emanda ez banago?

Sendagileak artatuko zaitu, baina alta emanda ez bazaude arazo larri bat duzu.

Istripuaren ondorioz izan dezakezun min eta ondorioez gain, ezgaitasun prestazioa jasotzeko erreklamazioz betetako bide luze bat egin beharko duzu.

Ez baduzu ezer egiten, ez duzu inolako eskubiderik izango. Zeozer egiten baduzu kontratatu zaituenak kalte ordaina eman beharko lizuke, bestela ziurrenik ez da onik aterako.

"Guia de contractació del Bailarín/a" dokumentuaren itzulpena
Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak egina (APDC), 2016.
Bertsio digital originala katalanez: http://www.dansacat.org/

6. IRUDI ESKUBIDEA ETA JABETZA INTELEKTUALA

6/01.

Irudi eskubideak ditut? Zer dira zehazki? Nominak barne hartzen ditu? Zenbateko iraunaldia dute? Nork erabakitzen du?

Irudi eskubidea pertsona orok duen eskubidea da. Eskubide honek pertsonaren izena, irudia, ahotsa… erabiliz intromisio ez legitimotatik babesten du. Irudi eskubidea oinarrizko eskubide bat da, beraz, hau ezin da urratu beste eskubide batzuen izenean.

Arrunta da emanaldietarako kontratuak sinatzean zure irudiaren erabilera eta ustiapen komertziala baimentzeko eskatzea.

> * Garrantzitsua da klausula mota hauek sinatzen dituzunean, zure irudiaren zer motatako erabilpena baimentzen ari zaren jakitea. Ez da gauza bera zure irudia emanaldiaren propagandarako erabiltzea, telebistan ateratzeko erabiltzea edo publizitate iragarki batean erabiltzea.

Hala ere, kontuan izan behar duzu, dantza emanaldi baterako kontratatzen bazaituzte, dantza egiteko eta hitzartutako guztia betetzeko obligazioa duzula. Baita ondorioak gain hartzeko ere.

> * Adibidez, ikuskizunaren iragarkian zure irudia azaltzeko ukatzen bazara, zure ukazioa bertan behera utzi daiteke. Baina emanaldia zuk jakin gabe eta zure baimenik gabe grabatua izan bada eta komerzializatzeko orduan zuk ez baduzu baimentzen zure irudia bertan azaltzea ezingo dute hori egin.

Jaso beharreko diru kopuruaren inguruan, akordiorako askatasun osoa dago. Adostu dezakezu zure irudiaren erabilpena jasotzen duzun soldatak barne hartzen duela, edo zure irudia helburu komertzialetarako erabiltzean aparteko diru kopuru bat jaso behar duzula. Nola nahi ere jasotzen duzun diru kopuruak Gizarte Segurantzan kotizatu behar du.

> * Kontuan izan irudiaren erabilpenaren baimena atzera bota daitekeela edozein momentutan. Hau da, kontratuan irudiaren erabilpena baimendu baduzu, ondoren baimen hori baliogabetzeko aukera duzu. Kasu honetan kalte galerak eskatzeko eskubidea izango dute, galera ekonomikorik izan badute.

6/02.

Jabetza intelektualaren eskubidea. Ba al dut halakorik?

Dagoeneko sortuta dagoen dantza pieza baten dantzaria bazara, legeak, emanaldiengatik hainbat eskubide aintzatespen dizkizu. Bat modu pertsonalean eta bestea modu moralean eta beste ondarezko moduko batzuk. Eskubide moralean: zu interprete gisa identifikatuta agertzeko eskubidea duzu (agerkari, propaganda, krediruetan, etabar.). Ondarezko eskubidean: 50 urteetan zure baimenik gabe ezin da grabatu, erreproduzitu ez eta publikoki zure interpretazioa komunikatu.

* Kontuan hartu, interpretazioa lan kontratu bati badagokio, hau da, ikuskizun batean parte hartzeko kontratatu bazaituzte, ulertzen da, kontrakoa adosten ez bada, interpretazioaren erreprodukzioa eta komunikazio publikoa baimentzeko eskubidea enpresariarenak direla soilik.

6/03.

Konpainiak nere interpretazioarekin nahi duena egin dezake?

Konpainiak zure emanaldiarekin ondorengoa egin dezake:

- Kontratuan datorrena
- Espreski zuk baimendutakoa

Beraz, ez baduzu kontratuaz gain beste zeozer adostu, kasu bakoitzean kontratuan datorrena hartuko da kontuan. Kontratuaren helburuaren edo kontratatua izan zaren arrazoiaren arabera (ikuskizun bat sortu, grabatu, antzoki batean errepresentatu, telebistaz emititu…) ulertu daiteke kontratatzaileak dituela zure interpretazioa esplotatzeko eskubideak.

Adibidez: Zure baimenarekin grabatua izango den ikuskizun batean parte hartzen baduzu, ulertzen da, kontratatzailea izango dela erabakiko duena nola, non eta noiz erreproduzitu daitekeen zure interpretazioa.

Bestalde, dantzan hasi aurretik hitzartuta eta idatzita geratzen bada, zuk erabakiko duzu zer egin daitekeen zure interpretazioaren grabaketarekin eta zer diru kopururen truke.

* Komenigarria da oso garbi geratzea kontratatzailearen eskumenak zeintzuk diren. Gai hori lehenbailehen jorratzen baduzu, etorkizunean gaizki ulertuak egoteko aukera murriztuko da.

6/04.

Nola babestu ditzaket nire jabetza intelektualaren eskubideak?

Zure eskubideek legearen babesa dute: irudi-eskubideak berezko legea du (1/1985, maiatzak 5eko lege organikoa, ondra, intimitate pertsonala eta nor bere irudiaren babes zibileko eskubidea), eta jabetza intelektualaren eskubideak, 1/1996, apirilak 12ko Erreal Dekretu legegilean daude babestuak.

Garrantzitsua da momentu bakoitzean hausnartu eta uste duzun eskubideak baino ez ematea.
Hau da adibidez egin dezakezuna:

- Esplotazio materiala murriztu. Adibidez, zure interpretazioaren grabaketa baimendu dezakezu, baldin eta kultur programetan igortzekio soilik, baina ez beste motako programetan ezta internetez banatu ere.

- Lagapen denbora murriztu. Zure eskubideen lagapena denbora murriztu batean soilik baimentzen duzula esan dezakezu eta denbora hori pasa ostean, beste baimen berri bat behar izatea.

- Lurralde zehatz batera murriztu, zure eskubideak mundu osora lagatu beharrean, normalean proposatzen diren klausuletan agertzen den moduan.

6/05.

Nire emanaldia grabatu daiteke nire adostasunik gabe?

Zuk antzezten duzun ikuskizun bat grabatu ahal izateko zure baimena beharrezkoa da. Kontuan izan, grabatzea ez dela publikoki erreproduzitzea edo komunikatzea. Grabatzea nolabaiteko euskarri batean gordetzea da. Baina esan beharra dago grabazioa egitearen interesa geroko erreproduzioa izan daitekela. Beraz, ikuskizuna grabatzeko baiena ematen baduzu, gero zabaltzeko balioko du.

6/06.

Eta iragarki bat grabatzeko, bideodantza bat sortzeko edo ikuskizun baten bideo promozionala grabatzeko kontratatzen banaute?

