



La Transición Profesional del Bailarín

Manual de EuroFIA



Con el apoyo financiero de la
Comisión Europea

Octubre 2011

Un Manual de EuroFIA:



Con el apoyo financiero de la UE:



Traducción a cargo de Alejandra Crosta (FIA) y César Casares, por encargo de Danza-T.

Esta edición impresa se hace en el marco del proyecto *España en Danza*, con el patrocinio público de:

Realizado por:

Richard Poláček,
Asesor cultural y de políticas sociales,
República Checa
Tara Schneider,
Asistente de Investigación,
Bélgica

El Comité Coordinador de EuroFIA:

Anne Papilloud, SSRS, Suiza
César Casares, FAEE, España
Dearbhal Murphy, Secretaría de la FIA
Miriam Wolff, Ver.di, Alemania
Paul Bronkhorst, IOTPD
Sari Lakso, STTL, Finlandia
Stanislas Ide, Secretaría de la FIA
Stephen Spence, Equity, Reino Unido
Tone Ovrebo-Johannessen, NoDa, Noruega
Xavier Timmel, SFA, Francia



Han colaborado:



Maquetación de la edición en español a cargo de Juvenal García.

Agradecimientos: José Carlos Martínez, Aurora Rodríguez, Daniel Martínez, y Clara Isabel Ferrús.



Tras vivir al 100 por 100 mi pasión por la danza y haber bailado durante 25 años en la ópera de París, llegó la hora de dejar los escenarios (en la Ópera de París el “retiro” oficial es a los 42 años).

En mi caso, la experiencia adquirida, la notoriedad y mis ganas de explorar otros campos dentro del mundo de la danza (coreografía, enseñanza, gestión de mi propia compañía) me ha permitido tener una “segunda vida” dentro de la danza como director de la Compañía Nacional de Danza.

El porcentaje de bailarines que sigue un camino parecido al mío es mínimo y para la mayoría de ellos el momento de dejar los escenarios es sinónimo de vacío (la dureza y la disciplina que exige el trabajo de una compañía profesional de danza, la movilidad de los bailarines y la intensidad de la búsqueda de la excelencia no permiten, en la mayoría de los casos, que el bailarín prepare su reconversión y su futuro mientras está en activo bailando).

La mayoría de los bailarines necesitan un acompañamiento, un apoyo gracias al cual obtener las bases y la formación que les falta para poder empezar una nueva vida, ya sea en el campo de la danza o en otros campos.

Esta iniciativa me parece de vital importancia ya que en nuestro país no existe ningún organismo que se ocupe de esa transición importante que sufren los bailarines, al tener que reintegrarse al mundo laboral alrededor de los 40 años.

Aunque todos los bailarines deberían tener previsto su futuro más allá de los escenarios, lo cierto es que resulta muy difícil fijarse objetivos ajenos a la danza mientras se está bailando. Por eso es importante que los profesionales, al terminar su periodo como bailarines activos, puedan formarse y encontrar vías para labrarse un futuro profesional, bien dentro de las actividades que rodean el mundo de la danza (regiduría, vestuario, escenografía, repetición, docencia, programadores culturales, gestores, iluminadores, coreógrafos, técnicos...) bien fuera de nuestro gremio.

Es crucial que seamos capaces de afrontar el momento de la retirada minimizando el impacto emocional, lo cual es mucho más fácil si se puede visualizar ya un futuro profesional ajeno a las tablas, con el que también podamos sentirnos realizados.

José Carlos Martínez.

Contenido

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introducción | 7 |
| Recomendaciones clave | 10 |
| Sección 1. Información y recursos estadísticos sobre el perfil del bailarín y los Programas de Transición Profesional para bailarines. | 14 |
| Sección 2. Perfil socio-económico del bailarín en Europa. | 16 |
| 2.1. Principales empleadores en el sector de la danza. | 17 |
| 2.2. Acuerdos colectivos en el sector de la danza. | 17 |
| 2.3. Condiciones laborales para el bailarín en Europa . | 18 |
| 2.4. Los bailarines y el auto-empleo. | 19 |
| 2.5. Derecho a la jubilación del bailarín. | 20 |
| Sección 3. Formación Profesional y Educación. | 24 |
| 3.1. Formación reglada existente, elemental/profesional, para bailarines. | 25 |
| 3.2. Tipo de cualificación obtenida tras completar la formación profesional/elemental reglada. | 25 |
| 3.3. Clasificación de los títulos profesionales en el sistema nacional de empleo. | 26 |
| 3.4. Cualificación profesional y acceso a estudios de posgrado y/o estudios generales. | 26 |
| 3.5. Programas existentes de formación continua o desarrollo profesional en el empleo. | 27 |
| 3.6. Abordaje de la Transición Profesional durante la etapa de formación (elemental/profesional) del bailarín. | 27 |
| Sección 4. Transición Profesional del bailarín. | 28 |
| 4.1. Formación general y programas para el desarrollo de competencias profesionales; posibilidades de acceso a los mismos. | 29 |
| 4.2. Programas específicos dirigidos al sector artístico/cultural; posibilidades de acceso a los mismos. | 29 |
| 4.3. Programas de Transición específicos para bailarines. | 30 |
| 4.4. Responsables de la financiación y gestión de estos programas. | 32 |
| 4.5. Obligación legal de realizar contribuciones a los Programas de Transición Profesional por parte de bailarines y empresarios. | 33 |
| 4.6. Programas de Transición Profesional específicos para las personas que sufren accidentes laborales o lesiones profesionales y la posibilidad de acceso del bailarín. | 33 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.7. Acceso a asesoramiento profesional en temas de orientación laboral para bailarines. | 33 |
| 4.8. Acceso efectivo de los bailarines a los Programas de Transición y posibles barreras. | 34 |
| 4.9. Acceso a los Programas de Transición para los artistas extranjeros. | 34 |
| 4.10. Actividad de los agentes sociales para la concienciación de los bailarines sobre la importancia de la Transición Profesional. | |
| Fomento del acceso a los Programas de Formación y Transición. | 34 |
| 4.11. Tipología de los Programas de Transición Profesional. | 35 |
| Sección 5: Perfil por países -Iniciativas/Programas de Transición Profesional para el bailarín en Europa | 38 |
| Bélgica | 39 |
| Francia | 40 |
| Alemania | 43 |
| Países Bajos | 45 |
| Noruega | 48 |
| Suecia | 50 |
| Suiza | 54 |
| Reino Unido | 57 |
| | |
| Anexo I | 61 |
| Metodología | 61 |
| Lista de recursos y estudios útiles sobre los bailarines en países europeos | 62 |
| | |
| Anexo II | 65 |

Introducción

Las necesidades específicas del bailarín durante su vida profesional han sido una preocupación fundamental del grupo EuroFIA durante mucho tiempo. Tras haber desarrollado de manera exitosa el programa del *Pasaporte de la Danza* hace unos diez años, a través del cual se facilita apoyo sindical a los bailarines que se encuentran trabajando en otro país, en el año 2011 EuroFIA decidió volver a centrar su atención en los bailarines, a través de un nuevo proyecto que aborda los retos específicos que todo bailarín afronta para poder seguir profesionalmente activo. De hecho, al igual que atletas y otros profesionales del deporte, la carrera del bailarín evoluciona según su edad y condición física. A partir de los 35 años las oportunidades de trabajo pueden empezar a disminuir y algunos bailarines se enfrentan al fin de su carrera como intérprete. Además, las condiciones laborales están cambiando en todas partes y aunque algunos ballets nacionales/compañías nacionales de danza, siguen ofreciendo programas de jubilación temprana, algo que solía ser la norma, en la actualidad los bailarines, por lo general, no gozan de dicha seguridad. La tendencia es empujarlos a trabajar como autónomos. Incluso en aquellos países donde dichos programas de jubilación siguen estando vigentes, hay cada vez una mayor negativa a extenderlos a los nuevos bailarines que ingresan en la profesión, quienes, a su vez, son empleados por lo general con contratos de corta duración. De hecho, el estatus como trabajador del bailarín en Europa es muy variado, razón por la cual encontrar un programa que se adapte a sus necesidades se transforma en un auténtico reto.

Todo bailarín se dedica a su profesión con una devoción y resolución que con frecuencia deja poco lugar para otras consideraciones. Es una carrera profesional en la que tanto la formación como la incorporación al mercado laboral se produce normalmente a una temprana edad, y seguramente el bailarín no habrá dedicado mucho tiempo a pensar en un futuro laboral en el cual no pueda trabajar como intérprete. Sin duda, es necesario ofrecerles apoyo, para que puedan reflexionar sobre las diferentes opciones profesionales a las que pueden optar, y, cuando sea necesario, reorientar su carrera en una dirección diferente, a lo largo de su vida laboral. Este apoyo es más necesario que nunca, en un momento en el cual los bailarines afrontan necesidades financieras apremiantes, debido a la falta de apoyo desde el sistema de pensiones. En algunos países, tanto comunitarios como no comunitarios, existen estructuras de apoyo a la transición de los trabajadores y soluciones adaptadas para estos profesionales. Al mismo tiempo, hay interesantes programas de apoyo y asesoramiento al bailarín en Transición que han demostrado su eficacia.

Por dichas razones, el proyecto de EuroFIA *La Transición Profesional del bailarín* recoge las necesidades de los miembros de FIA en el sector de la Danza, y a la vez permite una mayor comprensión de cómo son las carreras profesionales de los bailarines en Europa y cómo los Programas de Transición podrían maximizar éstas. Basándose en el conocimiento de los miembros de la FIA que tienen experiencia en estos programas, el proyecto tiene por objeto poner de relieve cuáles son los elementos clave para el éxito de un *Programa de Transición*, de cómo éstos pueden ser constituidos dentro de los sistemas de *Formación Continua* y *Formación para el Empleo* existentes en cada país. Por último, el proyecto aspira a proporcionar a los miembros de la FIA el conocimiento necesario para poner en práctica programas similares en sus propios países.

Para lograr dichos objetivos, el proyecto se ha centrado en producir un manual que compile y analice tanto la información recabada a través de la investigación documental, como los resultados de una encuesta a los miembros de EuroFIA. En la encuesta participaron 22 organizaciones sindicales de 20 países europeos. Sobre la base de estos datos y la información recabada en dicho estudio, una revisión de las fuentes de información más relevantes a nivel nacional e internacional sobre Transiciones Profesionales de bailarines, así como de los debates e intercambio de opiniones que tuvieron lugar durante el seminario del proyecto en Berlín, se

elaboró el presente manual con el fin de compilar los elementos fundamentales a tener en consideración a la hora para poner en marcha con éxito un Programa de Transición Profesional para bailarines.

El seminario europeo que tuvo lugar en Berlín el 26 de junio de 2011 fue un vibrante foro de discusión sobre los Programas de Transición, una auténtica caja de resonancia muy útil para sacar el máximo partido a los resultados obtenidos de la encuesta de EuroFIA. En la conclusión de esta sección introductoria presentamos un breve repaso de este evento. El presente manual contiene una serie de recomendaciones sobre cómo establecer nuevos Programas de Transición y desarrollar los ya existentes; así mismo incluye un análisis en cinco apartados, de la situación actual de la Transición Profesional del bailarín en Europa:

Sección 1. Información y recursos estadísticos sobre el perfil del bailarín.

Sección 2. Perfil socio-económico del bailarín en Europa.

Sección 3. Formación y educación profesional.

Sección 4. Transición Profesional para los bailarines.

Sección 5. Perfil por país describiendo una variedad de iniciativas y programas en curso que apoyan la Transición Profesional del bailarín.

Seminario del Proyecto realizado en Berlín:

Celebrado el 26 de junio de 2011, con *Ver.di* como anfitrión, reunió a más de 100 participantes, representantes de las principales entidades representativas de los profesionales de la danza en Europa.

También estuvieron representados otros agentes interesados, incluida la Organización Internacional para la Transición Profesional del Bailarín (IOTPD), responsables políticos, representantes de centros y organismos de formación, compañías de danza y las organizaciones empresariales, investigadores, sin olvidar a los bailarines-intérpretes, trabajando en una amplia gama de sectores y ocupaciones (ver lista de participantes, anexo II).

En casi todos los países de Europa los sindicatos organizan y representan bailarines con un nivel de afiliación que llega hasta el 90-95% en países como Dinamarca, Finlandia y Noruega. En otros países, los niveles son mucho más bajos y pueden variar mucho en función de las disciplinas de la danza que practiquen los profesionales afiliados: de gran diversidad, incluyendo ballet, danza contemporánea, jazz, musical, folklórico indígena, danza tradicional, hip-hop y *street dance*. La gama de perfiles de ocupaciones profesionales que desempeñan y los variados regímenes de contratación, el alto nivel de exigencia propio de la danza y la alta movilidad internacional de los bailarines significa que los sindicatos se enfrentan a un verdadero desafío a la hora de ofertar servicios eficaces y apoyo adaptado a sus necesidades específicas. La organización de los bailarines es un desafío constante, que requiere de estas organizaciones involucrarse mejor con las verdaderas necesidades de los profesionales. Intercambiar puntos de vista sobre estas cuestiones fue un aspecto importante de la conferencia. A través de una serie de presentaciones y mesa redondas, el seminario facilitó a los delegados un espacio para la reflexión sobre cómo un Programa de Transición puede adaptarse mejor a las necesidades de los profesionales de cada país, a su tejido asociativo, así como a las estructuras nacionales existentes en materia de formación y empleo. Si bien quedó claro que no existe un modelo único y válido para todos, el intercambio de experiencias resaltó los principios y elementos clave que deben tenerse en cuenta para que un plan de transición pueda dar una respuesta eficaz a las necesidades de los bailarines. Estos principios y elementos esenciales han sido reunidos en la sección de *Recomendaciones Clave*.

La Conferencia se cerró con algunas reflexiones de Christine Payne, Vicepresidenta de FIA. En su discurso de cierre, Christine presentó las conclusiones del debate sobre los retos a los que se enfrentan los agentes sociales a la hora de resolver las necesidades de los bailarines. Organizar a los bailarines es un reto que requiere energía y dedicación especial en un panorama en el que el mercado de trabajo evoluciona rápidamente y se ha alejado de las estructuras y condiciones laborales tradicionales. La diversa, móvil y a veces fragmentada trayectoria profesional del bailarín es también un desafío; los sindicatos deben fomentar que los bailarines documenten sus movimientos y actividad profesional a lo largo de su carrera, de modo tal que puedan acceder a apoyo social y reclamar los derechos que merecen. Para poder ofrecer este apoyo es necesario contar con un conocimiento especializado, incluso técnico.

Christine destacó que si bien existe un reconocimiento generalizado del valor de los Programas de Transición y un interés en su implantación y/o desarrollo ulterior, los agentes sociales tienen que reflexionar sobre cuál es la mejor vía para implantarlos en el contexto nacional. Sin duda es necesario mantener y desarrollar vínculos sólidos con los conservatorios y escuelas de formación de forma que la realidad de la transición esté presente en el curriculum incluso desde la formación más primaria. El acceso a las diversas vías de acceso a la formación es un elemento crucial en la vida de todo bailarín especialmente en el momento de su reconversión profesional. Precisamente por ello, los agentes sociales deben evaluar si los programas de formación continua y formación para el empleo satisfacen las necesidades del bailarín. En algunos casos, puede ser más útil para buscar fórmulas para un mejor y más eficaz acceso de los bailarines a los programas generales existentes, en lugar de tratar de construir nuevas estructuras que pueden correr el riesgo de no contar con recursos suficientes.

Christine Payne enfatizó que en este esfuerzo, la colaboración es clave. La construcción de Programas de Transición requiere una cooperación estrecha con quienes toman decisiones políticas, con quienes las ejecutan, con las instituciones educativas y con los empresarios. El diálogo social puede ser una plataforma importante para desarrollar este coloquio.

Para finalizar, Christine expresó su deseo de que el Manual resultante de este proyecto reflejara la riqueza de los debates que habían tenido lugar en el curso del seminario y se convirtiera en un instrumento valioso para los miembros de la FIA y para todos aquellos que están trabajando con el propósito de poner en práctica Programas de Transición Profesional sólidos.

La documentación sobre el seminario, incluyendo el programa, discursos, presentaciones y fotografías, están disponible en el sitio de la FIA en Internet (www.fia-actors.com).



Christine Payne, " Vicepresidenta de FIA



Agnete Haaland presidenta de FIA y Sari Lakso, miembro del comité de seguimiento del Proyecto.



Delegados de los distintos países durante la presentación de los resultados de la investigación durante el Seminario de Berlín.

Recomendaciones Clave

Consideraciones generales:

El trabajo desarrollado a lo largo de este proyecto ha servido para resaltar algunos aspectos fundamentales cuando se habla de Programas de Transición para bailarines. Sin duda, no existe una fórmula única para lograr un abordaje exitoso de la Transición Profesional y el proyecto de EuroFIA no podría ofrecer tal resultado ni debería tampoco ser ese su objetivo. En su lugar, una serie de consideraciones fundamentales han aparecido repetidamente durante el desarrollo del proyecto, que se presentan agrupadas en el presente documento a fin de ofrecer una referencia útil. Pueden servir como punto de referencia tanto para que los agentes sociales desarrollen iniciativas en esta área, como para el resto de actores involucrados en esta problemática.

La relevancia de la Transición Profesional va más allá del sector de la danza, ya que puede interesar a intérpretes de otras disciplinas, profesionales del deporte o incluso cualquier persona afectada por una lesión que suponga el final de su carrera profesional; todas ellas se enfrentan a problemáticas similares. Probablemente, para los bailarines la Transición Profesional es aún más relevante; a lo largo de su trayectoria profesional, éstos se ven en la necesidad de trabajar en una amplia gama de categorías profesionales, en una profesión donde la movilidad geográfica es la norma, y en la que destrezas, conocimientos y habilidades deben necesariamente evolucionar y ampliarse para poder permanecer en activo. Esto es así – cada vez más – para todos los trabajadores, sea cual sea el área de trabajo; de esta forma, la labor desempeñada por los Programas de Transición para bailarines constituye una valiosa experiencia que puede ser aplicable más allá del sector de la danza. Este es un aspecto relevante a plantear en sus respectivos países a la hora de colaborar con los responsables de las políticas de empleo.

En el actual contexto de crisis financiera y económica, la seguridad en el empleo y los sistemas de protección social para los bailarines se ven cada vez más amenazados. Esto hace aún más urgente la necesidad de ofrecer a estos bailarines un mejor acceso a Programas de Transición y Planes de Formación sólidos: construirlos sobre la base de los programas generales existentes, y los derechos adquiridos de acceso a los mismos, es un punto de partida importante que permitirá llegar a crear programas fuertes y con buena dotación de recursos. Puede ser un error renunciar a estos derechos genéricos para reemplazarlos con Programas de Transición, cuando estos últimos, aunque especializados, no pueden ofrecer el mismo nivel de apoyo financiero o de otro tipo.

Consideraciones específicas:

Para establecer nuevos Programas de Transición y desarrollar los ya existentes, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Agentes sociales y empleadores pueden desempeñar un papel clave en la creación y gestión de iniciativas y Programas para la Transición Profesional. No hay duda de que se trata de un tema que aún no ha sido incorporado de manera amplia en los acuerdos colectivos. Hay un espacio para que sindicatos y empleadores estudien de manera conjunta aquellos modelos de acuerdos colectivos en los cuales se incorporaron iniciativas de financiación y de acceso a los Programas de Transición para poder así explorar nuevas posibilidades de colaboración.

El acceso del bailarín a los Programas de Transición para los profesionales de la danza es un reto clave en un ambiente laboral cambiante y variado. El estudio reveló muy claramente que los bailarines con contratos de larga duración o que han mantenido una relación laboral prolongada con una compañía en particular, normalmente tienen un mejor acceso a Programas de Transición y formación que los bailarines que han trabajado en diferentes proyectos, con contratos de corta duración, o como autónomos. Dado que la tendencia predominante del mercado de trabajo en este sector va en esta última dirección, no hay duda que la organización de los Programas de Transición debe orientarse a ofrecer servicios eficaces, efectivos y accesibles para todos los bailarines profesionales.

Buscar la adaptación de leyes y reglamentos aplicables, de forma que permitan un acceso pleno y personalizado del bailarín a los programas tanto de Formación General, como de Transición Profesional, y asegurar el acceso pleno del bailarín a la jubilación, constituyen un primer paso importante a la hora de afrontar el reto de crear Programas de Transición que sean accesibles para el profesional de la danza.

