

¿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 aun 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/o 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. Ten en cuenta 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 en 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 con el convenio colectivo aplicable a la relación de trabajo.

¿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

3.2. DOCENTES SOY PROFESOR/A DE DANZA, ¿ME TIENEN QUE HACER UN CONTRATO?

Si eres trabajadora por cuenta ajena sí, siempre. Si eres autónoma les harás una factura, dependiendo de la relación laboral que tengas con la escuela. A continuación, te explicamos cuando eres trabajador por cuenta ajena y por lo tanto te tienen que contratar.

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

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

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

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

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

Ambos conceptos - dependencia y alienación- son bastante abstractos, y se pueden manifestar de diferentes formas según las actividades y contextos.

Es para eso que para identificarlas al contrato de trabajo es habitual tener que recurrir a los INDICIOS:

Los indicios comunes de dependencia más habituales son los siguientes:

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

Otros indicios comunes a la nota de alienación son:

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

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

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

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

LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

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

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

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

SIENDO PROFESOR/A DE DANZA, ¿SE ME PUEDE APLICAR ALGÚN CONVENIO? SI ES ASÍ, ¿CÚAL?

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

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

- a) Convenio de empresa (sólo aplicable en la escuela).
- b) Convenio aplicable al personal laboral del Ayuntamiento del que depende la escuela; o al de la Comunidad Autónoma.
- c) Un convenio de sector de actividad, que de momento no existe en Euskadi.

Tienes que saber que el convenio aplicable tiene que constar identificado en el contrato de trabajo (normalmente en las últimas cláusulas). El que determina la aplicación de un convenio u otro es el ámbito de aplicación de los mismos.

Sin perjuicio de que haya otros, el convenio de sector que hemos escogido como posible en las relaciones laborales suscritas entre las escuelas de danza y sus trabajadoras es el siguiente:

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

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

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS HAY? ¿QUÉ TIPO ME INTERESA MÁS?

Actualmente hay cuatro modelos diferentes de contratos:

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

A grandes rasgos, las modalidades más habituales de contrato que se realizan dentro de la enseñanza de danza son:

- **Contratos indefinidos** (dentro de los cuales los hay ordinarios, de fomento de la contratación, con o sin bonificaciones en la seguridad social según si se contrata a gente que está en paro, etc.); dentro de esta modalidad, hay fijos discontinuos, de los que hablaremos después.
- **De duración determinada** (donde podemos distinguir contratos eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado, y de interinidad o sustitución de personas con reserva de lugar de trabajo).
- **Contratos formativos** (en prácticas o para la formación, según si la persona contratada tiene título o no lo tiene).

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

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

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

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

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

Y ¿cuál de estos es el contrato que más te interesa? Pues el contrato adecuado para la

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

¿Es importante que aparezca la categoría de “profesora” en mi contrato? ¿Qué pasa

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

¿EN QUÉ RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ME TIENEN QUE DAR DE ALTA?

En el régimen general de la seguridad social.

SEGURIDAD SOCIAL

El contratante, es decir, el titular de la escuela te tiene que dar de alta en el régimen general de la Seguridad Social antes del inicio de la prestación de tus servicios. Es decir, antes de empezar a trabajar. Para que pueda tramitar tu alta, tendrás que facilitar tus datos personales y la copia de tu DNI y tu número de afiliación a la Seguridad Social.

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

¿CÚANTO ME TIENEN QUE PAGAR LA HORA DE TRABAJO?

En este campo no hay establecidos unos mínimos de sueldo para profesoras/es de danza. Desde ADDE proponemos estos mínimos aconsejables para las profesionales docentes.

Las cuantías siguientes son brutas:

- Clases por hora: 25€
- Clases por porcentaje: 60% profesor 40% escuela

Creemos que es importante diferenciar cuando son clases regulares y cuando son talleres puntuales o workshops. En este caso aconsejamos estos mínimos. De todas formas, cuando es un taller suelto o workshop, la relación laboral puede ser de autónoma o de trabajadora por cuenta propia.

- Talleres por hora: 50€
- Talleres por porcentaje: 70% profesor 30% escuela.

En todo caso lo más idóneo es cobrar por hora, ya que te aseguras lo que vas a cobrar, si lo haces por porcentaje, dependiendo del número de alumnas/os puedes salir perdiendo.

(Si te interesa darte de alta como autónomo/a, te aconsejamos leer el Itinerario B o D para personas que emprenden para hacer espectáculos o crear centros de formación.)

ITINERARIO - C



DOCENTES DE DANZA POR CUENTA AJENA

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