

¿QUÉ SOY BAJO EL PUNTO DE VISTA LEGAL CUANDO ESTOY TRABAJANDO?

En función de quién establece las condiciones en las que trabajas, serás trabajador/a por cuenta ajena o por cuenta propia.

2.1 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

Las personas que trabajan por cuenta ajena son empleadas que prestan sus servicios a otra persona, empresa o institución a cambio de un salario (trabajan para alguien, con sus condiciones). Si esas personas realizan un trabajo en continuidad, reciben un salario estable por parte de las empresas, ya sea de forma semanal, mensual, por horas, etc. Dependiendo de la organización interna de las compañías, las trabajadoras por cuenta ajena cuentan generalmente con un horario establecido y jornadas de descanso, así como días de vacaciones y un seguro sanitario.

Si las personas que trabajan por cuenta ajena trabajan puntualmente deberán contar aún así de descansos, horarios establecidos y precios unitarios por horas o días. En caso de que la jornada (la actuación, taller o creación) no pueda cumplir con los horarios standards (máximo 8 horas con descanso), esto deberá ser notificado de antemano y negociado.

¿TENGO QUE EXIGIR UN CONTRATO CUANDO TRABAJO POR CUENTA AJENA?

Sí, tienes que estar contratada y tienes que saber en qué condiciones estás trabajando. Aunque ello no implique la recepción de un documento de contrato sí deberás solicitar un resumen de tus condiciones o la copia de tu alta en el SEPE.

No es un capricho sino un derecho.

2.9 LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

Cuando trabajas para alguien, te tiene que hacer un contrato (aunque éste no sea por escrito) y dentro de los diez días siguientes a la fecha de inicio, tiene que comunicar el contenido a los servicios públicos de ocupación. Cuenta con el hecho que el contrato laboral empieza a desplegar todos sus efectos una vez has empezado realmente a prestar tus servicios. Antes de esto, tanto si habéis formalizado el contrato de trabajo, como si todavía no lo habéis hecho, legalmente la relación laboral todavía no existe.

Lo que hay es un compromiso de contratar o un pre-contrato (que se puede demostrar con un email).

-Es muy importante que este compromiso de contratar conste por escrito.

-El hecho de tener este compromiso por escrito, te permitirá reclamar al contratante los daños y perjuicios que te ha causado. Si no reflejas el compromiso por escrito, puede pasar que te hagan reservar unas fechas y, antes de empezar, te digan que no te necesitan. Tenerlo por escrito te permitirá demostrar la existencia del compromiso, acudir a un documento en caso de que haya dudas y conocer los detalles de tu situación, reclamar tu categoría profesional, etc.

¿Qué documentación necesito para que me hagan el contrato o me den de alta?

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

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

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

Quién te contrata tendrá que saber: tus datos identificativos, de domicilio, nivel formativo, situación personal y familiar, y, si estás en paro, desde cuándo. Aunque sea una obviedad, recuerda facilitar tu número de cuenta bancaria completo (con IBAN) para el momento del cobro.

¿Qué es necesario que recoja el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?

Hay una información mínima obligatoria que todo contrato tiene que contener:

-La identificación del empresario y del trabajador/a

-El objeto del contrato

-La fecha de inicio de la actividad

-La duración

-La jornada de trabajo

-La retribución

-El periodo de prueba al que está sujeto el contrato, si es el caso

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

*De aquí que sea muy importante entender bien lo que aparece reflejado en el contrato. Si tienes dudas o no lo ves claro, revísalo con alguien que te asesore antes de firmarlo. También tienes que saber que, diga lo que diga el contrato, las condiciones de trabajo (es decir, las horas de trabajo, descansos, salario, vacaciones, etc.)

tienen que ser respetuosas con:

»»» la ley (Real decreto de artistas y, si es el caso, el estatuto de los Trabajadores y otras normas aplicables), así como el convenio colectivo aplicable a la relación de trabajo-que en nuestro caso no existe-.

¿Qué tipos de contratos hay?

