GUÍA DE CONTRATACIÓN DEL BAILARIN/A

Guia de contractació del ballarí/na

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

Publicación de la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2016.

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

Edición: APdC

Junta Directiva 2014-17:
Gemma Calvet (presidenta)
Cecilia Colacrai (vicepresidenta)
Montserrat Iranzo (tesorera)
Sebastián García Ferro (secretaria)
Mariona Castells (vocal)
Marta Riera (vocal)
Arantza López Medina (vocal)
Bebeto Cidra (vocal)
Maria campos (vocal)
Daniel Rosado (vocal)

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

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

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

Traducción del documento “Guía de contratación del Bailarin/a”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

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

Índice

1. MARCO LEGAL
1 / 01. Soy bailarín/a. ¿Qué soy desde el punto de vista legal? ¿Trabajador o autónomo?
1 / 02. ¿Qué actividades se incluyen dentro de la relación laboral especial?
1 / 03. Y las actividades excluidas, ¿cuáles son?
1 / 04. ¿Cuáles son las partes de la relación laboral de artistas?

2. SEGURIDAD SOCIAL
2 / 01. ¿Hace falta que me dé de alta en Seguridad Social?
2 / 02. ¿Qué es el régimen general de artistas?
2 / 03. ¿En el contrato me tienen que especificar el régimen de seguridad social en que me dan de alta?
2 / 04. ¿Puedo pedir algún justificante de alta?
2 / 05. ¿Y qué saco yo de estar de alta en Seguridad Social?
2 / 06. ¿Qué puedo hacer si quién me contrata no me da de alta en Seguridad Social?

3. DE LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO
3 / 01. Me dicen que no hace falta contrato. ¿Es así?
3 / 02. ¿Qué documentación necesito para que me hagan el contrato?
3 / 03. ¿Qué es necesario que recoja el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?
3 / 04. ¿Qué tipos de contratos hay?
3 / 05. Período de producción y período de explotación de un espectáculo
3 / 06. ¿Qué otras cuestiones es conveniente reflejar?
3 / 07. ¿Qué duración puede tener mi contrato?
3 / 08. El contrato dice que estoy sujeto/a a un período de prueba. ¿Qué es? ¿Es legal?
3 / 09. ¿Qué pasa si quién me contrata quiere modificar las cláusulas del contrato una vez iniciada la relación laboral?
3 / 10. ¿Qué pasa si no tengo contrato escrito?
3 / 11. ¿Qué procedimiento tengo que seguir si el empresario/a no cumple el contrato? ¿Cuál es el primer paso?

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

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

Traducción del documento “Guía de contratación del Bailarin/a”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

6. DERECHO DE IMAGEN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

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

7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

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

8. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

8 / 01. Me contratan para bailar en el extranjero, ¿debo hacer algo?

9. IMPUESTOS

9 / 01. ¿Qué impuestos tengo que pagar como bailarín/a derivados de la prestación artística?
9 / 02. ¿Qué impuestos tengo que pagar por la cesión de mis derechos de imagen y propiedad intelectual?

10. OTRAS SITUACIONES

10 / 01. Soy coreógrafo/a.
10 / 02. Soy profesor/a de danza
10 / 03. Soy bailarín y creador de la pieza y un teatro me pide una factura. ¿Debo darme de alta de autónomos?
10 / 04. Q ¿Qué es un falso autónomo?

ANEXOS

Anexo 1. Real decreto núm. 1435/1985, de 1 de agosto.
Anexo 2. Normas de cotización 2016
Anexo 3. Pacto laboral 2016

Traducción del documento “Guía de contratación del Bailarin/a”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

1. MARCO LEGAL

1/01.

Soy bailarín. ¿Qué soy desde el punto de vista legal? ¿Trabajador asalariado o autónomo?

Eres bailarín, por lo tanto, eres artista.

Si eres artista y trabajas para alguien, dentro de su ámbito organizativo y de dirección, a cambio de una retribución, eres trabajador y por lo tanto, formas parte de una relación laboral.

Dado que tu realidad profesional y artística es muy diferente a la que tienen el grueso de los trabajadores no artistas, la relación laboral a la que perteneces se considera una relación laboral especial. El Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, de los artistas en espectáculos públicos, regula como deben ser las relaciones laborales que se establezcan entre un organizador de espectáculos públicos, o empresario/a, y quién se dedique voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta ajena y dentro del ámbito organizativo y dirección del/la empresario/a.

Si quieres consultar la norma, la encontrarás en el Anexo 1 de esta Guía.

En definitiva, eres trabajador, parte de una relación laboral especial y por lo tanto, estás sujeto a una ley especial.

1/02.

¿Qué actividades se incluyen dentro de la relación laboral especial?

La ejecución de actividades artísticas:

- Desarrolladas delante de público
- Destinadas al registro de cualquier tipo para su difusión en medios como: teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circos, salas de fiesta, discotecas y cualquier local destinado a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

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

1/03.

¿Y las actividades excluidas?

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

1/04.

¿Quiénes son las partes de la relación laboral especial de artistas?

a) el organizador del espectáculo o empresario. Es quién te contrata. Por ese motivo en adelante lo llamaremos EL CONTRATANTE o EMPRESARIO. Es quien decide cuándo, cómo y dónde has de prestar tus servicios artísticos. Es quien te paga y quién asume el riesgo del éxito o fracaso del espectáculo. Es la persona o entidad de la cual dependes y quién organiza y/o dirige y/o interviene en el desarrollo del espectáculo.

Debes tener presente que:

- Desde el punto de vista laboral, el empresario/a puede ser cualquier persona o ente que contrate los bailarines para ensayar y representar la pieza de danza delante del público o para ser grabada.

- No es necesario que tenga la condición de empresa desde un punto de vista mercantil, ni que se dedique habitualmente y profesionalmente a organizar espectáculos.

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

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

b) el artista o bailarín/a que actúas delante de un público (o en una grabación que será emitida públicamente), y que cobras por tu trabajo, bajo la dirección y dentro del marco organizativo del contratante o empresario/a.

  * cuidado, si eres un bailarín/a que tienes tu propia compañía de danza, que produces tus espectáculos, no trabajados dentro del ámbito organizativo y de dirección de nadie más que el tuyo mismo, y facturas por tus servicios, no se te considera trabajador ni parte de una relación laboral, sino que serás considerado trabajador autónomo.

2. SEGURIDAD SOCIAL

2/01.

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

Sí. El contratante, es decir, quién organiza y/o dirige y/o interviene en el desarrollo del espectáculo, antes del inicio del ensayo o representación te dará de alta en Seguridad Social, en el régimen general dentro del colectivo de artistas.
Para que pueda tramitar tu alta, le tendrás que facilitar tus datos personales así como la copia de tu DNI y el número de afiliación de Seguridad Social.

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

2/02.

¿Qué es el régimen general de artistas?

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

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

El hecho de que haya un sistema específico dentro del régimen general viene dado por la diferente realidad profesional de los artistas respecto al 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/as a la Seguridad Social durante períodos de tiempo largos y continuados.
- Las pensiones públicas se calculan en función del tiempo que una persona ha estado de alta en la Seguridad Social y la base por la cual ha cotizado.

De aquí que este régimen permita que se reconozca a los bailarines/as un número más elevado de días cotizados, más allá de los días ensayo y de actuación en los que estáis dados de alta en 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 en el régimen de artistas de la Seguridad Social, por un día que el contratante te dé de alta, te pueden resultar varios días cotizados.
El empresario/a cotiza en función del salario que haya percibido por cada día que hayas actuado (con unos límites máximos y mínimos). Pero esta cotización no es definitiva (como pasa con la mayoría de trabajadores no artistas). Es una cotización provisional.
Para que la cotización se convierta en definitiva, la Seguridad Social, una vez al año (o cuando pides alguna prestación, como el paro o la prestación por incapacidad, entre otras), hace unos cálculo para determinar la liquidación definitiva. Es lo que se conoce como Regularización de las Cuotas de Seguridad Social.
Y una vez que la Tesorería ha realizado la regularización, es decir, ha hechos los cálculos, te los comunica para que puedas escoger dos opciones:

a) convertir en definitiva la cotización provisional que han hecho los empresarios/as para los que has trabajado como artista.

b) modificar la cotización provisional y optar por el cálculo alternativo que la Seguridad Social te propone.

* Puede ser que en este caso se produzca alguna diferencia económica que tú, como bailarín (y no quién te contrata) tendrás que asumir.
Según cada caso particular, será más beneficiosa una opción o la otra.

·Lo que tienes que tener claro es que la opción que escojas influirá en la consideración de días efectivamente cotizados a efectos de la vida laboral, y en consecuencia a efectos de prestaciones públicas.

·Si te interesa conocer con más detalle las normas de cotización del régimen de artistas de la seguridad social del año 2016 y cómo se calcula la regularización de cuotas de la seguridad social, consulta el anexo 2.

