JORNADA

“LA TRANSICIÓN PROFESIONAL EN LA DANZA”

Relatoría

Índice

CONTEXTO Y PROPÓSITO **pág. 2**

APERTURA: NOMBRAR LA TRANSICIÓN EN UNA PROFESIÓN QUE YA VIVE EN CAMBIO CONSTANTE **pág. 2**

MESA 1 – ¿QUÉ ES LA TRANSICIÓN PROFESIONAL? **pág. 4**

MESA 2 – EL SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO A LA TRANSICIÓN (SAATP) **pág. 7**

MESA 3 – PROGRAMAS DE TRANSICIÓN PROFESIONAL: MODELOS INTERNACIONALES Y PROPUESTA PARA ESPAÑA **pág. 12**

RELATOS DE TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS INVITADAS (VÍDEOS) **pág. 15**

PREGUNTAS Y DEBATE: VIDAS NO LINEALES, PRECARIEDAD Y GÉNERO **pág. 19**

SEGUNDA SESIÓN ONLINE: CONTRASTE SOBRE EL PROGRAMA DE TRANSICIÓN PROFESIONAL **pág. 24**

CONTEXTO Y PROPÓSITO

La jornada "La transición profesional en la danza", organizada por ADDE y dinamizada por TRANSIT, se celebra presencialmente en el Centro Cívico de San Francisco de Bilbao el 24 de octubre de 2025, y en formato online, en días posteriores, en una segunda sesión de trabajo concebida como continuidad práctica y de profundización.

ADDE enmarca el encuentro desde un diagnóstico muy concreto: existe un desconocimiento notable sobre qué significa "transición profesional" incluso dentro de un sector que, por su propia naturaleza, vive encadenando cambios. Esta constatación funciona como punto de partida y como justificación de la jornada: se trata de socializar el concepto, hacerlo comprensible, y sobre todo, hacerlo útil para los/as profesionales del ecosistema de la danza.

El objetivo declarado es doble: por un lado, acercar el tema de las transiciones profesionales a los/as profesionales de la danza del País Vasco; por otro, ofrecer información y marcos de lectura que puedan servir de apoyo real en procesos personales de cambio. Con ese fin, la jornada se organiza en tres mesas: "¿Qué es la transición profesional?", "¿En qué consiste el Servicio de Acompañamiento y Apoyo a la Transición Profesional?" y "¿Qué es un Programa de Transición Profesional? Modelos internacionales y propuesta para España".

La conducción y dinamización corre a cargo de tres miembros de TRANSIT (Aurora Rodríguez, César Casares y Juvenal García). En la apertura se explica que el equipo de TRANSIT lleva años "haciendo tours" y trabajando el tema porque, fuera del Estado español, existen programas y ayudas desde hace décadas, mientras que aquí el apoyo sistemático prácticamente no existe.

En ese mismo encuadre se recuerda que, en el contexto internacional, el acompañamiento a la transición profesional de bailarines/as se desarrolla desde hace aproximadamente 50 años, lo que desplaza el debate desde "si esto es necesario" hacia "cómo se diseña y se sostiene".

APERTURA: NOMBRAR LA TRANSICIÓN EN UNA PROFESIÓN QUE YA VIVE EN CAMBIO CONSTANTE

La jornada arranca con una bienvenida de Vanesa Fuentes, responsable de la gestión y coordinación de proyectos de ADDE, que sitúa la cuestión desde un marco lingüístico y cultural: la definición de la RAE ("acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto") y una cadena de sinónimos —cambio, mudanza, transformación, metamorfosis— sirven

para lanzar una pregunta directa al auditorio: ¿cuántas transformaciones atraviesan realmente los/as profesionales de la danza?

En esa introducción, ADDE describe lo que podríamos llamar "transiciones orgánicas" del sector: pasar de la interpretación a la creación; compaginar escena y docencia; asumir tareas de gestión de espacios, curaduría o mediación; o derivar hacia investigación y escritura. Son desplazamientos que aparecen como habituales en un sector "precario y poco estable" donde la multitarea y la multidedicación operan casi como norma de supervivencia.

Sin embargo, la apertura marca una frontera clara entre esa plasticidad profesional y el núcleo de la jornada: transicionar también significa caminar hacia otra etapa, y en ese momento —cuando se trata de cambiar de profesión o reorientar el proyecto vital por necesidad o decisión— los programas de acompañamiento se vuelven "vitales".

ADDE explica además por qué el tema se aborda no solo "al final" sino "desde los inicios": tras conversar con TRANSIT, se decide poner el foco en las nuevas generaciones para que integren este momento vital, emocional, laboral y profesional con mayor conciencia, evitando que se viva como una ruptura súbita y traumática.

Esta intención enlaza con una línea de trabajo previa de la asociación: el cuidado de los/as profesionales y la exploración de la danza "desde otros lugares" (salud, terapia, educación, investigación) como apertura de ámbitos de desarrollo profesional.

En su presentación, se añade un elemento metodológico relevante: TRANSIT no plantea la mañana como un discurso "desde fuera", sino como una secuencia que combina definición, experiencias internacionales y relatos de profesionales.

Se insiste en el valor de escuchar experiencias recogidas en entrevistas y grupos: cuando una persona se reconoce en el relato de otras, el proceso deja de vivirse como anomalía o vergüenza.

Se verbaliza incluso un cambio cultural reciente: hace años, hablar de transición era tabú; ahora, las personas entrevistadas cuentan su experiencia "sin pedir cortes" y sin retractarse, señal de que el tema empieza a desestigmatizarse.

MESA 1 – ¿QUÉ ES LA TRANSICIÓN PROFESIONAL?

La Mesa 1 combina marco conceptual, experiencia acumulada y un aterrizaje emocional deliberado. El punto de partida es una definición clara: la transición profesional es lo que viven bailarines y bailarinas cuando se plantean dejar de bailar en escena y orientar su actividad hacia otra profesión, dentro o fuera del ámbito artístico. Se subraya que puede producirse tras la carrera escénica, pero también en el paso de la formación a la inserción laboral (cuando el acceso al mercado no se materializa).

No es un hito: se integra en la manera de construir la profesión

Uno de los énfasis más reiterados es que la transición no debería vivirse como un "shock" ni como un evento aislado, sino como algo integrado en la propia concepción de la carrera. TRANSIT plantea el cambio como parte del desarrollo profesional: si se incorpora de manera temprana y consciente, puede reducirse el impacto emocional y aumentar la capacidad de decisión.

En esa línea, se introduce una metáfora que ordena toda la mesa: la "mochila" de competencias. La transición no es un reinicio a cero, porque la carrera artística acumula habilidades y conocimientos transferibles (disciplina, trabajo en equipo, memoria y atención, gestión del riesgo, resistencia a la frustración, creatividad y capacidad de aprendizaje). TRANSIT insiste en que el acompañamiento empieza por reconocer esa mochila como capital profesional real.

