

PRINCIPALES CONCLUSIONES
#DANCEFUTURES
#DANCEFUTURES SPAIN
Madrid, marzo 2018



La **transición profesional es una realidad ineludible** en la carrera profesional de bailarinas y bailarines y los **programas de transición no son un lujo, sino una necesidad** para éstos.

Pero también son una necesidad para el sector y la sociedad: porque permiten retener talento y capital humano, posibilitan que bailarines y bailarinas continúen contribuyendo al sistema y a su sostenibilidad y son una herramienta que contribuye a la consolidación de un sector en lucha contra la precariedad y la exclusión de sus intérpretes y compañías.

Acercándonos y desvelando la otra cara del brillo del escenario, se constata que si estos profesionales no cuentan con un acompañamiento a lo largo de su itinerario formativo y profesional y con apoyos suficientes en el momento de su transición, **pueden convertirse en colectivos en riesgos de exclusión.**

La transición **es una realidad ineludible**, que tiene que dejar de ser un tema tabú en el mundo de la danza y sus protagonistas, para pasar a ser **comprendida como un elemento que forma parte del itinerario vital, formativo y profesional** de todas las personas. Transición que, en su sentido más duro, el que supone abandonar una carrera para seguir otros caminos profesionales (dentro o fuera del que hasta el momento es su mundo laboral), los bailarines tienen que afrontar muy temprano, a una edad (hablamos de una edad media de 34-35 años), en un momento, en el que otras personas están alcanzando la madurez y arrancando en sus carreras.

Por todo ello, **los programas de transición se plantean como una necesidad, como una necesidad no cuestionada.**

A lo largo de las jornadas, además, se ha podido constatar que son programas posibles; que en otros países llevan años de práctica apoyando a sus bailarinas y bailarines y obteniendo beneficios relevantes tanto para la vida y las carreras de éstos como para el sector; y que países como Hungría y Bélgica están iniciando el camino para llevarlos a la práctica.

Tres han sido las preguntas que se han plantado al trasladar estas experiencias al contexto español: ¿en el sistema actual cuáles pueden ser nuestras posibles fuentes de recursos? ¿Cuáles son los

PRINCIPALES CONCLUSIONES

#DANCEFUTURES

#DANCEFUTURES SPAIN

Madrid, marzo 2018

servicios de un programa de transición? Y ¿cuál podría ser su estructura y su posible encaje en el sistema autonómico?

Con respecto a la primera, **los recursos y la financiación**, el debate se ha planteado en dos terrenos:

a) En primer lugar, se han puesto sobre la mesa algunos principios:

☒ La necesidad de implicar a todos los actores sociales (administraciones públicas, trabajadores, empresas del sector) y hacerlo como actores **corresponsables** en la creación y mantenimiento del programa.

☒ La adopción del **principio de solidaridad**. La solidaridad entre bailarines que trabajan en condiciones muy diferentes, es decir, en compañías nacionales y en compañías privadas. La solidaridad intergeneracional. Y, como aportación novedosa, la intra sectorial, es decir, la solidaridad de los profesores y profesoras con los bailarines y bailarinas.

b) En segundo lugar, se han planteado algunas cuestiones prácticas:

☒ La existencia de recursos dentro de los sistemas públicos de empleo, educación, cultura, etc.

Se ha simulado el análisis de los recursos disponibles dentro del sistema de formación para el empleo haciendo visible que hay recursos; aunque no están disponibles para bailarines y bailarinas por distintas razones.

En este sentido, se ha señalado la necesidad de reclamar la adaptación de los mismos con el fin de garantizar el derecho de bailarines y bailarinas a contribuir y a acceder a los mismos.

☒ Se han visto posibilidades prácticas de actuación como la reducción impositiva del IVA (recogida como propuesta en el Estatuto del Artista en el que se está trabajando en la subcomisión parlamentaria) que permitiría reducir la presión en las empresas posibilitando la reconducción de estos recursos a la financiación del Programa.

Con respecto a los **Servicios** parecen compartirse los elementos clave destacados por la IOTPDI para todo Programa de Transición Profesional:

☒ La independencia en su gestión.

☒ La atención personalizada.

☒ Y la necesidad de incorporar servicios de acompañamiento (psicológico, social, laboral, etc.) además de los apoyos económicos a bailarines y bailarinas durante el periodo de “reconversión” (construcción de su proyecto vital y profesional, formación, elaboración de proyectos, etc.) a una segunda carrera profesional.