2/03.

En el contrato ¿me tiene que especificar el régimen de Seguridad Social en el que me dan de alta?

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

2/04.

¿Puedo pedir algún justificante de alta?

Si quieres verificar que la empresa te ha dado de alta, puede pedirle un duplicado del alta a quién te haya contratado o bien pedir un informe de Vida Laboral a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del teléfono 901 50 20 50. Pero, si la Tesorería tiene tu número de teléfono actualizado, te enviará una comunicación por SMS cada vez que se produzca un movimiento de alta o baja en Seguridad Social.

2/05.

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

Estar de alta en la Seguridad Social es obligatorio para el empresario/a contratante. Para ti supone formar parte del sistema público de protección social, con la obligación de contribuir y con el derecho de tener la posibilidad de disfruta de él. Si te pones enfermo/a y no puedes trabajar, la Seguridad Social te pagará la prestación. Si tienes un accidente, lo mismo. Si te quedas sin trabajo, puedes acceder a la prestación del paro y, cuando llegue el momento y te jubiles, también tendrás ese derecho, siempre que para cada una de las situaciones y prestaciones cumplas los requisitos que piden.

2/06.

¿Qué puedo hacer si quién me contrata no me da de alta en seguridad social?

Si el empresario/a no te da de alta voluntariamente, tienes la posibilidad de ir a la asociación de profesionales de danza de Catalunya y te asesorarán. También puedes denunciar este hecho a la inspección de Trabajo, actualmente llamado el consorcio inspección de Trabajo y Seguridad Social de Catalunya. La denuncia debe cumplir dos requisitos básicos:

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

El escrito tendrá que contener la siguiente información:

a) datos de identificación de la persona denunciante y firma.
b) Hechos constitutivos de la infracción.
c) Fecha y lugar donde se han producido los hechos.

d) Identificación del empresario/a que haya cometido la infracción.
e) Otras circunstancias que el/la denunciante considere relevantes, como por ejemplo, la jornada de trabajo que se realiza, el turno, el horario, la sección, etc.

Es muy importante que a la denuncia se le aporte toda esta información para poder saber exactamente en qué condiciones estás trabajando, hecho esencial para que el inspector/a pueda comprobar los hechos más fácilmente. Asimismo, es imprescindible que hagas constar tus datos de contacto, ya sea por si te deben pedir más información, como para enviarte el informe con la resolución de la inspección.
Dónde presentarlo:

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

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

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

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

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

3. DE LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO

3/01.

Me dicen que no hace falta contrato, ¿es así?

Cuando una compañía de danza te contrata, tiene que hacer un contrato y dentro de los diez días siguientes a la fecha de inicio, tiene que comunicar el contenido de éste a los servicios públicos de ocupación a través de la aplicación contrat@. Cuidado, el contrato no debe formalizarse sólo cuando bailes delante de público, sino también durante el período de ensayos previos a la funciones o al rodaje. Por lo tanto, si te convocan para ensayar, también te tienen que hacer contrato, aunque el objeto del mismo sea preparar determinada actuación.

> * Cuidado con el hecho de que el contrato laboral comienza a extender todos sus efectos una vez has comenzado realmente a prestar tus servicios como bailarín (sea en una actuación, ensayo o similar), antes de eso, tanto si habéis formalizado el contrato de trabajado artístico como si aún no, legalmente la relación laboral aún no existe; lo que hay es un compromiso de contratar o un pre-contrato.

* Es muy importante que este compromiso de contratar conste por escrito, ya sea en el propio contrato laboral-que puedes suscribirlo en una fecha determinada indicando que sus efectos serán tales en una fecha posterior-, como en un documento a parte.

* 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 les haces falta. Tenerlo por escrito te permitirá demostrar la existencia de un compromiso.

3/02.

¿Qué documentación necesito para que me hagan el contrato?

Para que te puedan confeccionar el contrato de trabajo, tendrás que entregar una copia de tu DNI y facilitar el número de afiliación a la seguridad social.

* Si no has estado nunca afiliado a la Seguridad Social, tendrás que obtener 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 deberá saber: tus datos identificativos, de domicilio, nivel formativo, situación personal y familiar y, si estás en el paro, desde cuándo.

3/03.

¿Qué debe recoger el contrato? ¿Cuál es el contenido mínimo?

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

- la identificación del empresario/a y del artista;
- el objeto del contrato;
- la fecha de inicio de la actividad (¡que también incluye los ensayos!);
- la duración;
- la jornada de trabajo;
- la retribución;
- el período de prueba al que está sujeto el contrato, si es el caso.

Es necesario que ambas partes (contratante y bailarín) respeten en la práctica los acuerdos a los que 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 asesora antes de firmarlo.

También debes saber que, diga lo que diga el contrato, las condiciones de trabajo (horas de trabajo, descansos, salario, vacaciones, etc.) deben ser respetuosos 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 en la relación de trabajo.

Es decir, las condiciones que pactéis en el contrato siempre deben de ser iguales o más favorables para el bailarían que los mínimos fijados por las normas y los convenios colectivos aplicables.

* Debes saber que a pesar de que el sector de la danza profesional en Catalunya no tiene aún un convenio colectivo propio, la asociación de danza de Catalunya APDC ha trabajado y trabaja para conseguir crear un pacto laboral con las compañías más representativas de danza, que sirva de marco de referencia a bailarines y compañías contratantes. El Pacto ha sido revisado y actualizado durante 2016 y es un documento importante en las relaciones laborales dentro del sector de la danza.

* Encontraréis el último Pacto laboral suscrito en Catalunya en el Anexo 3.

3/04.
¿Qué tipos de contratos hay?

Actualmente hay diferentes modalidades contractuales, según la duración o el colectivo de trabajadores con quién se suscribe:

- Contratos indefinidos (dentro de los cuáles hay ordinarios, de fomento de la contratación, con o sin bonificaciones en la Seguridad Social, según si se contrata gente que está en el paro, etc.).
- De duración determinada (donde podemos distinguir contratos eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado, y de interinidad o sustitución de personas con reserva de lugar de trabajo).
- Para trabajadores con discapacidades (indefinidos y temporales).
- Contratos formativos (en prácticas o para la formación, según si la persona contratada tiene título o no lo tiene).

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

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

* Por lo tanto, debes exigir estar contratado/a no sólo los días de actuación, sino también durante el período de ensayos.

3/05.
Período de producción y período de explotación de un espectáculo.

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

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

Los ensayos son las prestaciones laborales de los bailarines destinados a preparar su intervención en la obra. A efectos retributivos, también incluye el tiempo dedicado al calentamiento y un pre-estreno hecho con anterioridad al estreno oficial.

Las actuaciones que salgan en período de producción de la misma compañía, de un espectáculo diferente, se cobran a parte.

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

¿Has oído hablar del contrato de grupo?
El contrato de grupo es un tipo de contrato laboral que, si bien sobre el papel podría ser interesante para el sector de la danza, la realidad es que se encuentra en total desuso. Es un contrato laboral que es hace entre el/la empresario/a y el representante de un grupo de trabajadores, como su propio nombre indica, esta modalidad de contratación se usa para actividades que se realizan en grupo, las compañías de danza son un ejemplo.

Las partes de la relación son les siguientes:

a) El Grupo: que está formado para todos sus miembros pero se considera como una totalidad.
b) Líder de grupo. Es un miembro del grupo, escogido por todos los que lo componen. Su función es:
- representar al grupo;
- cobrar y repartir el salario común, excepto que expresamente no estuviera autorizado/a para eso;
- realizar las mismas actividades que el resto de sus componentes, es decir, bailar;
c) Empresario/a: es quién contrata al grupo y, excepto si en el contrato dice lo contrario:
- No hace falta que pague a todos los componentes del grupo, sino que el pago del salario lo hace al representante del grupo:

Respecto a la obligación de afiliar a los bailarines a la seguridad social, el empresario o contratante tiene la obligación de dar de alta a todos y cada uno de los trabajadores individualmente.

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

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

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

3/07.

¿Qué duración puede tener mi contrato?

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

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

3/08.

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

Sujetar el contrato a un período de prueba significa que cualquiera de las partes contratantes (contratante y bailarín/a) puede dejar sin efecto el contrato, sin tener que justificar el motivo y sin tener que hacer nada más que remunerar el salario de los días trabajados.

Suscribir este pacto es legal y posible, siempre que:

- el contrato dure más de diez días;
- el período de prueba se haya acordado por escrito en el contrato.

El período de prueba no se puede acordar por más de:

- 5 días, en caso de contrates de duración inferior a 2 meses;
- 10 días, en contratos de menos de 6 meses;
- 15 días en el resto de contratos.

3/09.

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

Aquí hay que distinguir entre:

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

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

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

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

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

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

3/10.

¿Qué pasa si no tengo contrato escrito?

La ley exige que el contrato se deba formalizar por escrito, ahora bien, si se prestan servicios retribuidos, la relación laboral existe, aunque no tengas el contrato escrito.