Particularidades estructurales: empezar antes, terminar antes

La mesa encuadra la danza como una profesión con trayectorias radicalmente distintas: se empieza muy pronto (en torno a los 8 años) y, mientras otras personas aún "están pensando qué serán", bailarines y bailarinas ya están entrenando como profesionales.

A la vez, se normaliza que el final de la carrera escénica llegue estadísticamente en torno a los 30–35 años —con variaciones por disciplina—, momento en el que otras carreras apenas alcanzan madurez.

TRANSIT enumera razones habituales que empujan a la transición: descenso del rendimiento por edad, lesiones o enfermedades (a veces progresivas, a veces bruscas), la alta exigencia de movilidad y el desgaste de audiciones, viajes y cambios constantes. A este conjunto se

suma un bloque externo especialmente determinante en España: precariedad, inestabilidad contractual y fragilidad del mercado laboral.

Formación intensa, pero reconocimiento insuficiente

La mesa introduce un punto menos visible, pero crucial para comprender el vértigo de la transición: el desajuste entre formación real y reconocimiento institucional. Se explica que la formación profesional acumulada no se reconoce como un equivalente de grado superior, entre otras razones por límites del sistema educativo (dificultad de admitir titulaciones superiores a edades tempranas). El resultado es que muchas horas de formación se traducen en un reconocimiento formal menor.

A ello se suma una carencia de reconocimiento del perfil profesional en el Catálogo Nacional de Cualificaciones; se menciona que en el marco europeo sí existe reconocimiento (ESCO), pero sin catálogo nacional no se articula un mecanismo robusto para certificar experiencia y facilitar itinerarios de recualificación. La consecuencia es práctica: con un reconocimiento/certificación adecuada, parte del colectivo podría reinsertarse en el sistema formativo con mayor continuidad y menos ruptura.

Datos de precariedad como argumento político y como realidad vital

En la Mesa 1 se incorporan datos socioeconómicos (referidos a 2023) no solo como contexto, sino como instrumento de lectura política: el 77% de artistas ingresa menos de 12.000 euros al año; la mitad, menos de 3.000; y un 72% se sitúa por debajo de la línea de pobreza. TRANSIT enfatiza que hablar de "riesgo de exclusión social" no es retórica: se apoya en estos indicadores, aunque "dé cosita" ponerlos sobre la mesa.

La ponencia añade matices internos: incluso sumando fuentes alternativas de ingresos, se menciona que un 44% sigue bajo la línea de pobreza; y se apunta una brecha de género (ingresos masculinos en torno a un 40% superiores).

Además, se comparan ingresos diarios medios por día trabajado: audiovisual (294€), teatro (108€) y danza (79€), situando de forma muy tangible la desventaja comparativa.

En este punto aparece una idea de gran valor que anticipa la Mesa 2 y conecta con el debate del público: la cotización y el alta dejan de verse como "me quitan dinero" para interpretarse como inversión en derechos

(paro, jubilación). TRANSIT constata una "caída de conciencia" en los últimos años, pero señala que aun así existe un porcentaje elevado de personas desempleadas sin cobertura.

La dimensión emocional: identidad, vacío y curva de duelo

La mesa aborda explícitamente la dimensión emocional. Se afirma que la carga afectiva es altísima y se verbaliza como pérdida o crisis de identidad: "hasta ahora he sido bailarín, ¿y ahora qué soy?, ¿quién soy?".

Como herramienta de comprensión, se presenta la curva emocional inspirada en *Life After Dance*, descrita como "casi de duelo": impacto, ajuste, crisis, incertidumbre, confusión, depresión, búsqueda, aceptación y reconstrucción.

La mesa acompaña esta curva con un hallazgo que funciona como síntesis: el paso de un mundo donde "todo gira alrededor de la danza" a "un vacío que da vértigo", y la sensación súbita de no saber hacer otra cosa, frente a la afirmación insistente de que sí existen muchas capacidades transferibles.

Aislamiento social y pérdida de red

Junto a la identidad aparece el aislamiento: empezar muy joven concentra los vínculos en el mundo escénico. La mesa formula la pregunta en términos directos: si se deja de vivir en torno a la danza, ¿dónde está la red?, ¿quién acompaña?

Evolución del concepto: de "reconversión" a transición constante

En un giro especialmente significativo, se propone mirar la transición no solo como "segunda carrera" sino como un concepto que ha evolucionado. Se utiliza una analogía situada: la reconversión industrial en Euskadi como proceso doloroso de cambio de modelo productivo.

Desde ahí, se plantea que hoy el sector vive una transición más constante y mezclada: pasar de formación a inserción, de intérprete a creador/a, de escena a docencia, combinando roles por necesidad de sostén vital. La idea clave es que reconocer esa transición continua puede convertirse en fortaleza… aunque la vivencia emocional real contradiga esa aparente ventaja ("estamos habituados al cambio" pero aun así el duelo existe).

Cierre

La conclusión de la mesa se formula con claridad: la transición no se presenta como un fallo individual, sino como un proceso largo y complejo que requiere tres apoyos: acompañamiento emocional, orientación profesional y apoyo económico.

MESA 2 – EL SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO A LA TRANSICIÓN (SAATP)

La segunda mesa aterriza la cuestión en un dispositivo concreto: el Servicio de Apoyo y Acompañamiento a la Transición de Bailarines y Bailarinas impulsado por TRANSIT. La idea de partida es clara: si la transición se asume como una realidad ineludible, la pregunta deja de ser "si ocurrirá" y pasa a ser "cómo se transita con el menor coste personal, profesional y económico posible", evitando que el proceso se viva como una caída brusca o un "salto al vacío".

En este marco, se subraya que la danza (y el circo) concentra dos factores que vuelven más urgente el acompañamiento: la alta exigencia física —que adelanta el momento en que el cuerpo obliga a reorientar la actividad— y la intermitencia laboral estructural, que dificulta generar ahorro, planificar a medio plazo y construir derechos (cotizaciones, prestaciones, protección social). Desde ahí, se afirma que pensar la transición "a lo largo de la carrera" no es un lujo ni una teoría: es una herramienta de supervivencia profesional y de acceso a derechos.

Qué necesidades cubre el servicio y por qué no es "una oficina de empleo"

El SAATP se presenta como un servicio sectorial y especializado, diseñado para un colectivo con itinerarios laborales atípicos y alta discontinuidad contractual. Se insiste en que, por esa especificidad, los dispositivos generalistas no suelen saber "cómo encajar" la experiencia de un/a profesional de la danza: el acompañamiento requiere comprender qué significa una gira, un bolo, una producción con tiempos de ensayo no reconocidos, la facturación irregular o la convivencia entre trabajos artísticos y no artísticos. Por eso se reivindica que el apoyo no debe recaer en entidades ajenas al sector, sino en estructuras con conocimiento profundo del oficio y sus condiciones reales.