Se ha demostrado que es tremendamente productivo un enfoque amplio de colaboración multidisciplinar para el establecimiento, administración y financiación de los Programas de Transición, que permite una variada gama de puntos de acceso a las fuentes de financiación. De entre los intermediarios implicados se pueden citar como más relevantes:

- Organizaciones empresariales y sindicales.
- Oficinas de empleo, instituciones de seguridad social.
- Instituciones de formación elemental de bailarines.
- Asociaciones de artistas, organizaciones nacionales que participan en el sector de la danza, organismos que brindan fondos a producciones y grupos de danza.
- Ministerios de cultura y de trabajo.
- Autoridades locales y regionales.
- Organizaciones benéficas y fundaciones en el área de la danza.
- Otros sectores que enfrentan los mismos retos como músicos, artistas circenses o deportistas.
- También otras fuentes de conocimiento especializado: trabajadores sociales, psicólogos, médicos, fisioterapeutas, sociólogos...

Es vital que, desde el comienzo, el diseño de los Programas de Transición se realice con criterios de sostenibilidad financiera. Incluso un programa piloto exitoso puede desmoronarse si no está pensado con un modelo de financiación sostenible. El estudio de las diferentes fuentes de ingresos financieros, incluyendo tanto recursos públicos y privados como también contribuciones de trabajadores y empresarios, ayudará a diseñar un programa que sea sostenible.

La **transferencia de los derechos de seguridad social** (subsidio de desempleo, cotizaciones de jubilación, acceso a la Formación Continua y de apoyo a la Transición Profesional) para los bailarines profesionales que trabajan en diferentes países, es un elemento importante a tener en consideración. Un modelo que permita el acceso a los Programas de Transición Profesional tiene que tomar en cuenta la movilidad laboral del bailarín y adaptarse a esta realidad que los bailarines puedan tener acceso a Programas de Transición en un país que no es el de su nacimiento, pero donde quizás han pasado la mayor parte de su vida laboral, es evidente y necesario.

Invertir en la educación primaria general del bailarín y garantizar la cualificación de su formación profesional son aspectos vitales para que se produzca una reconversión laboral suave. También lo es que la realidad de la Transición Profesional esté presente en su formación como bailarín desde el inicio.

Es importante aprender de las **buenas prácticas** adoptadas en otros países y quizás valga la pena buscar asociaciones internacionales: el trabajo en red con organizaciones de aquellos países donde ya se han establecido Programas de Transición, para que puedan servir de consultores y orientadores de nuevos proyectos.

Por último, una mejor **recolección de información** sobre bailarines profesionales, en particular, sobre su perfil y trayectoria profesional, es necesaria para la formulación de políticas eficaces. Puede ser útil considerar el establecimiento de centros de documentación, o presionar para que en las actuales campañas de los sistemas nacionales de estadística, la recolección de información y su tratamiento refleje mejor y más eficazmente la realidad de los profesionales de la danza. La recolección de datos en relación a los planes de transición en sí mismos y los resultados que estos programas producen, es también una consideración importante. Puede ser útil para integrar algún tipo de seguimiento e informe de resultados desde su creación, para que realmente se pueda determinar si un Programa de Transición concreto está funcionando de manera efectiva.

SECCIÓN 1

Información y Recursos Estadísticos sobre el perfil del bailarín y los Programas de Transición Profesional

En varios países europeos se cuenta con información y recursos estadísticos sobre el perfil del bailarín. Sin embargo, en la mayoría de estos países, esta información y recursos estadísticos proviene de estudios o informes publicados por las asociaciones de profesionales. En Europa prácticamente no existen estadísticas oficiales ni información que permita trazar un perfil exacto del bailarín; en particular, información relativa al género, edad, origen étnico y social, itinerario educativo y carrera profesional.

No hay estadísticas oficiales sobre la Transición Profesional del bailarín y la investigación al respecto es además escasa; es decir, poco se sabe sobre la edad y las condiciones en las cuales los bailarines ingresan y abandonan su profesión, si acceden o no a programas de Transición Profesional y, en caso afirmativo, la forma en la que lo hacen. Existen algunas notables excepciones como Finlandia, Francia, Alemania, Noruega y Suecia, donde se han llevado adelante algunas investigaciones y las autoridades públicas han recopilado información estadística, aunque no en todos los aspectos mencionados anteriormente. En España por ejemplo, sólo hay información exhaustiva sobre el perfil de los estudiantes y profesores de danza, principalmente en centros oficiales. Según la gran mayoría de los sindicatos de toda Europa, en sus países se percibe como una gran necesidad el establecimiento de Programas de Transición y en varios países hay un debate en curso sobre los Programas de Transición para bailarines.

El anexo del presente informe brinda una lista detallada (aunque no exhaustiva) de recursos útiles, con estudios e informes publicados en varios países europeos sobre el perfil del bailarín y su Transición Profesional.

Existe una obvia necesidad de reforzar la recolección de datos estadísticos en el plano nacional (y regional) sobre el perfil del bailarín, los diferentes itinerarios de su carrera profesional y su Transición Profesional. Además, como los bailarines desarrollan su actividad en varios países a lo largo de su vida profesional, un sistema coordinado de recolección de datos y estadísticas sobre el perfil del bailarín y su carrera profesional en el espacio europeo sería de un gran valor para el sector de la danza en Europa y para quienes tienen capacidad de decisión política en los diferentes países.

SECCIÓN 2

Perfil socio-económico del bailarín en Europa

2.1. Principales empleadores en el sector de la danza.

En Europa las principales categorías de empleadores de bailarines son las siguientes: compañías nacionales de danza, teatros públicos, compañías de danza privadas, compañías independientes, musicales/cabarets, TV/cine, agencias de publicidad, parques temáticos e individuos/autónomos (que emplean bailarines para eventos privados). La importancia de cada una de estas categorías varía a lo largo de los 20 países participantes en esta investigación de EuroFIA, si bien toda esta variedad de empleadores está representada en casi todos los países. Parece haber una mayor y más visible presencia de las compañías de danza nacionales y teatros públicos en varios países de Europa central y del Este, donde son los principales empleadores.

2.2. Acuerdos colectivos en el sector de la danza.

En prácticamente todos los países objeto de investigación de este estudio, los agentes sociales informaron de la existencia de acuerdos colectivos que dan cobertura a los bailarines. Dependiendo del país, el grado de cobertura para los artistas de la danza por parte de los mencionados acuerdos es diferente, dependiendo en algunos casos del tipo de empleador, con importantes condiciones restrictivas en otros casos. No ha sido posible detectar una lógica en los países que tiene acuerdos colectivos, ya que estos han sido firmados en el marco de los diferentes sistemas de diálogo social en contextos nacionales, regionales o locales específicos y diversos. Por lo tanto, como resultado de todo ello, surge una imagen bastante diversa y dispersa del sector. Se pueden delinear los siguientes rasgos generales:

- En general, los acuerdos colectivos sólo cubren a los bailarines que trabajan como **empleados por cuenta ajena** con contrato laboral.
- Parecería que sólo unos pocos países cuentan con acuerdos colectivos nacionales/generales que cubren a los bailarines empleados en todo el sector de la danza en su conjunto (Por Ej. Francia, Rumanía y Suecia).
- La mayoría de los acuerdos colectivos cubren sólo a los bailarines que trabajan en **compañías de danza nacionales, ópera nacional o en teatros públicos** (Por Ej. Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, Letonia, Noruega, Eslovenia, España) y compañías que reciben financiación pública (Por Ej. Finlandia, Francia, Noruega), o son parte de una organización empresariales (Por Ej. Países Bajos, Suiza). Con frecuencia éstos son acuerdos que se aplican conjuntamente en otras categorías profesionales de las artes escénicas.
- En general, los **acuerdos colectivos establecidos específicamente para bailarines** son escasos (a saber, en algunas regiones de España, Noruega, Reino Unido). Como hemos anotado en el punto anterior, los bailarines están amparados por acuerdos colectivos como parte del personal empleado por la institución a la cual se aplica el acuerdo colectivo. Sin embargo, en algunos países estos acuerdos tienen una provisión específica exclusiva para bailarines (Por Ej. Francia, Suecia).
- Son muy pocos los países que tienen acuerdos colectivos para los **bailarines que trabajan en clubes, discotecas, circos, sector de variedades y folclore** (Por Ej. España). Lo mismo sucede en el sector de la danza independiente donde los acuerdos colectivos siguen siendo

escasos. Se registran acuerdos que cubren a los bailarines que trabajan en el sector independiente en Francia, Países Bajos, Suecia, Reino Unido y algunas regiones de España. En algunos casos, existen importantes restricciones a los acuerdos colectivos, como en España, donde sólo se aplican en algunas regiones, o en otros casos donde sólo cubren a cierta categoría de empleadores (Por ejemplo, compañías independientes que reciben financiación pública). Una vez más, no se puede detectar una lógica común para todos los países.

- Parecería que no existen acuerdos colectivos que den cobertura a los bailarines que trabajan en Polonia, Portugal y Eslovaquia.

En general, los acuerdos colectivos cubren temas como el horario laboral (incluyendo horas extras y tiempo de ensayo), salario, seguros sociales, de accidentes, vacaciones, enfermedad, prevención de riesgos laborales, salud y seguridad, condiciones de trabajo, planes de pensiones. De nuevo, las diferencias entre los países son enormes en lo concerniente a los derechos y beneficios de los bailarines. Sin embargo, parecería que, por lo general, **la Transición Profesional no está recogida en los acuerdos colectivos.**

2.3. Condiciones laborales para el bailarín en Europa.

Esta sección se centra en la situación laboral bajo la cual el bailarín está contratado y las tendencias que pueden observarse en el mercado laboral, especialmente en lo que se refiere a contratos de corta duración y el auto-empleo entre los bailarines. Existe una gran diversidad entre los países (y a veces dentro de un mismo país) con respecto al tipo de relación laboral. Se observan las siguientes tendencias generales:

- Muchos bailarines trabajan principalmente mediante **contratos de trabajo de corta o larga duración, como trabajadores por cuenta ajena**; en muchos países se nota una clara tendencia, que está en aumento, de empleos con contratos de corta duración y una cantidad cada vez mayor de bailarines autónomos. En la mayoría de los países no se cuenta con estadísticas oficiales con datos exactos.
- Los contratos de trabajos **permanentes o indefinidos y de larga duración** siguen estando vigentes en algunos países, pero son cada vez más escasos, y en la mayoría de los casos corresponden a bailarines empleados por las compañías nacionales o teatros públicos grandes.
- La **duración de los contratos a largo plazo** también varía según el país y el empleador, y con frecuencia se limitan a un año o temporada.
- Con frecuencia, el tipo de relación laboral entre el bailarín y la empresa contratante es determinada por el presupuesto disponible. Los **fondos disponibles y subvenciones** son **cada vez más limitados**, concedidos en ocasiones para la realización de un proyecto, lo que lleva a la contratación del bailarín mediante contratos de corta duración.
- Sólo en unos pocos países, los **bailarines son considerados empleados por cuenta ajena en la legislación laboral** (Por Ej. Francia, España).
- En muchos países los bailarines tienen una **situación laboral combinada**. Esto significa que combinan su condición de empleado por cuenta ajena con la de trabajador autónomo/por cuenta propia, en función de la empresa para la cual trabajan.

- En muchos países los bailarines, para poder tener un ingreso suficiente, trabajan en **distintas profesiones al mismo tiempo** y combinan su profesión de bailarín con otra profesión que puede estar o no relacionada con el área de la danza.
- La definición de artista/bailarín “autónomo/freelance” se entiende de manera diferente según el país y cubre realidades jurídicas y sociales distintas y variadas.

2.4. Los bailarines y el auto-empleo.

Como ya se ha indicado, la definición de “trabajador por cuenta propia” y “autónomo/freelance” varía de un país a otro. No obstante, en lo referente a la cantidad total de bailarines auto-empleados y su tendencia general al aumento o no, se pueden destacar los siguientes hallazgos:

- Prácticamente **no existen estadísticas ni datos oficiales** sobre la cantidad total de bailarines autónomos en los países que objeto de investigación en este estudio. Algunos países registran un alto porcentaje de bailarines que trabajan como autónomos. En Finlandia, el 76% del total de bailarines profesionales es autónomo, en Noruega lo es el 50%, pero en los Países Bajos sólo el 5%.
- En los pocos países que cuentan con una legislación laboral muy estricta en cuanto a la condición de empleo de los artistas, se da la situación de no existir prácticamente bailarines autónomos (Francia), o sólo unos pocos.
- En varios países el bailarín autónomo puede **simultanear varias condiciones de empleo**. Siendo autónomos también pueden ser empleados por cuenta ajena, normalmente para un contrato de trabajo de corta duración en un proyecto concreto, por poner un ejemplo.
- En muchos países las organizaciones sociales informan que **el empleo de autónomos entre los bailarines ha estado aumentando constantemente** en los últimos años (Austria, Alemania, Hungría, Polonia, España).
- Varios países (Austria, Alemania, Hungría, España) informaron que existe una **tendencia en aumento** entre los empleadores de “empujar” a los bailarines para que éstos opten por **hacerse “autónomos”**; varios países han informado del creciente número de “falsos autónomos”.
- En general, los acuerdos colectivos no son aplicables al bailarín autónomo, excepto en unos pocos países, como Dinamarca, donde los convenios colectivos se aplican a los miembros del sindicato, independientemente de su situación laboral.
- En muchos países (Dinamarca, Finlandia, Alemania, Noruega, Portugal, España, Suecia, Reino Unido) los sindicatos tienen miembros que son bailarines autónomos. Los sindicatos tienen contacto regular con ellos, aunque en algunos países (en particular en países de Europa Central y del Este pero también en Bélgica, Irlanda, Suiza y Reino Unido) el contacto con los autónomos sigue siendo limitado.

2.5. Derecho a la jubilación del bailarín.

Esta sección trata sobre los derechos de jubilación del bailarín y, en particular, sobre la existencia de planes de pensiones aplicables específicamente a los bailarines y en qué medida éstos pueden acceder de manera efectiva a su pensión por jubilación. Encontramos nuevamente una gran diversidad y heterogeneidad entre los distintos países, lo que dificulta la tarea de hacer una comparación. Se pueden detectar los siguientes puntos comunes:

- En general, el bailarín en Europa puede beneficiarse de los **Programas nacionales de jubilación** que son aplicables a todos los trabajadores, siempre y cuando haya hecho las contribuciones correspondientes a dichos fondos, si bien en la realidad no siempre se cotiza. En muchos países no existe una edad de jubilación específica para los bailarines; es igual a la del resto de los trabajadores en otros sectores; es decir, sobre los 62 años de edad como mínimo, aunque este límite está aumentando en muchos países debido a las reformas de los Sistemas de Jubilación que se están llevando a cabo en muchos estados.
- Unos pocos países tienen disposiciones específicas sobre la **jubilación temprana del bailarín**. Las condiciones de acceso a los sistemas de jubilación y la cuantía de las pensiones varían considerablemente dependiendo del país. Algunos de los planes de jubilación temprana sólo benefician a los bailarines que trabajan en las compañías nacionales/ballet nacional (Por Ej. Francia y Noruega). En Letonia, existe una ley específica que se aplica a los bailarines (y otros profesionales de la actuación en vivo) para su jubilación temprana. La legislación de algunos países estipula condiciones específicas bajo las cuales los bailarines pueden jubilarse a una edad más temprana (Por Ej. Hungría y Polonia). En Suecia, los bailarines empleados por las instituciones de danza de propiedad pública, pueden beneficiarse de un plan de jubilación especial administrado por el estado que concede el derecho (bajo ciertas condiciones) de acceder a una pensión entre los 41 y los 65 años de edad.
- **En algunos países existen planes de pensiones complementarios y específicos, establecidos por los empleadores.** Con frecuencia, sólo benefician a los bailarines empleados en las compañías/teatros nacionales, compañías específicas o aquéllas que reciben financiación pública (Por ejemplo Austria, Bélgica, Francia, Países Bajos, Noruega, Suecia). El bailarín tiene que cumplir ciertas condiciones, como haber trabajado durante un período mínimo (cómo en Bélgica). Algunos países también han establecido una cantidad limitada de planes de pensiones complementarios para los llamados “bailarines de éxito” (por ejemplo Dinamarca y Finlandia).
- Muy pocos países tienen **planes de pensión específicos para artistas** que incluya a los bailarines. En Alemania se ha desarrollado un interesante modelo que también se aplica a los bailarines autónomos (información detallada en el “caso de estudio” a continuación).
- Los **acuerdos colectivos** en casi la mitad de los países estudiados (Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Suiza, Suecia y Reino Unido) obligan a los empleadores a hacer contribuciones para la jubilación, ya sea bajo el régimen general de pensiones o para planes de pensiones complementarios. Esto se da en diferentes niveles y condiciones, lo que hace difícil poder establecer una comparación en el ámbito europeo. Como se explicó anteriormente, es una realidad que en algunos países estos acuerdos no cubren sistemáticamente a todos los bailarines. Algunos bailarines empleados mediante

contratos de corta duración están excluidos de dichos acuerdos, lo mismo ocurre con los bailarines que están contratados por empleadores que no han firmado dichos acuerdos. En Suecia, por ejemplo, los bailarines con contratos de corta duración están excluidos de hecho del plan especial de pensiones regulado por el Estado que, en las instituciones de la danza de titularidad pública, da derecho a la pensión entre los 41 y los 65 años de edad. En este sentido es muy interesantes la situación de Dinamarca: los bailarines daneses que trabajan mediante contratos de corta duración, en virtud de su acuerdo colectivo reciben, además de su salario mensual, una cantidad equivalente a un determinado porcentaje del mismo (normalmente entre un 10-12%), con la que se provisiona un fondo de pensiones.

- En cuanto el **acceso real del bailarín al Sistema de Jubilación**, no se cuenta con datos ni estadísticas oficiales. Los agentes sociales de varios países (Austria, Francia, Letonia, Portugal, Rumania, Suecia, Reino Unido) han informado que, en principio, todos los bailarines tienen acceso a estos programas, incluyendo el retiro temprano. Sin embargo, la amplia mayoría de los sindicatos expresaron serias dudas o reservas sobre la posibilidad de acceso real del bailarín a dichos programas. Se han presentado las siguientes causas:
 - Los regímenes de jubilación generales no permiten acceder a los beneficios antes de la edad de jubilación establecida por ley, que por lo general no es la edad en la cual los bailarines necesitarían retirarse o participar en un plan de Transición Profesional.
 - La necesidad de tener una segunda carrera profesional para que un bailarín pueda acceder de forma plena a los planes de jubilación.
 - El hecho de que con frecuencia los bailarines (durante su carrera) no parecen contemplar en su orden de prioridades el acceso futuro a una pensión de jubilación.
 - El deber y la necesidad de que los bailarines hagan efectivas sus contribuciones al sistema de pensiones durante su carrera, ya sea como autónomo o como trabajadores por cuenta ajena (lo que no siempre ocurre).
 - La movilidad internacional del bailarín ocasiona interrupciones en las cotizaciones al sistema de pensiones de cada país en que el bailarín trabaja, que se traduce en una cuantía final de la pensión menor en comparación con la que obtiene un bailarín que ha cotizado exclusivamente al sistema de pensiones de jubilación de un estado durante la totalidad de su carrera.
 - Muchos de los planes de pensiones complementarios han sido puestos en marcha muy recientemente, lo que dificulta saber si los bailarines tiene acceso al complemento a su pensión cuando alcanzan la edad para jubilarse.
 - La cuantía de la pensión también refleja el generalmente bajo nivel de ingreso de los bailarines. Además, precisamente por este motivo, parece poco probable que los bailarines puedan hacer contribuciones adicionales a planes de pensiones privados. En varios países los bailarines han indicado que no pueden acceder a planes de jubilación anticipada ya que no pueden ejercer su profesión hasta que alcancen la edad requerida para ello (por ejemplo en Polonia la edad para jubilación temprana es a los 55 años para la mujer y 60 para los hombres).

Como resultado, muchos de los bailarines tienen una situación financiera deficiente cuando llegan a la jubilación y a menudo requieren de asistencia social y financiera (en España, por ejemplo, muchos bailarines acuden al programa social administrado por AISGE, la sociedad de gestión de los derechos de propiedad intelectual de los artistas intérpretes).

Caso de estudio: Jubilaciones para bailarines en Alemania

En Alemania se propone un interesante modelo de jubilación para bailarines. Los bailarines tienen acceso a cuatro modelos de planes de jubilación: el régimen general de jubilación; el *Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen)*; el *Fondo de Seguridad Social de los Artistas* perteneciente a la *Cámara Bávara de Prestaciones Sociales y Jubilaciones (Künstlersozialkasse - KSK)* y los Planes de Pensiones privados.

Después de 15 años de trabajo en el mismo teatro, un bailarín tiene estatus de trabajador fijo y por lo tanto será empleado por el teatro, aunque no necesariamente como bailarín o en el sector de la danza.