Grabaketa bat egiteko kontratatzen bazaituzte eta zuk kontratua onartzen baduzu, agerikoa da zure interpretazioaren grabazioa onartzen duzula. Grabaketa horrek izango duen erabilera erregularizatuko duen kontratua izango da gakoa. Logikoki inorrek ez du grabaketa bat egiteko dantzari bat kontratatu eta grabaketa hori kutxa batean sartuko. Dantzan grabatzeko kontratatzen bazaituzte, erabilera bat emango diote grabazio horri: promozionala, plubizitarioa, grabaketa bere horretan banatu. Horregatik gomendagarria da kontratuak honakoak adieraztea:

- Zer nolako esplotazioa egingo den grabaketarekin.
- Zenbat denbora irauten duen adostutako baimena.
- Baimena zein lurraldeetan ematen da, modu horretan adostutako lurraldeetatik at ez dago zure baimenik.
- Zein medioetan eta zein formatutan erreproduzitu, publikoki erakutsi edo banatu daiteken.

* Gerora, iritzi ezberdintasunak egon ez daitezen, idatziz adostu behar duzu zer baimentzen duzun eta zein kondizioekin.

LAN HARREMANAREN IRAUNGITZEA

7/01.

Nola bukatu daiteke kontratua?

Ondorengo arrazoi hauetariko batengatik bukatu daiteke kontratua:

- Nahita hartutako baja: Lana egiteari utzi nahi diozu kontratua bukatu aurretik.
- Kontratua bukatzean: Kontratua bukatzeko aurreikusitako data iritsi da, edo kontratatuta izan zaren bira edo ikuskizuna amaitu da.
- Diziplinazko kaleratzea: Zure betebeharrak ondo ez egiteagatik botatzen zaituzte.
- Arrazoi objektiboengatik etetea: Arrazoi produktibo, ekonomiko edo antolakuntza arrazonamenduak (zure lanpostua ezin dutelako mantendu, zenbakiak ez direlako ateratzen edo aurre ikusitako emanaldirik gabe daude…) direla eta kontratua etetea.
- Bi aldeen artean adostuta.

Kontratuaren amaitze arrazoi horiek eman daitezke ikuskizunaren ekoizpen denboraldirako kontratatu bazaituzte edo esplotazio denboraldian. Horrek guztiak, kontratuaren iraupena eta zergatiak baldintzatuko du.

- Adibidez, ekoizpen denboraldian kontratatzen bazaituzte, bi hilabetez, eta bi hilabeteak bukatzerakoan ikuskizuna sortu eta lan harremana bukatzen bada, iraungitzea aurreikusitako datan emango da.

- Bira bat egiteko kontratatzen zaituzte eta bira bukatzen denean, kasu berdina izango da, hau da, kontratuaren amaiera.
- Aldiz, sei hilabeteko kontratatzen bazaituzte eta hiru hilabeteetan botatzen bazaituzte, kaleratze bat izango da.

Nolanahi ere, lan harremanaren amaiera kontratuaren bukaerarekin izatea da ohikoena, ekoizpen denboraldia amaitzean edo ikuskizunaren bira amaitzean.

* Ez duzu ezer galtzen abokatu bati galdetzen badiozu ea kontratuaren amaiera modu egokian eman den, eta zure langile eskubideak errespetatu ote diren.

7/02.

Zer gertatzen da konpainia kontratuaren amaiera baino lehen utzi nahi badut?

Lehenik eta behin, konpainiarekin edo enpresariarekin egonaldi pakturen bat sinatu duzun begiratu behar duzu, non horren arabera denbora epe batean ezin duzun borondatez lan harremana eten.

- Egonaldi paktu bat sinatu baduzu, paktuak irauten duen denboran ezingo duzu konpainia utzi. Egiten baduzu kalte-ordain bat eskatzeko eskubidea izango du, eragindako kalteen ordainetan.
- Ez baduzu inolako pakturik sinatu nahi duzun momentuan lana uzteko aukera duzu.

Modu berean, kontratua eteteko zenbat egun lehenagotik abisatu behar duzun jakin behar duzu, hori kontratuan adiertazten bada, errespetatu behar duzu.

Hortaz, ez baduzu inolako pakturik sinatu kontratatzen zaituenarekin lana nahi duzunean utzi dezakezu, beti ere nahikoa denborarekin abisatzen baduzu.

7/03.

Eta konpainiak esaten badu kontratua aldez aurretik bukatzen dela?

Hori kaleratze bat da eta idatzi batekin jakinarazi behar dizute, besteren artean, erabaki hori hartzearen zergatia eta kaleratzearen data.

Erabaki hori hartzeko arrazoia zein izan den eta kaleratzea jakinarazi den moduaren arabera, kalte-ordainaren ordainketa eskatu dezakezu.

Kalte-ordainaren zenbatekoa 0€tik lana egindako urte bakoitzeko 33 eguneko soldatara izan daiteke. Adibidez:

Disziplinazko kaleratze bat izanez gero, hau da, zure betebeharrak bete ez dituzulako (modu larri eta errudunean), ez duzu inongo diru-ordainik jasotzeko eskubiderik.

* Kontuz, hori praktikan gertatzea oso zaila da. Zure arau haustea oso larria izan behar du bidezko kaleratzea izateko.

* Egoera horretan baldin bazaude, aholkularitza legala bilatu premia handiz.

Beste edozein kausa batengatik kaleratzen bazaituzte, kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea daukazu. Zenbatekoa enpresariak arrazoitzen duen zergatiaren arabera izango da:

- Zergatia objetiboa bada (hau da, artistari egozgarria ez bada, kontratatzailearen egoera baizik, adibidez: galera ekonomikoa) kalte-ordaina kalkulatzeko 20 egunetako soldata hartzen da lan egindako urte batengatik. Gehienez 12 hileko soldata izango da.

- Zergatia hori bada, baina kaleratzea bidegabea dela ebazten bada, kalte-ordaina 33 egunetako soldata izango da lan egindako urte bakoitzarengatik.

- Kontratuan hitzartutako data baino lehen mozten bada kontratua, edo kaleratze bidegabe bat (hau da, enpresariak aitortzen badu Generalitateko lan sailari dagokion epaile edo abokatu bakegile baten aurrean zure hutsegitea gezurra dela, edo ez dela hain larria onartzen badu) orduan kalte-ordaina gehienez 33 egunetako soldata izango da lan egindako urte bakoitzeko eta gehienez 24 hileko soldata izango da.

* Kontuz, ez da kaleratze bat bezala kontuan hartuko, egin gabe geratu diren emanaldi batzuengatik kontratatzen bazaituzte.

* Lan kontratua hasi aurreko denboraldia, nahiz eta dena idatzita badago ere, ez da lan harremanaren haustura bezala kontuan hartuko. Horegatik, lehen entsegu edo emanaldia ez egiteko esaten badizute, ezingo duzu kaleratzea erreklamatu. Asko jota, konpainiaren aurkako erreklamazio bat jarri dezakezu kalte-galerengatik eta horrek zer kalte ekarri dizkizun frogatzera eramango zaitu.

7/04.

Kontratua bukatu da, ba al daukat nolabaiteko kalte-ordainaren eskubidea?

Lan kontratu motaren eta kontratua amaitzeko arrazoiaren arabera izango da. Hainbat aukera ikusiko ditugu:

a) Kontratua zuk nahi duzulako amaitzen bada: ez duzu inongo kalte-ordain eskubiderik.

b) Kontratuan zehazten den amaiera epea iristeagatik amaitzen bada, edo kontratatu zaizun emankizun edo bira bukatu bada:

- KALTE-ORDAIN eskubidea daukazu kontratuaren iraupena, luzapenak edo prorrogak kontuan hartuz, urte bat baino gehiago iraun badu. Kalte-ordainaren zenbatekoak honakoak izango dira:
    - Kontratuan adostu duzuna
    - Bat ere ez baduzu adostu, lan egindako urte bakoitzeko zazpi soldata eguneko kalte-ordaina izango da.