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

El inconveniente de no tener contrato escrito es que en caso de discordia sobre las condiciones que habéis pactado (duración del contrato, tiempo de ensayos, sueldo, etc.) será difícil exigir, y aún más difícil probar las condiciones que acordaste verbalmente.

Además, las cuestiones que no forman parte del derecho laboral estrictamente, como por ejemplo la cesión de derechos de imagen o los derechos de interpretación y su compensación económica, no se podrán dar por supuestas. Por lo tanto, será como si no hubieras pactado nada al respecto.

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

3/11.

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

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

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

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

4. RETRIBUCIÓN

4/01.

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

Cobrarás lo que hayas pactado. Si habéis reflejado por escrito el sueldo en el contrato, si no te lo pagan, lo puedes exigir fácilmente. En caso contrario, será más difícil.

Cobrarás mensualmente mediante cualquier forma de pago (transferencia, cheque, efectivo, etc.) el importe reflejado en la hoja de salario que confeccionará y te entregará el contratante.

A la hora de pactar tu retribución recuerda que:

- los ensayos son parte de tu trabajo y también los tienes que cobrar;
- Es conveniente que cuantifiques la compensación económica de los períodos de tiempo que te encuentres disponible para la compañía, aunque no formen parte de tu jornada de trabajo, estar disponible te impide hacer otros trabajos y por lo tanto tener más ingresos;
- cuidado con la compensación por la cesión de derechos de imagen y propiedad intelectual.

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

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

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

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

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

> * El Pacto laboral que suscribió la APdC fija las retribuciones mínimas en función del período en el que la prestación artística se lleva a cabo. Te recomendamos que consultes los mínimos acordados en el Pacto Laboral que encontrarás en el Anexo 3.

En materia de retribución, el Pacto laboral establece:

La retribución estará constituida por todas las percepciones económicas que el bailarín/a perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística, incluyendo el tiempo de calentamiento, los ensayos y representaciones y el tiempo de prestación efectiva de servicios, siempre que no supongan una compensación de los gastos hechos en ocasión del trabajo. La empresa abonará el sueldo de los bailarines por meses vencidos, sea cuál sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario. El salario será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajado, sin que este pueda ser inferior a los importes mínimos establecidos en este pacto, donde se fijan unas retribuciones mínimas exigibles conforme se expone a continuación, y sin perjuicio de la posibilidad de fijar un sistema retributivo y contractual alternativo siempre que sea más favorable al bailarín/a.

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

1. Producción:
En fase de producción, el salario bruto anual se fija en 16.500.- euros por la jornada completa o el importe proporcional en caso de trabajo a tiempo parcial.
A partir de la segunda representación del espectáculo producido, el sistema retributivo será el que se fija en el apartado de explotación por temporada. Los bolos o funciones de espectáculos diferentes al que se está produciendo que se representen durante la fase de producción de un espectáculo serán remunerados según el sistema de remuneración por bolos.
Las horas extras se retribuirán a razón de 12€ brutos por hora.

2. Explotación:
En fase de explotación, se distingue según el bailarín/bailarina sea contratado por bolos por temporada.
BOLO: Se entiende por bolo, la representación de la obra ante el público asistente al lugar en el cual ésta se realiza. Entra dentro de la consideración de bolo, a efectos retributivos, la contratación para realizar de una a cuatro representaciones consecutivas en la misma plaza. La retribución estipulada para los bolos incluye la actividad que se lleve a término en el lugar de representación. La fecha del ensayo previo al bolo se pactará entre las dos partes y tendrá una duración máxima de 4 horas. Superadas éstas, el resto se computarán como horas extraordinarias.

Se establecen tres categorías de bolos, en función del público al que van dirigidas y al lugar donde se hacen:

a.1. espectáculo representado delante de público adulto, entendiendo como tal aquellas representaciones no destinadas específicamente a público infantil y juvenil. De ahora en adelante se les denominará "bolos adultos".
a.2.espectáculo destinado específicamente a público infantil y juvenil (bolos infantiles)
a.3. bolos en la calle, entendiendo éstos como las piezas cortas- de duración aproximada de 30 minutos- que se representan en la calle- en el caso de que sean de más de 30 minutos se consideran como un bolo adulto.

Dentro de cualquier de estas categorías se distinguen según se haga un único bolo o se hagan de 2 a 4 representaciones consecutivas en la misma plaza. En este último caso, la retribución fijada es aplicable desde el primer bolo hasta el cuarto, ambos incluidos, y las cuantías brutas son las que se establecen seguidas:

BOLO infantil:
En Catalunya
Un bolo: 156 €
De 2 a 4: 135 €

Fuera de Catalunya
Un bolo: 204 €
De 2 a 4: 183 €

Campaña escolar Catalunya
Un bolo: 138 €
De 2 a 4: 110 €

Bolo en la calle:
Un bolo: 204 €
De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 168 €

Bolo adulto:
Un bolo: 264 €
De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 216 €

TEMPORADA: se considera temporada las representaciones de un espectáculo a partir de la segunda función, que se haga desde el estreno, siempre que se lleven a cabo en días consecutivos y en el mismo lugar de exhibición, en el caso de temporadas con representaciones interrumpidas con descansos semanales (por ejemplo: actuaciones de

miércoles a domingo), el bailarín/a debe estar contratado y dado de alta en seguridad social desde la primera hasta la última representación que tenga lugar en la misma plaza. Es decir, con los descansos semanales incluidos, en caso contrato, se aplicará la retribución prevista por bolos.

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

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

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

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

2. Con participación en la recaudación por venta de entradas: la retribución mínima por función será de 65 euros brutos más una participación en un porcentaje –pactado previamente en el contrato de temporada firmado entre el bailarín/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 SUSTITUCIÓN:

el bailarín/a sustituto/a que sea contratado para intervenir en un espectáculo ya producido, es decir, que se esté representando y/o en período de explotación, cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haga falta, según las modalidades retributivas que consten en el convenio. El resto de bailarines/as que intervengan en la correspondiente representación cobrará la cantidad proporcional al tiempo de trabajo extra realizado. No se establece un tiempo mínimo para la sustitución.

SUSPENSIÓN DE UNA REPRESENTACIÓN:

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

- si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del caché, el bailarín/a percibirá íntegramente su sueldo correspondiente a aquél día;
- en el caso de que la empresa cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, el bailarín/a percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa;

4/02.

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

Una nómina u hoja de salario es el documento que, como su nombre indica, refleja el salario del bailarín/a y, una vez firmada, es la prueba que tiene el empresario de que ha entregado el dinero que aparece reflejado. La nómina contiene los datos identificativos del trabajador y de la parte que contrata (empresa, compañía, autónomos o cualquier otra forma jurídica de quién está contratando al bailarín/a), de forma que el bailarín/a pueda conocer en todo momento quién le ha contratado, cuál es su CIF y número de inscripción en seguridad social y su domicilio.

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

Respecto a los datos económicos, en la nómina verás reflejados los importes que integran tu sueldo en función de los diferentes conceptos salariales. Por ejemplo, podrás ver si tu salario mensual incluye las pagas extraordinarias o no, si tienes acordado un complemento por desplazamiento, si has pactado dedicación exclusiva verás un concepto identificado como tal, las dietas, etc.

También encontrarás reflejadas las deducciones que se hacen en tu salario, tanto la parte correspondiente a la cotización de seguridad social a tu cargo, como la retención a cuenta del IRPF.

> * Recuerda que en tu hoja de salario te descuentan los impuestos y pagos que van a tu cargo, es decir, de tu salario bruto se deduce la parte que te corresponde aportar a la seguridad social y a la retención a cuenta del IRPF.

El importe neto es la cifra de dinero que te darán en mano. Es la diferencia entre el salario bruto merecido y los descuentos que se le han practicado. Un dato muy importante que aparece en la nómina es la base de cotización a la seguridad social. La cifra que verás identificada como base de cotización, es la que servirá para calcular las prestaciones de Seguridad Social, como por ejemplo la jubilación, el paro, prestaciones por enfermedad, maternidad, etc.

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

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

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

4/03.

¿Qué son las dietas? ¿Las cobraré? ¿Cotizan?

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

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

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

4/04.

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

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

Para hacer la reclamación, lo mejor es que te pongas en manos de un experto/a que te ayude. El abogado o profesional al que le encargues el asunto dirigirá tu reclamación y velará por tus intereses.

> * La asociación de Profesionales de Danza de Catalunya ofrece un servicio de asesoría legal que te puede orientar en el proceso.

El procedimiento de reclamación se inicia fuera de los juzgados. Primero en vía administrativa, presentando una demanda de conciliación ante la Oficina de conciliaciones del departamento de Trabajo de la Generalitat.
Presentada la reclamación, el empresario/a y el bailarín/a serán citados a celebrar un acto de conciliación.