Lo que es particularmente interesante es el mecanismo establecido por el *Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania* y el *Fondo para los Artistas de Seguridad Social*:

El Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania de la Cámara de Beneficios Sociales y Jubilaciones de Baviera.

Con este fondo, el seguro se hace efectivo independientemente de la duración del contrato. Las actuaciones de artistas invitados también activan el seguro. El único requisito es que el bailarín trabaje en 'relación de dependencia'. Sin embargo, son cada vez más los bailarines que trabajan como autónomos aún cuando están "obligados a atenerse a las instrucciones recibidas" y oficialmente deberían ser empleados. Por tal motivo el consejo decidió en 2009 cambiar el estatuto. Si una persona trabaja en una producción teatral como empleado o como trabajador autónomo durante más de siete días (ensayos o actuaciones) durante una producción en un año, tiene necesariamente que estar asegurada en el *Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania*. Tanto el empleador como el artista contribuyen al fondo con el mismo porcentaje, el 4.5% cada uno. A partir del 2011 en adelante el dinero depositado puede ser reembolsado si el bailarín se retira de la profesión teatral entre los 35 y los 44 años (*Reembolso al Bailarín*) o puede ser pagado como pensión en el futuro. Los bailarines que finalizan su carrera después de los 44 años de edad sólo pueden obtener el dinero a modo de pensión. Hasta el 2010 los bailarines podían obtener el "*Reembolso al bailarín*" hasta los 40 años y era incondicional. La reforma del "*Reembolso al Bailarín*" a partir del año 2010 vinculó el reembolso a un Programa de Transición. La regulación del "*Reembolso del Bailarín*" es una excepción a la regla. El resto de los grupos de artistas no se benefician de esta modalidad, debido a que la vida profesional del bailarín generalmente termina antes.

Para mayor información sobre el *Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania* véase:

<http://www.buehnenversorgung.de/portal/page/portal/bvk/bvk/vddb/index.html>

El Fondo para los Artistas de la Seguridad Social

Éste es un régimen en el cual los artistas y los llamados “usuarios” (es decir, editoriales, emisoras de radio y TV, teatros, organizadores de eventos musicales o galerías) y el gobierno asumen una responsabilidad conjunta con el fin de ofrecer a los artistas apoyo económico en su vejez. Subvencionado por el estado, este fondo cubre gastos de atención médica, geriátrico-asistenciales, además de las pensiones. Para beneficiarse de este fondo, los artistas deben trabajar profesionalmente como artistas autónomos/independientes como medio para ganarse la vida. La definición de qué es lo que constituye un “artista” dentro del sentido de la *Ley que gobierna la Seguridad Social para los Artistas y Escritores* está en concordancia con los perfiles ocupacionales típicos. Los artistas/escritores, pagan únicamente la mitad del coste de sus contribuciones para atención médica y jubilación. Esto los sitúa en la misma situación que los empleados por cuenta ajena, ya que la segunda parte de la contribución está financiada mediante un impuesto a las entidades que utilizan obras artísticas, periodísticas y trabajos escritos (Por ejemplo galerías, escuelas de música, teatros, emisoras de radio, agencias de publicidad, editoriales...) y a través de un subsidio del gobierno federal. El artista que contribuye a este fondo está asegurado en materia de cuidado sanitario, atención asistencial a largo plazo y jubilación en la tercera edad. Este fondo no ofrece subsidio de desempleo. Se puede abonar una cuota voluntaria para el seguro de desempleo, pero las condiciones de este subsidio no son muy buenas y es muy probable que la cuota aumente en los próximos años.

De manera curiosa, la ex-República Democrática Alemana tenía un plan de jubilación para bailarines, que fue abolido tras la reunificación alemana. Para poder tener derecho a dicha prestación, había que haber bailado durante un período de al menos 15 años y tener como mínimo 35 años de edad. La pensión era equivalente a cerca del 75% del salario.

SECCIÓN 3

Formación Profesional y Educación

Esta sección proporciona una visión general de los planes educativos y de formación profesional para los bailarines en Europa. Ofrece un análisis amplio de la formación reglada tanto elemental como profesional para bailarines, el tipo de cualificación obtenida tras completar dicha formación, la clasificación de este título en el sistema nacional de empleo, la posibilidad de los bailarines de acceder tanto a una educación superior, como a formación para otras cualificaciones generalista a partir de las cualificaciones profesionales obtenidas, la posibilidad o no de participar en programas de formación continua o planes de desarrollo profesional para bailarines y si la Transición Profesional es un tema que se aborda durante la formación elemental del bailarín. Obviamente cada uno de estos temas requeriría una investigación propia. La siguiente sección por lo tanto resalta sólo algunos hallazgos generales basados en la información recaba por EuroFIA en este estudio.

3.1. Formación reglada existente, elemental/profesional, para bailarines.

Los puntos en común encontrados en los países investigados a este respecto son:

- En toda Europa, coexisten escuelas privadas y públicas.
- La formación de bailarines clásicos sigue siendo la formación profesional reglada más común entre las ofertadas para bailarines aunque en varios países existen programas de formación o educación reglada específica en otras áreas de la danza, como la danza contemporánea (Por ejemplo en España, Austria, Dinamarca, Francia, Alemania, Hungría, Noruega, Países Bajos, Suecia).
- Sin embargo, otras opciones de formación al margen de la educación reglada oficial pueden también ser una vía de acceso al mundo profesional de la danza.

3.2. Tipo de cualificación obtenida tras completar la formación profesional/elemental reglada.

Entre los distintos países europeos se pueden realizar las siguientes observaciones generales en lo que respecta el tipo de cualificación obtenida por un bailarín tras de completar su formación profesional elemental:

- En general, en la mayoría de los países las instituciones de formación profesional privadas entregan un diploma o certificado profesional, mientras que, la formación en escuelas públicas o estatales (conservatorios) el bailarín obtiene un título de grado (elemental o Máster) que le permite continuar estudios universitarios en una fase posterior.
- En Europa, la educación profesional reconocida se limita frecuentemente en el sector de la danza clásica. Sin embargo, varios países representan la excepción (Por Ej. Francia, Hungría, España...).
- Algunos países proporcionaron información con respecto al **reconocimiento de títulos de formación primaria dentro del Acuerdo de Bolonia**. Sin duda, esto ofrece a los bailarines la oportunidad de seguir cursos superiores en el futuro y facilita la movilidad transfronteriza de los bailarines y los profesores de danza. En cambio cuando no existe el reconocimiento o éste es sólo parcial, puede ser una fuente de problemas: en España, por ejemplo, tras la firma del Tratado de Bolonia, aquellos que se graduaron bajo el nuevo sistema obtuvieron el reconocimiento de su Título Superior de Danza equivalente al nuevo nivel de Grado. Sin embargo, el título de los bailarines que habían completado sus estudios de danza en el máximo grado formativo que existía en aquel momento, bajo el sistema anterior, se le

concede una “equivalencia a efectos docentes” sólo a aquellos que pueden probar que han realizado como mínimo tres años de trabajo en el escenario, lo que de manera efectiva les niega el acceso a estudios de investigación y de posgrado (Máster y Doctorado), y de esta forma les resulta imposible continuar con su estudios y/o especialización, promoción académica o profesional, etc.

- Según apuntaron varios informantes, parecería que los estudiantes de danza contemporánea viajan al exterior más frecuentemente, incluso durante sus estudios (Por ejemplo Dinamarca, Portugal). No está claro, sin embargo, hasta qué punto esto afecta la posibilidad que tiene el bailarín para acceder a planes de jubilación y Transición Profesional.

3.3. Clasificación de los títulos profesionales en el sistema nacional de empleo.

Con respecto a la clasificación que los títulos profesionales reciben dentro de los planes de nacionales de fomento del empleo, se pueden hacer las siguientes observaciones:

- Parecería que, con frecuencia, los títulos profesionales de los bailarines no están debidamente clasificados dentro del sistema nacional de cualificaciones para el empleo (Por Ej. Finlandia, Francia, Irlanda, Suecia, Reino Unido, España...).
- Con frecuencia sólo los títulos universitarios, y los expedidos por organismos públicos, están reconocidos dentro de los programas de fomento del empleo, ya que ‘se clasifican’ como cualquier otra titulación obtenida dentro del marco educativo clásico. (Alemania, Letonia).
- En unos pocos países existen clasificaciones específicas para bailarines, ya sea como artistas en general y por lo tanto incluye a los bailarines (Por Ej. Bélgica), o específicamente para bailarines (Por Ej. España, como ocupación profesional para formalizar contratos de trabajo, no como perfil profesional). En la práctica se siguen presentando problemas, como en España, donde el perfil profesional del bailarín no ha sido aún descrito en el catálogo nacional de las cualificaciones. Como resultado, no hay formación oficial para la promoción del empleo en el sector y los bailarines no están correctamente representados y amparados por el sistema nacional de empleo.

3.4. Cualificación profesional y acceso a estudios de posgrado y estudios generales.

Una mirada a los distintos países nos permite observar los siguientes puntos comunes sobre la posibilidad de acceso a educación de posgrado y estudios generales que el Título Profesional de *bailarín/a* ofrece a quienes lo poseen:

- En toda Europa los títulos profesionales de danza no conceden acceso automático a educación de posgrado ni a títulos generales.
- El acceso a la educación de posgrado o estudios universitarios requiere que el bailarín cuente con un diploma reconocido, que frecuentemente sólo es otorgado por instituciones públicas (conservatorios).
- Varios países informaron que los títulos profesionales de Grado o Máster proporcionan a los bailarines la posibilidad de cursar estudios de postgrado (Por ejemplo Finlandia, Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumanía, España, Suecia). Algunas veces el acceso es restringido, ya sea debido a las limitaciones de acceso a ayuda financiera (Alemania), o a través del requisito de que la Cualificación Profesional esté incluida en un registro nacional de cualificaciones profesionales (Francia). En otros casos, el acceso a

estudios de posgrado y a otros estudios generales está limitado a sólo ciertas titulaciones o estudios (Por ejemplo Letonia, Países Bajos).

- Varios agentes sociales informaron que no hay reconocimiento de las cualificaciones profesionales del bailarín por lo cual no hay acceso a educación de posgrado o universitaria en su país (Austria, Irlanda, Eslovenia, España, Suiza). En España, incluso para que un bailarín obtenga el Título de Bachillerato de las Artes, es necesario que no sólo haya completado el plan de estudio oficial de danza, sino también el currículum general de educación secundaria.

3.5. Programas existentes de formación continua o desarrollo profesional en el empleo.

En materia de Programas de Formación continua o programas de formación y desarrollo profesional para el empleo, disponibles para bailarines, se detectan las siguientes tendencias comunes en los países objeto del estudio:

- El bailarín en principio puede acceder a los programas de formación continua (no específicos para bailarines), aunque con frecuencia no están adaptados a sus necesidades específicas; tampoco se cuenta con datos que nos permitan saber la participación real de los bailarines en dichos programas.
- En varios países existen distintos programas de formación continua para bailarines, y estos son establecidos o por instituciones especializadas en la formación de profesionales del teatro (Por Ej. Finlandia), organismos profesionales (Por ejemplo Francia, Países Bajos) o sindicatos y asociaciones profesionales (Por ejemplo Bélgica, España). Sin embargo, en otros países, se carece de planes de formación continua para bailarines.
- En muchos países donde existen programas de formación continua específicos para bailarines, éstos sólo pueden acceder a los mismos en determinadas condiciones, tales como la afiliación a un sindicato profesional, o demostrando que el bailarín haya trabajado una cierta cantidad de días, etc. Además en casi todos los países la formación en nuevas técnicas y el entrenamiento diario deben ser financiados por el bailarín. Como resultado, los bailarines con bajos ingresos no pueden permitírselo.
- El "[Programa de Aprendizaje Permanente1](#)" de la UE podría representar una oportunidad para que los bailarines financien su Transición Profesional, pero no hay datos o evidencia sobre la participación real de los bailarines en este programa.

3.6. Abordaje de la Transición Profesional durante la etapa de formación (elemental/profesional) del bailarín.

En muy pocos países la Transición Profesional es un tema que se aborde durante la etapa formativa acerca del bailarín. En dicho grupo se incluyen Austria, Alemania, Letonia, Países Bajos, Suecia, Suiza, Reino Unido. No obstante, no se informa al respecto a los bailarines de manera sistemática, y cuando se da, tampoco se hace en todos los centros que imparten formación profesional para bailarines en los países que se acaban de mencionar.

1 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm

SECCIÓN 4

Transición profesional del bailarín

Esta sección se concentra en la Transición Profesional del bailarín. Analiza en particular el acceso efectivo del bailarín a la formación para el empleo y a los programas para el desarrollo de competencias que los estados implantan para los desempleados, pero también para personas que han sufrido accidentes de trabajo/lesiones profesionales. Analiza en mayor profundidad si existen programas destinados específicamente al sector artístico/cultural u orientados de manera particular al bailarín, y qué requisitos tienen que cumplir los bailarines para tener derecho de acceso a dichos programas. En la sección 5 se ofrece un perfil detallado de los países donde se han puesto en práctica iniciativas o Programas de Transición específicos para artistas y bailarines.

4.1. Formación general y programas para el desarrollo de competencias profesionales; posibilidades de acceso a los mismos.

Presentamos a continuación las principales conclusiones en lo que respecta a programas de formación general y programas para el desarrollo de competencias profesionales, así como las posibilidades de acceso para el bailarín:

- Los agentes sociales consultados en distintos países han informado de manera unánime que los bailarines tienen acceso a la formación general y a los planes para el desarrollo de competencias que, en el ámbito nacional (o regional), se ofrecen a toda persona desempleada. No obstante, en la práctica éstos no siempre cubren sus necesidades.
- Los programas generales de formación son con frecuencia de acceso gratuito. En algunos casos, la cantidad de horas cursadas en los mismos se contabilizan como parte de las horas/días que hay que cursar para obtener un diploma profesional (Por ejemplo Finlandia, Hungría). En otros países, los artistas autónomos tienen que cambiar su condición para poder acceder a cursos de formación general y de desarrollo de competencias profesionales (Portugal).

4.2. Programas específicos dirigidos al sector artístico/cultural; posibilidades de acceso a los mismos.

En la gran mayoría de los países no se han establecido programas específicos para el sector artístico/cultural. Sin embargo, los siguientes países representan una excepción:

En **Austria** la secretaría de empleo ha creado un servicio especial para artistas ([Künstlerservice Team 4](http://www.team4.or.at/)²⁾) a través del cual se organizan cursos de formación general para artistas en los cuales, éstos pueden aprender nuevas competencias profesionales, incluso para profesiones fuera del terreno artístico.

En **Francia**, hay un fondo especial para formación en las artes escénicas (AFDAS, <http://www.afdas.com>). Encontrará una descripción detallada en los perfiles por país de la sección cinco.

2 <http://www.team4.or.at/>

En **Alemania**, el *Fondo de Pensiones para el Teatro en Alemania* perteneciente a la *Cámara Bávara de Prestaciones Sociales y Pensiones*, así como el *Fondo de Seguridad Social de los Artistas* (Künstlersozialkasse) juegan un rol crucial en la Transición Profesional de los artistas, incluyendo a los bailarines. En el perfil por país del anexo se podrá encontrar una descripción detallada.

En los **Países Bajos**, una fundación llamada [Cultuur & Ondernemen](http://www.cultuur-ondernemen.nl/kunstenaars)³ ofrece apoyo específico para el sector artístico y cultural. Ofertan varios talleres y cursos para los artistas en el marco de *acciones para el desarrollo profesional y lucha contra el desempleo*. Sin embargo, no ofrecen cursos específicos de apoyo al bailarín que busca una Transición Profesional.

En **España**, el sector brinda formación para artistas, incluyendo bailarines. Las Asociaciones de Profesionales de la Danza organizan programas diarios de formación y desarrollo de nuevas competencias para los bailarines profesionales afiliados. Estos programas son financiados por los propios sindicatos y en ocasiones por el departamento de cultura de los diferentes gobiernos (nacional, autonómicos). Además, recientemente se ha permitido el acceso a los programas de formación continua de las grandes compañías nacionales como la *Compañía Nacional de Teatro Clásico* a los artistas que participan en sus producciones. Algunos bailarines que han participado en un proyecto han podido acceder a estos talleres, si bien su número es escaso.

En **Suecia**, los programas orientados específicamente al sector artístico/cultural son organizados por *Trygghetsrådet TRS* (Consejo Sueco de Seguridad Laboral), una organización que brinda apoyo tanto a empleadores como empleados en situaciones de cambio. Se encontrará una detallada descripción de los Programas de Transición Profesional y de Formación suecos en los perfiles por países de la sección 5.

En la región de habla germana de **Suiza**, la *Swiss Foundation for the transition of stage artists* (*Fundación Suiza para la Transición del artista escénico*) aspira a facilitar una Transición Profesional para todos los artistas escénicos, no sólo bailarines, aunque los bailarines constituyen el colectivo que presenta el número más alto de solicitudes. En los perfiles por países de la sección 5 se brinda una descripción detallada de los Programas de Transición y Programas de desarrollo profesional suizos.

4.3. Programas de Transición específicos para bailarines.

En ocho países o bien ya se han creado Programas de Transición específicos para bailarines, o bien se tiene previsto hacerlo en un futuro próximo y ya se han puesto en práctica iniciativas que apoyan la Transición Profesional del bailarín: Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Suecia, Suiza y Reino Unido. El resumen presentado a continuación ofrece sólo una visión general de lo que se ha estado haciendo en cada uno de estos países. En la sección 5 se expone una descripción detallada de dichos programas, iniciativa y proyectos.

En **Bélgica** se puso en práctica el proyecto “*What NXT?*” (*Loopbaanbegeleiding voor professionele dansers – Orientación laboral para el bailarín profesional*), un programa piloto establecido en Flandes y Bruselas por el *Sociaal Fonds voor Podiumkunsten* (Fondo Social para las Artes Escénicas, SFP⁴) y Vdab (*Oficina Flamenca para la Formación y el Empleo*) durante un año (Julio 2010-Julio 2011).

³ <http://www.cultuur-ondernemen.nl/kunstenaars>

⁴ El Fondo Social para las Artes Escénicas (SFP) es el fondo social sectorial para apoyar la formación de los profesionales de las artes y estimular el empleo de los solicitantes de trabajo más desfavorecidos del sector. El fondo está parcialmente financiado por las cotizaciones pagadas por el empleador sobre los salarios en

Como se ha mencionado anteriormente, en **Francia** el AFDAS (*Fond d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs – Fondo del Seguro para la formación en los sectores de la cultura, las comunicaciones y el entretenimiento*) es el principal programa de formación y reciclaje para los artistas escénicos. Además, en el año 2006 el Ministerio de Cultura y Comunicación de Francia organizó en colaboración con AFDAS un programa específico que aborda la situación específica de los bailarines que desean anticipar su reconversión profesional.

Como ya se ha mencionado, en **Alemania** el *Fondo de Pensiones del Teatro en Alemania* de la *Cámara Bávara de Prestaciones Sociales y Jubilaciones* y el *Fondo para los Artistas de la Seguridad Social* (Künstlersozialkasse) juegan un papel clave en el proceso de Transición del artista, incluyendo los bailarines. La Fundación *Dell'Era* ofrece formación para las bailarinas que hayan trabajado en alguno de los antiguos *Ballets de Berlín* o en el actual *Staatsballett Berlin*. El sindicato Ver.di ocupa un puesto en el consejo de dicha fundación. Además, en enero de 2010 se lanzó una nueva iniciativa común promocionada por el *Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz* (Confederación de Directores Teatrales del Ballet y la Danza) y *AG Transition und soziale Aspekte* (Grupo de trabajo sobre la Transición Profesional y los Aspectos Sociales) de *Ständige Konferenz Tanz e.V.* (actualmente Dachverband Tanz e.V.) (Conferencia Permanente para la Danza, ahora la *Organización "paraguas" de la Danza*). La iniciativa se llama *Stiftung TANZ – Centro de Transición de Alemania* y empezó a funcionar en agosto de 2010.

En los **Países Bajos** el *Programa de Transición Profesional del bailarín en Holanda* (*Stichting Omscholingsregeling Dansers*) es la única organización en el país que ofrece apoyo personalizado y "a medida" para los bailarines que se encuentran al final de su carrera interpretativa.

En **Noruega** el único Programa de Transición Profesional orientado específicamente al bailarín profesional que existe, está abierto sólo para aquellos bailarines empleados por la compañía de danza *Carte Blanche* con base en Bergen.

En **Suecia**, no existe un sistema de Transición orientado específicamente a los bailarines. Sin embargo, *Dansalliansen* brinda servicios específicos para los bailarines que buscan una Transición Profesional.