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

- a) Contratos indefinidos: que no tienen fecha definida de finalización.
- b) De duración determinada (donde podemos distinguir contratos eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado, y de interinidad o sustitución de personas con reserva de puesto de trabajo)
- c) Para trabajadoras y trabajadores con discapacidad o diversidad funcional (indefinidos y temporales)
- d) Contratos formativos (en prácticas o para la formación, según si la persona contratada tiene título o no tiene).

3. TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA

3.1. TRABAJADORES/AS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS (INTÉRPRETES) SI TRABAJAS COMO BAILARINA O BAILARIN ES IMPRESCINDIBLE QUE TE DEN DE ALTA EN EL RÉGIMEN DE ARTISTAS Y NO EN EL RÉGIMEN GENERAL

A continuación, te explicamos qué es el régimen de artistas y sus beneficios. Dentro del sistema de Seguridad Social, una persona se puede dar de alta en: el régimen general (que es el aplicable a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena), el régimen de trabajadores autónomos (los trabajadores por cuenta propia).

Dentro del régimen general hay la variante de artistas que, como su nombre indica, es el régimen de seguridad social aplicable a las y los artistas (y por lo tanto a las personas que hacen de intérpretes en los espectáculos de danza).

El hecho de que haya un sistema específico dentro del régimen general viene dado por la diferente realidad profesional de las artistas respecto del resto de trabajadores y para intentar equiparar las oportunidades de acceso al sistema público de pensiones a este colectivo, dado que: El tipo de actividad artística es habitualmente discontinua y no siempre da la oportunidad de estar afiliados a la Seguridad Social durante períodos de tiempos largos y continuados. Ya que las pensiones públicas se calculan en función del tiempo que una persona ha estado de alta a la Seguridad Social y la base por la cual ha cotizado, este régimen permite que se les reconozca a los bailarines un número más elevado de días cotizados, más allá de los días de ensayo y de actuación en que habéis estado dados de alta a la Seguridad Social.

Por lo tanto, es muy importante que te den de alta en este régimen si quieres aumentar la posibilidad de obtener prestaciones públicas. Si estás de alta al régimen de artistas de la Seguridad Social, por un día que el contratante te dé de alta, te pueden resultar varios días cotizados.

Si por el contrario trabajas para una compañía en un régimen general, tú cotizas sólo por los días trabajados y por lo tanto tu futura pensión será menor que la de una persona que trabaja por cuenta ajena en otro sector más continuo.



Ojo: el régimen de artistas no es, en esencia, más caro que el régimen general si bien los sueldos se encuentran pre-definidos en unas horquillas de remuneración. Lo que sí debes tener en cuenta es que la gestora o gestor que te lleve la parte laboral debe conocer este régimen y llevarlo correctamente. Hay mucho desconocimiento de este régimen pero no es ni más difícil ni más caro.

¿CÓMO SE ORGANIZA EL TRABAJO CUANDO ME CONTRATAN COMO INTÉRPRETE?

Cuando trabajas para una compañía hay distintas fases o períodos que tienen distintos derechos y obligaciones. Te los explicamos:

PRODUCCIÓN:

Se entiende por producción el periodo en el cual se crea, prepara y monta la obra y que finaliza justo con el estreno ante el público. Se entiende incluido dentro del periodo de producción, el tiempo que transcurre desde el primer día que se convoca a la bailarina/n, es decir, el tiempo dedicado a ensayos y creación, hasta el día del estreno.

ITINERARIO - A



INTÉRPRETES

El periodo o periodos de contratación de ensayos para una producción tiene que ser por días consecutivos desde el primer día de convocatoria del bailarín al local de ensayos hasta el estreno.

También se entenderá como periodo de ensayo los días de ensayo que no se den de una manera consecutiva por cualquier motivo (sesiones de recuerdo antes de un bolo, sustituciones de algún miembro de la compañía...) o residencias de creación que ocurran de manera intensiva pero aisladas en el calendario. Las actuaciones que salgan en periodo de producción de la misma compañía, de un espectáculo diferente, se cobran aparte. Es decir, se cobrarán los ensayos como creación y las actuaciones por precio unitario de "bolo".