- Si este acto acaba con un acuerdo satisfactorio para las dos partes, no hará falta hacer nada más.
- ahora bien, si celebrada la conciliación, no llegáis a ningún acuerdo, hará falta que formules la reclamación ante los Juzgados y Tribunales de lo Social.

Justo antes de celebrar el juicio el día y hora que hemos sido citados, el Secretario Judicial intentará que ambas partes consigáis un acuerdo, en caso de no ser posible, se celebrará un juicio que finalizará con una sentencia.

- la Sentencia decidirá si tienes derecho a la diferencia salarial que pides o no, y en qué cuantía.
- la Sentencia dictada por el Juez de lo Social se puede recurrir ante el Tribunal superior si la cuantía reclamada es superior a un mínimo.

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

> * El abogado o profesional al que le encargues el asunto puede hacer esto por ti o informarte sobre cómo hacerlo.

4/05.

¿Qué quiere decir prorratear las vacaciones y los descansos?

Igual que tú tienes la obligación de desarrollar tu actividad artística ante el público en los términos acordados, también tienes tus derechos. Las vacaciones y los descansos son un ejemplo de ello y, como tal, tienes derecho a disfrutarlos.

- Disfrutar, que no cobrar

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

¿Qué quiere decir prorratear? Prorratear significa repartir la cantidad que supondría el pago de estos dos derechos en caso de que durante tu relación laboral no pudieras disfrutarlos, como pasa cuando eres contratado para una actuación.

5. ALGUNOS DERECHOS LABORALES

5/01.

¿Qué jornada y horario haré? ¿Hay límites?

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

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

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

- Tienes derecho a día y medio de descanso semanal.
  - los días que descansarás los has de consensuar con la compañía y, evidentemente, no pueden coincidir con los días de actuación.
  - Si no puedes hacer el día y medio de descanso de forma continuada, al menos 24 horas sí deben ser seguidas.
  - se poden acumular los descansos por períodos de hasta 4 semanas, si así lo pactáis.
  - entre un día y el otro, han de pasar doce horas.

- Tienes derecho a un descanso diario de, al menos, 15 minutos si tu jornada diaria es superior a 6 horas.
- En un día no puedes hacer más de 9 horas.
- No puedes superar la jornada máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores (40 horas semanales en cómputo anual o, su equivalente, 1.826 horas anuales).

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

Artículo 8. Jornada

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

2. en materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, con respeto, en todo caso, de la normativa del estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada. (Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual).

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

Artículo 9. Descansos y vacaciones

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

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

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

El Pacto laboral recomienda:

Capítulo 6: Tiempo de Trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo

1. la jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las 35 horas semanales, siendo la duración diaria completa de 7 horas diarias, sin perjuicio de la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo el horario de la jornada diaria y distribuirla de la manera que convenga a ambas partes, siempre que no se exceda el cómputo de horas semanales establecido.

En casos excepcionales en los días anteriores al estreno, se permite que la jornada máxima diaria de trabajo sea de 8 horas siempre y cuando la jornada semanal no pase de 35 horas y con previo acuerdo del trabajador/a.

2. en el caso de que la jornada semanal exceda el número de horas de trabajado semanal pactados, las horas excedentes tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán al precio de hora extraordinaria o con jornadas de descanso, computando una hora y media de descanso por cada hora extra trabajada, con precio acuerdo del trabajador/a.

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

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

Artículo 16. Descansos

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

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

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

4. el período de descanso entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente debe ser como mínimo de 12 horas.

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

5/02.

¿Qué pasa si hago horas extras?

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

a) Que te compensen las horas que has hecho de más con tiempo retribuido de descanso, o bien
b) Que te paguen las horas extras que has hecho, al precio hora que hayáis acordado. Esto, en ningún caso puede ser inferior al precio de una hora normal de trabajo.

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

5/03.

¿Tengo derecho a hacer vacaciones si me contratan para una gira?

Sí, tienes derecho a hacer, como mínimo 30 días de vacaciones por cada año de trabajo.

El Pacto laboral establece que "el personal afectado por este pacto disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año. Aquellos que no hace un año que trabajan en la compañía, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional o de su compensación económica correspondiente". Como es muy posible que no trabajes todos los días del año, tendrás derecho a disfrutar de los días que corresponda en proporción al tiempo trabajado. Para saber exactamente cuántos días te corresponden, deberás hacer el cálculo, teniendo en cuenta la duración del contrato y la proporción a los 30 días anuales. Los días resultantes son los que tendrás derecho a disfrutar. En caso de que se acabe la relación laboral y no hayas disfrutado de tus vacaciones, te las tendrán que compensar económicamente. Si quieres saber qué importe te deberían pagar, mira el ejemplo:

Ejemplo,

·Situación contractual:
Te contratan para una gira que dura un mes (30 días) y tu salario bruto mensual es de 2.000 euros.
·Días de vacaciones que tienes derecho a hacer: dos y medio.
(Si trabajando 365 días te corresponden 30 días de vacaciones, trabajando 30, tienes derecho a hacer 2,5 días).

·Importe que tienen que pagarte si, al acabar el contrato, no has podido hacer los dos días y medio de vacaciones: 166,67 euros brutos.

(Dividimos el sueldo mensual (2000€) entre 30 días, y el resultado lo multiplicamos por el número de días de vacaciones que me corresponden, es decir, 2,5)

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

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

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

5/04.

¿Puedo colaborar con varias compañías de danza la vez? ¿La exclusividad se paga?

¡Claro! Puedes trabajar y colaborar con tantas compañías de danza como quieras y puedas al mismo tiempo, eres libre de hacerlo Sólo hay un límite y tú deberás hacerlo aceptado: que hayas suscrito un pacto de dedicación exclusiva con una de las contratantes.

Sólo en este caso, si has acordado por ejemplo con una compañía de danza, que mientras estás con ella, no estarás con ninguna otra, no podrás colaborar con otras compañías ni hacer otros trabajos para otros contratantes.
La exclusividad, es decir, asumir el compromiso de trabajar sólo para un contratante, supone una limitación al derecho que tiene cualquier trabajador de pluriemplearse. Por lo tanto, para que sea válido, se debe compensar económicamente.

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

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

- Si no está pactada, quiere decir que puedes actuar y trabajar para más de un contratante al mismo tiempo (siempre que los horarios te lo permitan y no suponga competencia desleal).

- Si has pactado que sólo bailarás en exclusiva para una compañía, espectáculo o contratante, debes hacerlo. Si rompes tu compromiso, el contratante te podría exigir el pago de una indemnización por daños y perjuicios que les hayas podido causar.

5/05.

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

Si te pones enfermo/a y no puedes bailar, estarás en un período que se conoce como de “baja por incapacidad temporal”, dentro del cual no estás obligado a ir a trabajar pero tampoco cobras salario. Pero el contratante seguirá cotizando por tu durante el período de baja mientras dure el contrato. Para justificar a quién te contrata que no puedes ir a trabajar, tendrás que ir al médico a que te dé un certificado médico de baja laboral. Este certificado deberás entregarlo al contratante en los tres días siguientes al día que se confeccionó.

Si el comunicado de baja médica tiene una duración prevista de más de cuatro días, deberás ir al médico de nuevo, quién, si según tu salud considera que continúas sin poder bailar, te expedirá un certificado de confirmación de la baja, que deberás entregar a la compañía. Durante el tiempo que no puedes bailar y estás de baja, no cobrarás sueldo, pero tienes derecho a cobrar la prestación de incapacidad temporal, que deberás pedir al instituto Nacional de Seguridad Social.

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

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

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

> * Si quieres saber cómo se calcula la base reguladora de la prestación económica de incapacidad temporal, a continuación lo encontrarás:

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

a) Si es por una enfermedad común:

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

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

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

Ejemplo de cálculo de la prestación económica por incapacidad temporal:

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

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

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

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

Traducción del documento “Guía de contratación del Bailarin/a”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

5/06.

¿Quién paga la prestación?

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

* Recuerda que antes de acceder a las prestaciones, debes estar al corriente de la regularización de cuota de la seguridad social.

5/07.

¿Y si durante mi enfermedad se acaba el contrato?

Si, estando de baja médica, mientras cobras la prestación de la incapacidad, se produce la finalización de tu contrato, tienes derecho a seguir cobrando la prestación. Si era la compañía la que te estaba pagando (en caso de que tu relación laboral fuera superior a 30 días de duración), deberá pedir el pago directo al INSS o a la Mutua, según corresponda.

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

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

5/08.

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

Es posible que una vez ya no estés trabajando y, por lo tanto, tampoco dado de alta en la seguridad social ni cobrando el paro, te pongan enfermo o te accidentes y causes baja médica. En ese caso no tienes derecho a percibir ninguna prestación económica, salvo que dada la particularidad del régimen de Seguridad Social de los artistas, el día en que el médico te dé la baja médica resulte considerado como “asimilado al alta”. Sólo en este caso tendrás derecho a cobrar la prestación aunque no estés trabajando el día de la baja.