En **Suiza**, la única organización que ofrece un Programa de Transición Profesional es la *Asociación Suiza para la Transición Profesional del bailarín* (*Reconversion des danseurs professionnels*), una organización sin fines de lucro fundada en 1993 y con sede en Romandy (Suiza francófona).

En el **Reino Unido** en 1974 se fundó *Dancers' Career Development* (Desarrollo Profesional del Bailarín), una organización que ofrece apoyo en el área de formación para la Transición Profesional. Dicha organización amplió su campo de trabajo a mediados de la década de los 80 con el fin de ofrecer apoyo a la carrera profesional de todos los bailarines en el Reino Unido.

Estos programas e iniciativas orientados específicamente a los bailarines ofrecen diferentes tipos de servicios/ayudas a los que se accede reuniendo los requisitos de ingreso propios de cada programa, lo que en cierta medida limita el acceso del bailarín a los mismos. Todos están diseñados dentro de un contexto nacional específico, lo que dificulta la tarea de hacer un estudio

cada sector y en parte por el Gobierno de Flandes, a cambio de la realización de actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, que faciliten una mejor conexión entre la educación y el mercado laboral tanto dentro del sector de las artes escénicas como en otros más amplios.

comparativo entre los mismos. Algunos programas han estado en vigor durante varios años (Países Bajos, Reino Unido); algunos están diseñados a partir de iniciativas privadas (Suiza); otros están limitados a una compañía (Noruega); otros están diseñados como parte de los programas generales de desarrollo de competencias para desempleados (Bélgica) mientras que los hay que son parte de programas creados específicamente para artistas (Francia, Alemania). Algunos de ellos funcionan en la actualidad como programas piloto o se encuentran en una fase de prueba (Bélgica) o se tratan de iniciativas muy recientes (Alemania); por otra parte, en Suecia recientemente se han desarrollado proyectos para la creación de Programas Transición específicos para el bailarín, muy completos.

Junto a estos programas e iniciativas específicas, en varios países los bailarines profesionales pueden obtener una cualificación adicional como profesor/a de danza. En **Dinamarca**, por ejemplo, desde el año 2008 la *Escuela de Danza Moderna* gestiona un proyecto a través del cual los bailarines profesionales obtienen una cualificación que les permite enseñar danza en las escuelas con la finalidad de promocionar un mayor conocimiento de este arte.

4.4. Responsables de la financiación y gestión de estos programas.

Los planes de formación general para todo desempleado habitualmente son financiados por la administración nacional/regional. En los países donde existen programas diseñados específicamente para los bailarines o artistas, el panorama es algo diferente:

En **Francia** el Programa de AFDAS está financiado específicamente a través de las contribuciones de los empleadores (obligatoria); los bailarines profesionales (considerados empleados por cuenta ajena según la legislación laboral francesa) no están obligados a contribuir financieramente con dicho Programa.

En **Alemania** el *Fondo de Pensión Teatral de la Cámara Bávara* y el *Fondo de Beneficios Sociales y Jubilaciones* recibe dinero a través de las contribuciones de empleadores y artistas (por cada artista contratado por cuenta ajena, el teatro contratante y el empleado están obligados a pagar un 4,5% del salario cada uno). La iniciativa de reciente creación *Stiftung TANZ (Centro Alemán para la Transición Profesional)* está co-financiada anualmente gracias al apoyo del *Comisionado Federal Alemán para la Cultura y los Medios de Comunicación*.

En los **Países Bajos**, el *Programa Holandés para la Transición Profesional del bailarín* se financia con contribuciones de compañías de danza y bailarines; además recibe anualmente apoyo financiero del Ministerio de Cultura holandés.

En **Suecia** el programa *Dansalliansen* está financiado por el Ministerio de Cultura.

En **Suiza**, la *Asociación Suiza para la Transición Profesional del bailarín* se financia a través de aportaciones tanto privadas como públicas: agrupaciones de fundaciones, la lotería, diferentes corporaciones locales y las Organizaciones de Profesionales de la Danza.

En el **Reino Unido** aquellos empleadores que forman parte del *Programa para el Desarrollo Profesional del Bailarín* contribuyen a la financiación del mismo.

La Sección 5 proporciona información detallada de los mecanismos de financiación de cada uno de estos programas.

4.5. Obligación legal de realizar contribuciones a los Programas de Transición Profesional por parte de bailarines y empresarios.

Parecería que no en todos los países empresarios y bailarines están obligados a contribuir a los Programas de Transición Profesional.

En Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, España y Suiza los empresarios tienen la obligación legal de contribuir al Programa General de formación para el empleo o a los programas específicos para artistas/bailarines.

La Sección 5 proporcionan información pormenorizada de como empleadores y bailarines contribuyen a los Programas de Transición específicos para artistas y bailarines.

4.6. Programas de Transición Profesional específicos para las personas que sufren accidentes laborales o lesiones profesionales y la posibilidad de acceso del bailarín.

En varios países europeos hay Programas de Transición específicos para las personas que sufren accidentes laborales o lesiones profesionales, a los que, en principio, los bailarines tienen acceso. Los siguientes países han informado de la existencia de estos Programas: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Letonia, Países Bajos, Noruega, Polonia, Rumanía, Suecia y Suiza. Varias organizaciones sociales de estos países han señalado las dificultades que encuentran los bailarines cuando intentan acceder a estos Programas.

Alemania ofrece un **caso de estudio** interesante en materia de planes de Transición para bailarines que sufren accidentes laborales o lesiones profesionales. La información sobre este caso de estudio se incluye al final de esta sección.

4.7. Acceso a asesoramiento profesional en temas de orientación laboral para bailarines.

Muchos agentes sociales confirmaron que los bailarines tienen la posibilidad de acceder a los programas de asesoramiento y orientación laboral, ya sea como parte de los programas generales de *Formación para el Empleo*, orientados a toda persona desempleada, o como parte de un *Programas de Transición Profesional* específico para bailarines. Sin embargo, en todos los países las organizaciones sociales consideran que los servicios de asesoramiento y orientación laboral de las *Oficinas de Empleo* no responden a las necesidades ni a las circunstancias específicas de los bailarines que buscan una Transición Profesional. La mayoría de los Programas de Transición y demás iniciativas orientadas específicamente a los bailarines proporcionan servicios de orientación (ver información detallada en la Sección 5).

4.8. Acceso efectivo de los bailarines a los Programas de Transición y posibles barreras.

En lo que respecta al acceso eficiente de los bailarines a los Programas de Transición general e identificación de las posibles barreras, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- Los programas generales son considerados inaccesibles o poco atractivos por los artistas/bailarines.
- En los países donde existen Programas de Transición específicos, las organizaciones sociales consultadas consideran que los bailarines pueden acceder a los mismos, aunque existen limitaciones y hay aspectos mejorables (para mayor información ver información detallada en la Sección 5).
- En todos los países las organizaciones profesionales encuestadas subrayaron la que la Transición Profesional es un tema sensible en la percepción de los Profesionales de la Danza: la fuerte identificación del bailarín con su trabajo, puede provocar que estos rehúyan considerar la realidad de la Transición en su carrera. A su vez, son varios los factores que les impide el acceso efectivo a los programas de Transición, entre los que podemos mencionar: la falta de programas específicos para los bailarines, la diversidad de situaciones laborales y la naturaleza intermitente que caracteriza la carrera de un bailarín, su movilidad internacional, la falta de conocimiento e información, y en muchos casos, una débil educación generalista del bailarín unida a su frágil situación económica personal.

4.9. Acceso a los Programas de Transición para los artistas extranjeros.

En general, los bailarines extranjeros pueden acceder a los Programas nacionales de Transición, siempre y cuando cumplan con el mismo criterio de acceso válido para los bailarines nacionales. No obstante, no parece haber datos o investigaciones que permitan saber si el acceso efectivo de los bailarines (ya sean nativos o extranjero) tanto a los Programas de Transición existentes como a los Sistemas de Jubilación se ve dificultado para aquellos bailarines que han trabajado en el extranjero durante períodos largos. Este asunto es de vital importancia dada la gran movilidad trasfronteriza "natural" del bailarín, en ocasiones, ya desde su primera etapa de formación.

4.10. Actividad de los agentes sociales para la concienciación de los bailarines sobre la importancia de la Transición Profesional. Fomento del acceso a los Programas de Formación y Transición.

Más de la mitad de las entidades encuestadas confirmaron que están poniendo en práctica actividades para aumentar la conciencia de los bailarines y respaldar el acceso a Programas de Formación y Transición. Entre ellos se incluyen agentes sociales de Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Países Bajos, Rumanía, España, Suecia, Suiza, y Reino Unido.

El tipo de actividades varía de un país a otro, desde servicios de información para los bailarines, hasta la participación en Programas de Transición específicos para bailarines, pasando por campañas de presión a las autoridades públicas, etc.

4.11. Tipología de los Programas de Transición Profesional.

Hay una amplia gama de posibilidades a la hora de acceder a la Transición Profesional, de las cuales sólo algunas o quizá todas sean accesibles para el bailarín. A continuación se presentan los diferentes modelos posible de forma genérica (la sección 5 de este manual analizará ocho *Programas de Transición* o iniciativas de apoyo a los bailarines para su reorientación laboral):

Programas generales de Transición

- **Oficinas de Empleo**

En la mayoría de los países europeos, existe la posibilidad de acceder a formación para la Transición Profesional o re-orientación laboral a través de las oficinas de empleo. Los criterios de acceso varían y, dependiendo de la evolución laboral durante su carrera profesional, el bailarín puede tener acceso al programa o no. Esta oferta rara vez se adaptan a las necesidades específicas de los bailarines.

Caso de estudio – Finlandia: La *Oficina de Empleo* puede enviar a un demandante de empleo al *Servicio de fomento del Empleo*, periodo durante el cual tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo. Los *Servicio de fomento el Empleo* incluyen: educación del adulto para el mercado laboral, formación auto-motivada, trabajo en prácticas para la reinserción laboral, *Coaching para la vida laboral*, iniciación al mundo laboral a través de trabajo en prácticas, trabajo experimental y educación experimental, medidas de integración para inmigrantes y de reinserción laboral. El periodo de participación en los programas del servicios de fomento del empleo, también cuentan como parte de los 500 días como máximo, que el demandante de empleo puede percibir este subsidio. El demandante que participa del programa de formación del adulto para el mercado laboral y formación auto-motivada, recibe el subsidio de desempleo incluso por los días de ausencia. La *Oficina de Empleo* presenta una declaración a la oficina del *Fondo para el Desempleo* especificando los programas en los que el demandante participa. El Fondo le paga al solicitante un subsidio por desempleo sobre la base de esta declaración presentada por la *Oficina de Empleo*. Se percibe un subsidio de formación por la realización voluntaria y a tiempo completo de *cursos de formación para la promoción de competencias profesionales* que conduzcan a la consecución de un título y se impartan en un centro de enseñanza bajo control público. El curso debe consistir en una formación de al menos de 20 créditos.

- **Programas de educación/ formación permanente/"vuelta a la universidad".**

Muchos países ofrecen además condiciones favorables para los candidatos que cumplen los requisitos solicitados para emprender estudios universitarios adicionales o para la obtención tardía de un título que permita realizar una Transición Profesional. Nuevamente, el acceso a estos programas de "vuelta a la universidad" puede variar y también depende del nivel de reconocimiento de las cualificaciones del candidato (por ejemplo el nivel otorgado al título de bailarín profesional).

Caso de estudio – Noruega: En Noruega, los bailarines que tienen una Licenciatura (BA) en Danza están acreditados para cursar estudios universitarios o estudios posteriores de otro tipo. Un Licenciatura (BA) en Danza/como Bailarín es equivalente a 180 créditos ECTS (*Estándar Europeo de Transferencia de Crédito*) lo que le da al bailarín la posibilidad de cursar un Máster u otros estudios de grado. Esto no es específico para bailarines, sino que el título de grado de bailarín es aceptado en el mismo nivel que otros títulos de grado. Para los bailarines que no completaron un título de grado, su experiencia laboral puede llegar a acreditarse como un título de grado a los fines de ser aceptados para un curso de Máster. La *Academia Nacional de las Artes de Oslo* puede acreditar la experiencia profesional si el bailarín solicita dicha equivalencia. Los bailarines con formación profesional terciaria o formación profesional secundaria superior necesitarán o bien obtener un título de grado en danza o bien documentar su experiencia laboral como bailarín a los fines de obtener una equivalencia con el título de grado para poder cursar estudios universitarios.

- **Planes de Transición tras una lesión laboral.**

Hay países que cuentan con programas para la Transición Laboral de quien a causa de una lesión en el lugar de trabajo ya no le sea posible ejercer su profesión anterior. Dichos programas con frecuencia son organizados a través del sistema sanitario. Si bien aspectos como la naturaleza y severidad de la lesión seguramente jugarán un papel importante, es posible que el propio individuo deba probar que su lesión tiene origen laboral. Esta posibilidad es con certeza relevante para el bailarín ya que en su profesión está muy expuesto a las lesiones.

Caso de estudio – Alemania: El estado alemán paga la Transición a una nueva carrera profesional a toda persona –incluyendo a los bailarines– si el empleado puede demostrar que por razones físicas no puede seguir ganándose la vida con su profesión anterior, el baile, en nuestro caso. El bailarín debe asistir a un médico designado por el estado, quien examinará el estado de salud general del bailarín y le otorgará un certificado oficial constatando en su caso que es imposible que dicha persona siga trabajando 8 horas diarias como bailarín.

Si el bailarín trabajó más de 15 años como empleado, el *Seguro de Jubilación de Alemania* (*Deutsche Rentenversicherung* <http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de>) es responsable. En caso de que el bailarín haya trabajado menos de 15 años tiene que ir a la *Oficina para el empleo* (*Agentur für Arbeit* www.arbeitsagentur.de), que financiará su plan de Transición, en caso de que haya desarrollado uno. En cualquier caso, la oficina se hace cargo de los costes de formación y le otorga al bailarín un subsidio mensual de manutención de 1.200,00 € durante un período de 2 a 4 años.

Además de este programa vinculado a una situación de lesión, Alemania cuenta con otras fuentes de ayuda a bailarines que buscan hacer una Transición Profesional. Por ejemplo, la *Cámara de Provisión de Baviera* recauda dinero de los teatros alemanes por cada bailarín que está contratado. El dinero puede ser reintegrado entre los 35 y 44 años de edad o puede ser

abonado más tarde a modo de pensión. También está regulado el acceso a este programa para bailarines menores de 35 años en situación de discapacidad laboral. Por añadidura, un artista trabajador de un teatro consolida su puesto como fijo tras quince años de contrato, a menos que se dé un pre-aviso en el décimo cuarto año, y en el futuro tendrá que continuar contratado por el teatro para un trabajo artístico o de otra índole.

Además, los bailarines que deciden comenzar a trabajar como autónomos pueden disfrutar de una ayuda estatal (*subsidio puente*) que se otorga por un período de 6 meses si el trabajador quiere hacer una Transición Profesional. Por último, las bailarinas que han trabajado para una de las producciones de la *Ópera de Berlín* pueden tener acceso a las becas y ayudas ofertadas por *Dell'Era Foundation*.

- **Programas de Transición diseñados para artistas y bailarines con distintas fuentes de financiación.**

Como se mencionó anteriormente, en varios países, recursos tanto públicos como privados se han invertido en la puesta en marcha de estos Programas de Transición e iniciativas orientadas específicamente hacia artistas y bailarines, con el propósito de adecuarse a sus necesidades específicas. La Sección 5 del presente Manual analiza pormenorizadamente los Programas de Transición específicos para artistas y bailarines como también iniciativas para apoyar a los bailarines durante su Transición Profesional en ocho países: Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Suecia, Suiza y Reino Unido.

SECCIÓN 5

Perfil por países- Iniciativas/ Programas de Transición para el bailarín en Europa

La siguiente sección ofrece información detallada sobre el perfil de ocho países en la temática de la Transición Laboral o iniciativas que apoyan a los bailarines en su etapa de Transición Profesional: Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Suecia, Suiza y Reino Unido.



Bélgica

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

“*What NXT?*” (*Loopbaanbegeleiding voor professionele dansers- Orientación laboral para el bailarín profesional*) es un programa piloto establecido en Flandes y Bruselas por el *Sociaal Fonds voor Podiumkunsten* (*Fondo Social de las Artes Escénicas*) (SFP) junto con *Vdab* (*Oficina Flamenca para el Empleo y la Educación Profesional*) durante un año (Julio 2010-Julio 2011). El objetivo del programa es ayudar a los bailarines para preparar su Transición Profesional durante su carrera profesional. VDAB, que ya ofrecía servicios para la Transición Profesional, ha creado este programa orientado específicamente a los bailarines.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

Mediante *Coaching*, los propios bailarines basándose en sus propias inquietudes, indagan las diferentes posibilidades, con el objetivo de:

- Determinar las fortalezas, cualidades y ventajas que individualmente desea tomar, siendo parte activa en su Transición Profesional.
- Examinar cómo estas cualidades pueden ser útiles para otros trabajos/ sectores.
- Elaborar su propia red de contactos/trabajo en red.

El objetivo es clarificar los objetivos profesionales y personales y transferirlos hacia un plan de acción concreto.

El servicio consiste de varias sesiones y pueden durar pocas semanas o meses, dependiendo de la necesidad del bailarín.

- **Requisitos.**

- Un bailarín debe trabajar regularmente y tener una experiencia laboral mínima de un año.
- Los bailarines que están desempleados durante más de un año no pueden acceder al programa.

- **Mecanismos de financiación.**

En nombre del sector, VDAB fue invitado a ser socio del proyecto. Como socio VDAB se comprometió a organizar un proyecto piloto durante un año. VDAB designó para este proyecto a un *Consejero/Tutor para la Transición Profesional*.

- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

SFP (*Fondo Social de las Artes Escénicas*) es una organización sectorial supervisada por sindicatos y organizaciones de empleadores para profesionales de las artes escénicas; ambos agentes determinan la política del fondo. Los empleadores y los sindicatos informan a sus miembros sobre el programa piloto.

- **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

Todos los bailarines profesionales pueden acceder al programa, siempre y cuando cumplan los criterios señalados en el punto tercero.

- **Nivel de éxito.**

Hasta el momento se han aceptado y completado seis solicitudes. El plan permitió que los bailarines se reorientaran profesionalmente como coreógrafos, profesores de baile, manager de talentos, docentes de yoga y otros trabajos dentro del sector. Actualmente se están examinando cinco solicitantes nuevos. SFP también ha llevado adelante una encuesta entre todos los beneficiarios del programa para saber si están satisfechos o no con el servicio. El informe final fue publicado en junio de 2011.

- **Limitaciones/barreras.**

- Criterio lingüístico (actualmente el Programa está disponible sólo en lengua flamenca). Los bailarines opinan que el programa debería estar disponible en francés e inglés.
- La incertidumbre sobre la financiación futura del programa es un obstáculo para su posterior desarrollo.

- **Sugerencias para desarrollar el Programa**

Desde su lanzamiento el servicio se hizo más visible y conocido entre los bailarines gracias a la activa promoción realizada por SFP y al "boca a boca". El *Tutor para la Transición Profesional* acumuló conocimientos específicos relacionados con el bailarín profesional y sus necesidades y SFP facilitó un especialista del sector de la danza para que ayudara a este Tutor.

Entre las sugerencias propuestas para el mejoramiento del programa se incluyen:

- Hacer el programa más pro-activo, focalizándose en los bailarines que permanecen activos en la profesión (abandonar la palabra 'Transición'),
- Abrir el programa a otros artistas profesionales, por ejemplo actores.



Francia

La formación para el empleo es en parte responsabilidad de las regiones.

La formación para el empleo también cuenta con el apoyo de los profesionales del sector a través de los *fondos de formación* (*fonds de formation*) financiados con las contribuciones de los empleadores (OPCA, organismos conformados por gerentes y trabajadores, con función recaudatoria), incluyendo AFDAS (*Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs – Fondo del Seguro para la Formación en los Sectores de la Cultura, Comunicaciones y Entretenimiento*; www.afdas.com) para el sector de las artes escénicas y los medios de comunicación.

Hay otro Programa que puede ser utilizado para la Transición Profesional, conocido como "permiso por formación individual" (*congé individuel de formation*): el empleado se toma permiso con derecho a sueldo durante un año para hacer una formación para el empleo de su elección.

Un *Fondo Especial para la Transición Profesional del Bailarín* ha sido establecido por el Ministerio de Cultura (ver *Desarrollos Recientes* al final de este perfil de país).