- Aurre-jakinarazpenaren eskubidea duzu. Konpainiak lan kontratua amaituko dela honako aurrerapenaz abisatu behar dizu:
    - Hamabi eguneko aurrerapenaz, kontratua hiru hilabete baino gehiagokoa bada.
    - Hamabost eguneko aurrerapenaz, kontratua sei hilabete baino gehiagokoa bada.
    - Hilabete bateko aurrerapenaz, kontratua urtebete baino gehiagokoa bada.

Kontratuaren amaiera aipatutako jakinarazpen aurrerapenak errespetatu ezean, konpainiak legeak esaten dituen aurre-jakinarazpen egunen soldata ordaindu bahar dizkizu.

7/05.
Zer dokumentu eman behar dit enpresariak kontratua bukatzean?

Kontratua bukatzean, kontratua bukatzen dela esaten duen eskutitzaz gain (horrela izanez gero), enpresariak likidazio dokumentua edo kitapena eta kotizatzen egon zaren egun guztiak jasotzen dituen ziurtagiria eman behar dizu. Ziurtagiri horretan Gizarte Segurantzan alta emanda egon zaren egunak agertuko dira eta kontratatu zaituenak zuretzat deklaratu dituen kotizazio oinarriak.

7/06.
Lana egiteari uzten badiot langabezi prestazioa jaso dezaket?

Gogoz kontra lanik gabe geratzen bazara, lanetik bota zaituztelako edo kontratua bukatu zaizulako langabezi egoeran zaude, ondorioz, langabezi prestazioa jasotzeko betebehar guztiak betetzen badituzu, jasotzeko eskubidea izango duzu.

Prestazioa jasotzeko betebeharrak hauek dira:

- Gizarte segurantzan afiliatua egotea alta egoeran edo egoera parekatu batean (adibidez langabezian)
- Langabezi egoera edo kotizatzeari utzi behar diogun momentuaren aurreko 6 urteak kontuan hartuz, gutxienez 360 egun kotizatuak izatea.
- Modu legalean langabezi egoeran egotea.
- Lana modu aktiboan bilatzeko eta ezarpen egokia onartzeko zure burua izendatzea aktibitate konpromezuan harpidetuz.
- Erretiroa hartzeko ohiko adina bete ez izana.

* Kontuan izan, Gizarte Segurantzako Artista Erregimenean egotean, prestazioa eskatu aurretik, Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrean zure kotizazioen erregularizazioa eskatu bahar duzu.

Prestazioa jasoko duzun denbora, eskubidea izanez gero, langabezi egoera aurreko 6 urtetan kotizatuak dituzun egunen araberakoa izango da. Prestazioa jasotzeko gehienezko denbora bi urtekoa izango da.

7/07.
Erretiroa hartu ahal izango dut?

Bai, erretiroa hartzeko legala den adinean egin ahalko duzu (65-67 urte). Modu aurreratuan ere egin dezakezu 60 urtetik aurrera, beti, Gizarte Segurantzan altan edo alta baliokidean bazaude.

Gainera, beste langile kolektibo batzuek eta artistek ez bezala, dantzaria bazara eta gutxienez 8 urtez lan egin baduzu erretiroa hartu aurreko 21 urteetan, aurre erretiroa hartzeagatik ez duzu murrizketarik izango zure pentsioan. Hau da, 67 urterekin erretiroa hartuko bazenu bezala kobratuko duzu.

8. LANA ATZERRIAN

8/01.

Atzerrian dantzatzeko kontratatu didate. Zer edo zer egin behar dut?

Kontratatzile edo enpresari baten bidez Espainiako Gizarte Segurantzan alta emanda bazaude eta Europako beste herrialdeetara dantzatzera biran edo emankizun bat egitera bazoaz, Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrera eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalera joan behar duzu. Bertan desplazamenduaren berri eman behar duzu eta lanaldi horri, espainiako legea aplikatzeko borondatea erakutsi.

> * Bi administraritzek dokumentu bana emango dizute, atzerriko birak irauten duen bitartean osasun-zerbitzuak behar izanez gero, Espainian egongo bazina bezala hartatuko zaituzte.

Denbora bateko desplazamendua izan beharrean, kanpoko kontratante edo konpainia batek kontratatzen bazaitu Espainiatik kanpo lan egiteko, begiratu behar da herrialde horretan zein den aplikatu beharreko araudia eta zer motatako Gizarte Segurantza dagoen.

Ondorengo ezaugarrien arabera zehaztuko da:

- Kontratuan adostutakoa.
- Lan kontratua gauzatzen den lekua.
- Lan artistikoa aurrera eramango den lekua.
- Konpainiak gizarte egoitza duen herrialdea.
- Konpainiak bere lana aurrera eramaten duen herrialdea.

> * Ezagutzen al duzu Euro Fía Dance Passaport? APdCko bazkideei urtebetez doan hainbat zerbitzu gozatzeko aukera ematen die, parte hartzen duten herrialdeetako sindikatuek eskaintzen dituzten zerbitzu sorta. Dokumentu horri esker, iritsi zaren herrialdeko aholkularitza, deskontuak, lan-postuen informazioa etabar lortu dezakezu. Informazio gehiago: www.dansacat.org/serveis/11/ helbidean.

9. ZERGAK

9/01.

Zein zerga ordaindu behar ditut dantzaria izanda prestazio artistikoarengatik?

Dantzaria izateagatik jasotzen duzun ordainsaria, fiskalki, lan errendimendutzat hartzen da, beste edozein lan bat egiteagatik jaso dezakezun bezalaxe. Beraz, urtero pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga aurkeztu behar duzu. Prestazio artistikoagatik jaso duzun ordainsari gordina deklaratzeko.

* Ikuskizun publikoetan artistaren lan harreman bereziaren baitan zaudenez, enpresariak nomina ordaintzen dizunean zure zergen %15a atxikitu behar dizu. Kopuru hori, Ogasunean zure zergen kontura ingresatuko ditu.

9/02.

Zein zerga ordaindu behar ditut nire irudi eta jabetza intelektualaren eskubideengatik?

Ohikoena, dantza egiteagatik jasotzen duzun ordainsarian konpentsazio horiek barne egotea da. Kasu horretan lan errendimendu bezala ordainduko dira zergak.

Aldiz, zure prestazio artistikoagatik jasotzen duzun ordainsarian eskubide horiek ez badaude barne, honakoa izan behar duzu argi:

- Ekintza artistikoa egiteagatik jasotzen duzun prestazioak %15eko atxikipena du nominan eta esan bezala, Ogasunean deklaratzen da lan errendimendu bezala.
- Irudi eskubideak lagatzearen atxikipena %24koa da eta filkalki, kapital igigarritzat hartzen da.

* Bere osotasunean urtero deklaratu behar duzu pertsona fisikoen errentaren gaineko zergan.

10. BESTE EGOERA BATZUK

10/01.

Koreografoa naiz

Koreografoa izatea dantza lanaren sortzaile zarela esan nahi du. Gertaera horrek, jabetza intelektualarekin harreman zuzena du. Eta piezaren koreografo eta sortzaile bakarra izanez gero, zuri dagokizu bere egile eskubideak eta horregatik zu zara bere erabilera baimenduko duena. Egilearen lana beste koreografo batzuekin partekatzen baduzu, denek dituzue obraren egile eskubideak.