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

5/09.

Estoy trabajando para una compañía o empresa de danza y sufro un accidente grave. ¿Qué pasa si no estoy dado/a de alta?

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

Si no haces nada, no tendrás derecho a nada. Y si lo haces, más te vale que quién te haya contratado accede a indemnizarte debidamente, en caso contrario saldrá, muy seguramente, muy pero que muy mal parado.

6. DERECHO DE IMAGEN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

6/01.

¿Tengo derechos de imagen? ¿Qué son exactamente? ¿Se incluyen en la nómina? ¿Qué vigencia tienen? ¿Quién lo decide?

El derecho de imagen es el derecho que tiene toda persona a que no se produzca una intromisión ilegítima en su persona, utilizando su nombre, imagen, voz, etc. El derecho de imagen es un derecho fundamental y, por lo tanto, su protección prevalece sobre la protección de otros derechos.

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

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

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

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

Respecto a la compensación económica, hay libertad de pacto. Tanto puedes acordar que el salario que cobras por bailar incluye la autorización del uso de tu imagen, como que el uso comercial de la misma al margen del propio espectáculo debe ser objeto de compensación económica independiente. En todo caso la cuantía que recibas deberá cotizar en la seguridad social.

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

6/02.

Los derechos de propiedad intelectual. ¿Tengo alguno?

Como intérprete de la pieza de danza ya creada y, dado que estás haciendo una actividad creativa, la ley te reconoce, sobre las actuaciones, una serie de derechos. Una de carácter personal y otra de carácter moral y, otras, de carácter patrimonial. Respecto al derecho moral, es el derecho a que aparezcas identificado/a como intérprete (en los folletos, la propaganda, los títulos de créditos, etc.). Respecto al derecho patrimonial, es el derecho que tienes a que, durante 50 años, no se pueda grabar, reproducir, distribuir ni comunicar públicamente tu interpretación sin tu autorización.

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

6/03.

¿La compañía puede hacer lo que quiera con mi interpretación?

La compañía puede hacer con tu actuación:

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

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

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

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

* Es conveniente que quede muy claro hasta dónde llegar la capacidad de decisión del contratante respecto a tu interpretación Si lo tratas con carácter previo al inicio de la relación, habrá menos espacio para futuras controversias.

Traducción del documento “Guía de contratación del Bailarin/a”
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

6/04.

¿Cómo puede proteger mis derechos de propiedad intelectual y de imagen?

Tus derechos disfrutan de protección legal: el derecho de imagen aparece protegido en una ley propia (ley orgánica 1/1985, del 5 de mayo de protección civil del derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen), y los derechos de propiedad intelectual en el Real Decreto legislativo 1/1996, de 12 de abril, de Propiedad Intelectual.
Es importante que no autorices ningún uso, ni cedas tus derechos más allá de lo que realmente desees o consideres conveniente en cada momento.
Eso lo puedes hacer por ejemplo:

- limitando el ámbito material de explotación. Por ejemplo, puedes autorizar la grabación de tu interpretación, siempre que sólo se emita en programas culturales, pero no de otro tipo, ni que se distribuya por internet;
- limitando el tiempo de la cesión. Puedes decir que la cesión de tus derechos sólo es por un tiempo limitado y que, pasado el mismo, tengas que otorgar una nueva autorización;
- limitando el territorio a uno determinado, en lugar de ceder los derechos para todo el mundo, como normalmente aparece en las cláusulas que se proponen.

6/05.

¿Se puede grabar mi actuación sin mi consentimiento?

Para que el espectáculo en el que actúas ante un público pueda ser grabado tú debes haber autorizado. Cuidado que grabar no es reproducir ni comunicar públicamente. Grabar es fijar la interpretación en algún tipo de soporte. Ahora, piensa que la grabación no interesa a nadie si no es para reproducirla a continuación. Por lo tanto, ten presente que autorizar la grabación de tu interpretación servirá para después reproducirla y difundirla.

6/06.

¿Y si me contratan para grabar un anuncio, una creación de video-danza, una actuación realizada para ser grabada o un video promocional para la venta de un espectáculo?

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

- qué tipo de explotación se hará de la grabación;
- durante cuánto tiempo autorizar hacer el uso acordado;
- dentro de qué territorio se otorga la autorización, de forma que todo lo que quede fuera del mismo no esté autorizado por ti;
- para qué medios y en qué formatos se puede reproducir, exhibir, mostrar públicamente o distribuir.

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

7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

7/01.

¿De qué maneras se puede acabar el contrato?

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

- baja voluntaria: quieres dejar de trabajar antes de tiempo;
- Finalización del contrato: ha llegado la fecha prevista de finalización, o se ha acabado la gira o la actuación que era objeto del contrato;
- despido disciplinario: te echan porque incumples tus obligaciones;
- extinción por causas objetivas: resolución del contrato basada en cuestiones económicas, organizativas o productivas del contratante (por ejemplo, porque no puede mantener tu lugar de trabajo, o se ha quedado sin espectáculos previstos, etc.);
- Mutuo acuerdo entre el contratante o empresario/a y el bailarín/a.

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

- Por ejemplo, si te contratan dentro del período de producción, por dos meses, y acabados los dos meses, ya se ha creado el espectáculo y se acaba la relación laboral, la causa del fin será la llegada de la fecha prevista;
- Si te han contratado para una gira y la gira se acaba, estaríamos delante del mismo caso, es decir, finalización del contrato;
- en cambio, si te contratan por seis meses, y a los tres te echan, estaríamos antes un caso de despido.

En cualquier caso, lo más probable es que la relación laboral se acabe por haber cumplido el objeto del contrato, es decir, por el final del período de producción, o por finalización de la gira o porque el espectáculo ya no está en cartel, habrá que revisar tu contrato para determinar cuál es el caso.

* No pierdes nada, sino todo lo contrario, si consultas con un abogado/a que mire si el cierre de la relación laboral se ha producido correctamente y si se han respetado tus derechos como trabajador/a.

7/02.

¿Qué pasa si quiero dejar la compañía antes de que llegue la fecha prevista de cierre?

Primero tienes que revisar si, por casualidad, has firmado un pacto de permanencia con la compañía o empresario/a contratante, mediante el que no puedes acabar voluntariamente la relación laboral durante un determinado período de tiempo.

- Si la respuesta es positiva, durante el tiempo que dure este pacto, no puedes dejar la compañía o, si lo haces, como que lo estás incumpliendo, te pueden reclamar una indemnización por daños y perjuicios.
- Si no tienes firmado este compromiso, eres libre de dejar de trabajar con la compañía antes del cierre del contrato.

También deberás revisar si en el contrato te has comprometido a avisar con un tiempo de antelación determinado al cierre del contrato. Si es el caso, tendrás que respetarlo.

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

7/03.

¿Y si es la compañía la que me dice que el contrato se ha acabado antes de tiempo?

Eso se llama despido y te lo deben comunicar mediante un escrito donde conste, entre otros, la causa por la que la compañía ha tomado esta decisión y la fecha de efecto del despido. Según el motivo que haya originado esta decisión y la forma en la que se te haya notificado el despido, podrás exigir el pago de una indemnización.
Respecto a la cantidad indemnizatoria, puede ir desde los 0€ hasta lo equivalente a 33 días de salario por año trabajado. Por ejemplo:

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

* cuidado porque esto es muy difícil que pase en la práctica. Tu incumplimiento tiene que ser muy, pero que muy, grave para que sea considerado precedente.

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

Si te despiden por cualquier otra causa, tienes derechos a recibir una indemnización, de cuantía diferente según cuál sea la causa alegrada por el empresario/a:

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

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

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

* ¡Cuidado! No se considera despido a efectos laborales, cuando te contratan para llevar a cabo una serie de actuaciones que ni siquiera haces.

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

7/04.

Se acaba el contrato, ¿tengo derecho a alguna indemnización?

Todo depende de qué contrato laboral tengas y cuál sea la causa de finalización del contrato. Veamos diferentes posibilidades:
a) Se acaba el contrato porque tú voluntariamente lo quieres: no tienes derecho a ninguna indemnización.
b) Se acaba el contrate porque llega la fecha revista de finalización acordada en el contrato, o se acaba la gira o las actuaciones para la cuales te contrataron.

- Tienes derecho a INDEMNIZACIÓN si el contrato, incluidas sus prórrogas, ha durado más de un año. La cuantía de la indemnización será:

  - la que hayas pactado en el contrato;
  - Si no hubieses pactado ninguna, la indemnización será de siete días de salario por año trabajado.

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

  - diez días de antelación, si el contrato ha durado más de tres meses;
  - quince días si el contrato ha durado más de seis meses;
  - un mes, si el contrato ha durado más de un año.

Si no te han avisado de la finalización del contrato respetando ese período, te deberá pagar el salario correspondiente a los días de preaviso que hubieran habido de respetar como compañía.