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

Para el sector de las artes escénicas, AFDAS (*Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs*) es un actor central. AFDAS es el principal fondo asegurador para la formación en los sectores de la cultura, medios de comunicación y entretenimiento y es el principal Programa de Transición y formación continua para los artistas escénicos. En AFDAS están representados empleadores y agentes sociales. Es un fondo que recauda, por mandato del estado, contribuciones obligatorias de los empleadores con el fin de administrar todos los proyectos de formación para el empleo para los sectores de las artes escénicas, el cine, el audiovisual, la publicidad y el recreo. AFDAS recauda contribuciones de las empresas de este ámbito, busca recursos adicionales de socios institucionales, y participa en la financiación de las actividades de formación dirigidas a los artistas-intermitentes, trabajadores por cuenta ajena o aquellos demandantes de empleo que disfrutan de un permiso individual de formación o empleados que siguen un plan de formación dentro del sector que los contrata.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

Hay varias opciones de formación para la Transición Profesional del Bailarín:

(1) Si el bailarín ha definido su necesidad, dependiendo de su situación laboral, hay dos soluciones disponibles:

- Si el bailarín cumple los requisitos para recibir subvención bajo las condiciones actuales de AFDAS: ya sea un plan de formación o un permiso individual por formación (CIF). El plan de formación (*plan de formation*) aspira a desarrollar las habilidades de los empleados para que éstos puedan mantener su "empleabilidad". CIF es el *permiso individual por formación (congé individual de formation)* usado para adquirir otras competencias profesionales tanto para el perfeccionamiento profesional, como para cambiar su actividad laboral o sector profesional, o incluso para adquirir una nueva cualificación.
- AFDAS abre un expediente para la financiación de un *Periodo de prácticas-AFDAS* tras realizar una búsqueda personalizada de organizaciones formativas.
- Si el bailarín no cumple con los requisitos de AFDAS, se le pone en contacto con un asesor especialista de AUDIENS, un organismo especial para la protección social para las artes escénicas que se ocupan de fondos de pensiones, seguros de accidente de trabajo... (<http://www.audiens.org/>). Tras una entrevista para determinar el campo de interés, el bailarín tiene una entrevista con un proveedor acreditado para que valide su proyecto. Una vez se valida el proyecto, AFDAS financiará el mismo.

(2) Si no se identifica una Reconversión Profesional y sus necesidades de formación, se ofrece una evaluación de competencias/habilidades profesionales (bilan de compétences), que es financiado por la oficina de empleo del sector del entretenimiento.

En resumen, AFDAS ofrece los siguientes servicios para los artistas (bailarines y otras profesiones):

- Información sobre el derecho a formación para el empleo que se deriva de la legislación o de los acuerdos colectivos.
 - Evaluación del grado educativo de los artistas escénicos a fin de obtener un título oficial o equivalente.
 - Asesoramiento profesional (incluyendo evaluación de competencias/*bilan de compétences*).
 - Asesoramiento sobre programas de formación específicos.
 - Gestión de los fondos de Formación para el empleo.
 - Seguimiento administrativo de la formación.
 - Financiación de la formación.
 - Las personas que buscan formación pueden recibir un CIF (*congé individual de formation/permiso individual por formación*) financiado por AFDAS, que también ofrece la posibilidad de que los bailarines puedan recibir capacitación entre dos contratos de trabajo. El permiso CIF es de 1 año como máximo o 1.200 horas de formación (información de 2004).
 - Validación de un proyecto de Transición Profesional y apoyo para su implementación.
- **Requisitos.**
 - Todo bailarín profesional que tiene suficientes créditos para acceder al sistema (a saber, bailarines empleados con la frecuencia o el tiempo suficiente de manera tal que los empleadores han pagado al fondo de AFDAS, lo que le da al bailarín el derecho de acceder al servicio).
 - Para poder recibir el CIF financiado por AFDAS, el bailarín tienen que probar que ha trabajado 60 días (contados según un sistema especial llamado "cachés") en los 24 meses previos o 30 días de trabajo o *cachés* en un período de 12 meses.
 - Hay reglas con respecto el importe máximo tanto del reintegro de los gastos como de los pagos mensuales que puede recibir un artista durante el período de capacitación.
- **Mecanismos de financiación.**
 - El Programa AFDAS está financiado a través de una contribución (obligatoria) del empleador.

- Los bailarines profesionales (todos considerados empleados bajo la ley laboral francesa) no tienen obligación de contribuir financieramente con el Programa.
- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

La junta de gobierno de AFDAS está compuesta por empleadores y representantes sindicales.
- **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**
 - En principio, todos los bailarines profesionales legalmente contratados en Francia pueden acceder al sistema. En Francia no hay bailarines autónomos, ya que todos los bailarines profesionales son considerados trabajadores por cuenta ajena bajo la legislación laboral.
 - No hay información sobre el acceso efectivo al programa.
 - El obstáculo principal es probar que se ha trabajado lo suficiente según los requisitos de acceso.
- **Nivel de éxito.**
 - AFDAS tiene información sobre la segunda carrera de aquellos bailarines que han accedido a un Programa de AFDAS. No hay información pública disponible que sobre el nivel de éxito.
 - No hay información disponible sobre aquellos bailarines que no han tenido acceso al programa.
- **Límites.**
 - Los bailarines contratados por las compañías de ballet regidas por el derecho público francés (Ballet Nacional de París y el Ballet de Lyon) no son considerados empleados según el derecho privado francés y no pueden acceder al programa.
 - Los bailarines que por la discontinuidad en su carrera no han acumulado los suficientes créditos necesarios para acceder al sistema.
 - Además de las limitaciones mencionadas un problema añadido para acceder al programa es que muchos bailarines han desarrollado su carrera en diversos países.
- **Sugerencias para desarrollar el Programa.**
 - Encontrar posibilidades de financiación para organizar programas de formación de duración superior a un año.
 - Posibilitar que el acceso de los bailarines a los programas CIF (permiso individual de formación) de duración superior a un año.

Recientes desarrollos:

- **Fondo de apoyo para la Transición Profesional del bailarín**

En 2006 el Ministerio de Cultura y Comunicaciones de Francia y AFDAS establecieron conjuntamente un programa especial que afronta la situación específica de los bailarines que desean anticipar su reconversión profesional.

Con tal fin, AFDAS aligeró los requisitos de acceso mencionados anteriormente tanto para la capacitación como para el permiso por formación (CIF) y en cuanto a formación se tomaron medidas para el beneficio prioritario de este grupo particular. Desde 2007, este fondo de apoyo a la Transición Profesional ha sido administrado por AUDIENS, en colaboración con AFDAS. El fondo se ha hecho extensivo a los artistas de circo y forma parte de un fondo para la profesionalización y solidaridad orientada a los artistas y técnicos en situación de fragilidad o aquellos que han agotado su derecho a subsidio de desempleo.

- **Acuerdo marco nacional para el desarrollo del empleo y las competencias profesionales en el arte escénico**

Junto a esta iniciativa, en marzo de 2009 se firmó un acuerdo marco nacional titulado "Acciones para el Desarrollo del Empleo y las Competencias Profesionales", que presta especial atención a la Transición Profesional del bailarín. Este acuerdo marco fue firmado por el sector de las artes escénicas y el estado para establecer un plan de acción para empleados y compañías a implementarse en tres años (de 2009 a 2011), en el ámbito nacional y regional.

Las acciones implementadas cumplen cuatro objetivos:

- Mejorar el conocimiento del mercado laboral y fortalecer el vínculo entre empleo y formación.
- Maximizar las prácticas en el empleo.
- Adaptar y desarrollar las competencias del trabajador y ayudarlo a crear diferentes itinerarios en sus carreras.
- Desarrollar una política de prevención para salvaguardar la salud y seguridad de los empleados.

Para el bailarín que desee recibir ayuda para la re-orientación de sus planes profesionales, las siguientes acciones adquieren una particular importancia:

- Hacer un mayor uso de los procedimientos para validar la experiencia profesional, permitiéndole así al bailarín obtener una cualificación profesional.
- Desarrollar evaluaciones de capacidades profesionales, como parte del proyecto administrado por AUDIENS.
- Desarrollar herramientas para beneficio de la salud y seguridad de los empleados. A tal fin se publicó una guía titulada "[Guide santé travail du CMB - La Danse](http://www.cmb-sante.fr)" en: www.cmb-sante.fr (ver el epígrafe *Espace pratique*, carpeta *Prévention pratique*).

- **Iniciativas para apoyar la Transición Profesional del bailarín en su etapa de formación profesional.**

Junto a las acciones específicas mencionadas anteriormente y orientadas hacia la Transición Profesional del bailarín, el Ministerio ha tomado otras acciones que pueden implementarse en la etapa de formación profesional:

- Incluir en el currículo de los cursos de grado de las escuelas de danza módulos para descubrir otras profesiones dentro del mundo del arte y la cultura.
- Fomentar la formación académica posterior al bachillerato.
- Comprometer a las escuelas de danza para asumir como misión de su actividad, el seguimiento individual de sus estudiantes en materia de orientación laboral y posibilidades de empleo.
- Educar y capacitar a los profesores de danza en estos nuevos enfoques no sólo a través de la organización de seminarios y cursos de capacitación sino también mediante la adaptación de la formación de los profesores de danza.

Aún no se cuenta con una evaluación sobre la efectividad de estas medidas.



Alemania

En Alemania toda persona desempleada (incluyendo bailarines) que ha pagado cotizaciones de desempleo mientras trabajó por cuenta ajena pueden acceder a los **programas de formación general y de desarrollo de competencias que ofrece la *Oficina de Empleo***.

La *Oficina de Empleo* paga por un período limitado de 24 meses. Como ciudadano/bailarín, empleado o desempleado, no se tiene asignado el derecho de que la *Oficina de empleo* le financie una formación para la de Transición Profesional. Es la administración quien decide en cada caso. Además, la situación del mercado laboral puede ser un factor crucial.

Los bailarines con un título universitario pueden estudiar para obtener un segundo título de grado en otra disciplina pero no pueden obtener subsidio estudiantil federal para tal fin. Aquellos bailarines que hubiesen realizado una matriculación genérica paralela a su formación no universitaria como bailarines (lo que es poco usual), solo pueden acceder al subsidio estudiantil federal para estudios académicos, si son menores de 35 años.

En lo que respecta a los bailarines autónomos (trabajadores por cuenta propia), ellos no reciben automáticamente un apoyo financiero para su Transición Profesional de la *Oficina de Empleo*. Si

un artista autónomo no puede seguir trabajando, puede recibir un subsidio social (*Hartz III*) y la oferta de programas de formación.

Con respecto a la Transición Profesional del bailarín, resulta de interés el modelo del **Fondo de Pensión Alemán para el Teatro** de la **Cámara Bávara de Beneficio Social y Pensiones (BVK)**. Por cada contrato laboral de artistas en un teatro, ambas partes, (empleador y trabajador) están obligados a depositar el 4,5% en el BVK. El BVK es una autoridad estatal bávara que administra tanto la reglamentación sobre discapacidad laboral como un sistema **adicional** de pensiones y basado en un modelo de seguro. El capital depositado por los bailarines (cómo excepción respecto de otras profesiones teatrales) puede ser reembolsado cuando el artista tiene entre 35 y 44 años – denominado *reembolso al bailarín* – o abonado más tarde en forma de pensión. La novedad es que los bailarines que reciben el reembolso antes de los 44 años tienen que demostrar que emplearán el mismo para una Transición Profesional o para iniciar un negocio.

En **caso de accidente de trabajo/lesión laboral**, el estado paga la Transición a una profesión nueva si el bailarín puede demostrar que por razones físicas no puede ya ganarse la vida como bailarín. El bailarín tiene que visitar a un doctor nombrado por el estado quien revisará su estado de salud general y extenderá un certificado oficial donde afirma que es imposible que siga trabajando 8 horas diarias como bailarín. En general tras 15 años en el escenario cualquier doctor estará de acuerdo en firmar dicho certificado. Si el bailarín trabajó más de 15 años como empleado, el *Seguro Alemán de Jubilación (Deutsche Rentenversicherung)* se hace cargo. Si el bailarín ha trabajado menos de 15 años tiene que ir a la *Oficina de Empleo (Agentur für Arbeit)*. En la *Cámara Bávara de Beneficio Social y Pensiones (BVK)* existen reglamentaciones especiales para casos de discapacidad laboral ocurridos antes de los 35 años. De hecho, el Estado paga por una Transición a una nueva profesión a cualquier trabajador – incluyendo los bailarines – si puede probar que, por razones físicas, le es imposible seguir ganándose la vida con su profesión.

El **Künstlersozialkasse (KSK)** es el *Fondo Social de los Artistas*. No es un Programa de Transición en sí mismo, pero crea sin ninguna duda un contexto favorable para la Transición Profesional del bailarín. El KSK es un programa en el cual gobierno, artistas, y usuarios (entendiendo por tales usuarios editores, emisoras de radio y TV, teatros, organizadores de eventos musicales o galerías) asumen una responsabilidad conjunta de ofrecer al artista seguridad financiera en su vejez. Este fondo, que recibe subsidio estatal, cubre tanto los gastos de salud y cuidado como la jubilación.

En reconocimiento de la necesidad de Transición Profesional del bailarín, se han establecido varias iniciativas en los últimos años:

- El grupo de trabajo "Transición y Temas Sociales" de la *Dachverband Tanz - Ständige Konferenz e.V.* (conferencia permanente de la asociación "paraguas" que aglutina a todas las entidades de la danza), apoyada por el *Fondo de las Artes Escénicas*, inició un estudio titulado *el Desarrollo de Modelos para el Centro Alemán para la Transición en el sector de la Danza*, que fuera publicado en marzo de 2008. El mismo dio como resultado la iniciativa **Stiftung TANZ – Centro Alemán para la Transición**, cuyos principales aspectos se detallan a continuación.
- Hay fundaciones privas que ofrecen formación para la Transición Profesional del bailarín, aunque tienen limitaciones. Por ejemplo, la Fundación **Dell'Era Foundation** ofrece formación para las bailarinas que hayan trabajado en alguno de los antiguos *Ballets de Berlín* o el actual *Staatsballett Berlin*. El sindicato Ver.di ocupa un puesto en la junta de esta fundación.
- En 2005-2006 se había establecido otra iniciativa, titulada **La Transición en la Danza (TID, www.transition-in-dance.net)**. TID ofrece asesoramiento personal, información práctica, apoyo social y psicológico para los bailarines que buscan una Transición Profesional. TID también organizó campañas de concienciación entre los profesionales, incluso a través de eventos de información pública y propuestas de talleres sobre la Transición Profesional. Son ex-bailarines quienes dirigen y llevan a cabo esta iniciativa. No hay

información de dominio público sobre los requisitos de acceso, los mecanismos de financiación ni el nivel de éxito.

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

Stiftung TANZ – Centro Alemán para la Transición es una iniciativa del BBTK (*Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz*) y la *AG Transition und soziale Aspekte* de la *Ständige Konferenz Tanz e.V.* (now *Dachverband Tanz e.V.*). Fue fundada en enero de 2010 y en su junta de gobierno participan todas las asociaciones de danza importantes, sindicatos y organizaciones de empresarios del sector. El *Stiftung TANZ – Centro Alemán para la Transición* empezó a funcionar en agosto de 2010, con el apoyo el primer año por *Tanzplan Deutschland*,⁵ un proyecto quinquenal de la *Fundación Federal Alemana para la Cultura* (2005-2010; con un presupuesto de 12,5 millones €). Su objetivo, lograr un mayor reconocimiento para la danza en Alemania, de forma que sea percibida como una expresión artística tan valorada como la ópera o el teatro, tanto por la sociedad en general, como por los responsables de las Políticas Culturales. *El Comisionado Federal para la Cultura y los Medios de Comunicación* ha facilitado apoyo financiero y seguimiento durante 2011.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

Información, asesoramiento personal y asistencia para el bailarín.

- **Requisitos.**

La Fundación ofrece apoyo para todos los estudiantes de baile, bailarines y ex bailarines.

- **Mecanismos de financiación.**

El Comisionado Federal para la Cultura y los Medios proporcionó 50.000,00€ de ayuda financiera para apoyar las actividades del centro durante 2011.

- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

Los sindicatos de los artistas como GDBA y VdO son miembros de la junta directiva, así como la *Deutsche Bühnenverein*.

- **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

Abierto a todos los bailarines.

- **Nivel de éxito.**

Desde septiembre de 2010 hasta abril de 2011, el centro apoyó a más de 50 bailarines profesionales a lo largo de toda Alemania – tanto los que trabajan en danza independiente como los que trabajan en teatros municipales y nacionales – en relación a su Transición Profesional.

- **Límites.**

Por el momento el centro no ofrece ningún subsidio/beca.

- **Sugerencias para desarrollar el Programa.**

A la par de sus actividades de asesoramiento, el *Stiftung TANZ* busca otorgar "becas de emergencia" para aquellos bailarines que no pueden acceder a financiación pública para la formación en un nuevo itinerario profesional. El *Stiftung TANZ – Transition Zentrum Deutschland* por lo tanto busca donantes y otras fundaciones que estén interesadas en ser socios cooperantes. La Fundación está trabajando, con la ayuda del Parlamento y la BKM (*Comisionado Federal para la Cultura y los Medios*), para encontrar un modelo financiación compartida entre el *Estado Federal y las Regiones (Bund und Länder)* para la oficina, ya que la Transición Profesional ha sido reconocida como una problemática hasta el momento descuidada por el estado. Además hay una iniciativa para obtener financiación pública para la Fundación.

⁵ <http://www.tanzplan-deutschland.de>



Países Bajos

En los Países Bajos, tanto la formación general y como los Programas para el desarrollo de competencias disponibles para los desempleados son también accesibles para los bailarines. Esto significa que estando desempleados y recibiendo el subsidio de desempleo pueden acceder a programas de formación y desarrollo. Sin embargo, la mayoría de la ayuda que se proporciona dentro de este marco general no cubre las necesidades y circunstancias específicas del bailarín profesional, y especialmente de aquellos que buscan una Transición Profesional.

La [Cultuur-Ondernemen Foundation](#)⁶ ofrece apoyo específico para el sector artístico y cultural, mediante talleres de formación para los artistas, en el marco de acciones para el desarrollo profesionales y la prevención del desempleo. No obstante, Cultuur-Ondernemen no brinda apoyo específico para los bailarines que buscan una reconversión.

El *Programa Holandés de Transición Profesional para el Bailarín (Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD)*⁷ es la única organización en Holanda que ofrece apoyo "diseñado a medida" para los bailarines que se enfrentan al final de su carrera interpretativa.

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

Programa Holandés de Transición Profesional para el Bailarín - Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

El Programa Holandés de Transición para el Bailarín (SOD) ofrece:

- **Asesoramiento profesional. Reembolso de los gastos de formación, estudios o cursos (parcial o total).** Su alcance depende de los años de cotización al programa. Un bailarín debe haber trabajado al menos cinco años y haber pagado como mínimo 48 contribuciones durante dicho período. Un bailarín en activo como intérprete también puede solicitar formación para su Transición Profesional solicitando una plaza en un curso específico – la cantidad máxima que se reembolsa de esta manera es de 10.000,00€. Si el bailarín trabajó durante al menos 10 años y ha pagado un mínimo de 72 contribuciones, tiene derecho a recibir una contribución para cubrir los gastos de manutención, un reembolso de los gastos de estudio y/o una contribución destinada a cubrir los costes de puesta en marcha de un negocio.
- **Subsidio económico** (gastos de manutención) cuando el bailarín finaliza su carrera como intérprete, período en el cual se está formando para una nueva profesión.
- **Asistencia financiera y asesoramiento** si el bailarín desea emprender su propio negocio.
- El SOD anima a los bailarines profesionales para que sigan un programa educativo en paralelo a su carrera profesional. El programa funciona durante toda la vida del bailarín, no sólo cuando ha finalizado su carrera profesional.

- **Requisitos.**

El **Asesoramiento ocupacional** es ofrecido a todos los bailarines profesionales en cualquier momento de su carrera. No hay condiciones o costes vinculados a este servicio.

Para poder solicitar **apoyo financiero** del SOD, un bailarín debe haber pagado como mínimo una cantidad de contribuciones y haber bailado durante un cierto número de años. Sólo se contabilizan los años en los que se han aportado contribuciones al programa. No es necesario que los años de contribución al programa como bailarín sean consecutivos. Las contribuciones se pagan mensualmente por el bailarín y por las compañías. Los bailarines abonan un 1% de su salario bruto para el programa y las compañías el 3%. El total del 4% es considerado una contribución.