EXPLOTACIÓN:

Se entiende por periodo de explotación, la exhibición pública de la obra creada, una vez ha finalizado el periodo de producción, es decir, a partir del mismo día del estreno.

Lo habitual es tener un sueldo por día de ensayo o mes y otro por actuación.

¿PUEDO OPTAR POR UN PERIODO DE PRUEBA?

Lo ideal es que tanto tú como la empresa podáis optar a un periodo de prueba por si no os interesa seguir con la relación laboral establecida.

A continuación, proponemos una manera de llevarlo a cabo.

En nuestro sector **el compromiso es un ingrediente importante de la colaboración**, pero antes de asegurar que formarás parte de un proyecto determinado en el tiempo puede ser conveniente establecer un periodo que permita que tanto tú como intérprete como quien dirige o produce testéis que esa colaboración va a ser fructífera.

PERIODOS DE PRUEBA

Podrá concertarse un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del periodo de prueba que se propone se establecería de la siguiente manera:

- Cinco días, por contratos de duración inferior a dos meses.
- Diez días, por contratos de duración superior a dos meses e inferior a seis.
- Quince días, por el resto de los contratos de duración superior a seis meses. Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente la relación que los une, sin derecho a ninguna indemnización.

¿SI FINALMENTE DESPUÉS DEL PERIODO DE PRUEBA ME QUEDO Y MÁS TARDE QUIERO DIMITIR, QUÉ TENGO QUE HACER?

Tienes que avisar con antelación, para que la empresa pueda solucionar tu dimisión. Al igual que lo debe hacer tu contratante si no quiere seguir contando contigo.

Insistimos, **la fragilidad de nuestro sector** hace que sustituir sea un gasto importante que en ocasiones cuesta recuperar. Por ese motivo es muy aconsejable compartir tus dudas con quien te contrata pronto y de manera clara.

Y en sentido inverso lo mismo, en caso de que quien te contrate quiera rescindir el contrato que os une deberá avisarte con tiempo para que puedas buscar otro trabajo y/o indemnizarte si así lo recogía vuestro contrato.

DIMISIÓN Y PLAZO DE PREAVISO

Sugerimos los siguientes plazos de preaviso de dimisión por la trabajadora/r y de notificación de rescisión de contrato por la empresa:

- Contratos cuya duración ha estado entre siete días y un mes, el plazo se fija en 7 días.
- Contratos de duración superior a un mes e inferior a dos meses, el plazo se establece en 15 días.
- El resto de contratos de duración superior a dos meses, el plazo es de 30 días.

Por otro lado, no te pueden exigir ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuo de dos o más meses en el abono del salario pactado. O sea, si no te están pagando cuando debieran puedes rescindir tu compromiso de manera inmediata- ya que se considera que están incumpliendo su parte del contrato.

Si incumples tu plazo de preaviso, salvo que seas eximido del preaviso por el empresario, lo normal es que ocasione la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le faltaran para cubrir el plazo de preaviso, o en su caso la compensación a la empresa en cuantía igual al salario de los días dejados de pre-avisar.

Por el lado de la empresa tendrá que pre-anunciar por escrito a la trabajadora/r la fecha de extinción de la relación laboral con los días de antelación previstos, salvo que se haya pactado de otra manera en el contrato. En el marco general hemos explicado la importancia del contrato, y también hemos dejado claro la importancia del contrato por artistas si eres intérprete. Aquí vamos a especificar un poco mejor en tu caso como sería la contratación.

CONTRATACIÓN

El contrato se formalizará por escrito y tendrá que ser firmado por ambas partes con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del bailarín. En el mismo acto de la firma un ejemplar será entregado a la bailarina para su propia constancia, un segundo ejemplar será para la empresa y un tercer ejemplar para la asesoría para presentarlo en el INAEM.