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

7/05.

¿Qué documentación me tiene que dar la empresa al finalizar el contrato?

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

7/06.

Si dejo de trabajar, ¿tengo derecho a cobrar el paro?

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

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

- estar afiliado a la Seguridad Social y de alta, o situación asimilada;
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desocupación o en el momento en que cesa la obligación de cotizar;
- estar en situación legal de desocupación;
- acreditar disponibilidad para buscar activamente trabajo y para aceptar colocación a través de la suscripción del compromiso de actividad;
- No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

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

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

7/07.
¿Me podré jubilar?

Sí, lo podrás hacer a la edad legal de jubilación (65-67 años). También lo podrás hacer de manera anticipada a partir de los 60 años, siempre que estés en situación de alta en Seguridad social o asimilada al alta.

Además, a diferencia de lo que pasa con otros colectivos de trabajadores y artistas, si eres bailarín/a y has trabajado un mínimo de 8 años durante los 21 años anteriores a la jubilación, no se te aplicará ninguna reducción a tu pensión por jubilarte anticipadamente. Es decir, podrás cobrar la jubilación como si tuvieras 67 años o más.

8. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

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

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

> * Ambas administraciones te darán un documento de forma que, si durante la gira necesitas asistencia sanitaria, quedes amparado como si te encontrara en España.

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

- lo que hayáis acordado en el contrato;
- lugar de suscripción del contrato de trabajo;
- lugar en el que se desarrollará tu actividad artística;
- País donde la compañía que te contrata tiene su sede social;
- País donde la compañía tiene establecida su actividad.

> * Has oído hablar del euro Fía dance Passport? Es un documento que permite a los socios y socias profesionales de L 'APdC beneficiarse gratuitamente durante un año de una amplia gama de servicios que ofrecen los diferentes sindicatos en los países que forman parte. Gracias a este documento, puedes conseguir asesoramientos, descuentos, información sobre ofertas de trabajo, etc., en el país de llegada. Más información en a www.dansacat.org/serveis/11/.

9. IMPUESTOS

9/01.

¿Qué impuestos tengo que pagar como bailarín derivados de la prestación artística?

La retribución que recibes como bailarín/a, fiscalmente se considera un rendimiento del trabajo, igual que lo es el salario que puedas recibir por cualquier otro tipo de trabajo. Por lo tanto, cada año deberás hacer la declaración del impuesto de la renta sobre las personas físicas, en base al salario bruto que hayas percibido por tu prestación artística.

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

9/02.

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

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

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

- la prestación de la actividad artística tendrá un 15 % de retención en la nómina y lo declararás en la renta como rendimiento del trabajo;
- la retención aplicable a la cesión de los derechos de imagen es del 24% y se considera fiscalmente como un rendimiento del capital mobiliario.

* En su conjunto, deberás declararlo anualmente en tu declaración sobre la Renta de las Personas Físicas.

10. OTRAS SITUACIONES

10/01.
Soy coreógrafo/a

Que seas coreógrafo/a significa que eres el creador de la pieza de danza. Este hecho tiene implicación en relación a los derechos de propiedad intelectual. Y a este efecto, si eres el coreógrafo y único creador de la pieza, a ti te corresponden los derechos de autor de la misma, y por lo tanto, tú eres quién ha de autorizar su explotación. Si la autoría la compartes con otros, a todos vosotros os corresponderán los derechos de autor de la misma. A efectos laborales, se pueden dar múltiples situaciones, como por ejemplo, entre otras, las siguientes:

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

- Tú eres considerado/a la/el empresario/a a nivel laboral y los bailarines/as son los trabajadores/as, en consecuencia, tienes la obligación de contratarles y darles de alta, además de pagar su sueldo y cotizar.

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

- igual que los bailarines tienen que ser contratados y dados de alta en seguridad social por la compañía, sala de espectáculos, etc., tú estás en la misma situación; eres un "trabajador" más de quién contrata, pero con otra categoría y funciones.

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

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

- en relación a la compañía, eres un profesional externo, que actúas con plena independencia y en relación a los bailarines, no eres tú quién les paga ni que asume la obligación de contratarles y asegurarles.

3.2. A los bailarines les contratas tú.

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

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

10/02.

Soy maestro/a, profesor/a de danza.

El régimen laboral especial de artistas en espectáculos públicos no se aplica a las relaciones laborales de los profesores con los centros donde son contratados. Esta relación laboral es la ordinaria y no especial. Por lo tanto, el régimen aplicable de Seguridad Social es el mismo que corresponde a cualquier relación de trabajo no artística.
Si trabajas en un centro de enseñanza, hace falta que tengas un contrato laboral que así lo diga, que te den de alta en seguridad social como tal, y que mensualmente te paguen el salario reflejado en la nómina, dónde puedas ver entre otros:

- los datos identificativos del centro (entidad, sociedad o persona titular);
- tu retribución y el reparto de la misma entre diferentes conceptos salariales;
- la base de cotización por la que estás cotizando;
- las deducciones de Seguridad Social y la retención de IRPF que te practcan;
- etc.

* En las relaciones laborales ordinarias, no se aplica la retención mínima del 15% a cuenta del IRPF, sino que la retención depende del salario previsto, de la duración del contratado y de tu situación personal y familiar.

10/03.

Soy bailarín/a y creadora de la pieza y un teatro me pide una factura. ¿Me tengo que dar de alta en autónomos?

Si el teatro te encarga la creación y ejecución de una pieza de danza, sin más intervención por parte del teatro que el pago del precio que habéis acordado, estáis estableciendo una relación mercantil y no laboral.
Eso significa que tú decides cuándo, cómo y dónde harás el trabajo encargado, utilizarás tus propios medios para ejecutarla y asumirás el riesgo del trabajo encargado.

Si este es el caso, deberás darte de alta en el régimen de autónomos de la seguridad social durante el tiempo que dure la actividad, previa alta censal en Hacienda.

* Ten presente que puedes darte de alta en Hacienda y en el régimen de autónomos de la seguridad social como mínimo un mes. Dentro de ese mismo mes, si se acaba tu actividad, puedes tramitar la baja ante las mismas administraciones.

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

Si quieres consultar un ejemplo, puedes acceder a continuación.

Respecto a tus obligaciones versus a Seguridad Social, deberás de cotizar en el régimen de autónomo por la base que hayas escogido el darte de alta durante los meses que estés de alta. La base es una especie de sueldo teórico que tú escoges y que determinará lo que pagarás cada mes a la Seguridad Social y lo que condicionará tus prestaciones (la jubilación entre otros).

Si tienes menos de 47 años, puedes escoger entre la base mínima de cotización (893,10€) y la máxima (3.642,00€). Si

eres más mayor, la base máxima de cotización es reducirá en función de la edad y otros criterios.

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

Cuando no hagas y no tengas la protección por incapacidad temporal, en este régimen el tipo de cotización será del 26,50 por cien.

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

·el tipo de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es del 3%.

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

Respecto a las obligaciones tributarias, antes del 20 de julio deberás confeccionar y presentar a Hacienda el Modelo 130 de pago a cuenta del IRPF, y el modelo 303 de declaración del IVA. Además, antes del 20 del año siguiente deberás presentar el Modelo 390 de resumen anual del IVA.

10/04.

¿Qué es un falso autónomo?

Un falso autónomo es aquella persona que formalmente es trabajadora autónoma (está dada de alta en Hacienda y en el régimen de autónomos de la Seguridad Social), en realidad no trabaja para sí misma, sino que lo hace para otra persona, bajo sus instrucciones, dentro del ámbito de su organización, con sus medios, cobrando un sueldo, etc.
El falso autónomo es una persona que, aunque trabaja para otro (persona o empresa) y que en su relación se dan las notas características de una relación laboral, formalmente no está contratado ni dado de alta en Seguridad Social como trabajador, sino que aparece como autónomo/a y para cobrar, en lugar de una nómina, emite una factura por su trabajo.

Es la típica situación a la que llegan muchas personas que, inducidas por quién les ofrece una actuación, una gira o simplemente un trabajo, se dan de alta como autónomos, aunque no lo sean, con la esperanza de acceder a un lugar de trabajo.

ANEXOS

ANEXO 1:
Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

ANEXO 2:
Normas de cotización a la Seguridad Social del colectivo de artistas 2016.

ANEXO 3:
Pacto laboral asociación Profesionales de la danza de Catalunya.

Si necesitas información sobre temas relacionados con tu vida profesional, puedes ver las guías básicas del APdC en: www.dansacat.org/recursos/7/

Si tienes preguntas sobre estos temas, recuerda que los socios profesionales de L 'APdC tienen derecho a un asesoramiento especializado externo ilimitado enviando un e-mail a: projectes@dansacat.org.