En esta explicación aparece una distinción operativa que ordena todo lo que viene después:

- Programa: el marco legal y de financiación (se plantea como un "paraguas" normativo y económico).
- Servicio: la "pieza" de atención directa: acompañamiento y apoyo individualizado a personas en transición.

Se recalca además que el servicio no requiere una macroestructura: se describe como una organización pequeña, ágil, con un objetivo muy concreto (reinserción profesional satisfactoria) y con metodologías centradas en la persona.

Las tres dimensiones del SAATP (y cómo se concretan)

A partir del esquema de la jornada, el servicio se explica como un trabajo sobre tres dimensiones que se retroalimentan:

a) Acompañamiento emocional y orientación personal/profesional
Se plantea como un espacio de escucha y clarificación, con foco en bajar el ruido emocional (incertidumbre, miedo, presión por "resolver ya"), identificar motivaciones reales y reconstruir un relato de competencias transferibles. Se vincula explícitamente con el *job counseling* (orientación profesional personalizada) y con el hecho de que el proceso no es solo "decidir qué estudiar", sino sostener la transición sin que se convierta en un deterioro psíquico. En este punto se menciona también la necesidad de cuidar el impacto del estrés acumulado y el riesgo de *burnout*: la alta tolerancia al estrés puede ser una fortaleza, pero también un factor de desgaste si no se gestiona.

b) Herramientas para la recualificación y lectura realista del mercado
La transición se entiende como un itinerario con decisiones informadas: qué formaciones tienen sentido, cuáles son viables en tiempo y coste, qué requisitos habilitan realmente para trabajar, y cómo se construye una segunda carrera sin caer en salidas "por inercia" o por miedo. El servicio se define como un apoyo para diseñar un itinerario educativo y laboral y para traducir la experiencia artística a otros lenguajes profesionales, incluyendo competencias transversales (trabajo por objetivos, coordinación de equipos, capacidad de resolver bajo presión, etc.).

c) Enlace con el apoyo económico y con un marco futuro de financiación
Aunque la mesa se centra en el "servicio" (no en el "programa"), se subraya que la transición, para ser viable, necesita también un componente económico: poder financiar formación y sostener un nivel

de ingresos mientras se reorienta la carrera. En la presentación se explica que las becas de estudio y ayudas económicas complementarias quedarían plenamente desplegadas cuando exista un programa con financiación estable (vinculable a aportaciones vía cotización y fondos públicos), y que el servicio opera como base: acompaña casos reales incluso antes de que el marco económico esté completo.

Una idea práctica clave: la transición como palanca para negociar altas y cotizaciones

Uno de los momentos más concretos de la mesa es el ejemplo de cómo incorporar la transición en la cabeza cambia cómo se negocia el presente laboral.

Se plantea que, cuando una persona entiende que su futuro dependerá de derechos acumulados (cotización, acceso a prestaciones, continuidad de carrera), gana argumentos para negociar con compañías y estructuras de contratación. Se insiste en que no se trata de "encarecer" por capricho, sino de invertir en derechos y de identificar márgenes que a veces existen pero no se usan por inercia.

El caso narrado es el de una bailarina a la que se le da un solo día de alta pese a existir presupuesto para más días. Al rehacer números, se evidencia que el mismo presupuesto permitía aproximadamente 20 días de alta, con una diferencia asumible (se menciona una cifra de 150 € como diferencial), y que ese cambio impacta directamente en el acceso a prestaciones futuras. La bailarina vuelve a negociar el siguiente contrato con ese criterio: por el mismo presupuesto, prefiere estar 20 días de alta.

En paralelo, se señala un punto técnico que aparece como desbloqueo: compatibilizar trabajo por cuenta ajena y actividad como autónoma/o. Se explica que, si se trabaja como intérprete para una compañía, la contratación por cuenta ajena no tiene por qué ser incompatible con mantener un proyecto propio, y que conviene activar el criterio de "ser contratado/a cuando corresponde" (incluida la prevención de riesgos laborales), en lugar de naturalizar el falso autónomo como única salida.

Por qué el servicio debe ser sectorial: el "bicho raro" y el plan vital/económico

La mesa incluye una crítica explícita a la falta de cultura institucional sobre qué es un/a artista (y, en particular, qué es un/a bailarín/a) y cómo

se traduce su experiencia. Se relatan situaciones en oficinas de empleo donde se minusvalora una carrera de alto nivel con comparaciones ofensivas o triviales, lo que refuerza la idea de que el acompañamiento debe estar mediado por especialistas del sector.

De ahí se deriva otra tesis central del SAATP: no basta con "orientación vocacional"; hace falta construir un plan vital y un plan económico que sostenga la transición hacia una segunda carrera profesional y evite llegar a edades avanzadas con trayectorias de cotización insuficientes.

Turno de comentarios y preguntas: dignificación, realismo del sector y condiciones estructurales

El turno de preguntas y comentarios de la Mesa 2 permite contrastar el planteamiento del SAATP con la experiencia cotidiana de quienes trabajan en el sector. Las intervenciones no cuestionan la utilidad del servicio, sino que lo sitúan en un contexto laboral muy concreto, marcado por la precariedad, la intermitencia y la falta de cultura administrativa y de derechos.

La transición "ya está en la cabeza" del sector

Varias personas asistentes señalan que, más allá de la edad, la transición profesional está presente desde hace tiempo en su imaginario, precisamente por la inestabilidad estructural de la danza. No se trata solo del final de la carrera escénica, sino de la dificultad de sostenerla en el presente:

"La transición no es algo que nos planteemos a los 40. Está en la cabeza desde mucho antes, porque sabes que esto no es estable."

Esta idea refuerza uno de los mensajes centrales de la mesa: pensar la transición no acelera el final de la carrera, sino que permite tomar decisiones con más margen y menos urgencia, incluso para seguir bailando durante más tiempo en mejores condiciones.

El valor de "poner palabras" y salir de la gestión individual

El público valora especialmente que el SAATP convierta en objeto de trabajo algo que hasta ahora se ha gestionado de forma individual, fragmentada y muchas veces culpabilizante. Varias intervenciones coinciden en que la información sobre derechos, cotizaciones, compatibilidades laborales o modelos internacionales no circula de

manera natural en el sector, y que acceder a ella suele depender de contactos personales o de experiencias previas.

Desde este punto de vista, el servicio no solo acompaña trayectorias individuales, sino que cumple una función de socialización de conocimiento, contribuyendo a que la transición deje de vivirse como un fracaso privado y pase a entenderse como una cuestión profesional compartida.

Dignificación del sector y límites del acompañamiento

En el debate aparece también una preocupación clara: el acompañamiento no puede sustituir a una mejora estructural de las condiciones laborales. Algunas personas subrayan que la transición se plantea porque el sector "no da", y que sin cambios en la producción, la contratación y la financiación de la danza, el riesgo es normalizar la salida como única opción.