(Atención: en el caso de contratos cortos-por menos de una semana- la ley no obliga a la redacción de un contrato, pero eso no exime que lo puedas solicitar o que puedas solicitar un resumen de tus condiciones por escrito a la empresa o persona que te contrate.)

Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o por una duración determinada, de acuerdo con aquello establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real decreto 1435/1985, del 1 de agosto.

Contrato de duración indefinida: Es aquel que pactan las partes para que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo, sin límite en su duración.

Contrato de duración determinada: Es aquel en que las partes prevén el tiempo de contratación a partir de la ocurrencia de un hecho que pondrá fin (el transcurso de un tiempo, la realización de una actuación, el fin de una temporada, la finalización de las funciones de una obra, el transcurso del periodo de ensayos, etc...).

Con independencia de las otras modalidades establecidas en la legislación vigente, el contrato de duración determinada puede ser por un cierto tiempo o bien por obra:

- Contrato por obra: Es aquel en que la fecha de fin es incierta, su duración depende del espectáculo a realizar o el proyecto al que se vincula.
- Contrato por cierto tiempo: Es aquel que se formaliza con fecha cierta de inicio y de fin.

En cualquier tipo de contrato lo lógico es que el bailarín/na conozca las fechas de las representaciones, los lugares de actuación y las condiciones de éstas, como mínimo un mes antes de las mismas, durante la vigencia del contrato. En algunos casos no es posible, pero hay que intentar que sea así.

ITINERARIO - A



INTÉRPRETES

Se presentará una “mínima” planificación del trabajo en el momento de la contratación: Periodos previstos de ensayos, reserva de fechas de los posibles bolos, en este caso no será necesario tener planificado/cerrado este tema en el momento de la contratación, pero sí se deberá tener en cuenta en la planificación. Lo ideal como hemos dicho es que al menos 1 mes antes del bolo previsto éste esté confirmado por la compañía desbloqueando de esta manera el resto de posibles fechas para la realización de esa actuación. Los ensayos que fuera necesario realizar fuera del periodo de ensayos (ensayos sueltos) también se deberían notificar con un mes de antelación.

En ningún caso se debería contemplar la realización de ensayos y actuaciones sin contrato.

Vigencia y extinción

La vigencia del contrato de trabajo la constituye el número de días que transcurren entre el inicio de prestación de servicios, sea cual sea el tipo de prestación (ensayo, representación, etc.) y el final del trabajo pactado. La extinción del contrato cuando es de duración determinada se produce por su total cumplimiento o por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, si es el caso.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas legalmente-algo que deberá constar en tu contrato de trabajo-.La enfermedad o accidente del intérprete no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral. Es un accidente y se tratara como tal, teniendo que demostrarse con una baja por accidente o enfermedad (ante la mutua o la seguridad social) y la empresa podrá decidir si sustituirle ese tiempo o no, dependiendo del tiempo que vaya a faltar y de los compromisos de la compañía en ese periodo.

En caso de embarazo de la bailarina, y en cuanto a los permisos y restantes condiciones afectadas por la maternidad se estará a aquello previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria. Es decir, deberá cumplirse con la ley pero podrán mejorarse las condiciones (mayor baja que la establecida como mínima, a coste de la empresa), facilitación de la conciliación familiar, etc.

Es hora de que el sector de la danza sea solidario con las madres intérpretes, creadoras y trabajadoras de la danza.

ITINERARIO - A

INTÉRPRETES

¿HAY ALGÚN TIEMPO DE TRABAJO ESTABLECIDO?

Eso es algo que se acuerda con la empresa, pero aquí proponemos unas condiciones que consideramos favorables y dignas.

TIEMPO DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo no debería superar las 35 horas semanales, siendo la duración diaria completa máxima recomendable de 7 horas diarias, sin perjuicio de la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo el horario de la jornada diaria y distribuirla de la manera que convenga a ambas partes, siempre que no se exceda el cómputo de horas semanales establecido. En casos excepcionales en los días anteriores al estreno, se permite que la jornada máxima diaria de trabajo sea de 8 horas siempre cuando la jornada semanal no pase de 40 horas y con previo acuerdo del trabajador/a.