En caso de que necesites un asesoramiento puntual básico, te lo ofrecemos desde L 'APdC -de forma gratuita para socios y a 30€/hora para no socios. Debes solicitarlo a través de la web: www.dansacat.org/serveis/2 o enviando un a-mail a projectes@dansacat.org.

(Disposición Vigente)
Versión vigente de: 1/1/1986
Real Decreto núm. 1435/1985, de 1 de agosto.
Real Decreto 1435/1985, de 1 agosto
RCL 1985\2023
ARTISTAS. Regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos.

Traducción del documento "Guía de contratación del Bailarin/a"
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/

PACTO LABORAL 2016

CAPÍTULO 1.
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente acuerdo se pacta entre las compañías de danza 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 por un lado, y la Asociación de profesionales de la Danza de catalunya (ApDc) por el otro.

CAPÍTULO 2.
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Pacto es aplicable a todas las relaciones laborales que se formalicen dentro del ámbito territorial de Catalunya, al margen del lugar de prestación de servicios.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Pacto afecta y obliga a todas las compañías privadas de danza, teatros públicos y privados que lo suscribe -sea cual sea la forma jurídica que adopten- y que desarrollan su actividad artística en el ámbito del espectáculo en vivo: producción y explotación o difusión.

Artículo 4. Ámbito personal.

El Pacto afectará a todos los bailarines/as, asociados al APDC; que prestan sus servicios para las entidades afectadas en el ámbito funcional de este pacto, que sean considerados artistas por el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto (de ahora en adelante serán denominadas indistintamente “bailarines” o “trabajador/es”).

Artículo 5. Ámbito temporal.

Entrada en vigor y duración.
Las condiciones del presente Pacte entraran en vigor a todos los efectos el día de la firma de este documento.
La duración será de un año: desde el 1 de julio de 2016 hasta el 1 de julio de 2017, excepto aquellos artículos que establezcan períodos de vigencia y duración diferentes.
A partir de la fecha de finalización, el Pacto se prorrogará tácitamente y automáticamente de año en año, excepto en caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la mencionada fecha de vencimiento. En caso de prórroga, los importes económicos que consten en el Pacto se incrementarán aplicándoles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística.

CAPÍTULO 3.
CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Pacto regularan las relaciones entre les compañías afectadas y su personal con carácter preferente y prioritario. Con carácter supletorio y en lo que no está previsto, se aplicará el Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto, mediante el cual se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, así como las otras disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en este Pacto son compensables y absorbibles, en su totalidad y en cómputo anual, con las que rigen a las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este Pacto tienen la consideración de mínimas, de forma que los acuerdos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente o colectivamente entre empresarios/as y trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las conseguidas en este Pacto, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones contenidas en este Pacto constituyen un todo orgánico e indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto que se declarase la nulidad por vía judicial, o a través de cualquier procedimiento de solicitud de conflictos alternativos, de una parte del Pacto, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. En el supuesto anterior, la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de les cláusulas declaradas nulas en el plazos máximo de 21 días desde la notificación de la declaración de nulidad.

CAPÍTULO 4.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo que prescribe este Pacto y la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Se distinguen no obstante las siguientes fases o períodos de organización del trabajo:

A) Producción:

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

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

B) Explotación:

Se entiende por período de explotación, la exhibición público de la obra creada, una vez haya finalizado el período de producción, es decir, a partir de la segunda representación de la obra.

Artículo 11. Períodos de prueba

Podrá concertarse un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del período de prueba queda establecida de la siguiente manera:

- Cinco días, para contratos de duración inferior a dos meses.
- Diez días, para contratos de duración superior a dos meses e inferior a seis.
- Quince días, para el resto de contratos de duración superior a seis meses.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente la relación que les une, sin derecho a indemnización.

Artículo 12. Dimisión y plazo de pre-aviso.

1. Se establecen los siguientes plazos de preaviso de dimisión por parte del trabajador/a y de notificación de rescisión de contrato por parte de la empresa:

- Contratos la duración de los cuales ha sido de 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.

2. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir tendrá la obligación de hacerlo saber a la empresa con la antelación establecida en el apartado primero de este artículo.

3. No será exigible 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.

4. El incumplimiento del plazo de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario/a, ocasionará la perdida de la retribución correspondiente a los días que le faltaran por cubrir el plazo del preaviso, o en su caso, la compensación a la empresa en cuantía igual al salario de los días dejados de pre-avisar.

5. La empresa deberá pre-anunciar por escrito al trabajador/a la fecha de extinción de la relación laboral con los días de antelación previstos en el apartado primero de este artículo, salvo que la fecha de finalización ya esté previamente fijada en el contrato.

6. El incumplimiento de este plazo dará lugar al abono al trabajador/a de los salarios correspondientes al número de días con los que debería de haber sido pre-anunciada la extinción del contrato.

CAPÍTULO 5.
CONTRATACIÓN

Artículo 13. Formalización

13.1 Forma del contrato.
El contrato se formalizará por escrito y deberá ser firmado por ambas partes con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del bailarín/a. En el mismo acto de la firma un ejemplar será entregado al bailarín/a para su propia constancia. Entregándole asimismo un segundo ejemplar una vez éste haya sido visto por la OTG u organismo que, si se da el caso, lo substituya.

13.2. Modalidades de contratación.
El contrato de trabajo podrá celebrar-se por una duración indefinida o por una duración determinada, de acuerdo con aquello establecida en el artículo 15 del Estado del Trabajador y en el Real Decreto 1435/1985, del 1 de agosto.

> **13.2.1.** Contrato de duración indefinida.
> Es aquel que pactan las partes para que sus prestaciones se prologuen indefinidamente en el tiempo, sin límite en su duración.
>
> **13.2.2.** Contrato de duración determinada.
> Es aquel en el que las partes prevén el tiempo de contratación a partir de la ocurrencia de un hecho que pondrá fin (el transcurso del tiempo, la realización de una actuación, el cierre de una temporada, la finalización de las funciones de una obra, etc.)

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

- Contrato per obra: Es aquel en el que la fecha de finalización es incierta, ya que su duración depende de la del espectáculo a realizar.
- Contrato por cierto tiempo: Es aquel que se formalizar con fecha segura de inicio y de fin. Su duración mínimo es de 3 meses.

En cualquier tipo de contrato, el bailarín/a conocerá 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.

Artículo 14. Vigencia y extinción.

La vigencia del contrato de trabajo la constituye el número de días que transcurren entre el inicio de la prestación de servicios, sea cuál sea el tipo de prestación (ensayos, 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. La enfermedad o accidente del bailarín/a no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral.
En caso de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100% del sueldo de ensayo.

En caso de embarazo de la bailarina, y respecto a los permisos y otras condiciones afectadas por la maternidad, se estará a aquello previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

CAPÍTULO 6.
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las 35 horas semanales, siendo la duración diaria completa de 7 horas diarias, sin perjuicio de la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo el horario de la jornada diaria y distribuirla de manera que convenga a ambas partes, siempre que no se exceda del 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 que la jornada semanal no pase de 35 horas y con previo acuerdo del trabajador/a.

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

3. Cuando se hagan representaciones ante el público, el bailarín/a deberá llegar al lugar de representación (teatro o plaza) con una antelación máxima de 5 horas del comienzo de la representación, exceptuando los espectáculos infantiles y sesiones escolares. El tiempo mínimo que tiene que transcurrir entre la finalización de los ensayos o pruebas y el inicio de la función será de una hora.

4. En fase de explotación, no se podrán hacer más de seis representaciones semanales en el caso de piezas de duración superior a 50 minutos. Esta limitación no es de aplicación en el caso de espectáculos infantiles y musicales.

Artículo16. Descansos

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

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

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

4. El período de descanso entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente debe ser de mínimo 12 horas.

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

Artículo17. Vacaciones

El personal afectado por este pacto disfrutará de treinta días naturales al año Aquellos que no haga un año que trabajen en la compañía, tendrán derechos a disfrutar de la parte proporcional o de su compensación económica correspondiente.

CAPÍTULO 7.
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18. Retribución

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

La empresa abonará el sueldo de los bailarines/as por meses vendidos, sea cuál sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario.

El salario será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo sin que éste pueda ser inferior a los importes mínimos establecidos en este pacto, donde es fijan unas retribuciones mínimas exigibles conforme se expone a continuación, y sin perjuicio de la posibilidad de fijar un sistema retributivo y contractual alternativo siempre que sea más favorable al bailarín/a.

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

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

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

Las horas extras, se retribuirán a razón de 12€ brutos por hora.