Desde TRANSIT se responde situando el SAATP como una pieza dentro de un proceso más amplio: el servicio no resuelve la precariedad del sector, pero sí permite reducir el impacto personal de esa precariedad y construir trayectorias más sostenibles, mientras se avanza —en paralelo— en marcos legales y políticos como el Estatuto del Artista o el futuro Programa de Transición Profesional.

Trayectorias no lineales y realismo del modelo

Algunas intervenciones del público ponen el acento en la especificidad del contexto español: pocas compañías estables, alta dependencia del trabajo freelance y carreras discontinuas. Se subraya que muchos itinerarios combinan danza con otros trabajos desde etapas muy tempranas, no como transición planificada, sino como estrategia de supervivencia.

Este punto conecta directamente con la metodología del SAATP: el servicio se presenta como no prescriptivo, capaz de trabajar con trayectorias híbridas, entradas y salidas del sector, y decisiones graduales, sin imponer un modelo único de "segunda carrera".

La transición como inversión en derechos

Vuelve a aparecer, con fuerza, la idea de la cotización y la contratación como inversión. Varias personas reconocen que, durante años, han

priorizado “cobrar algo más en mano” sin medir las consecuencias a medio y largo plazo, y valoran que el acompañamiento ayude a hacer visibles esas consecuencias sin moralizar.

En este sentido, la Mesa 2 deja una idea práctica clara: incorporar la transición en la manera de pensar el trabajo cotidiano cambia la relación con el presente, desde cómo se negocia un contrato hasta cómo se planifica una formación o se evalúa una oportunidad laboral.

Cierre

La Mesa 2 concluye reforzando una idea transversal a toda la jornada: la transición profesional no se gestiona únicamente con voluntad individual. Requiere información, acompañamiento especializado y un marco colectivo que permita a las personas tomar decisiones con menos miedo y más herramientas.

El SAATP se presenta así no como una solución cerrada, sino como un dispositivo en construcción, que ya opera sobre casos reales y que aspira a integrarse en un futuro Programa de Transición Profesional con respaldo legal y económico. Su valor reside tanto en el apoyo directo a las personas como en la contribución a una cultura profesional más consciente, informada y orientada a derechos.

MESA 3 – PROGRAMAS DE TRANSICIÓN PROFESIONAL: MODELOS INTERNACIONALES Y PROPUESTA PARA ESPAÑA

La Mesa 3 amplía el foco desde la experiencia individual y el servicio de acompañamiento hacia una dimensión estructural y política: los Programas de Transición Profesional (PTP) que llevan décadas funcionando en otros países y la propuesta que TRANSIT está construyendo para el contexto español. Si las mesas anteriores se centran en *qué es* la transición y *cómo se acompaña*, esta mesa aborda *cómo se organiza colectivamente* y *qué condiciones hacen posible su sostenibilidad en el tiempo*.

Desde el inicio se subraya una idea clave: la transición profesional no es una excepción ni un accidente biográfico, sino un elemento inherente a la profesión de la danza, especialmente en disciplinas con alta exigencia física como la danza y el circo. Por ello, los modelos más consolidados no conciben la transición como un corte abrupto (“hasta aquí he bailado y ahora empiezo de cero”), sino como un proceso paulatino, integrado a lo largo de toda la carrera profesional.

La IOTPD y medio siglo de experiencia internacional

La presentación introduce la trayectoria de la IOTPD (International Organisation for the Transition of Professional Dancers), red internacional que agrupa a programas de transición profesional de doce países, con más de cincuenta años de experiencia acumulada. Se destaca que los países que hoy cuentan con sistemas sólidos —Alemania, Países Bajos, Francia, Reino Unido, Suiza, Canadá, Estados Unidos, entre otros— han llegado a ellos tras largos procesos de diálogo sectorial, ensayo y error, y negociación con las administraciones públicas.

Pese a las diferencias de contexto, estos programas comparten una serie de rasgos estructurales:

- Centralidad de la persona: el acompañamiento es individualizado, basado en *job counseling* y planes de acción personalizados.
- Estructuras pequeñas y altamente especializadas, con equipos reducidos pero con profundo conocimiento del sector.
- Combinación de apoyo emocional, orientación profesional y apoyo económico, incluyendo becas de estudio y ayudas de manutención.
- Altas tasas de inserción laboral, superiores al 80 % durante el primer año tras la transición.
- Reconocimiento explícito del riesgo de exclusión social asociado a carreras artísticas intermitentes.

Estos programas parten de una premisa ética y política clara: una profesión que no se ocupa del bienestar de quienes la sostienen está condenada a la precariedad estructural.

El modelo holandés: cotizaciones finalistas y corresponsabilidad sectorial

La conexión en directo con Brandon O'Dell, presidente de la IOTPD y actual director ejecutivo del programa holandés de transición profesional, permite conocer con detalle uno de los modelos de referencia.

O'Dell explica que el sistema holandés está integrado en el convenio colectivo del sector y se financia mediante cotizaciones finalistas, aportadas tanto por las compañías como por los propios bailarines y bailarinas. El funcionamiento se asemeja al de un fondo de pensiones: cada profesional va acumulando derechos a lo largo de su carrera, con

distintos niveles de acceso en función de los años cotizados (cinco, diez o doce años), que permiten optar a apoyos económicos que pueden alcanzar cifras elevadas cuando la transición requiere varios años de formación y reorientación profesional.

El programa no se limita al apoyo financiero. Independientemente de que se cumplan o no los requisitos económicos, todos los profesionales de la danza tienen acceso a servicios de orientación, coaching y acompañamiento, lo que refuerza la idea de que la transición no se reduce a "dar dinero", sino a construir itinerarios viables.

O'Dell subraya dos aprendizajes fundamentales tras décadas de experiencia:

1. Los bailarines transicionan bien cuando cuentan con apoyo: son profesionales altamente capaces de reconvertir sus competencias y seguir contribuyendo activamente a la sociedad.
2. Cuanto antes se normaliza la conversación sobre la transición, más se reduce la ansiedad y más fácil resulta negociar condiciones laborales dignas durante la etapa activa.

En el turno de preguntas, se aborda una cuestión especialmente relevante para el contexto español: la situación de los y las *freelance*. O'Dell reconoce que este es uno de los grandes retos de todos los programas internacionales. Aunque el sistema holandés está abierto a profesionales independientes, asumir en solitario la parte de cotización resulta costoso, especialmente al inicio de la carrera. Por ello, el programa garantiza al menos el acceso universal a los servicios de orientación, incluso cuando no es posible el apoyo económico.

La propuesta de Programa de Transición Profesional para España

A partir del análisis comparado, TRANSIT presenta las líneas maestras de la propuesta de Programa de Transición Profesional para España, concebida como un dispositivo complementario al SAATP y articulado desde el diálogo social y sectorial.

Los ejes fundamentales de la propuesta son:

- Construcción colectiva, en colaboración con asociaciones territoriales de danza, sindicatos y expertos legales.
- Marco jurídico y financiero estable, vinculado a aportaciones específicas relacionadas con las cotizaciones de artistas, evitando

modelos asistencialistas o dependientes exclusivamente de subvenciones coyunturales.

- Sostenibilidad política y económica, basada en demostrar que el coste de no actuar (prestaciones no contributivas, exclusión social) es equivalente o superior al de un programa de transición bien diseñado.
- Continuidad con el trabajo ya realizado, integrando el SAATP como programa experimental activo desde 2022.

Se recuerda que la transición profesional ya forma parte del informe para la creación del Estatuto del Artista, y que el Real Decreto 1435/1985 de contratación de artistas incluye una disposición adicional que obliga a crear una mesa de trabajo específica para abordar este programa. No obstante, se insiste en una idea que atraviesa toda la jornada: los avances legislativos solo son posibles cuando se acompañan de propuestas realistas, sostenibles y técnicamente fundamentadas.

RELATOS DE TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS INVITADAS (VÍDEOS)

Los testimonios proyectados durante la jornada aportan una capa fundamental al conjunto del encuentro: permiten comprender la transición profesional no como una categoría abstracta, sino como una experiencia encarnada, atravesada por el cuerpo, el tiempo, las relaciones y las condiciones materiales de vida. A través de trayectorias muy distintas, los relatos de Aitor Arrieta, Ana Arroyo y Daniel Vicandi muestran tres formas de habitar la transición: la anticipación planificada, la incertidumbre sostenida en activo y la transición ya realizada.

Aitor Arrieta — Bailarín nacido en Oiartzun (País Vasco). Formado en el Real Conservatorio Superior de Danza Mariemma (Madrid), fue miembro de la Compañía Nacional de Danza y actualmente es bailarín principal del English National Ballet.

Aitor Arrieta relata una trayectoria que, desde fuera, podría leerse como "exitosa": formación reglada, entrada en la Compañía Nacional de Danza y posterior incorporación al English National Ballet, donde actualmente es bailarín principal. Sin embargo, su testimonio introduce un matiz clave desde el inicio: la conciencia de que la carrera escénica es limitada en el tiempo aparece muy pronto, incluso antes de que el desgaste físico sea evidente.

Cuenta que ya con 17–18 años intenta compaginar la danza con estudios de ingeniería. No lo hace por desafección hacia el escenario, sino por una

intuición temprana: sabía que la danza no podía sostenerle durante toda la vida. Ese primer intento fracasa, no por falta de capacidad, sino por incompatibilidad real de ritmos. Ensayos, funciones, giras y exigencia física hacen imposible sostener dos itinerarios simultáneos.

Años después, cuando decide emprender junto a otros dos compañeros una empresa vinculada al sector de los eventos, esa intuición se reactiva. Aitor asume la parte económica y administrativa del proyecto y se enfrenta, por primera vez de forma consciente, a un vacío formativo muy concreto: no sabe manejar impuestos, facturas, notificaciones ni obligaciones fiscales. Lejos de vivirlo como un fracaso personal, lo identifica como una carencia estructural:

"Yo me encargaba del tema financiero y económico, pero estaba perdido con impuestos, notificaciones, facturas..."

Ese reconocimiento es el detonante de su transición parcial: se matricula primero en una Formación Profesional en Administración y posteriormente en un doble grado universitario. Lo significativo de su relato no es solo la decisión de formarse, sino el contexto que la hace posible. Aitor explica que puede hacerlo porque forma parte de un sistema donde existe un programa de transición profesional consolidado, que le ofrece acompañamiento individualizado y apoyo económico para financiar parte de los estudios.

Su testimonio permite visualizar una idea central de la jornada: cuando existe una estructura de apoyo, la transición no se vive como una ruptura, sino como una ampliación progresiva del proyecto vital. En su caso, no hay urgencia ni crisis: la formación se integra en la carrera escénica y le permite imaginar el futuro sin ansiedad paralizante.

Ana Arroyo — Bailarina, actriz y coreógrafa. Ha trabajado junto a Joaquín Cortés, José Antonio Ruiz, Rafael Amargo, Cristóbal Reyes o Philippe Talard, entre otros. Creadora de Looking for a Heroine y participante en producciones internacionales como The House of Dancing Water o Tacones Manoli.

El relato de Ana Arroyo introduce una perspectiva distinta y complementaria. Ana habla desde el presente de una carrera aún activa, atravesada por el deseo de seguir en escena y, al mismo tiempo, por una creciente conciencia de fragilidad. Su trayectoria incluye compañías y producciones de gran visibilidad, tanto en el ámbito estatal como

internacional, pero su testimonio se aleja deliberadamente de cualquier relato triunfalista.

Desde el inicio, Ana expresa una relación profundamente vocacional con la danza:

"No me veo sin escenario, sin teatro..."

Sin embargo, a esa afirmación le sigue inmediatamente una constatación lúcida:

"...pero soy consciente de que el cuerpo tiene un aguante. Y ahora no se trabaja como antes."

En su intervención aparece con claridad el cambio de contexto del sector: menos giras, menos estabilidad, menos continuidad de proyectos y menos oportunidades para intérpretes a partir de cierta edad. Ana explica que nunca pudo construir una compañía propia ni un proyecto estructural que funcionara como sostén económico cuando el ritmo de funciones disminuye. Esa ausencia de "estructura refugio" convierte el paso del tiempo en una amenaza constante.

Su reflexión no se formula en términos de deseo de abandono, sino de inseguridad material:

"A veces no es que quiera dejar la danza... es que no sé cómo voy a sostenerme cuando no pueda bailar lo mismo que ahora."

En su relato, la transición aparece como algo que se aproxima sin forma definida, sin calendario y sin herramientas claras para afrontarla. No hay todavía una decisión tomada, pero sí una inquietud persistente. La aportación de Ana es especialmente relevante porque visibiliza una situación muy extendida en el sector: seguir en activo no elimina la angustia, y pensar la transición no implica necesariamente querer salir del escenario, sino intentar protegerse ante un futuro incierto.

Daniel Vicandi — Ex bailarín profesional. Tras su transición, ha desarrollado su carrera en la producción de espectáculos internacionales. Es responsable de Patrocinios del Gremi de Restauració de Barcelona y CEO de Nexus Dance Company.

El testimonio de Daniel Vicandi narra una transición ya realizada, marcada por una acumulación de factores personales, emocionales y

laborales. Daniel entra en la danza con ocho años y desarrolla una carrera temprana que le lleva a trabajar en compañías fuera del Estado. Desde los quince años vive lejos de su familia, encadenando proyectos, entrenamientos y desplazamientos.

A diferencia del caso de Aitor, la transición de Daniel no nace de una planificación consciente, sino de un desgaste progresivo. A lo largo de su relato aparecen varios elementos que se superponen: lesiones recurrentes, cansancio del "mundillo", la presión constante por mantenerse en forma y, de manera muy significativa, una pérdida personal importante que actúa como detonante emocional.

"Me di cuenta de que no quería seguir tanto tiempo lejos de mi familia."

Ese momento de conciencia no se traduce inmediatamente en una salida ordenada. Daniel describe con detalle la precariedad de los periodos entre contratos: la necesidad de pagar espacios de entrenamiento, clases y mantenimiento corporal sin ingresos estables, y la sensación de estar siempre "sosteniéndose" para no caer fuera del circuito.

La pandemia actúa como acelerador de un proceso que ya estaba en marcha. La paralización total de la actividad cultural corta de golpe cualquier expectativa de continuidad. En ese contexto, Daniel acepta un trabajo fuera del sector, casi como medida de urgencia. Es entonces cuando se produce uno de los giros más significativos de su relato: descubre habilidades que no había reconocido como tales.

"Hay un momento en el que descubres que cuentas mejor las cosas de otra manera."

Comunicar, negociar, vender, liderar equipos: capacidades desarrolladas durante años de trabajo artístico que, hasta ese momento, no había sabido traducir a otros ámbitos profesionales. Hoy, Daniel desarrolla su carrera en la producción y en la gestión de patrocinios, pero su reflexión final vuelve una y otra vez al mismo punto:

"Un bailarín se acuesta y se levanta pensando en que baila; no te da tiempo a pensar en otra cosa."

Con esta frase, Daniel pone nombre a uno de los grandes vacíos que la jornada intenta abordar: la falta de espacios para pensar el futuro mientras se está bailando. Su testimonio funciona como advertencia y como argumento a favor de los servicios de acompañamiento: sin apoyo,

la transición se vive como ruptura; con apoyo, podría haberse anticipado y vivido con menos dolor.

Cierre

En conjunto, los relatos de Aitor, Ana y Daniel muestran que no existe una única transición profesional, sino múltiples formas de transitar, condicionadas por el contexto laboral, el momento vital, el acceso a apoyos y las circunstancias personales.

- Aitor encarna la anticipación acompañada.
- Ana representa la incertidumbre sostenida en activo.
- Daniel da voz a la transición ya realizada, marcada por la urgencia y el desgaste.

Estos testimonios refuerzan una de las ideas centrales de la jornada: la transición profesional no puede abordarse solo como un problema individual, sino como una responsabilidad colectiva del sector, que requiere estructuras estables, información accesible y acompañamiento especializado.

PREGUNTAS Y DEBATE: VIDAS NO LINEALES, PRECARIEDAD Y GÉNERO

La parte más viva de la jornada emerge en la rueda de preguntas y comentarios del público. Lejos de funcionar como un cierre formal, este espacio se convierte en un momento clave donde el marco teórico y las propuestas presentadas se contrastan con las trayectorias reales del sector. Las intervenciones no cuestionan la pertinencia de la transición profesional ni la necesidad de un programa específico; al contrario, complejizan el enfoque, introduciendo matices que obligan a pensar el diseño desde la experiencia cotidiana de quienes trabajan en la danza.

Sostenibilidad del sistema y apuesta a futuro

Una de las primeras intervenciones pone el foco en una cuestión estructural: quién sostiene el sistema y con qué horizonte temporal. La pregunta no se formula desde una expectativa individual inmediata, sino desde una conciencia generacional muy clara:

"Para mí era importante preguntarle quién estaba detrás de este programa y cómo hacemos esto sostenible. Los que venimos ya de un tiempo aquí, más allá de esos servicios de apoyo, mucho no podremos

sacar, pero lo importante es construir para el futuro, para que la gente joven no pase por lo que hemos pasado quienes hicimos nuestra transición a puro vuelo".

En esta intervención se asume explícitamente que parte de las personas presentes quizá no se beneficien directamente del programa, pero aun así defienden su creación. La transición vivida "a puro vuelo", sin red ni acompañamiento, se convierte en argumento ético y político para impulsar un sistema que evite que las nuevas generaciones atraviesen el mismo vacío. La sostenibilidad del programa se plantea así no solo en términos económicos, sino como responsabilidad colectiva del sector hacia su propio futuro.

Vidas reales frente a modelos lineales

Uno de los ejes más reiterados del debate es la distancia entre los modelos presentados y las trayectorias reales de muchas personas asistentes. Varias intervenciones expresan no reconocerse en ejemplos vinculados a carreras internacionales o recorridos aparentemente ordenados:

"En los ejemplos que habéis dado, las tres personas habían trabajado fuera. ¿Qué pasa con quien no llega a ese nivel y se queda aquí? ¿Qué profesión queremos dignificar si el circuito aquí casi no existe?"

A esta reflexión se suma otra intervención que describe con crudeza la realidad de la pluriactividad:

"No todo el mundo tiene una carrera lineal. Yo empecé a los 28. Soy bailarín, soy profe, soy camarero, soy lo que toque. La vida real es esa. Y luego llegan las ayudas y no entras por ningún lado porque tienes cinco días cotizados y dos meses de autónomo".

Estas aportaciones no rechazan el programa, pero advierten de un riesgo claro: si el diseño parte de trayectorias ideales, puede reproducir exclusiones ya existentes. Se reclama que los criterios de acceso y los mecanismos de acompañamiento sean capaces de leer itinerarios fragmentados, intermitentes y mixtos, que son mayoritarios en el contexto español. El debate introduce así una exigencia de realismo administrativo y político: reconocer la complejidad de las vidas laborales para no dejar fuera, de nuevo, a quienes ya están en los márgenes.

Feminización, género y crianza

Otro bloque de intervenciones insiste en que la transición profesional no puede abordarse sin una perspectiva de género constante. Se subraya que la danza es un sector feminizado y que las desigualdades estructurales atraviesan de manera distinta las trayectorias de mujeres y hombres:

"Es un sector feminizado y tenemos que tener la perspectiva de género todo el rato. No es lo mismo una transición de un hombre que la de una mujer, por el cuerpo, por las responsabilidades sociales, por los privilegios".

La conversación deriva rápidamente hacia la maternidad y la crianza, no como experiencias individuales, sino como factores estructurales de expulsión o ralentización profesional:

"Sabemos que vamos a tener que parar sí o sí dos, tres años y estamos muy poco respaldadas. Encima tenemos que calcular la maternidad para encajarla en el sistema de intermitencia. Es un disparate".

En estas intervenciones no se pide únicamente comprensión o sensibilidad, sino diseño estructural: que los periodos de maternidad y crianza computen como cotización, que se reconozcan las cargas temporales y mentales asociadas al cuidado y que estas medidas se adapten a la lógica intermitente de la danza. Las personas ponentes recogen estas demandas y las vinculan con luchas ya abiertas en otros sectores, subrayando la necesidad de trasladar esos avances al ámbito artístico.

El deseo de no transitar… a otra cosa

Una de las intervenciones más significativas cuestiona una lectura excesivamente lineal de la transición profesional:

"Yo no me quiero transitar a otra cosa. He venido a hacer arte, a comunicar desde mi arte. No quiero otra profesión. Lo que quiero es poder seguir en este sector y que se aproveche lo que sabemos: programar, asesorar, acompañar".

Esta voz introduce un desplazamiento clave en el debate: transitar no tiene por qué significar salir del sector. Se propone que los programas incluyan itinerarios para seguir vinculadas a la danza desde otros lugares,

poniendo en valor saberes acumulados que hoy no encuentran reconocimiento institucional. Se mencionan ejemplos concretos: asesoramiento a programadores, acompañamiento a técnicos de cultura, mediación en procesos de programación en pequeños municipios.

En este mismo hilo aparece una reivindicación explícita del valor de los cuerpos mayores en escena:

"A mí me encanta ver un cuerpo mayor bailando. Vamos a cambiar esa mentalidad de que 'ya se te acabó'. ¿Por qué no obligar a que haya un porcentaje de programación para compañías con media de edad alta, igual que hay incentivos por contratar a mayores de 50?"

La intervención conecta la transición con políticas activas de programación y con la necesidad de combatir el edadismo como forma de exclusión profesional.

La profesión como refugio y los márgenes

El debate incorpora una reflexión más amplia sobre la percepción social de la danza. Se recuerda una afirmación de una experta en estudios de artes escénicas:

"Más que una profesión feminizada, se percibe como el refugio de los desheredados, de la población gay, de la disidencia de género, de lo que está en los márgenes".

Esta idea resuena entre las personas asistentes como explicación de una precariedad que no es solo económica, sino también simbólica. La danza aparece así como un espacio de acogida para identidades y cuerpos no normativos, pero esa misma condición refuerza su marginalidad en términos de reconocimiento político y social. El debate sugiere que cualquier programa de transición debe tener en cuenta esta dimensión estructural si quiere ser verdaderamente transformador.

La profesión como misión, no como servicio sustituible

Otra intervención formula el vínculo con la danza en términos casi vocacionales:

"La mayoría estamos aquí por vocación, no como servicio. Para mí es casi espiritual: he venido a hacer arte. Me puedo adaptar, rellenar excels, hacer

lo que haga falta, pero no quiero transitar a otra profesión. Lo que quiero es que esta profesión sea habitable".

Lejos de romantizar la precariedad, esta postura plantea una tensión central del debate: la vocación no es incompatible con la exigencia de derechos. Querer permanecer en el sector no significa aceptar cualquier condición, sino reclamar que la danza sea un espacio laboral viable y digno. El programa de transición se entiende aquí no como una vía de escape obligatoria, sino como una herramienta para ampliar las posibilidades de elección.

Freelancers forzados y alfabetización laboral

En el tramo final de la mañana emerge con fuerza la figura del autónomo "forzado" y la necesidad de alfabetización laboral. Se comparten experiencias de normalización de prácticas abusivas y de desconocimiento de derechos básicos. Desde TRANSIT se recuerda una idea que genera especial impacto:

"Si vas a trabajar como intérprete en una compañía, aunque seas autónoma, que te contraten. No hay incompatibilidad. Y que te contraten también para los ensayos cuando haya presupuesto. Eso genera derechos futuros".

Esta explicación funciona como desbloqueo para muchas personas asistentes. La alfabetización laboral aparece no solo como adquisición de información técnica, sino como herramienta de empoderamiento colectivo: perder el miedo, cuestionar inercias y empezar a negociar desde el conocimiento. Se subraya que dignificar la profesión pasa también por transformar prácticas cotidianas que están en manos del propio sector.

Cierre

Las aportaciones del público no actúan como un apéndice, sino como un espacio donde el conjunto de la jornada se pone a prueba. Las intervenciones amplían, tensionan y complejizan las propuestas presentadas, obligando a pensar la transición profesional desde vidas no lineales, desde la precariedad estructural, desde el género y desde el deseo —a menudo explícito— de permanecer en la danza.

Este debate refuerza una idea transversal: la transición profesional no puede diseñarse al margen de las condiciones reales de vida y trabajo

del sector. Lejos de cerrar el tema, la rueda de preguntas lo abre, situando el futuro Programa de Transición Profesional como un proceso en construcción que solo puede avanzar desde la escucha activa y el reconocimiento de la diversidad de trayectorias.

SEGUNDA SESIÓN ONLINE: CONTRASTE SOBRE EL PROGRAMA DE TRANSICIÓN PROFESIONAL

Dado que parte de las personas inscritas no puede asistir a la sesión presencial de tarde, ADDE convoca una segunda sesión online para recuperar el contenido relativo al Programa de Transición Profesional y, sobre todo, para aclarar dudas prácticas (acceso, financiación, criterios, y funcionamiento real del dispositivo). En este espacio, TRANSIT vuelve a insistir en la idea de "dos proyectos que se dan la mano": por un lado, el marco normativo y de financiación que permitiría sostener un PTP; por otro, el servicio ya en marcha de acompañamiento sectorial, concebido como respuesta inmediata a necesidades ya existentes.

Qué es exactamente lo que se quiere activar con el PTP: una ayuda finalista vinculada a un proyecto de vida

En la sesión, la explicación del PTP se aterriza en una idea operativa: el programa no se concibe como una "bolsa de dinero" genérica, sino como una financiación finalista asociada a un proyecto de transición profesional (el "proyecto del artista"), que hay que construir, argumentar y justificar.

En una fase inicial, asumiendo que los fondos disponibles pueden ser limitados, se plantea priorizar un objetivo muy concreto: financiar formación reglada (por ejemplo, máster, grado universitario u otros itinerarios reglados) cubriendo, al menos, costes de matrícula, para facilitar que la persona pueda reinsertarse en el mercado laboral, volver a cotizar y recuperar una senda de derechos sociales.

La sesión también enuncia, con claridad, una posible evolución del modelo: si el sistema se consolida y capta más recursos, el programa podría incorporar apoyos de "supervivencia" (por ejemplo, guardería o alquiler mientras se estudia) como segundo escalón del dispositivo.

Cómo se imagina la gobernanza: una fundación pública, convocatoria y resolución anual

Uno de los bloques más sustantivos de la sesión online es la explicación del mecanismo institucional que permitiría tramitar y conceder las ayudas:

- Se plantea que la vía más plausible sea una Fundación (u otra forma equivalente) que articule una convocatoria pública para presentar solicitudes.
- Se describe una estructura deliberadamente "ligera": un apoyo administrativo para dar de alta expedientes durante el periodo de solicitudes y un perfil técnico para informar expedientes.
- La decisión se concentraría en un patronato con representación de administración, parte empresarial y sindicatos (mayoritarios y profesionales), que se reúne para conceder o denegar. Se prevé también un circuito de recurso y una obligación posterior de justificación del gasto por tratarse de dinero público.

Este bloque no solo describe un organigrama: responde a una preocupación implícita del sector por la "viabilidad real" del sistema, intentando evitar un modelo inviable por exceso de burocracia y estructura fija.

De dónde sale el dinero: combinación de Presupuestos Generales y cotización finalista

La sesión insiste en que, para que el modelo sea realmente operativo, la financiación no puede depender únicamente de cuotas: se plantea combinar partida de Presupuestos Generales del Estado con un esquema de cotización adicional (finalista), precisamente porque, si dependiera solo de cotizaciones, podría haber recursos para muy pocos proyectos al año.

En el debate aparece una pregunta clave del público: si esa cotización finalista se repartiría entre trabajador/a y empresa, como ocurre en otros mecanismos de Seguridad Social. La respuesta concreta que se verbaliza en la sesión es: 0,10 a cargo del trabajador/a y 0,90 a cargo de la empresa.

Quién puede acceder: el "melón" de los requisitos mínimos y el riesgo de dejar fuera a quien más lo necesita

Otro de los momentos más ricos del intercambio es cuando se baja al terreno de los criterios de acceso, donde aflora una tensión estructural:

si el programa exige un mínimo de cotización, puede dejar fuera a buena parte del sector; si no exige mínimos, se convierte en un coladero.

La propuesta verbalizada pivota sobre dos criterios de entrada (presentados como base de trabajo):

- acreditar mínimos de años cotizados en el régimen de artistas;
- acreditar una carrera profesional real (ser profesional).

Pero, inmediatamente, se reconoce la complejidad: el propio público nombra este punto como un "melón importante", precisamente porque muchas trayectorias están marcadas por falta de altas, cambios recientes de encuadramiento o irregularidades históricas en el sector.

En esa línea, se explicita un objetivo de control: evitar casos extremos en los que alguien con un único bolo en artistas pretendiera financiar una formación muy costosa.

Y se abre una cuestión relevante para el diseño: qué hacer con quienes han trabajado como bailarines/as, pero han estado dados de alta en régimen general ordinario (por prácticas empresariales o por desconocimiento), especialmente en periodos en los que el "régimen artistas" no se aplicaba igual que ahora.

Alfabetización laboral y regularización: el programa también "empuja" a ordenar el sector

Más allá del PTP, en la sesión online aparece con fuerza una lectura estratégica: el dispositivo de transición también puede actuar como palanca para que el sector interiorice que cotizar bien no es accesorio, sino condición de posibilidad para prestaciones, ayudas y jubilación.

Se menciona la preocupación por un sector donde aún hay ámbitos "muy pirata" que no dan de alta, y se plantea que esto condena a muchas personas a prestaciones no contributivas o a situaciones de exclusión.

En paralelo, se comparte una información práctica especialmente útil para profesionales: si en el contrato figura la categoría (bailarín/bailarina, etc.), aunque la empresa haya dado de alta en régimen general, se puede solicitar en Seguridad Social un cambio de encuadramiento a artistas dentro de un plazo de cuatro años, y se insiste en que, si no hay diferencias de cotización, la empresa "ni se entera", por lo que el principal freno suele ser el miedo a significarse.

Qué se financia y qué no: no basta con pagar matrícula si la vida no se sostiene

Una aportación del público permite entender muy bien la diferencia entre "pagar formación" y "hacer viable una transición". Una participante plantea, casi como caso de estudio, la posibilidad de un máster en Estocolmo (caro, y con costes asociados de vida y desplazamiento) y pregunta si el programa serviría para transiciones de ese tipo.

La respuesta abre tres criterios de fondo:

1. Depende del fondo anual disponible y del conjunto de proyectos presentados: podría financiarse total o parcialmente, pero siempre en competencia con otras solicitudes.
2. La formación debe encajar en un proyecto articulado: no se trata de "pedir dinero para un curso", sino de justificar cómo esa formación produce un cambio profesional y vital coherente.
3. Se identifica una necesidad complementaria: disponer de oficinas/servicios de asesoramiento (públicos, privados o mixtos) que conozcan ayudas, becas y combinatorias (por ejemplo, Erasmus u otras vías), porque "no sirve de nada" pagar un máster si luego no se puede costear vivir o trasladarse.

Este punto amplía el alcance de la propuesta: el PTP no es solo una subvención, sino un ecosistema de apoyos conectados.

Cómo se accede hoy al acompañamiento de TRANSIT: servicio en marcha, ámbito estatal y entrada flexible

Una parte importante de la sesión online se dedica a resolver una duda muy concreta: si esto es "futuro", ¿se puede empezar ya?

TRANSIT confirma que el servicio de acompañamiento está en su tercer año, que puede atender a quien lo necesite y que, de momento, se mantiene una lógica flexible (hay personas que continúan desde el inicio y otras que se descuelgan).

Se recalca además que TRANSIT es una entidad de ámbito estatal, no limitada a Madrid, y que acompaña a personas de distintos territorios (incluyendo casos fuera del Estado), valorando cada situación de manera individual.

Aquí aparece una idea de principio que conecta con la sesión presencial: el acompañamiento debe hacerlo una entidad sectorial con conocimiento real de la profesión; se rechaza explícitamente la idea de delegar esto en entidades ajenas al campo (se pone el ejemplo de "una ingeniería" gestionando transiciones), porque sería mala praxis y un fracaso del propio sector.

Comunicación y capilaridad territorial: el papel de ADDE y de las asociaciones

Otra pregunta del público se centra en cómo llega esta información a profesionales de distintas comunidades: si existe campaña, si se canaliza por asociaciones, y qué puede hacer ADDE para comunicarlo a socios y socias.

La respuesta de TRANSIT describe dos líneas de despliegue:

- Trabajo con asociaciones territoriales, invitándolas a ser entidades colaboradoras o vinculadas (se mencionan como ejemplos Andalucía y Asturias, además del origen en Madrid).
- Una campaña de comunicación más amplia queda prevista para más adelante, condicionada por recursos: la prioridad actual es consolidar el modelo, contrastarlo con el sector y poder sostener una propuesta formal ante la administración con suficiente apoyo.

Acompañar no es dirigir: derecho a decidir y, también, a equivocarse

En coherencia con el enfoque "centrado en la persona", en la sesión se refuerza que el acompañamiento no consiste en empujar a profesiones "seguras", sino en ayudar a tomar decisiones informadas, incluso si el camino elegido tiene incertidumbre.

Cierre

La sesión se cierra con una frase que funciona casi como llamada a la acción, verbalizada de forma literal: *"si tienes necesidad de transición y tienes inquietudes, ponte en contacto con nosotros"*.