(Atención: hay una norma estatal general para todos los sectores que también recoge máximos en cuanto a las horas que se puede trabajar.

[Léelo aquí.](#))

Como se menciona anteriormente deberá existir una planificación previa del trabajo:

Planificación de ensayos con horarios de entrada y salida

En la medida de lo posible se intentará respetar los días festivos marcados en el calendario anual.

En el supuesto de que la jornada semanal exceda el número de horas de trabajo semanales pactadas, las horas excedentes tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán al precio de hora extraordinaria o con jornadas de descanso, computando hora y media de descanso por cada hora extra trabajada, con previo acuerdo del trabajador/a.

Cuando se hagan representaciones ante el público, la persona intérprete debería llegar al lugar de representación (teatro o plaza) con una antelación máxima de cuatro horas del comienzo de la representación.

El tiempo mínimo que debe transcurrir entre la finalización de los ensayos o pruebas y el inicio de la función será de una hora, salvo que se den situaciones extraordinarias que no lo permitan (problemas en las pruebas técnicas, retrasos inesperados...)

En fase de explotación, no se deberán hacer más de seis representaciones semanales en el caso de piezas de duración superior a cincuenta minutos.

ITINERARIO - A

INTÉRPRETES

Descansos

Los y las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar diariamente de un descanso de una hora como mínimo para comer, que no se considera incluido dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras dispondrán de un descanso diario o pausa de 35 minutos a repartir según las necesidades de la producción, que se computará como jornada de trabajo a todos los efectos. En cualquier caso, no se deberá trabajar más de 3 horas seguidas sin que haya un descanso. El periodo de descanso entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente debería ser como mínimo de 12 horas.

Se establece un descanso mínimo semanal recomendable de día y medio ininterrumpido. En el caso de encontrarse en periodo de explotación, si por necesidades de organización de la gira, este descanso no se pudiera disfrutar, se recuperaría con posterioridad, en cuanto se vuelva de la gira y se llegue al lugar de residencia habitual, o en cuanto se finalicen las representaciones. Los días libres de gira, no se consideran tiempos de descanso.

Vacaciones

Lo ideal es que las y los trabajadores puedan disfrutar de treinta días naturales de vacaciones al año o 22 días laborables al año.

Sabemos que las personas freelances que trabajan en más de una compañía/empresa se enfrentan a retos para cumplir esto.



(Atención: en el cómputo de tus horas semanales, debes contabilizar tu actividad docente..)

Aun así, aconsejamos a las compañías que les contraten y a estas mismas personas que planifiquen sus agendas de tal manera que sí contemplen esos 30 días de vacaciones repartidos en el año. Descansar y desconectar es un derecho de nuestro trabajo. **Su omisión de manera repetida tiene consecuencias para el trabajador/a y para el proyecto** en el que trabaja.

¿CÓMO PUEDO SABER SI ESTOY COBRANDO ALGO JUSTO?

El precio justo viene marcado por unos mínimos vitales y por el precio de mercado. Cada persona puede considerar que es mucho o poco, pero el sector tiene unos precios estadísticos que deberían ser nuestra guía salarial de la danza.

A continuación, vamos a explicar qué condiciones económicas consideramos justas y dignas para la profesión.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Retribución

La retribución estará constituida por todas las percepciones económicas que la bailarina o bailarín perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística, incluyendo el tiempo de calentamiento, los ensayos y representaciones y el tiempo de prestación efectiva de servicios. La empresa abonará el sueldo de las personas intérpretes por meses vencidos, sea cual sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario, aunque pueda abonarlo tras la finalización del trabajo por días o semanas, si así se pacta.

La empresa tendrá la obligación de facilitar las nóminas a final de mes o en los primeros días del mes siguiente. El salario será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo, pondremos unos importes mínimos que consideramos adecuados en este documento, sin perjuicio de la posibilidad de fijar un sistema retributivo y contractual alternativo siempre que sea más favorable para la persona intérprete. Para la determinación de los salarios, se tienen en cuenta una serie de factores, entre ellos, la fase, o tipo de trabajo dentro de la cual se estén prestando los servicios y el lugar de prestación de los mismos. Es decir, no se cobra lo mismo por ensayo que por actuar, etc.

Vamos a exponer en los distintos periodos cuales consideramos que son esos mínimos.

PRODUCCIÓN

En fase de producción, el salario bruto anual mínimo es el que viene marcado por el SMI que equivale a 13300 euros anuales por la jornada completa o el importe proporcional en caso de trabajo a tiempo parcial. Esto equivale a 12 pagas de 1.223,04€ brutos (Pagas extras y vacaciones prorrateadas).(A esa cantidad hay que restar la parte de seguridad social que aporta el trabajador y el irpf mínimo, de manera que equivaldría al salario mínimo interprofesional que es de 1108,33€ netos al mes.) Pero este documento propone un mínimo salario mensual de **1166,66€ netos al mes (o sea 1000€/mes neto más pagas)**, siendo absolutamente mejorable por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

A partir del mismo estreno (éste incluido) del espectáculo producido, el sistema retributivo será el que se fija en el apartado de explotación. Los bolos o funciones de espectáculos diferentes al que se está produciendo que se representen durante la fase de producción de un espectáculo, serán remunerados según el sistema de remuneración por bolos. Las horas extras, se recomiendan abonar a razón de 10 € brutos por hora.

El ensayo suelto de día completo se recomienda abonar a 55€ o 60€. Y los ensayos de media jornada (4 horas) se recomienda abonar a 35€ o 40€h bruto. A partir de un ensayo suelto se puede ir a las condiciones salariales de salario mensual.

Solo en ensayos consecutivos se puede establecer el salario por ensayo proporcional al salario mensual.

EXPLOTACIÓN (GIRA)

En fase de explotación, se recomienda remunerar los bolos realizados teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

BOLO: Se entiende por bolo, la representación de la obra ante el público asistente en el lugar en el cual ésta se realiza. Entra dentro de la consideración de bolo, a efectos retributivos, la contratación para realizar una o varias representaciones consecutivas en la misma plaza. La retribución estipulada para los bolos incluye la actividad que se lleva a cabo en el lugar de representación. La fecha de ensayo o ensayos previos al bolo se pactará entre las dos partes. Y estarán dentro de la planificación previa realizada por la compañía.

Se establecen dos categorías de bolos, en función de la duración:

A.1. **Bolo de larga duración**, entendiéndose éste como la representación de una obra de más de 30 minutos de duración, independientemente del público al que vaya dirigido y del lugar de representación.

A.2. **Bolo de corta duración**, entendiéndose éste, como las piezas cortas, de duración hasta 30 minutos, independientemente del público al que vaya dirigido y del lugar de representación.

Dentro de cualquiera de estas categorías se distingue según se haga un único bolo o se hagan dos o más representaciones consecutivas en la misma plaza.

Y las cuantías brutas mínimas que se proponen desde esta guía son las que se establecen a continuación:

ITINERARIO - A



INTÉRPRETES

BOLO CORTA DURACIÓN

Un bolo 170 €

A partir del segundo bolo 135 €

BOLO LARGA DURACIÓN

Un bolo 220 €

A partir del segundo bolo 180€

Participación en la recaudación por venta de entradas: Idealmente nuestro sueldo no dependerá de lo recaudado en taquilla, pero si eso ocurre, ese acuerdo no exime recibir unos mínimos. De hecho en el sector de la danza a fecha de hoy ésto ocurre rara vez. Si éste es tu caso, nuestra recomendación es:

Que la retribución mínima por función será de 53,95€ brutos más una participación en un porcentaje –pactado previamente en el contrato firmado entre el bailarín/a y la empresa- sobre el beneficio neto de los ingresos obtenidos por la compañía sobre el porcentaje de recaudación que a ésta le corresponda.

RETRIBUCIÓN EN CASO DE SUSTITUCIONES

El bailarín sustituto que sea contratado para intervenir en un espectáculo ya producido, es decir, que se esté representando y/o en periodo de explotación, cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer. El resto de los bailarines que intervienen en la correspondiente representación, cobrarán igualmente los ensayos necesarios para realizar la sustitución. Todas las personas intérpretes deberían estar contratadas y dadas de alta en cada ensayo en el que participen.

SUSPENSIÓN DE UNA REPRESENTACIÓN

Si se suspende una representación por causas de fuerza mayor o bien si se realiza al aire libre, a causa de fenómenos atmosféricos: si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del caché, el bailarín o bailarina percibirá íntegramente su sueldo correspondiente a aquel día; en el supuesto de que la empresa cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, la bailarina percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa; Se puede dar la situación en la cual se dé la suspensión de un bolo y la compañía no cobre y por tanto tampoco las bailarinas o bailarines.

ITINERARIO - A

INTÉRPRETES

Este supuesto, debería estar especificado y debería contemplarse previamente en el contrato de trabajo firmado por ambas partes.

¿CÚANDO VIAJO ME CUBREN LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO, ALOJAMIENTO Y DIETAS? Lo idóneo es que sea así, es algo que acordarás con la empresa. Proponemos esta manera de actuar en los desplazamientos.

RÉGIMEN DE DESPLAZAMIENTOS

En caso de que, por necesidades del trabajo, los/as bailarinas se tengan que desplazar fuera del municipio de contratación, (se entiende por municipio de contratación el lugar donde conste el domicilio social de la compañía) la empresa debería hacerse cargo de la organización y costes de los desplazamientos.



En el caso de que el municipio del intérprete no sea el de la compañía se puede pactar cobrar aparte el coste de los viajes.

Alojamiento: La compañía se hará cargo del alojamiento de la persona intérprete, el cual incluirá el desayuno. En su defecto, la bailarina o bailarín tendrá derecho a percibir la cantidad de 5 euros en concepto de desayuno.

Dietas: Las dietas son percepciones económicas salariales de carácter irregular y tienen como finalidad resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de la persona intérprete por necesidades del trabajo.

Dieta completa: el bailarín recibirá la cantidad de 36€ por cada día desplazado fuera del centro de trabajo dentro del territorio de España, y 43€ cuando el desplazamiento sea al extranjero.

Media dieta: la persona contratada (intérpretes o técnicos/as) percibirá media dieta, (20€ máximo según el baremo de Etxepare) cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo en cualquier de los dos casos siguientes:

- Cuando el horario de salida desde el lugar de partida del vehículo de la compañía sea posterior a las 15h. (La media dieta corresponderá a la cena)
- Cuando el retorno al lugar de partida del vehículo de la compañía sea después de las 14h. (La media dieta corresponderá a la comida)

Sin dieta: En el caso de que la compañía asuma la manutención del bailarín/a y no se abone directamente al trabajador ni dieta completa ni media dieta, esa manutención tendrá como referencia los importes marcados anteriormente.

ITINERARIO - A



INTÉRPRETES

NOMBRE

ID DE TRABAJADOR

Publicación de la Asociación de Profesionales de la Danza del País Vasco (ADDE), 2021

Redactada por, **Jemima Cano** Promotora de proyectos culturales.

BIBLIOGRAFÍA

Borrador Pacto laboral ADDE 2016

[Redactado por la comisión pacto laboral de ADDE: Gabriel Ocina, Natalia Garcia, Nerea Martinez, Aritz López, Pilar Andres]

Guía Laboral para el bailarín (APDC)

Guía Laboral para el profesorado de Danza (APDC)

Pacto Laboral Cataluña (APDC)

Páginas de Asesorías Fiscales