Koreografoa izanik, hainbat egoera gerta daitezke, honako hauek adibidez:

1. egoera. Zuk dantzariak kontratatzen dituzu eta eurak zure aginduak jarraituz egiten dute lan eta horren trukean zuk ordaindu egiten diezu.

- Laboralki zu zara enpresaria eta dantzariak zure langileak. Ondorioz, zure interpretariei kontratua egin behar diezu, Gizarte Segurantzan alta eman, euren soldata ordaindu eta eurengatik kotizatu.

2. egoera. Norbaitek kontratatzen zaitu (ikuskizun aretoak, ikuskizunen alorreko elkarte batek, dantza konpainiak, etabar) ikuskizuna lan kontratu baten bidez zuzentzeko.

- Dantzariek dantza konpainiagatik kontratatuak eta Gizarte Segurantzan altan egon behar duten bezala, zu ere egoera berdinean zaude: enpresariaren beste langile bat zara, beste kategoria eta zeregin batzuekin.

3. egoera. Norbaitek kontratatzen zaitu (ikuskizun aretoak, ikuskizunen alorreko elkarte batek, dantza konpainiak, etabar) ikuskizuna kontratu merkantil baten bidez zuzentzeko eta…

3.1. Dantzariak, enpresariak edo koreografia eta zuzendaritza eskatu dizun konpainiak kontratatzen ditu.

- Independentzi osoarekin lana egiten duen kanpoko profesional bat zara konpainiarekiko eta interpretariekiko ez zara zu kontratatu eta aseguratu behar dituzunak.

3.2. Zuk kontratatzen dituzu dantzariak.

- Konpainiarekiko kanpo langile bat zara, independentzi osoarekin jarduten duena eta interpretatzaileekin berriz, haien gidari zara eta kontratatu, ordaindu eta aseguratu ere egiten dituzu.

  * Beraz, hainbat egoera gerta daitezke. Dantza pieza baten koreografoa izateak ikuspuntu laboraletik egoera ezberdinetara eraman zaitzake.

10/02.

Dantza irakaslea naiz.

Ikuskizun publikoetako artisten lan erregimena ez da ematen dantza eskoletako zentroen irakasleetan. Kasu horietan lan erregimen orokorra izaten da. Ez da lan harreman berezia, orokorra baizik. Horregatik artistikoak ez diren beste lan guztiak bezala Gizarte Segurantzaren erregimen orokorra aplikatzen da. Formakuntza zentro batean lan egiten baduzu, lan kontratu bat behar duzu, Gizarte Segurantzan altan eman behar dizute eta hilero ordainsaria jaso behar duzu nomina baten bidez. Nomina horretan honakoak ikusi behar dituzu:

- Zentroaren identifikazio-datuak (entitatea, elkartea edo pertsona titularra);
- ordainsaria eta horren banaketa soldata kontzeptu ezberdinetan;
- Kotizatzen duzun kotizazio oinarria;
- Gizarte Segurantzaren eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren kenkariak;
- etabar.

  * Lan harreman arruntetan, ez da pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren kontura atxikipen minimoa gauzatzen %15ekoa, baizik eta atxikipena hainbat faktoreen arabera zehaztuko da: aurreikusitako soldataren arabera, kontratuaren iraupenaren arabera eta zure egoera pertsonala eta familiarraren arabera.

10/03.

Pieza baten dantzaria eta sortzailea naiz eta antzoki batek faktura bat eskatu dit. Autonomoetan altan eman behar dut?

Antzokiak dantza pieza bat sortu eta egiteko eskaera egin badizu, adostutako salneurria ordaintzea baino bestelako interbentziorik gabe, harreman merkantila ezartzen ari zarete ez harreman laborala.
Horrek esan nahi du zu zarela eskatutako lana nola eta noiz egingo duzun erabakiko duena, zure medio propioak erabiltzen eta zure gain egongo da lanaren arrakastaren arriskua.

Hori bada zure kasua, jarduerak irauten duen bitartean Gizarte Segurantzan autonomoetan alta eman behar duzu aurretik Ogasunaren erroldan alta emanda.

* Kontuan izan, Ogasunean eta Gizarte Segurantzan autonomoetan gutxienez hilabete batez altan eman dezakezu. Hilabete horren barruan zure jarduera bukatzen bada, administrazio bereetan baja bideratu dezakezu.

* Autonomoa bazara, hiruhileko zergak eta altan egon zaren urteko zergak prestatu eta aurkeztu behar dituzu.

Adibide bat ikusi nahi baduzu, ondoren daukazu.

Gizarte Segurantzari dagokionez, autonomoetan altan zauden hilabeteetan aukeratu duzun oinarriaren arabera kotizatuko duzu. Oinarria, zuk erabakitzen duzun soldata teoriko bat da eta horrek zehazten du zenbat ordaindu behar duzun hilero Gizarte Segurantzari. Zure prestazioak baldintzatuko dituen bezala (erretiroaren prestazioa adibidez).

47 urte baino gutxiago badituzu, kotizazio oinarri minimoaren (893,10€) eta maximoaren (3.642,00€) artean aukeratu dezakezu. Nagusiagoa bazara, zure adinaren eta beste irizpide batzuen arabera kotizazio maximoa txikiagotuko dute.

Oinarria zenbatekoa den erabakita, ordainduko duzun kuota zenbat den jakiteko, oinarriari dagokion kotizazio mota ezarri behar diozu: 2016. urtean %29,80koa da edo %29,30ekoa jardueraren amaieraren babes sistemaren barruan bazaude.

Aldiko ezgaitasun batengatik babesik ez duzunean, kotizazioa %26,50ekoa izango da.

·Jardunaldia eteten denean ezarritako kotizazio-tasa %2,2koa da.
·Lan-istripu eta gaixotasun profesionalen kotizazio-tasa %3koa da.

Beraz, arrisku guztiak estaltzeko gutxieneko oinarria aukeratzen baduzu, 308,11€ ordainduko duzu. Eta oinarri minimoa aukeratzen baduzu, arriskurik ez estaltzeko aukera eginez 236,67 euro ordainduko duzu.

Zergadun betebeharren inguruan, uztailak 20a baino lehen Ogasunean pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren 130 ordainketa modeloa bete eta aurkeztu behar da eta BEZa aitorpenaren 303 modeloa. Gainera, datorren urteko uztailak 20a baino lehen BEZaren 390 modeloa, urteko laburpena aurkeztu behar duzu.

10/04.

Zer da autonomo faltsu bat?

Autonomo faltsu bat Ogasunean alta emanda Gizarte Segurantzaren autonomo erregimenean egon arren, errealitatean ez du bere buruarentzako lana egiten, beste batentzat egiten du, bere agindupean, bere erakundearen esparruan, bere medioekin, soldata bat kobratzen, etabar.

Autonomo faltsuak, beste batentzako lana egin eta euren lotura harreman laboral baten ezaugarriak izaten dituen arren (dependentzia eta lerrokatzea bereziki) formalki ez dago kontratatuta ez eta Gizarte Segurantzan langile gisa altan emanda, horren ordez, autonomo moduan dago eta faktura bitartez kobratzen du, nomina bitartez kobratu beharrean.
Pertsona asko egoera horretara heltzen dira, kontuan hartuz kontratatzaileek hori egitera bideratzen dietela, izan ere, ikuskizun bat edo bira bat soilik eskaintzen diotenean dantzari bati, autonomoetan alta ematen du, nahiz eta ez izan, lanpostu bat izateko esparantzarekin.

ERANTSIAK

1. **ERANTSIA:**

Abuztuak 1eko Erreal dekretua 1435/1985, ikuskizun publikoetan artisten lan harremana erregularizatzen duena.