2. Explotación:
En fase de explotación, se distingue según el bailarín/a sea contratado por bolos o por temporada:

A) Bolo:
Se entiende por bolo, la representación de la obra ante el público asistente al lugar en el que ésta se realiza. Entra dentro de la consideración de bolo, a efectos retributivos, la contratación por realizar de una a cuatro representaciones consecutivas en la misma plaza. La retribución estipulada para los bolos incluye la actividad que se lleva a cabo en el lugar de representación
La fecha de ensayo previa al bolo se pactará entre las dos partes y tendrá una duración máxima de 4 horas. Superadas estas, el resto se computarán como horas extraordinarias.
Se establecen tres categorías de bolos, en función del público al que van dirigidas y el lugar donde se hacen:

A.1. Espectáculo representado ante público adulto, entendiendo como tal aquellas representaciones no destinadas específicamente a público infantil y juvenil. De ahora en adelante, se llamarán “bolos adultos”.

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

A.3. Bolos en la calle, entendiendo por estos las piezas cortas- de duración aproximada de 30 minutos- que

se representen en la calle. En el caso de que sean de más de 30 minutos se consideran un bolo adulto.

Dentro de cualquiera de estas categorías se distinguen según se haga un único bolo o se hagan de dos a cuatro representaciones consecutivas en la misma plaza. En este último caso, la retribución fijada es aplicable desde el primer bolo hasta el cuarto, ambos incluidos.

Y las cuantías brutas son las que se establecen aquí:

BOLO INFANTIL:

En Catalunya
Un bolo: 156 €
De 2 a 4: 135 €

Fuera de Catalunya
Un bolo: 204 €
De 2 a 4: 183 €

Campaña escolar Catalunya
Un bolo: 138 €
De 2 a 4: 110 €

Bolo en la calle:
Un bolo: 204 €
De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 168 €

BOLO ADULTO:
Un bolo: 264 €
De dos a cuatro bolos en la misma plaza: 216 €

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

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

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

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

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

2. Con participación en la recaudación por venta de entradas: La retribución mínima por función será de 65 euros brutos más una participación en un porcentaje –pactado previamente en el contrato de temporada firmado entre el bailarín/a y el empresario/a 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/a sustituto que sea contratado/a para intervenir en un espectáculo ya producido, es decir, que se esté representando y/o en período de explotación, cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer, según las modalidades retributivas que consten en el convenio. El resto de bailarines/as que intervienen en la correspondiente representación, cobrarán la cantidad proporcional al tiempo extra realizado. No se establece un tiempo mínimo para la sustitución.

Artículo 19. Suspensión de una representación

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

- Si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobrar el total del caché, el bailarín/a percibirá íntegramente su sueldo correspondiente a aquel día;
- En el caso de que la empresa cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, el bailarín/a percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa.

CAPÍTULO 8.
RÉGIMEN DE DESPLAZAMIENTOS

Artículo 20. Desplazamientos

En caso de que por necesidades del trabajo, los bailarines/as se tengan que desplazar fuera del municipio de contratación, la empresa se hará cargo de la organización y los costes de los desplazamientos que se harán por un medio adecuado.
Cuando se viaje en tren nocturno, los bailarines/as deberán ir acomodados de la manera más confortable posible y, como mínimo, en cabinas de 6 literas.
Cuando se viaje en autocar o furgoneta, se harán paradas de 15 minutos como mínimo en intervalos máximos de 3 horas de viaje.
Si el desplazamiento se ha realizado durante la noche, los bailarines no podrán ser convocados en el teatro antes de las 15h.
Sólo se podrá viajar en el mismo día de representación en el caso de bolos que tengan lugar en Catalunya, y en aquellos casos en los que la duración del viaje no sea superior a 4 horas.
En el caso de que los bailarines viajen en coche propio, la compañía les abonará la cantidad de 0,19€ por kilómetro efectuado por vehículo, y les serán resarcidos los gastos de gasolina y peajes.
El bailarín/a que pierda el medio de transporte dispuesto por la compañía sin causa justificada deberá hacerse cargo de encontrar y pagar el medio de transporte necesario para estar en el lugar del bolo y cumplir el horario previsto.

Artículo 21. Alojamiento

Cuando los bailarines tengan que desplazarse fuera de la plaza donde fueron contratados para llevar a cabo una representación o gira, la compañía se hará cargo de su alojamiento, que incluirá el desayuno. En su defecto, el bailarín/a tendrá derecho a percibir la cantidad de 5€ en concepto de desayuno.

Artículo 22. Dietas

Les dietas son percepciones económicas extra-salariales de carácter irregular y tienen como finalidad resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del bailarín/a por necesidades del trabajo.

Dieta completa: el bailarín/a 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 en el extranjero.

Media dieta: el bailarín/a recibirá media dieta, cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo en cualquiera de los dos casos siguientes:

a) Cuando el horario de salida sea posterior a las 15h
b) Cuando el horario de vuelta sea antes de las 15h

CAPÍTULO 9.
SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 23. Seguridad social

La empresa o compañía contratante tiene la obligación de dar de alta en el régimen de artistas de la seguridad social a los bailarines/as contratados/as durante todo el período de duración de los ensayos, durante las representaciones, así como durante el tiempo dedicado a los desplazamiento.

CAPÍTULO 10.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24. Régimen disciplinario

La dirección de las compañías podrá sancionar los incumplimientos laborales en los que incurran los bailarines/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sumisión a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Graduación de las faltas.
Toda falta cometida por un trabajador/a afectado por este Pacto se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, transcendencia o intencionalidad.

Procedimiento aplicador de sanciones.
La empresa está obligada a notificar por escrito al trabajador/a la sanción que le impone, haciendo constar la fecha, los hechos y causas que a criterio de la empresa la motivan, lo que deberá cursar recibido o firmar la persona afectada de esta comunicación. También se informará al APDC de la propuesta de sancionar al trabajador/a por falta leve, grave o muy grave, en un plazo no superior a tres días desde la notificación de la falta al trabajador/a.

Faltas leves: Se consideran faltas leves,

- la falta ostensible de higiene personal;
- una falta de puntualidad a la función o dos al ensayo sin la debida justificación, siempre que el retraso no perjudique la función o el ensayo ni impida al interesado salir a escena en el momento oportuno;
- la falta de cuidado con la caracterización, el vestuario o con los diferentes materiales utilizados.

Faltas Graves: Se considerarán faltas graves,

- la insubordinación manifiesta al empresario/a o persona que le represente;

- tres faltas leves;
- una falta de asistencia no justificada a un ensayo;
- el maltrato de palabra o las ofensas verbales a compañeros/as o al personal que represente a la empresa;
- presentarse al lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desarrollar el papel, cuando esto obedezca a causas imputables al interesado.

Faltas muy Graves: Se considerarán faltas muy graves,

- los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público;
- el mal trato de obra o las ofensas físicas ejercidas sobre los/as compañeros/as o el personal que represente a la empresa;
- una falta de asistencia no justificada a una función;
- la embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo;
- el acoso sexual en el trabajo.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, según la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales serán las siguientes:

- Para las faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Para las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días o despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función que podrá ser sancionada con el despido.

Prescripción de faltas: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá en el transcurso de diez días, en el caso de faltas leves, veinte días, las graves y sesenta días, las muy grabes. El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 11.
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 25. Comisión Paritaria

En el plazo de 30 días naturales desde la firma del presente Pacto y con la finalidad de interpretar las cuestiones controvertidas que se deriven de su desarrollo y aplicación, y de seguir el cumplimiento del mismo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria, que es el órgano competente en última instancia para la interpretación y la vigilancia del Pacto, y que, consecuentemente, entenderá de todas las cuestiones que le plantee cualquier entidad o trabajador/a afectado/a por el Pacto.

Esta Comisión estará formada por 3 miembros de la representación empresarial y por 3 miembros más de la representación de los trabajadores/as, más 2 suplentes para cada uno de los designados. Se reunirán, de manera ordinaria, cada seis meses a contar desde su constitución y de manera extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes a la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya, que hará la convocatoria. La convocatoria, que se enviará a los miembros con 7 días de antelación, se realizará por escrito y deberá constar el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día.

La Comisión Mixta escogerá, en cada una de les sesiones, un Presidente y un Secretario/a que desempeñarán sus cargo hasta la celebración de la siguiente sesión de la Comisión.
Los miembros de la comisión podrán asistir a las reuniones acompañados de sus correspondientes asesores.

Los bailarines/as y las compañías de danza podrán plantear consultas (conflictos leves y graves) sobre la interpretación o el cumplimiento del Pacto a L' APdC, que deberá de resolver las cuestiones planteadas en el plazo máximo de 30 días a contar desde la recepción de la consulta. La competencia de la Comisión Mixta será la de resolver las consultas de conflictos muy graves y deberá resolver las cuestiones planteadas en el plazo máximo de 20 días a contar desde la recepción de la consulta por parte de la Asociación.
Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta que sean adoptados por unanimidad, tendrán carácter vinculante para todas las partes y se incorporarán al Pacto y, en su caso, a las prácticas habituales de la danza en Catalunya.

Traducción del documento "Guía de contratación del Bailarin/a"
Elaborado por la Asociación de Profesionales de la Danza de Catalunya (APDC), 2017.
Versión digital original en catalán en: http://www.dansacat.org/