6 <http://www.cultuur-ondernemen.nl/kunstenaars>

7 http://www.omscholingdansers.nl/homepage_en.htm

- Hay disponibles varias opciones de apoyo financiero:

o **Reembolso de los costes de estudio.**

Para poder tener acceso a un reembolso por gastos de estudio, un bailarín tiene que haber trabajado durante cinco años como mínimo y haber pagado un mínimo de 48 contribuciones durante dicho período. Por lo tanto, no tienen que ser años trabajados bajo tiempo completo. Si el bailarín cree que es posible prepararse durante su carrera como intérprete para su Transición Profesional, puede solicitarlo. En este caso, tiene que presentar una solicitud para matricularse en un curso. La cantidad máxima que se puede reembolsar en esta situación es 10.000,00€. Los gastos de estudio incluye el coste de libros, cuotas de matriculación, materiales y gastos de viaje, etc.

o **Reembolso de los costes de gastos de estudio y costes de manutención (subsidio económico).**

Un bailarín que ha trabajado durante diez años como mínimo y ha pagado un mínimo de 72 contribuciones tiene derecho a recibir ayuda monetaria para sus gastos de manutención, el reembolso de los gastos de estudio y/o una contribución para costear el establecimiento de un negocio.

- **El subsidio económico para los costes de manutención puede adquirir distintas modalidades:**

- o En todos los casos, los bailarines pueden acceder a un "*subsidio económico complementario*". La mayoría de los bailarines que han terminado su carrera como intérpretes solicitan la prestación por desempleo. Durante este período, SOP puede conceder un suplemento a estos ingresos que decrece gradualmente. Durante los tres primeros meses de subsidio de desempleo, el suplemento cubre hasta el 95% del último salario del bailarín, en los tres meses siguientes cubre hasta el 90% y los 3 meses subsiguientes el 85% y así sucesivamente. Cada 3 meses el monto suplementario se reduce en un 5%. A partir del decimosexto mes el suplemento complementa el subsidio de desempleo hasta el 70% del último salario como bailarín.
- o La contribución a los *gastos de manutención* puede consistir en un "*pago sustitutivo*"; por ejemplo, cuando se termina la prestación por desempleo. En la mayoría de los casos, este tipo de situación preocupa a los bailarines que cursan estudios de mayor duración que su prestación por desempleo. Este *Pago sustitutivo* por lo general equivale al 70% del último salario del bailarín.
- o Una tercera opción para una contribución a los *gastos de manutención* es la *garantía de ingresos*. Esta ayuda puede ser concedida, por ejemplo, si alguien pone en marcha su propio negocio, al ser totalmente impredecible cual será su nivel de ingresos en esta fase inicial.

En la mayoría de los casos, la solicitud de una contribución para los gastos de manutención se hace en combinación con la de reembolso por gastos de estudio. Por ejemplo, un bailarín deja de bailar e inmediatamente inicia sus estudios. Si la solicitud es aceptada, los gastos de estudio son reembolsados y se concede un suplemento al subsidio por desempleo. De ser necesario, se otorga un *Pago sustitutivo* si el curso dura más tiempo que el período en el que le corresponde cobrar el subsidio por desempleo. Otras combinaciones también son posibles ya que SOD tiene como objetivo ofrecer soluciones personalizadas.

La cantidad total de ayuda a la cual un bailarín tiene acceso está determinada en base a la cantidad de contribuciones que haya pagado, sus ingresos brutos y los costes de todo lo necesario para realizar su plan de estudio.

Para resumir, las opciones el apoyo financiero ofrecido por SOD son las siguientes:

1) *Para el bailarín que haya pagado al menos 48 contribuciones durante cinco años:*

Un reembolso de los gastos de estudio hasta un importe máximo de 10.000,00€. No es necesario que el solicitante haya finalizado su carrera de bailarín.

2) *Para los bailarines que hayan pagado al menos 72 contribuciones en diez años:*

- Subsidio económico complementario tras terminar su carrera como intérprete,
- Reembolso de los gastos de estudio,
- Reembolso de los gastos que conlleva el establecimiento de un negocio,
- "Pago sustitutivo", es decir, subsidio económico, si es necesario para su Plan de Estudios o de Transición. El importe medio disponible para la realización de una Transición Profesional plena asciende a 85.000,00€ por individuo.

● **Mecanismos de financiación.**

SOD se financia a través de contribuciones de las compañías de danza y bailarines (un total aproximado de 450.000,00€) y recibe financiación anual del Ministerio de Cultura (aproximadamente 800.000,00€).

Este programa es considerado de vital importancia en lo que se refiere a condiciones de trabajo, y por ello incluido en los Convenios Colectivos. Se entiende que el apoyo a los bailarines en Transición es un interés compartido entre los empleadores/compañías de danza y empleados/sindicatos.

● **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

SOD es una organización independiente administrada por una junta de cinco personas nombrada por la Organización de Empleadores y el Sindicato. Su presidente es independiente y es elegido por los cuatro miembros restantes de la junta.

● **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

El acceso efectivo de los bailarines es alto siempre y cuando se cumplan los requisitos de entrada (es decir una cierta cantidad de contribuciones pagadas por los bailarines a lo largo de un número de años).

- Los bailarines que trabajan sólo temporalmente en los Países Bajos no cumplen los requisitos de acceso y por lo tanto no pueden beneficiarse de las facilidades.
- Los bailarines independientes/autónomos son reacios a participar debido a las expectativas inciertas sobre el curso que tomará su carrera/profesión.

● **Nivel de éxito.**

Más del 80% de los bailarines que realizaron un plan de estudios a través del Programa encontraron trabajo durante el primer año tras haber completado su nueva formación. Desde su establecimiento, el Programa ha ofrecido apoyo a la carrera de miles de bailarines que incluyen desde el asesoramiento individual hasta apoyo durante cuatro o incluso más años.

● **Límites.**

El programa de Transición es muy conocido y valorado en el mundo de la danza. Los bailarines que trabajan en producciones de corte comercial y que no están comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo no se benefician del programa.

● **Sugerencias para mejorar el Programa**

El programa debería aspirar a cubrir a todos los bailarines profesionales en los Países Bajos y animar la participación de los bailarines autónomos en el programa. También se debería tratar de buscar una solución para aquellos bailarines que trabajan solamente con contratos temporales en los Países Bajos.



Noruega

En Noruega, los bailarines profesionales tienen acceso a los programas generales de Transición disponibles para toda persona desempleada a través del *Servicio Noruego de Trabajo y Bienestar*. La *Oficina de empleo* ofrece el servicio de orientación laboral, sin embargo, estos programas generales para la Transición laboral no son una referencia relevante para los bailarines. Sólo existe un Programa de Transición diseñado específicamente para el bailarín profesional, es accesible únicamente para los bailarines contratados por la compañía de danza *Carte Blanche*. No hay Programas de Transición para los bailarines que son contratados por proyectos o que son autónomos.

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

Programa de Transición Profesional *Carte Blanche* (Compañía Noruega de Danza Contemporánea). *Carte Blanche* fue fundada en 1989, con base Bergen, segunda ciudad del país, es financiada por el Estado noruego (70%), el condado de Hordaland (15%) y la ciudad de Bergen (15%). La Compañía produce un mínimo de tres nuevas obras coreográficas de un año y realiza un promedio de cuatro a seis producciones al año.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

El bailarín recibe un salario por Transición Profesional, fijado en un 75% del salario del bailarín al momento de jubilarse. El pago es mensual y se abona durante un período de 11 meses. Las vacaciones se pagan el año siguiente según lo estipula la legislación vigente. El salario por la Transición Profesional es ajustado según el aumento salarial anual correspondiente al periodo de pago. El pago por Transición se pospone en caso de enfermedad de largo plazo o permiso por maternidad.

En caso de que el bailarín ya no sea trabajador de *Carte Blanche* en el momento de ingresar en el Programa, el pago por Transición será calculado según la antigüedad del bailarín en el momento de retirarse, pero ajustado acorde al aumento salarial normal.

- **Requisitos.**

Haber trabajado como bailarín en *Carte Blanche* durante un periodo mínimo de 3 años en total. El bailarín tiene que haber sido contratado con posterioridad al 1º de enero de 2006 en adelante. El bailarín puede elegir ser transferido al Programa de Transición Profesional entre los 35 y los 41 años de edad.

Cada año de trabajo en *Carte Blanche* le da al bailarín el derecho a recibir 3 meses de salario por Transición Profesional; los períodos de trabajo que exceden los 6 meses cuenta como un año. Los períodos de trabajo inferiores a los 6 meses no generan ningún derecho. El máximo período considerado para otorgar el derecho al salario por Transición Profesional es de 12 años (es decir un bailarín tiene derecho a un máximo de 3 años de salario por Transición Profesional). Los bailarines que no siguen empleados en *Carte Blanche* al cumplir los 35 años de edad deben demostrar documentalmente que siguen trabajando como bailarines profesionales. En este caso se les pagará la parte proporcional que les corresponde de los fondos del Programa de Transición.

- **Mecanismo de financiación.**

El programa es financiado por *Carte Blanche* a través de la subvención que reciben del Estado Noruego; los bailarines contratados *Carte Blanche* también contribuyen al fondo.

- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

Norske Dansekunstnere asesoró a los bailarines de *Carte Blanche* para la firma del acuerdo sobre el Programa de Transición Profesional del que el Consejo Directivo de *Carte Blanche* es responsable. *Norske Dansekunstnere* apoyó tanto a los bailarines como a la compañía a en la tarea de convencer al Ministerio de Cultura para que otorgase financiación para el Programa.

- **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

Los bailarines deben haber sido trabajadores de *Carte Blanche* para tener acceso al Programa.

En Noruega no existe un Programa de Transición laboral para los bailarines que trabajan mediante contratos por proyecto, como autónomos o para otras compañías.

- **Nivel de éxito.**

Desde que se lanzó el Programa sólo unos pocos bailarines han hecho uso del mismo. Estos bailarines han elegido diferentes vías de Transición: algunos han ido a la universidad a estudiar programas de grado, otros han continuado en el terreno de la danza independiente como creadores/intérpretes/coreógrafos, y algunos otros se dedican a la enseñanza de la danza.

- **Límites.**

El Programa es accesible sólo a bailarines y ex-bailarines empleados por Carte Blanche que han “ganado” su participación en el Programa (haber sido empleados por Carte Blanche durante un período mínimo de 3 años).

Los bailarines que trabajan en el sector de la danza independiente no tienen acceso a ningún Programas de Transición específico.

- **Sugerencias para mejorar el Programa.**

Establecer un Programa similar para los bailarines que son contratados por proyectos o bailarines autónomos siguiendo el modelo empleado por *Carte Blanche*, posiblemente como parte de la futura *Alianza de Bailarines*.

El Programa de Transición debería incluir un servicio de orientación profesional personalizado.



Suecia

En Suecia, hay *programas de formación y de desarrollo de competencias de carácter general* disponibles para todos los desempleados, proporcionados por el *Servicio Público de Empleo* sueco (*Arbetsförmedlingen*). Muchos de estos servicios están orientados a desempleados de larga duración. El servicio incluye asesoramiento de un *Coach* Laboral y varios cursos. Dependiendo de las circunstancias se puede acceder a apoyo a la formación a través de *Programas de inserción en el mercado laboral, apoyo a la formación en el puesto de trabajo/programas de prácticas en empresas o apoyo al establecimiento de un negocio propio*. Los servicios son gratuitos. Los solicitantes de empleo tienen derecho a recibir la prestación por desempleo durante un periodo máximo de 300 días.

La *Oficina de Seguro Social (Försäkringskassan)* es responsable de coordinar esfuerzos y proporcionar apoyo a las personas que han sufrido accidentes o lesiones laborales. Es posible recibir subsidio por enfermedad durante la rehabilitación durante un período de 6 meses como máximo. El período máximo de baja por enfermedad es de 364 días. Bajo circunstancias especiales se puede recibir ayuda por un período máximo de 550 días. El *Servicio Público de Empleo Sueco* tiene un programa (“*Arbetslivsintroduktion*”) especialmente orientado a personas que han agotado la percepción del subsidio por enfermedad o lesión, que, a partir de las necesidades del individuo, explora e implementan nuevas oportunidades de empleo. Es posible obtener apoyo financiero durante un período máximo de 3 meses cuando se asiste a este programa.

El *Trygghetsrådet (TRS) (Consejo de la Seguridad en el Empleo de Suecia)* proporciona *programas orientados específicamente al sector artístico/cultural*, como organización que ofrece apoyo tanto a empresarios como trabajadores en situaciones de transición. TRS representa a empleadores y sindicatos (incluyendo *Teaterförbundet*, el Sindicato Sueco de los Artistas Teatrales y de los Medios) tanto en el sector cultural, como en el tercer sector (sin fines de lucro). Una parte importante de la ayuda concedida se dedica a casos de cese o despido de un empleado fijo. Un trabajador que ha recibido un aviso de despido puede ver a un asesor personal para discutir sus proyectos e ideas y elaborar un plan individual para volver a trabajar. También se ofrece acceso gratuito a seminarios relacionados con Desarrollo/Transición Profesional. En algunos casos se ofrece apoyo financiero, que está estrictamente regulado, a una persona que

ha estado en situación de empleo continuo durante un período mínimo de 5 años. También está la posibilidad de obtener apoyo para hacer un curso, prácticas laborales en empresas y para empezar un negocio. Todo apoyo está basado en la idea “ayuda para auto-ayudarse”. Las personas con poco tiempo de cotización y freelances también tienen derecho a recibir una cierta ayuda, siempre y cuando han estado empleados por un mínimo de 18 meses durante los 5 años previos. Este periodo como empleado no tiene que ser continuo. Con algunas excepciones se trata del mismo tipo de ayuda ya explicado.

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

En Suecia no existe un Programa de Transición diseñado específicamente para bailarines. Sin embargo, *Dansalliansen* (www.dansalliansen.se) ofrece servicios específicos para el bailarín que quiere hacer una Transición Profesional. *Dansalliansen* no es un Programa de Transición, sino una organización establecida para facilitar la contratación de los bailarines freelance desde el 1 de octubre de 2006. La organización es de propiedad conjunta del *Sindicato Sueco de los Artistas Teatrales y de los Medios* (*Teaterförbundet* www.teaterforbundet.se), *Artes Escénicas de Suecia* (*Svensk Scenkonst* www.svenskscenkonst.se), *Centro de la Danza* (*Danscentrum* www.danscentrum.se) y el *Consejo de la Seguridad en el Empleo de Suecia* (*Trygghetsrådet*). *Dansalliansen* es una compañía registrada que se financia con fondos gubernamentales a través del *Consejo Sueco de las Artes*. Sus tareas principales son:

- Ofrecer seguro social básico y seguridad financiera a una gran cantidad de bailarines independientes.
- Ofrecer servicios de promoción para artistas y fomentar oportunidades laborales.
- Gestionar programas de desarrollo de competencias.
- Proporcionar apoyo y asesoramiento de orientación profesional.
- Apoyar de forma general el desarrollo del sector de la danza independiente.

Desde su inicio Dansalliansen ha enfatizado todo lo concerniente al desarrollo de la vida profesional del bailarín y ha trabajado para presentar varias actividades de asistencia al proceso de Transición Profesional. El conjunto de actividades incluye seminarios sobre desarrollo profesional y formación individual para los bailarines contratados por *Dansalliansen*.

En 2010 *Dansalliansen* presentó una propuesta para un centro de desarrollo profesional para bailarines.

- **Ayudas/servicios ofrecidos.**

En la actualidad *Dansalliansen* ofrece:

- Una o dos veces al año organiza un seminario de tres días centrado en el desarrollo profesional del bailarín. Estos seminarios están abiertos principalmente para los bailarines contratados por *Dansalliansen*.
- Asesoramiento profesional para sus empleados si hay signos que indican que su contrato con *Dansalliansen* va a finalizar en el próximo año.

- **Requisitos.**

El asesoramiento profesional está abierto a todos los bailarines empleados por *Dansalliansen*. El contrato con *Dansalliansen* está regulado por normas establecidas en los Convenios Colectivos entre *Dansalliansen* y *Teaterförbundet*.

- **Mecanismos financieros.**

Los empleados y bailarines no tienen ninguna obligación legal de contribuir con los servicios facilitados por *Dansalliansen*. *Dansalliansen* recibe financiación del Ministerio de Cultura.

- **Rol de los agentes sociales /organizaciones empresariales.**

Dansalliansen es propiedad conjunta de los sindicatos, las organizaciones de empresarios y el *Consejo de Seguridad en el Empleo* (<http://www.trr.se/English/English/>).

Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.

El servicio actual está únicamente abierto para aquellos bailarines empleados por *Dansalliansen*.

- **Nivel de éxito.**

No hay ninguna evaluación de los servicios ofrecidos por *Dansalliansen*.

- **Límites.**

Dansalliansen emplea cerca del 10% de los bailarines profesionales en Suecia. El proyecto propuesto para crear un *Centro de Desarrollo Profesional* (ver más abajo) cubriría a todos los bailarines.

Proyecto para establecer un Centro de Desarrollo Profesional en Suecia:

Dansalliansen tiene la ambición de poder ofrecer servicio de asesoramiento a un cuerpo más amplio de bailarines en actividad. Por dicha razón *Dansalliansen*, en estrecha cooperación con el *Consejo para la Seguridad en el Empleo*, ha elaborado una propuesta sobre las necesidades de los bailarines que se enfrentan a su Transición Profesional. La propuesta fue inicialmente presentada en el otoño de 2009, como respuesta a una investigación gubernamental sobre sistema de pensiones para los artistas escénicos titulada "*Un nuevo Sistema de Pensiones para las Artes Escénicas Financiado por el Estado*". La propuesta fue posteriormente desarrollada en 2010 y propone que se establezca una institución de financiación gubernamental que apoye al bailarín durante la Transición Profesional. Las actividades incluirían asesoramiento, seminarios, *coaching*, apoyo económico para gastos de estudio y apoyo financiero para quienes emprenden su propio negocio. Además todos los bailarines en ejercicio como intérpretes podrían solicitar asistencia a este centro, que según la propuesta debería ser claramente una extensión de *Dansalliansen*. Los detalles del proyecto son los siguientes:

Organización.

El *Centro de Desarrollo Profesional* debería estar anexo a *Dansalliansen* para asegurar un sólido perfil, mantener la confianza de la comunidad de la danza y establecer una amplia red de contactos en todas las áreas de la profesión. Debería crearse un puesto de coordinador general, cuyas tareas incluirían desarrollar y coordinar las actividades del centro y actuar como contacto principal entre quienes buscan apoyo y las actividades concretas o iniciativas incluidas en el servicio de asesoramiento y apoyo.

Grupos a los que se orientaría.

Todo bailarín profesional en activo, como intérprete, en Suecia, tanto en teatros con apoyo estatal, como teatros privados o en grupos de danza independientes debería tener derecho de acceso a los servicios del centro siempre que se cumpla con los criterios establecidos. Ciertas actividades de apoyo deberían estar a disposición de todo bailarín profesional incluso si no cumple con los requisitos. Se estima que anualmente unas 20-30 personas podrían solicitar algún tipo de apoyo, cálculo basado en la cantidad de bailarines activos en su profesión y la edad media al final de sus carreras como intérpretes.

Financiación.

El coste administrativo del centro se estima en unos dos millones de SEK por año. Si se llega a aceptar la propuesta SOU 2009:50 "*Un Nuevo sistema de pensión para las Artes Escénicas financiado por el Estado*", habría a disposición una importante cantidad de fondos que en la actualidad se adeudan provenientes de las instituciones teatrales. Al ser necesarios fondos adicionales, *Dansalliansen* espera que el sector de las artes destine fondos para cubrir costes.

Requisitos de acceso para los beneficiarios.

Para beneficiarse del apoyo y servicios del centro los bailarines deben haber estado activos profesionalmente durante ocho años o más. El solicitante debe haber sido contratado como bailarín por un número de años igual a la requerida para los bailarines que trabajan en *Dansalliansen*.

Además, habrá requisitos especiales para acceder a apoyo económico o "*seguro/garantía de ingresos*".

Un bailarín será considerado profesional desde que realiza su primer empleo remunerado como tal tras completar su formación en el *Royal Ballet School* de Suecia, el *Colegio Universitario de Danza* o Las *Academias de Ballet* de Estocolmo o Gotemburgo. Un bailarín puede también solicitar su Cualificación Profesional tras haber sido contratado profesionalmente como bailarín durante un período superior a los 12 meses.

Los bailarines que no cumplen estos criterios pero que, debido a una lesión o enfermedad están obligados a terminar sus carreras a una edad temprana, podrían por razones médicas tener acceso a los servicios, previa presentación de la documentación médica pertinente en el momento de la solicitud.

Se deberá poder acceder a ciertas actividades de apoyo antes de que el bailarín cumpla con los requisitos de acceso pleno a los servicios.

La información y orientación profesional del personal del centro debe estar disponible a lo largo de toda la vida profesional del bailarín. Tras una evaluación individual, se podrá dar acceso a un bailarín a determinados seminarios incluso antes de cumplir plenamente con los requisitos establecidos.