2. **ERANTSIA:**

2016ko artisten kolektiboaren Gizarte Segurantzaren kotizazio arauak.

3. **ERANTSIA:**

Kataluniako dantza Profesionalen elkarteak egindako hitzarmen laborala.

Zure bizitza profesionalarekin zer ikusia duten gaien informazioa behar baduzu, APdCko oinarrizko gidak begiratu ditzakezu: www.dansacat.org/recursos/7/

Gai horiei buruz galderak badituzu, gogoratu APdCko bazkide profesionalak kanpoko aholkularitza espezializatuan eskubide mugagabea dutela email bat bidaliz: projectes@dansacat.org helbide honetara.

Aholkularitza puntual bat behar baduzu, APdCtik bazkideentzako doako zerbitzua dago eta 30€/orduko prezioan bazkide ez direnentzako. Webgunearen bidez eskatu behar da aurretiko zita: www.dansacat.org/serveis/2 edo email bat bidaliz: projectes@dansacat.org.

(Indarrean dauden xedapenak)
Indarrean dagoen bertsioa: 1/1/1986
Abuztuak 1eko Erreal Dekretua 1435/1985 zenbakia.
RCL 1985\2023
ARTISTAK. Ikuskizun publikoetan artisten lan harremana erregularizatzen du.

2016 LAN HITZARMENA

4. ATALA - ALDERDIEN ZEHAZTAPENAK

1. Artikulua. Alderdien zehaztapenak.

Honako hitzarmen hau ondorengo dantza konpainiek adostu dute: Gelabert Azzopardi compañía De Dansa, s.l., Àngels Margarit, S.l.U., Increpación Danza s.l., Mons Dansa i educació, s.l, Sol pico cia. De Danza, s.l., Senza tempo-Bcn, s.l.U, Roseland musical, s.l., Erre Que Erre s.c.c.l., Cobosmika company s.l., Los Corderos s.c.c.l., Thomas Noone Dance s.l.U., Bàcum produccions s.l., Cia. Sebastián García Ferro, Moviment lantana, Cia. Mar Gómez alde batean, eta APdC Kataluniako Dantza Profesionalen Elakartea beste aldean.

5. ATALA - ERABILERA EREMUA

2. Artikulua. Lurralde erabilera

Hitzarmenak Kataluniako lurralde osoan ematen diren lan harremanetan du erabilera, kontuan hartu gabe non ematen diren eskaintzen diren zerbitzuak.

3. Artikulua. Eremu baliagarria

Hitzarmena, sinatu duten dantza konpaini pribatuei, udal antzokiei eta antzoki pribatuei eragiten die, duten forma juridikoa dutelarik, eta bere aktibitatea zuzeneko ikuskizunen eremuan garatzen dutenei: ekoizpena eta esplotazioa edo difusioa.

4. Artikulua. Eremu pertsonala.

Hitzarmena, APdCra bazkidetuta dauden dantzariei eragiten die, beti ere, bere zerbitzuak hitzarmen honek eragina duen entitateetan zerbitzuak eskaintzen dutenei. Eta abuztuko 1eko Erreal dekretua 1435/1985aren arabera artista direnei. (Aurrerantzean “dantzariak” edo “langileak” deituko dira bereizigabe).

5. Artikulua. Denbora eremua.

Indarrean sartu eta iraupena.
Dokumentu honen baldintzak sinatzen den egunetik indarrean sartuko da efektu guztietara.
Iraupena urte betekoa izango da: 2016ko uztailaren 1etik, 2017ko uztailaren 1era, beste iraupen epe batzuk ezartzen diren artikuluak izan ezik.
Amaitzen den datatik aurrera, urtetik urtera automatikoki isilean luzagarri izango da. Alderdietako batek salaketa frogagarririk egiten ez duen bitartean aipatutako amaiera dataren aurretik. Denboran luzatzen bada, hitzarmenean dauden zenbatekoak KPI (kontsumoko prezioen indizeari) dagokion igoera ezarriko zaie.

6. ATALA - CLAUSULA OROKORRAK

6. Artikulua. Arauen erlazioa eta eskubide osagarria.

Hitzarmenean dauden arauak, eragina duten Konpainien eta beraien langileen lan harremanak erregulatzen ditu lehentasunez. Modu gehigarrian, hau da aurreikusita ez dagoenarentzat abuztuak 1eko 1435/1985 Erreal dekretua ezarriko da, dekretu horrek erregulatzen baitu ikuskizun publikoetako artisten harremanak Langileen Estatutuarekin batera, martxoaren 24an 1/1995 Erreal dekretu legegileak onartzen duen bezala eta beste xedapen orokor batzuk eta indarrean dagoen legegintza.

7. Artikulua. Ordaina eta xurgapena.

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak konpentsagarriak eta xurgatzaileak dira, bere osotasunean eta urte osoan zehar.

8. Artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Hitzarmenean ezartzen diren baldintza guztiak gutxienekoak bezala hartu behar dira kontuan, beraz, adostasunak, klausulak, baldintzak eta indibidualki edo kolektiboki, enpresariak eta langilearen arten adosten diren egoera berriak, hemen azaltzen direnak baino onuragarriak badira, bere osotasunean errespetatuko dira.

9. Artikulua. Osotasunari lotura.

Hitzarmen honetan dauden baldintzak, osotasun organiko eta zatiezin bat eratzen dute bere erabilera praktikoan. Bide judizialetik baliogabetasuna agertuz gero, edo beste gatazka alternatibo batzuengatik prozedura eskaera egon ezgero, hitzarmenaren zati hori baliogabetuko da eta beste guztia indarrean jarraituko du. Esandako baliogabetasuna egonez gero, batzorde negoziatzaileak baliogabetasunaren jakinarazpenetik 21 egunetan gehienez baliogatu diren klausulak berradostu eta idazteko ardura hartzen du.

4. ATALA
LANAREN ANTOLAKUNTZA

10. Artikulua. Lanaren antolakuntza.

Lanaren antolakuntza, Hitzarmen honekin eta indarrean dagoen legediarekin ados, enpresa zuzendaritzaren ahalmen eta erantzukizuna da.

Honako fase edo denboraldiak bereizten dira lanaren antolakuntzan:

A) Ekoizpena:

Ekoizpen prozesu bezala ulertzen da ikuskizuna sortu, prestatu eta muntatzen den denbora tarteari eta jendaurrean lehenengo emanaldia emandakoan bukatzen da. Produkzio prozesuan sartzen da dantzaria deitzen den lehenengo egunetik, hau da, entsaioetako denbora, ikuskizunaren estreinaldia jendaurrean eta jendaurreko beste emanaldi bat estreinaldiaren toki fisiko berean, antzokia, sala, plaza….

Entsaioak, dantzariek emanaldia prestatzeko erabiltzen duten lan zerbitzuak dira. Horiek ordaintzeko orduan, kontuan hartu behar da berotzeko erabiltzen den denbora eta estreinaldi ofizialaren aurretik egiten den aurre estreinaldi bat ere.
Ekoizpen prozesuan konpainian ateratzen diren beste ikuskizun baten emanaldien dirua bereizita jasoko da.

B) Esplotazioa:

Esplotazio prozesu bezala ulertzen da, ikuskizuna jende aurrean eskaintzen denean ekoizpen prozesua amaituta dagoelarik, hau da, bigarren emanalditik aurrera.

11. Artikulua. Proba denboraldiak

Hamar egun baino gehiagoko kontratuetan, proba denboraldia hitzartu daiteke. Proba denboraldiaren iraupena honakoek ezartzen dute:

- Bost egun, bi hilabete baino gutxiago irauten duten kontratuetan.
- Hamar egun, bi hilabete baino gehiago eta sei baino gutxiago irauten duten kontratuetan.
- Hamabost egun, sei hilabete baino gehiago irauten duten beste kontratu guztietan.