En el contexto español, han cobrado especial relevancia dos elementos sobre los que es necesario continuar trabajando porque son piezas clave para la transición de bailarinas y bailarines:

☒ El reconocimiento de los títulos profesionales de danza y de la propia profesión de bailarín en el contexto español.

☒ Y la necesidad de incorporar a los profesionales de la danza en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y así posibilitar la creación de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

En este sentido se ha contrastado lo trabajado hasta el momento en esta dirección con Gloria Royo (Subdirección general de Ordenación Académica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte) y con Virginia Casado (INCUAL). Y se han propuesto posibles líneas de acción dentro del marco normativo actual que no entran en conflicto con los elementos actuales del sistema educativo:

PRINCIPALES CONCLUSIONES

#DANCEFUTURES

#DANCEFUTURES SPAIN

Madrid, marzo 2018

La identificación y definición de unidades de competencias que, en el actual Sistema Nacional de Cualificaciones, constituyen la “moneda de cambio” fundamental desde las que 1) generar perfiles profesionales a partir de los cuales deducir una cualificación; a partir de los cuales Educación pueda diseñar títulos de Formación Profesional de grado superior en danza y Empleo, certificados de profesionalidad.

2) Y acreditar la experiencia profesional. Sobre la estructura de un programa de transición profesional, se pudo conocer con mayor detalle la diversidad de modelos que han adoptado los Programas de Holanda, Francia y Alemania y contrastarlos con las vías que se han podido identificar como posibles en el contexto español (fundación y departamento dependiente de la Comisión Interdepartamental) y de las que hemos analizado ventajas e inconvenientes. Es un tema que ha quedado abierto aunque se ha asumido como línea de trabajo urgente para empezar

a trabajar en el sector desde la plataforma que actualmente agrupa a los trabajadores de la danza de toda España, Danza T.

No obstante, hay una constatación que parece animar a todos los agentes implicados presentes en las jornadas a arrancar de manera inmediata con este trabajo: los Programas de Transición Profesional **no requieren de grandes estructuras para su gestión y desarrollo.**

Por último, algunas necesidades y cuestiones relacionadas con **el proceso** mismo:

- ❑ La necesidad trabajar juntos buscando soluciones, constituyéndose en referentes.
- ❑ La necesidad de generar conocimiento sobre el sector (censo de bailarines y bailarinas, características del tejido empresarial, etc.) que permitan argumentar y articular propuestas.
- ❑ La necesidad de trabajar para dar valor a la cultura en la estructura económica de las ciudades, regiones y país y en el reconocimiento de la profesión.
- ❑ La necesidad de concienciar no solo a la sociedad, a los agentes sociales y a los actores del propio sector sino con los propios bailarines, fundamentalmente a las nuevas generaciones. Sobre el valor de la profesión de bailarines y bailarinas Sobre el valor de las competencias adquiridas en la educación, formación y experiencia profesional, pero también sobre su valor educativo en la construcción integral como personas. Sobre tener como objetivo la construcción de un sistema no basado en la precarización de sus trabajadores (ni de sus compañías) para que sea sostenible.
- ❑ La oportunidad de empezar ya, a partir de una estructura pequeña e ir avanzando de manera progresiva. Desde la IOTPD se señala que empezar con un Proyecto Piloto pequeño da la posibilidad de ir generando argumentos a partir de los resultados y beneficios obtenidos; a partir de los cuales, mantenerse e ir avanzando.
- ❑ Avanzar asumiendo la necesidad de atender algunos equilibrios:

Entre la necesidad de mantener la independencia y no renunciar “al paraguas” de los sistemas y los recursos públicos o poder avanzar de la mano de Cultura, Educación, Empleo. Conocer los recursos y encajar a los bailarines y bailarinas en ellos para que puedan utilizarlos y el derecho de éstos a que los recursos y servicios se adapten para garantizar el acceso de estos profesionales a los mismos; entre la dignificación del trabajo y la lucha contra la precariedad y la exclusión, y la situación precaria y en riesgo de exclusión de las compañías.

En España está en las manos de los distintos agentes hacer posible un programa de transición profesional y hacerlo construyendo, no en el vacío, sino a partir del conocimiento y acompañados por la experiencia de los Programas de Transición existentes en otros países.