No obstante, la posibilidad de acceso al apoyo económico y formación individual dependerá del cumplimiento de todos los requisitos por parte del solicitante.

Servicios ofrecidos.

La principal misión del centro debería ser ofrecer actividades de apoyo a los bailarines a lo largo de su carrera profesional.

El centro también funcionará como un centro de recursos con una fuerte red de contactos en varias áreas: bailarines que ya han realizado su Transición Profesional, tutorías o posibilidades de prácticas en otras áreas de empleo en el sector de las artes escénicas. El centro también debe difundir de manera activa información sobre sus actividades en todos los ámbitos profesionales. Por último el centro deberá mantener contactos con centros internacionales de desarrollo profesional y representar a Suecia en el contexto nacional e internacional de la Transición Profesional para bailarines.

Propuestas de apoyo para el desarrollo profesional

El bailarín que cumple los criterios establecidos accede al programa tras una evaluación individual. A todo bailarín que solicite ayuda para el desarrollo profesional se le confeccionará un *plan individual de desarrollo profesional* con una duración máxima de 5 años. Se parte de la concepción de que la situación de cada bailarín es única y que todos los planes deben ser, por necesidad, designados en estrecha colaboración con el interesado. Consultas, asesoramiento y seminarios deben estar disponibles para los bailarines que no cumplan con todos los requisitos de acceso. El centro para el desarrollo profesional debería ofrecer las siguientes formas de apoyo:

- *Consultas de asesoramiento*

Las Consultas profesionales con los empleados deberán ser ofrecidas a los bailarines durante toda su carrera, en sus diferentes etapas.

- *Seminarios*

Se ofrecerán seminarios específicamente diseñados a fin de satisfacer las necesidades del bailarín en distintos momentos de su carrera. Dichos seminarios deberían aspirar, mientras el bailarín está en activo como intérprete, a prepararle para el inevitable proceso de su Transición Profesional y, de esta manera al acercarse el final de la etapa activa de su carrera, darle herramientas para que pueda elegir una Transición Profesional favorable.

Al bailarín se le ofrecerían breves sesiones individuales de asesoramiento con un "*career coach*"/asesor de carrera profesional y asistencia para elaborar curriculum vitae, cartas de presentación.... Deberían recibir asesoramiento personal previo a las entrevistas de trabajo así como ayuda en la elaboración de un plan personal de acción.

- *Career Coaching/Asesoría de carrera profesional.*

Las conversaciones individuales con los asesores de carrera profesional deberían ser un paso natural después del seminario inicial. Además, se formará una red de contactos compuesta por profesionales con conocimientos especiales en variedad de áreas: economía, educación, derecho y desarrollo profesional. Si el *Centro para el desarrollo profesional* considera que alguno de estos conocimientos es necesario para el plan de acción personal, entonces se incluirán sesiones con dichos expertos en el plan individual de desarrollo profesional.

- *Ayuda económica para estudios o educación.*

El centro debería poder subvencionar los costes de cursos, materiales y otros gastos relacionados con los estudios.

- *Financiación para emprender un negocio propio.*

Se ofrecerá financiación para los costes de materiales, equipos, suministros, administración y otros por gastos similares destinada a aquel bailarín beneficiario que desee iniciar su propio negocio. El acceso a este subsidio dependerá primero de la aceptación de un plan de negocios completo y documentación que pruebe experiencia o estudios sobre el sector en cuestión. Un curso de formación empresarial debería ser obligatorio. La subvención para emprender un negocio propio podría combinarse con otras fuentes externas de apoyo a través de organizaciones como el *Servicio Público de Empleo de Suecia*.

- *Ingresos suplementarios.*

A fin de permitir una Transición Profesional efectiva, además de asesoramiento personal y apoyo educativo, es necesaria la existencia de fondos para ofrecerle al bailarín algún tipo de ingresos suplementarios. El derecho a dicho apoyo dependerá de las necesidades individuales del bailarín durante el período de Transición Profesional. Los bailarines que hayan sido contratados por instituciones que reciben apoyo del estado y son elegibles para una pensión plena de su empleador, a través de los acuerdos PISA, o aquellos con derecho a *Apoyo para la Transición Profesional* como por ejemplo un salario para tal fin, solicitado al sistema estatal de pensiones (SOU 2009:50), no necesitarían ningún complemento adicional a su ingreso. Los bailarines autónomos que trabajen en instituciones, teatros y los bailarines del sector independiente se beneficiarían de un ingreso complementario designado individualmente cada año. El mismo sería financiado a través de los ingresos provenientes del mercado laboral ya que la responsabilidad de prestar apoyo a los Programas de Transición debe estar bajo los auspicios y responsabilidad de las autoridades que elaboran las políticas del mercado laboral.



En Suiza, las oficinas de empleo ofrecen programas generales de Transición Profesional para los desempleados. Estos programas generales no resultan apropiados para las necesidades específicas de los bailarines. No hay Programas de Transición Profesional específicos para los bailarines creados por los poderes públicos. Para acceder a una Transición profesional, los bailarines tienen que negociar el acceso a una evaluación de las competencias.

La única organización que ofrece un Programa de Transición Profesional es la *Asociación Suiza para la Transición Laboral del bailarín Profesional (Reconversion des danseurs professionnels, RDP)* una organización sin fines de lucro fundada en 1993 y con base en Romandy (en la región franco parlante de Suiza). Este programa se describe detalladamente a continuación.

Además de RDP, en la región de habla alemana de Suiza, la *Fundación Suiza para la Transición de los Aristas Escénicos (Schweizerische Stiftung für die Umschulung von Buehnenkünstlern)*, vinculada a SBKV (sindicato de la región de habla alemana de Suiza), recibe 30.000,00 francos suizos por año de la *Cooperativa Suiza de los Artistas Intérpretes (Schweizerische Interpreten-Genossenschaft)* con el fin de facilitar proyectos de Transición Profesional para todos los

artistas escénicos, no sólo bailarines, aunque la mayoría de las solicitudes son de bailarines. Se otorgan subvenciones que pueden oscilar entre los 2.500,00 y 5.000,00 francos suizos.

Es importante agregar que el apoyo financiero sólo se otorga una vez que se verifican las posibilidades ofrecidas por todos los departamentos de servicios sociales: la oficina de empleo, la oficina de beneficio social y, de ser el caso, la oficina para personas con discapacidades. Si el solicitante reúne los requisitos, esas oficinas pueden ofrecer programas educativos para adultos. El objetivo es lograr sacar a personas del desempleo para que puedan reincorporarse al mercado laboral.

Aunque no hay un Programa de Transición específico para bailarines del gobierno de la región de habla alemana de Suiza, éstos pueden, en circunstancias determinadas, tener acceso a su fondo de pensiones y jubilaciones.

Cuando no se reúnen los requisitos para beneficiarse de estas posibilidades inmediatas, SBKV asesora al bailarín para presentar una solicitud requiriendo ayuda financiera para un determinado plan de estudios/curso de formación. Los requisitos para ello son:

- 10 años de experiencia profesional en el escenario, 5 de ellos en la zona alemana de Suiza, el cantón de Tesino y/o Liechtenstein.
- Una edad mínima de 30 años.
- La carrera de bailarín debe haber sido la fuente principal de ingreso del solicitante.
- El solicitante no debe haber dejado de ejercer su carrera durante un plazo superior a 2 años.
- No es necesario estar afiliado al sindicato.

SBKV, junto a RDP/NTP, tiene la intención de ejercer presión sobre el Gobierno Federal suizo para que colabore con el financiamiento un Programa de Transición nacional bajo el auspicio de la organización *Danse Suisse*. (<http://www.dansesuisse.ch/>)

• **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

RDP es la *Asociación Suiza para la Transición Laboral del bailarín Profesional (Reconversion des danseurs professionnels)* (<http://www.dance-transition.ch/>). El objetivo de RDP es ayudar a los bailarines para que puedan tener éxito en su Transición Profesional al final de su carrera interpretativa. Pretende además que tomen conciencia del propio funcionamiento del sector y proporcionarles herramientas para una buena auto-gestión de su carrera. Está estrechamente vinculada con la *Schweizerische Stiftung für die Umschulung von Bühnenkünstlern* (una fundación con sede en Zúrich que ofrece apoyo a la Transición Profesional del Bailarín en las regiones de habla alemana e italiana de Suiza), *Danse Suisse* y la *Organización Internacional para la Transición del Bailarín Profesional (IOTPD)*.

• **Ayudas/servicios ofrecidos.**

- **Asesoramiento individualizado:** se ofrece este servicio a todos los bailarines que trabajan en Romandy. El asesoramiento individual, es el primer paso del proceso para una Transición Profesional o para una Tutoría de la carrera profesional.
- **Evaluación de competencias:** este servicio busca identificar posibles objetivos de Transición Profesional y se realiza con la ayuda de un psicólogo y asesor en el área de orientación profesional.
- **Ayudas Económicas:** como parte de la Transición para una Transición Profesional, RDP ofrece dos tipos de becas:
 - o La **beca de estudio** cubre todos los gastos que suponen la realización de una formación para la Transición Profesional.
 - o El **subsidio de subsistencia** compensa la pérdida de ingreso durante el periodo de formación para una Transición Profesional.
- **Coaching:** el servicio incluye orientación individualizada del bailarín por un especialista en orientación laboral y reinserción en el mundo del trabajo. El objetivo es asistir al bailarín durante las diferentes etapas que conducen a la confección de su proyecto de Transición

laboral. El *Coaching* se realiza a través de múltiples reuniones individuales durante las cuales se guía al bailarín para lograr sus objetivos predeterminados.

- **Tutoría:** este servicio consiste en acompañar al bailarín que desea potenciar el desarrollo de su carrera profesional. El RDP dispone de una red de ex bailarines profesionales para seleccionar un mentor que se ajuste mejor a la personalidad e inquietudes del bailarín. La participación del mentor es completamente voluntaria.
- **Talleres:** el principal objetivo de los talleres es ayudar al bailarín en la organización de su carrera profesional proporcionándole herramientas y conocimientos prácticos. Estos talleres también representan para el bailarín una oportunidad para ampliar su red de contactos y poder compartir y discutir sus experiencias comunes. En el año 2011, RDP organizó dos talleres en francés llamados *Preparándose para la Transición. Anticipación, orientación, financiación*. El taller está orientado tanto a los bailarines profesionales del sector independiente como a los que trabajan en compañías institucionales, y también bailarines en formación.
- **Curso de "Introducción a la Vida Profesional":** este curso está dirigido a jóvenes bailarines que están siguiendo una formación profesional o pre-profesional. El curso intenta informar a los bailarines de cómo funciona la profesión de la danza e incluye aspectos de la Transición Profesional.

● **Requisitos.**

Para poder beneficiarse de los servicios de RDP, el bailarín tiene que tener al menos 30 años de edad y ser un bailarín profesional, no tiene que haber dejado la actividad profesional durante un período superior a los 2 años, previos a la solicitud, ser ciudadano suizo o residente suizo durante un período mínimo de 5 años, y ser miembro de RDP. Algunos servicios de RDP tienen que ser pagados y a veces su coste varía dependiendo de que se sea miembro o no de RDP:

- La evaluación de competencias tiene un valor de 500 francos suizos. Su coste puede ser asumido por RDP.
- El servicio de *Coaching* está valorado en 720 francos suizos, y consiste de 6 sesiones individuales. Su coste puede ser asumido por RDP.
- El servicio con tutoría está valorado en 50 francos suizos para los bailarines miembros de RDP y 300 para quienes no lo son.
- Los talleres y los cursos organizados por RDP son gratuitos, si bien requieren inscripción previa.

Para beneficiarse de las ayudas económicas (becas de estudio, subsidio de subsistencia), los solicitantes deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Estar afiliado a RDP.
- Haber bailado profesionalmente durante un período mínimo de 10 años de los cuales 5 deben ser en la región de Romandy (Suiza franco parlante).
- No tiene que haber dejado de bailar durante un plazo superior a los 2 años.
- Tener como mínimo 30 años de edad.
- Los bailarines independientes deben demostrar que su principal actividad profesional es la danza.

A pesar de los requisitos de acceso al programa arriba mencionados, el Comité que otorga los subsidios se reserva el derecho de considerar cualquier excepción que pueda ser justificable. RDP ha especificado algunos criterios para definir al bailarín profesional. El comité que otorga los subsidios evalúa la coherencia del proyecto de Transición Profesional. El candidato es informado de la decisión por correo electrónico. Entonces se firma un contrato de concesión de ayudas con la RDP en el cual se estipulan los compromisos de ambas partes. Las decisiones del mencionado Comité no se pueden apelar.

La afiliación a RDP está abierta a bailarines, compañías de danza, escuelas de danza, asociaciones e individuos. La cuota anual de afiliación individual para estudiantes de danza, bailarines en activo, bailarines en proceso de Transición Profesional es de 30 francos suizos.

Toda compañía de danza, escuela de danza o asociación puede convertirse en un miembro colectivo. RDP ofrece a estos colectivos asociados una presentación de la carrera profesional del bailarín sus etapas y especificidades, integrada en la estructura propia del colectivo así como la participación gratuita en las reuniones, conferencias y otros eventos organizados por RDP. La cuota anual de miembro colectivo es de 100 francos suizos.

- **Mecanismos de financiación.**

RDP está financiada por un grupo diverso de patrocinadores públicos y privados, reagrupamiento de fundaciones, la lotería, diferentes ayuntamientos y organizaciones de danza profesionales:

- La Fondation Fernando et Rose Inverni-Desarzens. (<http://www.fondation-inverni-desarzens.com/>).
- La Loterie Romande. (<http://www.entraide.ch/>).
- La Fondation Ernst Göhner. (<http://www.ernst-goehner-stiftung.ch/index.php?&L=1>).
- Le Cantón de Vaud. (<http://www.vd.ch/>).
- La Commune de Meyrin. (<http://www.meyrin.ch/jahia/Jahia>).
- Le Pour-cent culturel Migros. (<http://www.kulturprozent.ch/Home/228/Default.aspx>).
- Les Rencontres Professionnelles de Danses – Genève. (<http://www.rp-geneve.ch>)
- La Ville de Morges. (<http://www.morges.ch>).
- Arsenic, Centre d'art scénique contemporain. (http://www.arsenic.ch/infos-pratiques/assoc_residence/).
- Las cuotas individuales y colectivas de los socios de RDP.

- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

Los empleadores no colaboran en el funcionamiento del RDP y sus servicios. El *Syndicat Suisse Romand du Spectacle* coopera con RDP.

- **Acceso efectivo para los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

No parece haber ninguna evaluación o valoración del acceso efectivo de los bailarines al Programa.

- **Nivel de éxito.**

No se dispone de datos en cuanto a las tasas de éxito de este Programa de Transición.

- **Límites.**

No existe el derecho automático de acceso al plan de ayudas del RDP. Varios de los servicios ofrecidos por RDP únicamente están disponibles en francés.

- **Sugerencias para el desarrollo y mejora del Programa.**

No se cuenta con información al respecto.



Reino Unido

- **Nombre de la iniciativa/Programa de Transición.**

El proyecto *Dancers' Career Development* o DCD (*Desarrollo Profesional del Bailarín DCD*) fue fundado en 1974, bajo el nombre *The Dancers' Resettlement Fund* (*Fondo para la recolocación profesional del bailarín*) con el objetivo de ofrecer apoyo para el reciclaje profesional de los bailarines que trabajaban en las cinco compañías de danza financiadas en ese momento por el *Consejo de las Artes* (*Arts Council*). La organización amplió su labor a mediados de los años 80, para ofrecer apoyo a la carrera profesional de todos los bailarines del Reino Unido. En la actualidad el *Company Fund* (*Fondo de Compañías*) atiende a los bailarines que han trabajado un mínimo de cinco años (de un total de ocho como bailarín profesional) en una o más de una de sus nueve compañías contribuyentes. El *Independent Trust* (*Fondo Independiente*) ofrece apoyo a todos los bailarines profesionales que han trabajado como intérpretes durante un período mínimo de cinco años en el Reino Unido (de un total de al menos ocho años). Ambas entidades funcionan como una organización benéfica única bajo el nombre *Dancers' Career Development DCD* (*Desarrollo Profesional del Bailarín*).

• **Beneficios/ servicios ofrecidos.**

- **Apoyo psicológico:** incluye sesiones individuales de apoyo emocional, de carácter confidencial, con un terapeuta cualificado, antes, durante y después de la Transición. Incluye test psicológicos.
- **Apoyo educativo de índole práctico:** incluye investigación y documentación especializada sobre carreras profesionales, asesoramiento laboral y *coaching*; asesoramiento para las solicitudes de financiación, derivación a otras organizaciones de apoyo y asistentes sociales.
- **Programa de talleres:** DCD ofrece talleres orientados a bailarines en las distintas etapas de su carrera, antes, durante y después de su etapa como intérpretes, brindándoles información sobre los servicios disponibles de orientación profesional y oportunidades laborales. DCD ofrece talleres orientados tanto al desarrollo profesional como al reciclaje, en escuelas, compañías de danza y en producciones de danza para el teatro comercial.
- **Trabajo en red y derivación:** DCD ha desarrollado una potente red de organizaciones de apoyo a las cuales los bailarines pueden ser derivados si se considera que el asesoramiento externo es necesario o beneficioso. DCD también pone en contacto a bailarines activos con bailarines que han realizado su Transición Profesional, y que quizá eligieron una carrera similar, para que entren en contacto y puedan así tener una idea del potencial de su formación a través de un programa formalizado de tutorías.
- **Becas para una nueva formación:** incluye orientación y apoyo financiero para cubrir los gastos de matrícula, equipamiento, manutención, gastos de viaje y gastos para el cuidado de los hijos durante la formación.
- **Subsidio para la puesta en marcha de un negocio:** apoyo orientado al bailarín que quiere establecer su propio negocio; se brinda asesoramiento, trabajo en red para nuevas oportunidades de negocio y apoyo económico para la puesta en marcha. DCD solicita en estos casos un plan de negocio completo. El equipamiento para poner en marcha un negocio puede incluir ordenadores, mobiliario de oficina o para tienda, equipamiento de gimnasios o estudios, maquinarias y herramientas, etc. DCD no invierte en inmuebles o alquiler de locales.

• **Requisitos.**

Todos los servicios de apoyo práctico, educativo y emocional ofrecidos por DCD son gratuitos y de libre acceso para todo profesional de la danza en el Reino Unido en cualquier etapa de su carrera profesional.

- Acceso a **becas para una nueva formación y subsidios para la puesta en marcha de un negocio:**

Todos los profesionales de la danza en el Reino Unido tiene acceso a becas para una nueva formación o para poner en marcha un negocio, sea cual sea su trayectoria artística: trabajadores de compañías de danza, bailarines independientes, bailarines de danza folclórica o étnica, bailarines de circuito teatral comercial, de publicidad, de compañías de baile de mediana o pequeña escala, bailarines de cine/TV, de vídeos musicales y de cruceros, *siempre y cuando* cumplan con los requisitos de acceso al programa:

Para tener derecho a una ayuda financiera ya sea de la *Independent Division* o *Company Division* el bailarín debe cumplir con los siguientes requisitos:

1) **Bailarines independientes.**

Para poder acceder a una beca en esta categoría el solicitante debe:

- Haber trabajado como bailarín profesional durante un *período mínimo de ocho años*.
- Al menos *cinco de ellos, deben haberse realizado en el Reino Unido*.
- Haber trabajado durante un *mínimo de cuatro meses por año durante los últimos tres años de empleo*.

2) Bailarines en Compañías de Danza.

El *Fondo de Compañías (Company Fund)* ofrece apoyo a los bailarines profesionales que han trabajado en una o más de una de las nueve compañías contribuyentes del DCD. Para poder tener derecho a una ayuda económica en este Programa el bailarín debe haber sido bailarín profesional durante un periodo mínimo de ocho años y haber estado durante un periodo mínimo de cinco años en alguna/s de las compañías siguientes: *Adzido Pan African Dance Company* (hasta 2005), *Birmingham Royal Ballet*, *English National Ballet*, *Northern Ballet*, *Phoenix Dance Company*, *Rambert Dance Company*, *Richard Alston Dance Company*, *Scottish Ballet*, *Siobhan Davies Dance Company* (desde 2005), *The Royal Ballet*.

3) Retirarse de la profesión por razones médicas: tanto los bailarines acogidos a la *Company Division* como los acogidos al *Independent Trust* pueden solicitar ayuda económica para una nueva formación por razones médicas, por ejemplo, el caso del bailarín que se ha visto obligado a retirarse debido a una enfermedad o lesión.