Denbora tarte horretan, enpresak eta langileak lotzen dieten harreman laborala eten dezakete, kalte-ordain eskubiderik gabe.

12. Artikulua. Dimisioa eta aurrejakinarazpen epea.

1. Kontratua eteteko aurre jakinarazpenak honakoak izan behar dute, bai langileak kontratua bukatu aurretik utzi nahi badu eta bai enpresak kontratua deuseztu nahi badu:

- Zazpi egun eta hilabete arteko iraupena duten kontratuetan, epea 7 egunetan ezartzen da.
- Hilabete eta bi hilabete arteko iraupena duten kontratuetan, epea 15 egunetan ezartzen da.
- Bi hilabete baino gehiego irauten duten beste kontratu guztietan, epea 30 egunetan ezartzen da.

2. Proba denboraldia igaro ondoren langileak dimititu nahi izanez gero, atal honen lehen puntuan ezarritako aurre denborarekin abisatu behar du.

3. Adostutako soldata jasotzen ez bada edo gutxienez bi hilabetez soldata jasotzeko atzerapenak badaude, ez da aurrejakinarazpenik bete behar dimititzeko.

4. Langileak aurrejakinarazpena epea ez badu betetzen, eta enpresariak langilea salbuesten ez badu, jakinarazpena betetzeko falta diren egun kopuru horien soldata galduko du, edo horren lekuan, enpresari egun horien konpentsazioa eman beharko dio.

5. Enpresak, atal honen lehen puntuan ezarritako aurre denborarekin idatziz abisatu behar du lan harremanaren haustura, beti ere, aurretik ezarritako amaitze data iritxi ez bada.

6. Enpresak epe hori hausten badu, langileari egokitzen zaizkion aurrejakinarazpen egunetako soldata ordaindu behar dio.

5. ATALA
KONTRATAZIOA

13. Artikulua. Formalizazioa

13.1 Kontratuaren forma.
Dantzariak bere zerbitzuak eskaintzen hasi aurretik bi alderdiek sinatu behar dute idatzitako kontratua. Sinadura gauzatzen denean ale bat dantzariari emango zaio berak gorde eta izan dezan. Dagokion erakundeak kontratuaren oniritzia ematen duenean, bigarren ale bat emango zaio dantzariari.

13.2. Kontratazio modalitateak.
Langilearen Estatutuan abuztuak 1eko 1435/1985 Erreal Dekretuan ezartzen da: lan kontratua modu mugagabekoa edo denbora jakin batekoa izan daitekeela.

> **13.2.1.** Kontratu mugagabea.
> Denbora mugagabez zerbitzuak eskaintzeko adosten duen kontratua da.
>
> **13.2.2.** Aldi bateko kontratua.
> Denbora mugatu batez zerbitzuak eskaintzeko adosten duen kontratua da (amaiera hainbat gertaeragatik izan daiteke: denbora tarte bat igarotzeagatik, ikuskizun bat egiteagatik, denboraldi amaiera iristeagatik, ikuskizun baten emanaldiak bukatzeagatik, etabar.)

Indarrean dagoen legedian egon daitezken beste modalitate batzuk alde batera utzita, aldi bateko kontratuak denboragatik edo lanagatik izan daitezke:

- Lanagatik: Amaitze data ezezaguna da, izan ere, bere iraupena egin behar den ikuskizunaren araberakoa izango baita.
- Denboragatik: Hasiera eta bukaera data jakin batzuetako adosten den kontratua da. Gutxieneko iraupena hiru hilabetekoa da.

Edozein kontratua dela eta, dantzariak, ikuskizunen datak, lekuak eta horien baldintzak ezagutu behar ditu gutxienez hilabete bateko aurrerapenaz, kontratua irauten duen bitartean.

14. Artikulua. Iraunaldia eta iraungipena.

Kontratua indarrean egongo da, zerbitzuak eskaintzen diren lehen egunetik (entseguak, emanaldiak, etabar.) eta hitzartutako lana bukatu bitartean.
Kontratuaren amaiera, iraupen mugatua denean, adostutako denbora pasa edo eginkizuna bukatu denean ematen da, edo kasua bada, adostutako luzapena bukatutakoan.

Kontratu amaierako kalte-ordainak legeak ezartzen ditu. Dantzarien gaixotasunek edo istripuek ez dira inoiz lan harremanaren etetearen aldebakarreko arrazoirik izango.
Lan istripuen kasuan, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu %100a arte.

Dantzariaren haurdunaldiaren kasuan, eta amatasunaren beste baldintza eta baimenei dagokionez, Langileen Estatutuak dioena bete beharko da.

6. ATALA
LAN DENBORA

15. Artikulua. Lan jardunaldia

1. Lan jardunaldi arruntak ezin du astean 35 ordu baino gehiago izan, egunean zazpi ordu lan egin beharko delarik. Hala ere, beti egongo da aukera itun baten bitartez lan kontratuan lan ordutegia adosteko, bi aldeei komeni zaien moduan. Baina ezingo da aste osorako ezarrita dagoen ordu kopurua gainditu. Estreinaldi aurreko egun berezietan lan jardunaldia 8 ordutakoa izan daiteke langilearekin adostuz gero, baina ezingo da astean 35 ordu baino gehiago lan egin.

2. Aste batean itundutako ordu kopuruak gainditzen badira, gainditutako ordu kopuruak aparteko orduen izaera hartuko dute eta aparteko orduen prezioan ordaindu beharko dira. Deskantsu egunetarako ere utzi daitezke, sartu den aparteko ordu batek deskantsurako ordu eta erdi balio duelarik. Langilearekin adostu beharko da beti ere.

3. Emanaldiak jende aurrean egiten direnean dantzaria emanaldiaren hasiera baino 5ordu lehenago iritsi behar du antzokira. Haurrentzako emanaldietan eta eskola saioetan desberdina da. Horietan entsaio edo frogen bukaeratik emanaldi hasierara gutxienez ordubete igaro behar du.

4. Esplotazio aldian, 50 minututik gorako emanaldietan ezin dira astean sei emanaldi baino gehiago egin. Arau hau ez da aplikatuko haurrentzako emanaldietan eta musikaletan.

16. Artikulua. Atsedenak

1. Langileak, bazkaltzeko atsedena, gehienez ordubetekoa izango du eta denbora hori ez da lan jardunalditzat hartuko.

2. Hitzarmen honen eragina duten langileek, eguneko 35 minutuko etenaren eskubidea dute, ekoizpenaren beharren arabera banatuko dira minutu horiek, beti ere, jardunaldi denboraren barnean. Eguneko jardunaldia 7 ordu baino gutxiago bada, etenaren ehunekoa kalkulatuko da.

3. Nola nahi ere, ezin da 3 ordu baino gehiago jarraian lan egin atsedenik hartu gabe.

4. Jardunaldi baten amaieratik beste baten hasierara gutxienez 12 orduko tartea egongo da.

5. Astean, egun eta erdiko atsedenaldia ezartzen da modu jarraian. Esplotazio denboraldian egon eta biraren antolakuntzarengatik atsedenaldiaz gozatu ezin bada, gerora berreskuratuko da, biratik itzuli eta ohiko bizilekura bueltatutakoan edo emanaldiak amaitutakoan. Biraren egun libreak ez dira atsedenalitzat hartzen.

17. Artikulua. Oporrak

Itun honek eragiten dien langileek urtean 30 egun oporrak disfrutatuko ditu. Lanean urtea egin ez duten langileak oporren zati proportzionala disfrutatzeko aukera izango dute edo dagokien ordainsaria jaso.

7. ATALA
BALDINTZA EKONOMIKOAK

18. Artikulua. Ordainsaria

Dantzariak jasoko duen ordainsariak eskaintzen dituen zerbitzu artistiko guztiengatik izango da, beroketak, entseguak, emanaldiak eta zerbitzu eragile guztiak.

Enpresak hilabetea amaitzerakoan emango dio ordainsaria dantzariari, kontratu mota edo ordainsaria kalkulatzeko modua zein den kontuan hartu gabe.

Ordainsaria, modu librean bi alderdiek adostutako kopurua izango da, beti ere, hitzarmen honetan ondoren agertzen diren gutxieneko kopuruak gutxitu gabe. Ordainsari-hitzarmen alternatiboak egin daitezke, dantzariarentzat onuragarriagoak diren baldintzak izanez gero.

Dantzariari dagokion soldata zehazteko kontutan hartzen dira zenbait faktore, horien artean, egiten den lan mota, non lan egiten den eta emanaldiak nori zuzenduak diren:

1. Ekoizpena:
Ekoizpen garaian urteko soldata gordina 16.500 eurotan dago ipinita jardunaldi osoan arituz gero. Jardunaldi murriztuan 16.500 euroen dagokion proportzioa jaso beharko da.

Ikuskizunaren bigarren emanalditik aurrera ordainsarien sistema aldatu egiten da eta esplotazio garaiari dagokiona izango da. Prestatzen ari den ikuskizunaz gain beste ikuskizun baten emanaldiak, emanaldien ordainsari sistemaren arabera ordainduko dira.

Aparteko ordua 12 euro gordin ordainduko da.

2. Esplotazioa:
Esplotazio aldian bereizten da dantzariak denboraldi batean egin behar dituen bolo kopuruaren arabera:

A) Bolo:
Ikuskizun bat ikuslegoaren aurrean egiten den emanaldiari esaten zaio BOLO. Ordainsarien ikuspuntutik Bolo batek barne hartuko lituzke toki berean bata bestearen atzetik egindako lau emanaldi. Boloetako ordainsariak kontuan

hartzen du, emanaldiaren tokian aurrera eramaten diren aktibitateak.

Boloaren aurretik egiten den entsaioaren data bi alderdien artean adosten da eta gehienez 4 ordu iraungo ditu. Horiek gaindituz gero, aparteko orduak bezala hartuko dira.

Hiru bolo maila daude. Bereizketa hori egiteko emanaldiak nori zuzenduak diren eta non egiten diren kontuan hartzen da:

A.1. Ikusle helduei zuzendutako emanaldiak. Zehazki haurrei edo nerabeei zuzenduak ez diren emanaldiak. Hemendik aurrera "Bolo helduak" bezala ezagutuko ditugu.

A.2. Haurrei eta nerabeei zuzendutako emanaldiak, "Haur boloak" bezala ezagutuko ditugu.

A.3. Kalean egiten diren emanaldiak. Beti ere 30 minutu baino gutxiagokoak izan behar dute, bestela "bolo heldua" izango da.

Maila bakoitzaren barruan bereizten da bolo bakarra edo 2tik 4ra egiten diren bata bestearen atzetik toki berean. Azken kasu horretan ordaindu beharreko ordainsaria lehenengo emanalditik laugarrenera aplikatu behar da biak barne.

Ondoren ezarrita dauden diru kopuruak:

HAUR BOLOA:

Katalunian
Bolo 1: 156 €
2tik 4ra: 135 €

Kataluniatik kanpo
Bolo 1: 204 €
2tik 4ra: 183 €

Kataluniako Eskola Kanpaina
Bolo 1: 138 €
2tik 4ra: 110 €

Kalean Boloa:
Bolo 1: 204 €
Plaza berean 2tik 4ra: 168 €

HELDUEN BOLOA:
Bolo 1: 264 €
Plaza berean 2tik 4ra: 216 €

B) Denboraldia:
Estreinua egin eta bigarren emanalditik aurrera denboralditzat hartzen da, beti ere, erakusketa toki berean eta ondorengo egunetan egiten bada. Denboraldiak, emanaldi ez jarraiak izanez gero (adibidez: emanaldiak asteazkenetik igandera) dantzaria plaza berean egiten duen lehen emanalditik azken emanaldira egon behar du kontratatuta eta Gizarte Segurantzan alta emanda, hau da, asteko atsedenaldiekin, horrela izan ezean, boloen tarifak aplikatuko dira.

Ezarritako gutxieneko soldata, konpainiak sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen duen arabera izango da:

1. Sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen ez duenean:

1.1. Egindako bigarren emanalditik aurrera eta beti ekoizpen tartearen jarraian izanik, dantzariak 135 euro gordin jasotzeko eskubidea du egiten duen emanaldi gehigarri bakoitzarengatik.

1.2. Emanaldiak, estreinuaren jarraian ez badira, dantzariak 156 euro gordin jasotzeko eskubidea du egiten duen emanaldi bakoitzarengatik.

2. Sarreren salmentan diru-bilketan parte hartzen duenean: soldata minimoa 65 euro gordin izango da gehi parte hartzearen portzentje bat (enpresa eta dantzariaren artean lehenagotik hitzartutako eta sinatutako portzentaia) Konpainiari dagokion diru-bilketa garbiaren ehuneko bat.

Ordezkapen kasuan ordainsaria

Ekoiztutako ikuskizun bateko ordezkapena egiteko dantzariari, hau da, dagoeneko emanaldiak egiten hasita edo esplotazio garaian kontratatzen zaionari, egiten dituen entsegu eta emanaldiak kobratuko ditu bere ordainsari-erregimenaren arabera. Ez dago ordezkapen eperik ezarrita.

19. Artikulua. Ikuskizuna bertan behera geratzea

Ezinbestean emanaldi bat suspenditzen denean adibidez, kalean egiten den emanaldia gertakari atmosferikoengatik etentzen bada:

- Antolakuntza entitate batek edo enpresa batek emanaldia kontratatu badu, konpainiak cachea bere osotasunean jasoko du beraz, dantzariak ere bere soldata osoa jasotzeko eskubidea du.
- Konpainiak cachearen portzentaje bat soilik jasotzen badu, dantzariak ere dagokion soldataren portzentajea jasoko du.

8. ATALA.
DESPLAZAMENDU ERREGIMENA

20. Artikulua. Desplazamenduak

Lan beharrengatik, dantzariek kontratatuak izan diren herritik mugitu behar badute, enpresak hartuko du bere gain desplazamenduaren antolaketa eta kostuak, horiek, modu egokian egin behar direlarik.

Gaueko trenean bidaiatzen denean, dantzariek ahal bezail erosoen bidaiatu behar dute, gutxienez, 6 literako kabinetan.

Autoz edo furgonetaz bidaiatuz gero, gehienez 3 orduko tarteetan, gutxienez 15 minutuko atsedenaldiak egingo dira. Desplazamendua gauez egin bada, dantzariek ezingo dute arratsaldeko hirurak baino lehen antzokian deituak izan.

Katalunia barnean eta bidaia 4 orduak gainditzen ez duten desplazamenduetan soilik, emanaldiaren egun berean desplazatu ahal izango dira.

Dantzariek auto propioan bidaiatuz gero, konpainiak 0,19€/kilometroa ordainduko die baita gasoila eta ordain-sari gastuak ere.

Dantzariak, konpainiak jarritako garraiobidea arrazoi frogaturik izan gabe galtzen badu, berak bilatu eta ordaindu beharko ditu adostutako orduan iristeko medioak.

21. Artikulua. Ostatua

Dantzariak, kontratatuak izan diren plazatik desplazatu behar dutenean emanaldi edo bira bat egiteko, konpainiak hartuko du bere ostatuaren ardura. Gosaria barne egongo da. Gosaririk ezean, dantzariak 5€ko ordainaren eskubidea izango du.

21. Artikulua. Dietak

Dietak, soldataz kanpoko kontzeptu ekonomiko irregularrak dira eta dantzariak zerbitzua ematen duenean dituen gastuen ordainetan ematen da.

Dieta osoa: Dantzariak 36€ jasoko du bere lantokitik kanpo desplazatzen den egun bakoitzeko, Espainian bada. Eta 43€ eguneko desplazamendua atzerrira bada.

Dieta erdia: Dantzariak dieta erdia jasoko du, lan beharrengatik ondorengo bi kasutan bezala bere lantokiko herritik desplazatu behar duenean:

a) Irteteko ordua 15:00 baino beranduago denean.
b) Bueltako ordua 15:00 baino lehenago denean.

9. ATALA.
GIZARTE SEGURANTZA

23. Artikulua. Gizarte Segurantza

Kontratatzailea den enpresaren edo konpainiaren betebeharra da, kontratatzen dituen dantzariei, entsegu denboraldietan, emanaldiak egiten diren bitartean eta desplazamenduetan, Gizarte Segurantzan artisten erregimenean alta ematea.

10. ATALA.
DIZIPLINAZKO-ERREGIMENA

24. Artikulua. Diziplinazko-erregimena

Konpainien zuzendaritzek, dantzariek egiten dituzten lan arau-hausteak zigortu ditzakete, ondoren ezartzen diren falta eta hauste graduazioak kontuan hartuz.

Zuzendaritzak salatzen dituen arau-hauste horien eta dagozkien zigorren balorazioa, eskumena duen erakundeengatik berrikusi ahalko da.

Arau-hausteen graduazioa.
Hitzarmen honetan, langile batek egiten duen arau-haustea honela kalifikatuko da: arina, larria edo oso larria. Graduazio horiek izandako/edukitako garrantzia, traszendentzia edo nahitasuna aintzat hartuko ditu.

Zigorrak ezartzeko prozedimendua.
Enpresak, idatzi batez langileari ezartzen dion zigorra jakinarzi behar dio nahitaez. Bertan, data eta zergatia azaldu beaharko dio dantzariari eta komunikazio hori sinatzen duen pertsonaren izena eta sinadura. Modu berean, APdC-ri jakinaraziko zaio dantzariari zigortzeko proposatzen duen arau-hauste graduazioa, langileari jakinarazpena eman eta gehienez ondorengo hiru egunetan.

Hutsegite arina: Hutsegite arina ondorengoak kontsideratuko dira:

- Higiene pertsonalaren falta nabarmena.
- Emanaldi batean justifikazio gabeko puntualtasun falta bat edo bi falta entseguetan, beti ere, atzerapenak ikuskizunari edo entseguari kalte egiten ez badio ez eta eszenara ateratzeko momentua galerazten badu.
- Karakterizazio, jantzigintza edo erabiltzen diren beste elementu batzuekin ardura falta.

Hutsegite larriak: Hutsegite larriak ondorengoak kontsideratuko dira:

- Obedientzia ukatzea enpresariari edo ordezkatzen duen pertsonari.
- Hiru hutsegite arin.
- Entsegu batera justifikazio gabeko asistentzia falta bat.
- Lankideei, enpresako edo ordezkatzen duen pertsonei hitzezko tratu txar edo irainak.
- Egozgarri diren zergatiengatik, langilea bere papera betetzeko baldintza fisiko ez egokiekin lantokira azalduz gero.

Hutsegite oso larriak: Hutsegite oso larriak ondorengoak kontsideratuko dira:

- Publikora errespetu faltan egiten diren keinu, hitz edo jarrera desegokiak.
- Lankideei, enpresako edo ordezkatzen duen pertsonei lan tratu txar edo irain fisikoengatik.
- Ikuskizun batera justifikazio gabeko asistentzia falta bat.
- Mozkorkeria edo toxikomania lantokian.
- Sexu-jazarpena lanean.

Zigorrak: kasu bakoitzean jarri daitezkeen gehiengo zigorrak. Hutsegitearen larritasunaren arabera, berrerortze arriskuaren arabera eta lan harremanean izango duen eraginaren arabera.

- Hutsegite arinetan: ahozko edo idatzizko ohartarazpena.
- Hutsegite larrietan: lanpostuaren eta soldataren suspentsioa egun batetik hamarrera.
- Hutsegite oso larrietan: lanpostuaren eta soldataren suspentsioa hamar egunetik hogeita hamarrera edo kaleratzea. Ikuskizunera justifikazio gabeko asistentzia falta izan ezik, kaleratze batekin zigortu baitaiteke.

Hutsegiteen preskripzioa: Enpresak zigorra jartzeko gaitasuna hamar egunetan preskribatuko du hutsegite arinen kasuan, hogei egunetan hutsegite larrien kasuan eta hirurogeita hamar egunetan oso larrien kasuan. Preskribitze epea, enpresak hutsegitearen berri izan duen egunetik hasiko da eta gehienez ere, hutsegitea gauzatu den unetik sei hilabeteak pasa ondoren.

11. ATALA.
BATZORDE PARITARIOA

25. Artikulua. Batzorde Paritarioa

Hitzarmen honen sinaduraren ondorengo 30 egunetan, bere erabileran eta garapenean gai eztabaidagarriak interpretatzeko eta hitzarmena betetzen dela egiaztatzeko helburuz, batzorde misto paritarioa osatuko da. Batzorde hori, hitzarmenaren azken instanzian eskudun den organoa izango da, hortaz, itunak eragiten dion edozein langileek edo erakundeek planteatzen duten arazoa ulertzeko gai izango da.

Batzorde hori honakoek osatuko dute: 3 enpresarien ordezkari eta 3 langileen ordezkari. Postu horien alde bakoitzeko bi ordezko egongo dira. Sortzen diren momentutik hasita, modu arruntean, sei hilabetero bilduko dira eta ezohiko bilerak egingo dituzte Kataluniako Dantza Profesionalen Elkarteak deitzen dietenean, izan ere, elkartea

izango baita deialdia egingo duena. Ezhoizko bilera deialdia 7 eguneko aurrerapenarekin jakinaraziko zaie batzordekideei idatzi baten bidez. Bertan, eguna, lekua, ordua eta gai-zerrenda azalduz.

Batzorde mistoak aukeratuko du saio bakoitzean Lehendakari eta Idazkari bat euren lana egiteko hurrengo batzordeko saioa bitartean.
Batzordekideak, bileretara euren aholkulariekin joan daitezke.

Dantzariek eta dantza konpainiek hitzarmenaren interpretazio edo betetze kontsultak APdC-ra planteatu ahal izango dituzte (gatazka arinak eta larriak) eta elkarteak gehienez 30 eguneko epean ebatzia eman beharko die. Batzordearen eskumena gatazka oso larriak konpontzea da eta horretarako gehienez 20 eguneko epean ebatzi beharko dute.
Batzorde mistoak aho batez hartzen dituen erabakiak edo adostasunak, lotesleak izango dira alderdi guztientzat. Horiek hitzarmenera gehituko dira, eta Kataluniako ohiko dantza praktiketan txertatuko dira.