Perfiles de los Receptores de Becas Independientes y Casos de estudio, es una publicación web de DCD (<http://www.thedcd.org.uk/evidenceimpact.php>) con el fin de ayudar y motivar a los bailarines que están haciendo o están a punto de empezar su Transición Profesional. DCD ha lanzado recientemente un boletín electrónico mensual, que contiene novedades e información para los bailarines que ha realizado una nueva formación o aquellos profesionales que pertenecen al sector de la danza en general. DCD mantiene actualizada la página web www.thedcd.org.uk y un perfil en Facebook donde se informa de las últimas novedades.

Las becas para una nueva formación y las ayudas económicas para la puesta en marcha de un negocio son aprobadas en base a análisis individuales de cada caso teniendo en cuenta tanto de las necesidades expuestas como de las directrices de financiación de la organización benéfica. Las solicitudes de ayudas económicas para empezar un negocio requieren demostrar experiencia probada o formación acreditada en el área de negocio correspondiente. Una vez que al solicitante se le otorga la beca para una nueva formación o la ayuda económica para empezar un negocio, recibe un Acuerdo de Financiación DCD (se puede descargar un modelo del mismo en la web de DCD (<http://www.thedcd.org.uk/applicationpackdownloads.php>), donde se explica en mayor detalle esta ayuda.

- **Mecanismo de financiación.**

- Las compañías de danza contribuyen con un 5% de la nómina de sus bailarines en concepto de contribución a DCD, cada año contable. El bailarín no tiene que hacer ninguna contribución al programa.
- Cuotas periódicas, legados, becas y actividades para recaudar fondos financian la actividad de *DCD Independent Trust*.

- **Rol de los agentes sociales/organizaciones empresariales.**

- *Equity* apoya la labor DCD participando en su Junta Directiva y promoviendo el programa allí donde le sea posible.
- Las compañías contribuyentes eligen un representante de su propia junta como miembro del Consejo de Administración de DCD. Por lo tanto la Junta de DCD está compuesta por representantes de todas las compañías contribuyentes, *Equity*, el *Arts Council England* y un número de consejeros independientes.

- **Acceso efectivo de los bailarines, incluyendo trabajadores por cuenta propia.**

Los bailarines en el Reino Unido tienen acceso a estos Programas, siempre y cuando hayan trabajado en el Reino Unido durante el período determinado en los requisitos.

- **Nivel de éxito.**

En abril de 2011, DCD realizó una encuesta entre todos los bailarines que habían recibido una beca para realizar una nueva formación en los 10 años previos. Un 45% de los contactados respondieron a la encuesta de DCD. Véase a continuación los principales datos estadísticos; los resultados completos (que incluyen un análisis cualitativo) serán publicados en pronto en la web de DCD.

- El 89% de los bailarines que realizaron una formación para una nueva profesión siguen trabajando en la profesión para la que entonces se formaron.
- El 77% está de acuerdo en que esta nueva formación les ayudó a obtener su nuevo empleo.
- Los bailarines que se formaron en una nueva profesión consideran que su nuevo título se encuadra en las siguientes áreas (podían marcar más de una opción):
 - Artes – 35.5%
 - No relacionada con las artes – 12%
 - Danza – 44.9%**
 - Relacionada con la danza – 29.9%
 - Negocio propio – 18.4%
- El 55% de los que realizaron su Transición Profesional siguen bailando de alguna manera u otra.
- El 35.8% consideró una nueva formación cuando tenían entre 31 y 35 años de edad (el 29.9% entre los 25 y los 30).
- El 43.1% empezó a reducir su actividad interpretativa cuando tenían entre 31 y 35 años de edad (el 22% entre los 25 y los 30).
- El 41.6% dejó la interpretación por completo cuando tenían entre 31 y 35 años de edad (el 25.9% entre los 36 y los 40).
- El 99.6% de los que optaron por una nueva formación recomendarían este servicio (DCD) a sus amigos.

- **Límites.**

El período descrito en los requisitos hace prácticamente imposible que todos los profesionales tengan acceso al Programa, incluyendo aquí a los bailarines extranjeros que no han trabajado como bailarines en el Reino Unido durante la cantidad de años mínimos requeridos (5 años).

La división *Independent Trust* del DCD se encuentra muy limitada con respecto a la cantidad de becas que puede otorgar debido a la falta de financiación regular.

- **Sugerencias para el desarrollo y mejora del Programa.**

Asegurar contribuciones anuales provenientes de la gestión comercial, con el fin de asegurar el futuro financiero de la división *Independent Trust* del DCD. Alentar a las compañías de danza de pequeña escala a que se sumen al Programa *Company Fund* del DCD, incrementando de esta manera el número de bailarines que pueden beneficiarse de las becas y ayudas del DCD.

Anexo I

Metodología.

Este manual está basado en datos e información compilados a través de una encuesta de mapeo llevada a cabo entre los miembros de la FIA entre octubre de 2010 y febrero de 2011. Veintidós agentes sociales miembros de EuroFIA en veinte países europeos, respondieron al cuestionario e informaron en detalle sobre una amplia gama de situaciones en sus respectivos países incluyendo: perfil socioeconómico del bailarín, formación de los bailarines, tanto profesional como de educación generalista, transición profesional del bailarín, y el rol que los agentes sociales desempeñan en este proceso. Los miembros de EuroFIA que han participado en este mapeo:

| | |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Austria | Union GdG-KMSfB, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, Freie Berufe, Sektion Bühnengehörige |
| Bélgica | acod.cultuur |
| Dinamarca | Danish Actors' Association |
| Finlandia | The Union of Finnish Dance Artists (organización miembro de TeMe, Empleados del Teatro y los Medios) |
| Francia | Syndicat Français des Artistes Interprètes (SFA-CGT) |
| Alemania | Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) |
| Hungría | Színházi Dolgozók Szakszervezete (Hungarian Theatreworkers' Union) |
| Irlanda | Irish Equity |
| Letonia | Letonia Trade Union Federation for People Engaged in Cultural Activities (LKDAF) (Federación Sindical de las personas en la Actividad Cultural) |
| Países Bajos | FNV KIEM |
| Noruega | Norske Dansekunstnere (Union of Norwegian Dance Artists, Choreographers and Dance Teachers) Union Noruega de Artistas de la Danza, Coreógrafos y Docentes de Danza] |
| Polonia | Związek Artystów Scen Polskich (ZASP) Asociación Polaca de los Artistas Escénicos |
| Portugal | Sindicato dos Trabalhadores do Espectáculo (Sindicato de los Trabajadores del Espectáculo) |
| Rumania | FAIR – Fedearția Sindicatelor Artistilor Interpreti din Romania Federación Sindical de los Artistas e Intérpretes de Rumania |
| España | FAEE (Federación de Artistas del Estado Español) |
| Suecia | Teaterförbundet (Sindicato Sueco de los Artistas de Teatro y Medios) |
| Suiza | Syndicat Suisse Romand du Spectacle Schweizerischer Bühnenkünstlerverband (SBKV) (Sindicato Estatal Suizo de Artistas) |
| Eslovaquia | Herecka Obec Slovenska (HOS) |
| Eslovenia | GLOSA |
| Reino Unido | Equity |

La información compilada es muy rica y fue completada con una investigación de las iniciativas y Programas de Transición existentes, orientados a apoyar la reconversión profesional de los bailarines. Una descripción pormenorizada de estos programas e iniciativas puede encontrarse en los casos de ocho países perfilados en la Sección 5 de este manual. La información brindada en este manual ha sido revisada por miembros de EuroFIA así como por representantes de reconocido prestigio en el terreno de la danza y de la Transición profesional del bailarín en toda Europa que han participado en la Conferencia de EuroFIA sobre este tema realizada en Berlín en 2011.

Lista de recursos útiles y estudios sobre los bailarines en Europa

A continuación presentamos una lista abierta de estudios y publicaciones con recursos sobre el perfil socioeconómico del bailarín, incluyendo la Transición profesional, que han sido identificados por los miembros de EuroFIA en distintos países. No se trata de una lista exhaustiva.

Finlandia

El Consejo de las Artes de Finlandia ofrece datos estadísticos detallados sobre la condición del Artista:

http://edmund.taiteenkeskustoimikunta.fi/default.asp?WCI=wciEDM_Download_Submit&lngDoc_id=972&strFile_nam=kr27summary.pdf

Francia

Varios estudios y publicaciones disponibles sobre la situación del bailarín en Francia:

El Ministerio de Cultura publicó un boletín especial sobre bailarines en el año 2003:

<http://www2.culture.gouv.fr/culture/deps/2008/pdf/dc142.pdf>

En 2004 se publicó un estudio especial sobre la Transición profesional del bailarín, que fuera conjuntamente comisionado por los Ministerios de Empleo y de Cultura:

<http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/chiffert/reconversion-danseur.pdf>

En 2006 Janine Rannou e Ionela Roharik llevaron adelante un estudio para el Ministerio de Cultura: "Les danseurs, Un métier d'engagement"

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/9782110061232/#>

Alemania

Se han publicado varios informes y estudios en los últimos años:

"Report Darstellende Künste - Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland", Dokumentation Bd. 68.

Fonds Darstellende Künste e.V. (Hrsg.) in Kooperation mit der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.; Klartext Verlag Essen, 2010. ISBN 978-3-8375-0473-6.

<http://www.fonds-daku.de/index.htm>

Ver también:

http://ec.europa.eu/culture/our-policy-development/doc/mobility_collections_report/reports/Report_Darstellende_Kunste_%20PerformingArts_de.pdf

En 2008 Cornelia Dümcke llevó adelante un estudio sobre el establecimiento de un centro de transición en Alemania bajo el título "Transition Zentrum Tanz in Deutschland (TZTD). Projektstudie zur Modellentwicklung":

http://www.cultureconcepts.de/files/Transition%20Tanz%20D%20Studie_Lang_02_2008.pdf

Irlanda

El Consejo de las Artes de Irlanda brinda algunos datos sobre la situación del bailarín:

<http://www.artscouncil.ie/en/homepage.aspx>

Ver también: http://www.artscouncil.ie/Publications/curriculum_dance.pdf

Países Bajos

La situación de los bailarines en los Países Bajos fue analizada como parte de un estudio llevado adelante en 2004 por IOTPD como parte del proyecto ADvANCE. El estudio fue realizado por la Columbia University en Nueva York: http://arts.tc.columbia.edu/rcac/Making_Changes

Noruega

En 2006 se llevó adelante un estudio sobre las condiciones laborales de todos los artistas; a petición del sindicato NoDa y del Ministerio de Cultura, una sección del mismo fue dedicada especialmente a las condiciones laborales de los bailarines y coreógrafos.

También provee un perfil de edad y género sobre los artistas de la danza en Noruega:

http://www.norskedansekunstnere.no/pdf/nyheter/tall_danskor_telemark.pdf

Polonia

Varias Fuentes que dan información sobre el perfil del bailarín en Polonia:

www.nowytaniec.pl; www.moderndance.pl; www.zasp.pl www.starybrowarnowytaniec.pl

Portugal

En 2006 se publicó un estudio sobre los diferentes trabajos y perfil profesional en el sector artístico. Incluye un perfil del bailarín, como así también un perfil del coreógrafo: Catarina Vaz Pinto (coordinación), "El Sector Artístico, cultural y de las interpretaciones artísticas en Portugal", Instituto para la Calidad de la Formación, Lisboa, 2006): <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=28928&img=802>

España

Culturbase (<http://www.mcu.es/culturabase/cgi/um?L=0>) es una nueva plataforma del Ministerio de Cultura de España donde se compilan estadísticas sobre todas las áreas de la cultural, con un gran interés en la Economía de la Cultura (la información está basada en el libro anual de SGAE, Sociedad General de Autores y Editores), y se intercambia y compara información con el Instituto Nacional de Estadísticas, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El *Centro Nacional de Documentación Musical* (<http://cdmyd.mcu.es/>) publica Pasos, una guía anual de los estrenos de danza, donde se compila información sobre la participación de los artistas de la danza en las noches de estreno de ese año en particular. Esto incluye una base de datos sobre los recursos de la danza en España, con un portal en Internet de acceso al público. Todos los datos sobre los artistas de la danza están compilados en una base de datos de acceso restringido. La sección de acceso público de Culturabase ofrece información sobre la cantidad de profesionales que interpretan cada año en los estrenos y su ocupación (bailarín, danza, docente, coreógrafo...). Se brinda amplia información sobre el perfil del estudiante de danza y los docentes de danza en las escuelas oficiales de danza. Hay estadísticas similares realizadas por los gobiernos autonómicos: Valencia, Galicia, Andalucía.

El portal en Internet www.danza.es es otra herramienta que brinda el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), una entidad autónoma que tiene lazos con el Ministerio de Cultura de España y promueve la danza y a los artistas del mundo de la danza.

Suecia

El Comité de Becas para el Arte de Suecia, (Konstnärnämnden) ha hecho un informe sobre los ingresos de los artistas en Suecia. El estudio se basa empíricamente en datos registrados en las estadísticas suecas, elaboradas del año financiero 2007, Incluye a 841 bailarines, el 70% de los cuales son mujeres. El estudio está disponible en http://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Nyheter/PDFer/KN_Jamstalldhet_2010_Press.pdf (hay un breve resumen en inglés).

También se cuenta con el estudio realizado por Dansalliansen sobre el sector de la danza independiente, que incluye 150 bailarines. El informe sólo está en sueco.

Suiza

La situación de los bailarines en Suiza fue analizada como parte de una investigación llevada a cabo en 2004 por IOTPD dentro del proyecto ADvANCE. El estudio fue realizado por la Columbia University en Nueva York: <http://www.cpanda.org/data/profiles/adv03.html>.

Anexo II

Conferencia de EuroFIA: Programas de Transición profesional del bailarín.

Berlín, 26 de Junio de 2011.

Lista de Participantes:

| País | Nombre | Organización |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------------------------|
| Bélgica | BRESSELEERS Maarten | Podiumkunsten |
| Bélgica | GILQUIN Didier | CSC-Transcom Culture |
| Bélgica | IDE Stanislas | FIA |
| Bélgica | MURPHY Dearbhal | FIA |
| Bélgica | MUYLAERT Laurette | ACOD-Cultuur |
| Bélgica | SCHNEIDER Tara | External FIA Project Expert |
| Canadá | HANCOX Amanda | Dancer Transition Resource Centre |
| República Checa | HANAK Jiri | HA |
| República Checa | NAVRATOVA Jana | Arts and Theatre Institute - Dance Department |
| República Checa | POLACEK Richard | External FIA Project Expert |
| República Checa | PROKES Zdenek | Laterna Magika - National Theatre Prague |
| Dinamarca | BRORHOLT Anders Friis | DSF |
| Dinamarca | DICHOV LUND Karina | DSF |
| Dinamarca | ELGAARD-HOLM Katja | DSF |
| Dinamarca | HOBERG-PETERSEN Bjorn | DSF |
| Dinamarca | LYKKEGARD Neel | DAF |
| Dinamarca | MUNKSGAARD Pia | DSF |
| Dinamarca | SOEMOD Thomas | DAF |
| Dinamarca | WALDORFF Mikael | DSF |
| Estonia | RAUDSEP Geert | ENL |
| Finlandia | LAKSO Sari | STTL |
| Finlandia | MÄNTYLÄ Elina | SNL |
| Francia | ALMÉRAS Catherine | SFA |
| Francia | DAYAN Thomas | FIM |
| Francia | FOUQUERAY Denys | SFA |
| Francia | GIULIANI Donato | Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais |
| Francia | MELEY-OTHONIEL Geneviève | Ministère Français Culture et Communication |
| Francia | PROLIC Jasmina | Compagnie Jasmina |
| Francia | SORIGNET Pierre-Emmanuel | Researcher in Sociology |
| Francia | TIMMEL Xavier | SFA |
| Francia | WASSERMAN Agnes | Centre National de la Danse |
| Alemania | BAER-HOFFMANN Jonas | SP.IN spieler.initiative |

| País | Nombre | Organización |
|--------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Alemania | BLEICHER-NAGELSMANN Heinrich | ver.di |
| Alemania | Blessing Ariane | ver.di |
| Alemania | GOYNE Ira | GDBA |
| Alemania | HERDLEIN Hans | GDBA |
| Alemania | KLIESCH Norbert | ZTBerlin |
| Alemania | LEHMANN Sven | Staatsballett Stiftung Oper Berlin |
| Alemania | LÖWER Jörg | GDBA |
| Alemania | SADOWSKA Sabrina | Stiftung Tanz |
| Alemania | SCHARPF Heike | Stiftung Tanz |
| Alemania | SCHMALBAUCH Ilka | Deutscher Bühnenverein |
| Alemania | SCHÖNEBURG Sabine | ver.di |
| Alemania | SCHRAIVOGEL Joachim | ver.di |
| Alemania | SITTNER Roland | ver.di |
| Alemania | SONNENBURG Gisela | Vorwaerts - Junge Welt |
| Alemania | TURM Verena | Staatsballett Stiftung Oper Berlin |
| Alemania | VON KÜGELGEN Dirk | ver.di |
| Alemania | VON KÜGELGEN Dirk | ver.di |
| Alemania | WESEMANN Arnd | Ballet-Tanz |
| Alemania | WOLFF Miriam | ver.di |
| Alemania | WULFF Oliver | Staatsballett Stiftung Oper Berlin |
| Grecia | ZARKADA Katia | HAU |
| Hungría | RAKSI Katalin | SDS |
| Islandia | THORLAKSON Randver | FIL |
| Irlanda | COURTNEY Des | Irish Equity |
| Irlanda | MURRAY Pdraig | Irish Equity |
| Latvia | MISEVICS Aldis | LKDAF |
| Lituania | KATAKINAITE-JAKUBAUSKIENE Jurga | Ballet School of Egle & Kristina |
| Lituania | SPOKAITE Egle | Ballet School of Egle & Kristina |
| Países Bajos | BRONKHORST Paul | IOTPD |
| Países Bajos | CROISET Vincent | FNV-Kiem |
| Países Bajos | DE KIEFTE Caspar | FNV-Kiem |
| Países Bajos | DOUZE Rein | NAPK |
| Países Bajos | SCHREUDER Jurre | FNV-Kiem |
| Países Bajos | SUTERS Barbara | Stichting Omscholingsregeling Dansers |
| Noruega | CAMERER Kirsti | NSF |
| Noruega | HAALAND Agnete | NSF |
| Noruega | HEYERDAHL Hauk | NSF |
| Noruega | HORGEN Peder | NODA |

| País | Nombre | Organización |
|-------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Noruega | OVREBO-JOHANNESSEN Tone | NODA |
| Noruega | VALSTAD Grete | NODA |
| Polonia | CHELMECKI Grzegorz | Polish National Opera |
| Polonia | DEBSKI Andrej | ZASP |
| Polonia | MERE Julian | ZZAP |
| Polonia | PACULA Maciej | ZASP |
| Polonia | SZYMAJDA Joanna | National Music and Dance Institute |
| Polonia | URBANSKI Karol | National Opera Warsaw |
| Portugal | GASPAR Susana | STE |
| Portugal | VIDIGAL Joao | STE |
| Rumania | PADURET Leonard | FAIR |
| Rumania | SOFRON Cristian | USIS |
| Eslovenia | OTRIN Jas | OtrinArtManagement |
| Eslovenia | SIMCIC Marko | ZDUS-GLOSA |
| España | BOSSO Jorge | FAEE |
| España | CASARES César | FAEE |
| España | GAUTIER Andrea | MCU |
| España | LÓPEZ CREVILLÉN Eva | Conservatorio Superior de Danza "María de Ávila" |
| Suecia | CARLSON Anna | TF |
| Suecia | CARLSSON Suzanna | Dansalliansen |
| Suecia | JANSSON Mats | Dansalliansen |
| Suecia | KOLK Jaan | TF |
| Suecia | KROOK Minna | TF |
| Suiza | GRAF Elisabeth | SBKV |
| Suiza | GRASSET Karine | Swiss Association for the transition of professional dancers |
| Suiza | NETT Cla | SIG |
| Suiza | PAPILLOUD Anne | SSRS |
| Suiza | STEIGER Hannes | SBKV |
| Turquía | DURMAZ Derya | CASOD |
| Turquía | SAHIN Asli | Turkey Actors' Union |
| Reino Unido | McMULLAN Louise | Equity |
| Reino Unido | PAYNE Christine | Equity |
| Reino Unido | ROGERS Jean | Equity |
| Reino Unido | SPENCE Stephen | Equity |
| Reino Unido | YATES Linda | Dancers Career Development |

Un Manual
de EuroFIA:



Con el apoyo financiero
de la UE:



Esta edición impresa se hace en el marco del proyecto
España en Danza, con el patrocinio público de:



Han colaborado:

