



Licenciatura en Relaciones Laborales

Apellido y Nombre: Andérica Agustina

Título del trabajo: La actividad artística: condiciones de trabajo y la autopercepción como trabajadores de profesionales de la Danza en la Ciudad de Corrientes

Director: Lic. Sabas Mariana

Fecha: 25 de octubre de 2023

Agradecimientos

A todas las personas que hicieron posible este trabajo...

A quien fue mi guía en este proceso, la Licenciada Mariana Sabas, quien desde el momento en el que leyó mi proyecto y aceptó dirigir mi tesina, hasta esta última instancia tuvo la mejor predisposición a ayudar y orientarme.

A todos los trabajadores de la danza, especialmente a quienes pudieron participar de este trabajo. Mi profunda admiración y respeto hacia ustedes, su trabajo y amor por este arte.

Se me hace imposible no nombrar a Andrea, quien fue mi maestra de danzas por años, por sus enseñanzas, por ser la responsable de que la danza haya dejado tal marca en mi alma y, por ende, de que haya hecho este trabajo.

A quienes me acompañaron durante todo el camino...

A mis compañeros de estudio, especialmente a las dos grandes amigas que me dejó esta carrera, por hacer más liviano el camino.

A aquellas amistades y afectos que estuvieron ahí para motivarme, tanto en este proceso como durante toda la carrera, y que me escucharon hablar sobre esto tantas veces, por estar.

A mi familia, por apoyarme y acompañarme desde el primer día, en este camino, y en tantos otros.

A mi hermano, Elías, porque sin sus clases particulares de estadística y su paciencia, estoy segura de que no estaría presentando este trabajo aún.

Y a mi madre, Michel, aunque necesitaría infinitas páginas para agradecerle por su amor incondicional, por siempre creer en mí, por estar siempre conmigo, a mi lado, tras bambalinas, a un costado, como sea, y por muchísimo más.

Gracias

Índice	
Agradecimientos	2
Resumen	6
CAPITULO I	8
Planteamiento del problema.....	8
1.1 Objetivos generales.....	10
1.2 Objetivos específicos.....	10
1.3 Interrogantes	11
1.4 Justificación	11
CAPITULO II	12
Marco Teórico	12
2.1 Definiciones de Trabajo.....	12
2.2 La Danza como trabajo	12
2.3 Herramientas conceptuales para el análisis de la situación de los trabajadores de la Danza	13
2.4 Sistemas de producción en artes escénicas	13
2.5 Marcos regulatorios	14
2.6 Las condiciones de Trabajo	15
2.7 Percepciones de los trabajadores de la danza sobre su actividad	16
CAPITULO III	18
Diseño Metodológico.....	18
3.1 Tipo de estudio y abordaje	18
3.2 Categorías de análisis	18
3.3 Muestra y Unidades de análisis	19
3.4 Fuentes de datos.....	19
3.5 Técnicas de recolección de datos	19
3.6 Metodología para el tratamiento, análisis e interpretación de los datos	20

CAPITULO IV	21
Análisis de datos	21
4.1 Caracterización de la población	21
4.2 Sistemas de producción en artes escénicas	23
4.3 Marcos regulatorios - modalidades de contratación	26
4.4 Las condiciones de trabajo	27
4.5 Percepciones de los trabajadores de la danza sobre su actividad	43
CAPITULO V	49
Conclusiones	49
Bibliografía	54
ANEXO	56

Índice de Gráficos

Gráfico 1: "Género de los entrevistados"	21
Gráfico 2: "Edad de los entrevistados"	22
Gráfico 3: "Géneros de danza en los que se especializan los entrevistados"	22
Gráfico 4: "Puestos que ocupan los trabajadores de la danza entrevistados"	23
Gráfico 5: "Sistema de producción privado en artes escénicas"	24
Gráfico 6: "Sistema de producción público en artes escénicas"	24
Gráfico 7: "Distribución de géneros en el sistema público"	25
Gráfico 8: "Distribución de géneros en el sistema privado"	26
Gráfico 9: "Modalidades de contratación"	27
Gráfico 10: "Trabajadores de la danza que responden a algún superior"	29
Gráfico 11: "Cantidad de años de formación antes de trabajar en danzas"	30
Gráfico 12: "Cantidad de títulos obtenidos"	30
Gráfico 13: "Conformidad con los planes de estudio brindados por las academias de danza"	31
Gráfico 14: "Desarrollo de habilidades a partir del ejercicio de la profesión"	32
Gráfico 15: "Nivel de autonomía en el trabajo"	34
Gráfico 16: "Profesionales de la danza que trabajan en equipo y de manera individual"	35
Gráfico 17: "Cantidad de horas que trabajan por día los entrevistados"	35
Gráfico 18: "Pausas durante la jornada de trabajo"	36
Gráfico 19: "Cantidad de pausas durante la jornada de trabajo"	36
Gráfico 20: "Duración de las pausas durante la jornada"	37
Gráfico 21: "Periodos de descanso suficientes o insuficientes"	38
Gráfico 22: "Trabajadores de la danza que realizan horas y jornadas extraordinarias"	38
Gráfico 23: "Cantidad de horas extraordinarias por semana"	39
Gráfico 24: "Horas extraordinarias remuneradas y no remuneradas"	39
Gráfico 25: "Relación entre los ingresos percibidos y el SMVM vigente"	40
Gráfico 26: "variaciones en la remuneración/ingresos percibidos"	41
Gráfico 27: "Trabajadores que consideran a la danza una actividad estable"	43
Gráfico 28: "La danza como única fuente de ingresos "	43
Gráfico 29: "Trabajadores de la danza que consideran(o no) a la danza un trabajo"	44
Gráfico 30: "Trabajadores de acuerdo con el término "Trabajador de la Danza""	47

Resumen

La presente investigación busca analizar las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan los trabajadores de la danza en la Ciudad de Corrientes, que percepciones tienen dichos trabajadores sobre las condiciones en las cuales se desempeñan y su autopercepción como trabajadores (o no), teniendo en cuenta las particularidades que se presentan en la danza al ser un arte, ya que la atipicidad suele caracterizar a este tipo de trabajo, en contraste con otras actividades económicas o empleos.

Con atipicidad se hace referencia a que la danza se aleja de la idea de trabajo clásico o típico: aquél de carácter estable, de relación laboral clara y bilateral, de tiempo completo y contrato por tiempo indeterminado (De la Garza, 2007). Las actividades atípicas suelen relacionarse con la producción de símbolos (como es el caso de la producción de software) y a su vez, algo que caracteriza a las disciplinas artísticas en general es también, la producción simbólica, pero en el caso de la danza u otras ramas del arte escénico como el teatro, casi siempre (al menos en la región en la cual se realizó esta investigación) la producción de símbolos es “subjetivada”, esto quiere decir que no hay nada más allá de aquel producto meramente performativo (obra, recital, muestra, clase etc.) que pueda seguir generando ganancias a quienes trabajaron en aquella producción (Mauro, 2020).

Una de las problemáticas distintivas de las actividades atípicas, es la faltante de normativa específica que las regule, y aunque en la actualidad puede ser común que las actividades artísticas cuenten con un marco normativo regulatorio y con organizaciones gremiales que establezcan convenios colectivos de trabajo, no ha sido tal cual el caso de la danza en este país, exceptuando a la provincia de Misiones donde desde el año 2017 está en vigencia la Ley Provincial de Danza (López, 2020). Actualmente, en Argentina ya se cuenta con la primera asociación de carácter gremial reconocida por el Ministerio de Trabajo (a través de la simple inscripción), que nuclea a todos los trabajadores de la danza (Asociación Argentina de Trabajadores de la Danza [AATDa], 2023).

Para proceder en el análisis de las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan los Trabajadores de la Danza en la ciudad de Corrientes se tuvieron en cuenta tanto los diferentes sistemas de producción en las artes escénicas (público, privado y sus respectivos subsistemas) y marcos bajo los que puede inscribirse la actividad, ya que, por ejemplo, si el trabajo es independiente o subordinado y si se lleva a cabo en el sistema de producción público o en el privado, las condiciones de trabajo variarían notablemente. Si bien se presenta una variedad de situaciones, principalmente habría un mayor contraste entre quienes trabajan en el sistema de producción público y quienes lo hacen en el privado, ya que desempeñarse en el primero implica por un lado, el reconocimiento de estos artistas como trabajadores del Estado, lo que hace que puedan contar con

los beneficios correspondientes a un trabajador debidamente registrado (situación que no es común en el sistema privado), de todas formas, la situación de estos trabajadores tampoco sería la ideal, ya que su trabajo (con todas las particularidades que presenta) es regulado por un convenio de trabajo general (el de Trabajadores del Estado), que no contempla las especificidades de la actividad dancística. Una situación similar podría presentarse en el sector privado (aunque con menos frecuencia, teniendo en cuenta donde se localiza esta investigación), por ejemplo, en el caso de quienes trabajen para empresas o instituciones que les aseguren la inclusión en algún convenio colectivo de trabajo por rama de actividad o de empresa (Sbodio, 2015).

En última instancia, se buscó identificar que percepciones tienen los trabajadores de la Danza en la Ciudad de Corrientes con respecto a la actividad dancística como trabajo, a las condiciones de trabajo en las que se lleva a cabo, y en cuanto a ellos mismos como trabajadores. Intentando responder interrogantes como ¿Consideran los trabajadores de la danza a la misma como un trabajo? ¿Se consideran a ellos mismos como trabajadores? Y, por último, reconocer si se presentara, algún tipo de relación entre las percepciones que tienen los trabajadores de la danza sobre ellos mismos y la actividad, y en como ambos son percibidos por la sociedad en general. Partiendo de la idea de que el arte suele ser “romantizado” por los propios artistas, quienes (ignorando la parte conflictiva de la actividad) de esta manera perpetúan los modos de producción que suponen la precariedad laboral (Mauro, 2020) influyendo esto también en cómo son idealizados por la sociedad.

Debido a los objetivos propuestos, se optó por seguir un enfoque relativo a las investigaciones cualitativas y cuantitativas. Por un lado, desde el abordaje cuantitativo, describiendo de manera objetiva y generalizada, las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan los profesionales de la danza. Y complementando esto con un abordaje cualitativo, describiendo las percepciones de los propios profesionales de la danza, sobre su actividad, sobre las condiciones de trabajo que afrontan y sobre ellos mismos como trabajadores (o no).

CAPITULO I

La actividad artística: condiciones de trabajo y la autopercepción como trabajadores de profesionales de la Danza en la Ciudad de Corrientes

Planteamiento del problema

Se define a la danza como un arte, una manera de expresión corporal y transmisión de emociones a terceros. A los bailarines, coreógrafos y profesores de danza (entre otros) se los define como artistas o intérpretes, puede decirse que no son reconocidos socialmente como trabajadores, una muestra de ello es la inexistencia de legislación que regule la actividad de los trabajadores de la danza, la falta de tratamiento de los proyectos de leyes presentados por distintas organizaciones del colectivo y el no reconocimiento de dichas organizaciones por parte del Estado.

El trabajo de los artistas presenta ciertas particularidades (esto según la actividad) que lo distinguen de los denominados “trabajos clásicos”. En cuanto a las personas que se dedican a la danza, la principal característica es el hecho de que, en este caso, el cuerpo es medio y también instrumento de trabajo (Solís y Brijandez, 2018) ya que es el mismo cuerpo el que expone el resultado, el “producto” final. Teniendo en cuenta esto, no se podría encuadrar a la danza como un trabajo clásico: aquél generalmente de tipo industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, de relación laboral bilateral, tiempo completo y contrato por tiempo indeterminado (De la Garza, 2007). Según Solís y Brijandez (2018), el trabajo de los artistas puede clasificarse como atípico al ser “muy inestable”, pero el mismo no tiene una connotación negativa ya que su dimensión creativa supone un alto grado de satisfacción e involucramiento personal, los cuales para las autoras no son característicos de otros trabajos igualmente inestables que también son enmarcados como atípicos. Para Mauro (2020) “el trabajo no clásico también puede caracterizarse por la producción de símbolos. Estos pueden ser objetivados, poseyendo una existencia tangible más allá de quien los produce y quien los consume, lo cual permite su almacenamiento, reproducción y/o reventa, o subjetivados, por lo que quedan depositados en el/la destinatario, sin existencia más allá de la interacción en la que producción, distribución y consumo se hallan comprimidos” y a partir de ello resalta la diferencia entre aquellas disciplinas artísticas en las que del trabajo resulta una obra susceptible de reportar ingresos (ventas y/o derechos) y por otro lado, aquellas completamente performativas y que dependen del encuentro entre el artista y el espectador, de este modo, las fuentes de ingreso del trabajador quedan limitadas (Mauro, 2020).

Hace diez años el Movimiento por la Ley Nacional de Danza (un colectivo de trabajadores de la danza que impulsa acciones en función de concretar políticas públicas para la danza en el territorio nacional) trabaja en función del tratamiento y sanción de una Ley Nacional de Danza, el proyecto de

ley fue presentado ante el parlamento seis veces desde el año dos mil doce hasta el año dos mil veinte. Hasta el momento, en el país han sido presentados dos proyectos distintos de Ley Nacional de Danza, el denominado por el movimiento como “histórico”, que es del cual se habló en líneas anteriores y otro proyecto (que difiere en varios aspectos de contenido con el histórico) que fue presentado por primera vez ante el Senado en el año dos mil veintiuno (Movimiento por la Ley Nacional de Danza [MLND], 2021). En cuanto a nuestra región (NEA), Misiones es la única provincia (incluso a nivel país) en la cual el movimiento local logró la sanción de una Ley Provincial de Danza en el año dos mil diecisiete (López, 2020). En el caso de Corrientes, existen antecedentes en intentos por regular la actividad artística: ante la necesidad de los trabajadores de organizarse, se constituyeron distintas organizaciones que agrupan a artistas de distintas disciplinas, son ejemplos la Asociación de Hacedores de Arte y Cultura en Red de Corrientes, la Asociación de Trabajadores del Arte de Corrientes (ATAC) y la Asociación Civil de Trabajadores Escénicos de Corrientes (ACTECOR), esta última organización con personería jurídica desde la cual se elaboró y presentó ante la Legislatura Provincial un proyecto de Ley de las Artes Escénicas Independientes de Corrientes, el mismo fue presentado por tercera vez en el año dos mil veintiuno y a través de él se busca otorgar un marco legal al trabajo de bailarines, actores y otros profesionales de la actividad (Balletin Dance, 2019).

El hecho de que no existe aún en nuestro país normativa especial en materia de regulación de la actividad de los trabajadores de la danza justifica también la clasificación de esta actividad como un trabajo atípico, se le suma a esta situación, la falta de organizaciones sindicales con personería gremial que velen por los derechos de este colectivo, a pesar de que existen varias organizaciones que pretenden organizar a estos trabajadores tanto a nivel nacional (son ejemplos la Asociación Argentina de Trabajadores de la Danza y del Sindicato Argentino de Trabajadores de la Danza) como a nivel provincial (en el caso de Corrientes, se destaca la Asociación Correntina de Profesionales de la Danza (ACPD)), ninguna goza de personería gremial, y solo algunas de personería jurídica, lo que hace más lejana la posibilidad de regular la actividad por ejemplo, mediante un convenio colectivo de trabajo.

Sbodio (2015), da cuenta de que en el campo de la danza se encuentra diversidad de situaciones profesionales, lo cual no se debe solamente a las diferentes especialidades existentes (bailarín, coreógrafo, maestro, etc.), sino también a los diferentes sistemas de producción en artes escénicas (público, privado e independiente) y a los marcos regulatorios en los que se puede inscribir la actividad de los profesionales de la danza (relación de dependencia, trabajadores intermitentes asalariados o autoempleo y formas cooperativas). La autora plantea que las condiciones laborales de los trabajadores de la danza varían según el sistema de producción y el marco en el que se inscriba la actividad, esto es, por ejemplo, si el trabajador es autónomo o dependiente y en caso de serlo, según

su empleador: los bailarines, profesores y coreógrafos que trabajan en compañías estatales se encontrarían en una situación distinta a la de aquellos que trabajan en el ámbito privado, ya que los primeros se encuentran incluidos en los convenios colectivos que encuadran a todos los trabajadores del Estado. En el caso de los profesionales de la danza que se desempeñan como trabajadores dependientes en el ámbito privado, si bien su situación (como trabajadores de la danza) es de “desamparo” ante el derecho laboral, algunos podrían trabajar para ciertas instituciones (por ejemplo, escuelas privadas, academias de arte o gimnasios), que les aseguren trabajar bajo la cobertura de algún convenio colectivo por rama de actividad. Si bien la situación de “desamparo” total desaparece en estos casos, se plantea que las condiciones de dichos trabajadores tampoco son óptimas al no contar con un convenio que se ajuste a las especificidades de la actividad dancística.

Como se mencionó en el primer párrafo, el trabajo de los profesionales de la danza (y artistas en general) carece de reconocimiento por parte de la sociedad y del Estado, esto es uno de los principales factores que contribuyen a mantener en el tiempo la problemática de la dificultad para conquistar derechos que acompaña a esa actividad. Algunos autores sostienen que esta falta de reconocimiento es tan social como propia de los artistas, es decir, surge del hecho de que estos no se perciban a sí mismos como trabajadores, Mauro (2020) explica que los artistas se identifican totalmente con la producción de capital simbólico, pero no así con la plusvalía resultante de su tarea ni con los conflictos derivados de la lucha por su reivindicación como cualquier obrero o empleado. Además, agrega: “los modos de producción que suponen la precariedad laboral o la total gratuidad del trabajo artístico, no sólo no son cuestionados, sino que son reafirmados por la actitud de los propios artistas. Esto implica que la problemática laboral de los mismos tiene un fuerte arraigo en la cuestión identitaria y es en ese sentido que deberían operar las asociaciones gremiales, fortaleciendo o generando una identidad laboral allí donde no la hay” (Mauro, 2020).

Objetivos Generales

- Caracterizar el trabajo de los profesionales de la danza y las particularidades que lo inscriben fuera de lo considerado como “trabajos clásicos” a partir del análisis de las condiciones en las que llevan a cabo su actividad.

- Identificar las percepciones que tienen sobre su actividad los trabajadores de la danza en la ciudad de Corrientes.

Objetivos Específicos

- Describir y analizar las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan los trabajadores de la danza en la Ciudad de Corrientes, centrando la atención en ciertos aspectos que

componen: La organización y el contenido del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración y el modo de gestión de la fuerza de trabajo.

-Describir las percepciones que los profesionales de la danza tienen sobre su actividad como trabajo, sobre las condiciones de trabajo en las que la llevan a cabo y sus autopercepciones como trabajadores (o no).

Interrogantes

¿En qué condiciones desarrollan su actividad distintos profesionales de la danza en la ciudad de Corrientes?

¿Cuáles son los distintos sistemas de producción dentro de la actividad?, ¿Se presenta la misma situación con respecto a las condiciones en los distintos sistemas?

¿Se identifican los profesionales de la danza propiamente como trabajadores?

Justificación

Los motivos que guían a la realización de este trabajo en el cual se estudia a la danza como actividad económica son, dar a conocer la realidad de la actividad dancística mediante los testimonios de trabajadores de la danza de la ciudad de Corrientes, reunir elementos teóricos suficientes para lograr la comprensión de la problemática y contribuir a los escasos antecedentes de investigación sobre esta en la región, abrir camino para que se continúe investigando a la danza y otras disciplinas artísticas como actividades laborales, no solamente desde el enfoque de las relaciones laborales, sino también desde otros campos o asignaturas como la economía, la sociología, el cooperativismo, entre otros y por supuesto, el propio ámbito de investigación de las artes, por ello se busca también el poder devolver al colectivo de trabajadores estudiado un trabajo dotado de información.

En lo que respecta específicamente a la licenciatura en Relaciones Laborales, esta investigación puede resultar útil a las cátedras de Condiciones y Medioambiente de Trabajo, y Derecho del Trabajo II.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Definiciones de Trabajo

Resulta necesario repasar algunas definiciones de trabajo para poder caracterizar a la actividad dancística como tal. Por un lado, se encuentran aquellas de enfoque económico que conceptualizan al trabajo como una actividad realizada por personas, orientada hacia una finalidad que es la producción de un bien, o la prestación de un servicio, lo que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad (Neffa, Panigo, Pérez y Giner, 2014). Desde una perspectiva sociológica, De la Garza (2007) propone un concepto ampliado de trabajo, partiendo de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y/o simbólicos, y que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados, el autor define al trabajo como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana para generar un producto con valor de uso y en ocasiones con valor de cambio (De la Garza, 2010). Por otro lado, se encuentran las definiciones legales, las cuales limitan el reconocimiento a las actividades reguladas, es decir que para el derecho del trabajo el concepto de trabajo se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro, a cambio de una remuneración (Grisolía, 2016).

La Danza como trabajo

Resulta difícil escapar de las definiciones enciclopédicas, aquellas que se refieren a la danza como “la acción de bailar” (baile), o “el arte de la danza” o simple y fríamente como una “sucesión de movimientos que se ejecutan adaptados a un tipo concreto de música...” (Diccionario Oxford, s.f, definición 3). El filósofo Valéry (1940) define a la danza como un acto puro de la metamorfosis y como creación de un tiempo completamente distinto y singular, se podría relacionar esta definición con la de trabajo en tanto este es la transformación de un objeto a partir de la actividad humana para generar un producto con valor de uso (De la Garza, 2010), en este sentido, el objeto que se transforma es el propio cuerpo del artista y el producto resultante sería ese “tiempo completamente distinto y singular”. Según Becker (1983) “las profesiones artísticas pueden ser analizadas en los mismos términos y con las mismas herramientas que los otros dominios de actividad, es decir, que el arte puede ser analizado como un trabajo y el artista como un trabajador”. Sin embargo, teniendo en cuenta el concepto de trabajo clásico o típico, aquel “... estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quien es trabajador subordinado y ante quien es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social” (Zucchetti, 2003 – citado por De la Garza T., 2007), se ve cierta distancia entre dicho concepto

y la actividad dancística (o artística en general) como tal, por lo tanto, cabe mencionar que el trabajo de los profesionales de la danza (artistas) puede clasificarse como atípico puesto que en la mayoría de los casos es atravesado por la inestabilidad (Solís y Brijandez, 2018), sabiendo que ésta última es una característica distintiva de los denominados trabajos atípicos "... el no subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso pero no necesariamente precario, también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción" (De la Garza, 2007).

Herramientas conceptuales para el análisis de la situación de los trabajadores de la Danza

En primer lugar, cabe aclarar quienes son considerados como "trabajadores de la danza", según López (2020) "Se entiende como trabajadores de la danza a todos aquellos involucrados en el proceso creativo de la escena, no sólo bailarines, sino también docentes, coreógrafos, investigadores, productores."

Sistemas de producción en artes escénicas

La danza forma parte del conjunto de las denominadas artes escénicas (Schraier, 2006), teniendo en cuenta esto, se podría analizar la situación de los trabajadores de la danza según el sistema de producción en el cual se desempeñen. Para Schraier (2006) se considera sistema de producción al conjunto de actividades productivas que un grupo humano coordina, dirige y ejecuta de acuerdo a sus objetivos, cultura y recursos, utilizando prácticas acordes a su entorno, el autor da cuenta de la existencia de dos grandes sistemas de producción: Público y Privado, y que a partir de estos se encuentran otros sistemas o subsistemas que los integran.

El sistema de producción público es aquél "conformado por los llamados Teatros Públicos o Estatales, instituciones -de carácter permanente que poseen financiamiento del Estado- cuyo objetivo principal es el de producir, exhibir, difundir y promover la cultura a través de las artes escénicas, a nivel profesional, como una forma de servicio público" (Schraier, 2006), en nuestro país, este sistema se divide en tres subsistemas que dependen de Secretarías de Cultura a nivel: nacional, provincial y municipal.

En cuanto al sistema de producción privado, "en él conviven organizaciones teatrales profesionales o no, con objetivos diversos y con modos de constitución, de organización, de financiación y de producción muy disímiles" (Schraier, 2006), el cual también se divide en tres subsistemas: empresarial o de empresa de espectáculos, inversor ocasional o de empresario independiente y alternativo. El primero es integrado por empresarios individuales y empresas de espectáculos, que arriesgan capital propio o se asocian con terceros para financiar producciones, la

finalidad de este sistema es la rentabilidad económica al igual que en el caso del segundo subsistema (inversor ocasional), el cual supone la participación de un empresario generalmente ajeno a las artes escénicas, que decide invertir y llevar adelante la producción de un espectáculo asumiendo obligaciones (a diferencia del primer subsistema) como pagar los salarios de ensayos y funciones, aguinaldo y vacaciones proporcionales de los actores, músicos, bailarines, asistentes, técnicos, etc. Con respecto al último subsistema, el alternativo, según Sbodio (2015) este sistema se caracteriza por sus formas sencillas y colectivas de producción, la autofinanciación, y modos de organización democrática y cooperativa, Schraier (2006) menciona que la característica más distintiva de éste es la autogestión y lo que a su vez lo diferencia radicalmente de la producción empresarial asalariada.

Marcos regulatorios

Por otro lado, Sbodio (2015) distingue la actividad de los trabajadores de la danza según los marcos regulatorios generales en los que puede inscribirse la actividad. En el caso de aquellos que se desempeñan bajo una relación laboral de dependencia, la autora menciona en dicho apartado como dos subcategorías en las que distingue a aquellos cuya relación de dependencia es “clara” (es decir, figura en un contrato) de aquellos cuya relación de dependencia es “invisibilizada”. En cuanto a la primera subcategoría destaca el caso de los artistas que trabajan en el sistema público, que se rigen según el Derecho Laboral Administrativo, están comprendidos en el régimen general de empleo público y gozan, como cualquier otro trabajador en relación de dependencia, de vacaciones pagas, seguridad e higiene, obra social, aportes jubilatorios, representación y negociación colectiva, tribunales especializados, etc. También se nombra a los trabajadores intermitentes o asalariados temporales, bajo esta subcategoría la autora habla principalmente a los artistas del sistema privado que trabajan generalmente por proyectos (de cierta duración), contratados por una empresa o empresario o por otro artista, nombra también a aquellos que trabajando en el sistema público celebran contratos que se renuevan anualmente o por temporada, en este caso la relación de trabajo se enmarca en el Derecho civil (se celebran contratos de locación de servicio o de obra) y aclara que si bien, el artista, jurídicamente es considerado un proveedor de servicios (por el tipo de contrato), la autora lo llama “asalariado intermitente” justamente para dar cuenta de que en realidad se trata de una relación de dependencia no reconocida. Y, por otro lado, una categoría a parte es constituida por aquellos profesionales de la danza que se desempeñan laboralmente bajo la modalidad de autoempleo o formas cooperativas de organización, “...en el caso del trabajo independiente/cooperativo no existe marco regulatorio. Las cooperativas de trabajo artístico en danza no cobran existencia jurídica, a excepción de contados casos” (Sbodio, 2015).

Las condiciones de trabajo

Se entienden por condiciones de trabajo al conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales que conforman el contexto en cual se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Para describir las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los trabajadores de la danza, se utilizará como referencia el listado de condiciones propuesto por Neffa (2002):

- 1) La organización y el contenido del trabajo;
- 2) la duración y configuración del tiempo de trabajo;
- 3) los sistemas y niveles de remuneración;
- 4) la ergonomía;
- 5) la transferencia de tecnologías;
- 6) el modo de gestión de la fuerza de trabajo;
- 7) los servicios sociales y asistenciales (de la empresa y/o de las organizaciones sindicales) para bienestar de los trabajadores y de sus familias;
- 8) las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las CYMAT;

El análisis propuesto centrará su atención en ciertos aspectos que constituyen algunas de las condiciones mencionadas en el listado:

- La organización del trabajo: En cuanto a este análisis, el enfoque se posa en la división social del trabajo, esto es, la separación o integración de las tareas de “concepción” y las de ejecución (Neffa, 2002), se presta atención a este elemento teniendo en cuenta el planteo de Mauro (2020) quien afirma que se produce una división entre aquellos roles encargados de diseñar, conducir o tomar decisiones sobre el proceso creativo (son ejemplos los directores y los coreógrafos) quienes según la autora ostentan posiciones de privilegio.
- El contenido del trabajo: los factores a identificar son *las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo, esto incluye los conocimientos adquiridos en sistema educativo formal, la formación profesional específica recibida, también habilidades, destrezas y la experiencia adquirida luego de formar parte de cierto colectivo de trabajo; *las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores para utilizar y desarrollar sus calificaciones profesionales en el trabajo; y *el grado de autonomía, de independencia o de

subordinación del trabajador, si este está limitado o condicionado al momento de organizar el proceso de trabajo y los tiempos a asignar (Neffa, 2002).

- La duración y configuración del tiempo de trabajo: debe permitir al trabajador contar con tiempo libre para descanso y recreación, por lo cual debe tenerse en cuenta la normativa vigente, los conocimientos científicos y los dictámenes del servicio de medicina del trabajo que limitan o fijan bases para la duración máxima de la jornada de trabajo, pausas autorizadas dentro de la jornada, períodos de descanso, licencias, las horas y jornadas extraordinarias, el trabajo nocturno y por turnos o por equipos, edad mínima para trabajar, y la edad máxima de permanencia en la actividad (Neffa, 2002).
- Sistemas de remuneración: lo importante en cuanto a esta condición es si se trabaja bajo un sistema de remuneración por tiempo de trabajo o según el rendimiento. La primera consiste en un monto predeterminado por cada unidad de tiempo que se trabaje, en la segunda en cambio, la remuneración se establece asignando una suma de dinero a cada tarea y se determina después de terminadas y debidamente registradas las tareas, según el rendimiento alcanzado. "...desde la óptica de las CYMAT, la búsqueda de ganar más da como resultado la aceleración del trabajo y una mayor concentración en la tarea, es decir que se intensifica y se hace más denso" (Neffa, 2002).
- Modo de gestión de la fuerza de trabajo: el aspecto central en el análisis de esta condición es la *estabilidad o precariedad del trabajo, es decir, su carácter permanente y estable o, al contrario, su naturaleza temporaria, precaria, inestable, insegura o estacional. Según Neffa (2002), la situación de inseguridad e incertidumbre que predomina entre los trabajadores precarios no afecta solamente a su salud y seguridad, sino también al resultado de su trabajo.

Los factores mencionados anteriormente fueron seleccionados teniendo en cuenta el tipo de actividad sobre la cual se plantea efectuar el análisis de las condiciones de trabajo, tales factores resultan ser aquellos que se pueden identificar con mayor facilidad en puestos de trabajo relacionados a la actividad dancística, esto teniendo en cuenta que se define a dicha actividad como atípica y que las condiciones de trabajo del listado original propuesto por Neffa (2002) apuntan principalmente a análisis en puestos de trabajo estandarizados o que puedan ser encuadrados en la definición de trabajos típicos.

Percepciones de los trabajadores de la danza sobre su actividad

En última instancia, este trabajo busca identificar y describir las percepciones que tienen los profesionales de la danza en cuanto a su actividad como trabajo, las condiciones en las que la

desarrollan y también en cuanto a ellos mismos, sus autopercepciones (como trabajadores o no). Con “percepción” se hace referencia a “...el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social...” (Vargas, 1994). La autopercepción consiste en la percepción que cada persona tiene sobre sí respecto a su actuación en un campo de acción predeterminado (Aravena, 2012), según Ruvalcaba-Coyaso, Alvarado y Gutiérrez (2012), la autopercepción de rol es un componente que integra la definición de identidad profesional, Sweiter (citado por Ruvalcaba-Coyaso et al., 2012) define la autopercepción de rol como la percepción del sujeto como un profesional y como un particular tipo de profesional. Según algunos autores como Solís y Brijandez (2018) y Mauro (2020), esto es algo que se relaciona directamente con la problemática laboral artística y con la atipicidad de ciertas actividades (como en este caso, la dancística), ya que, como explica Mauro (2020), es más posible articular ciertas reivindicaciones cuando la autopercepción de los artistas está garantizada (por ejemplo, por relaciones de dependencia claras y estables), pero dicha autopercepción se vuelve dificultosa en aquellos sistemas de producción en los que la generación de recursos es más limitada o en los cuales los recursos son desviados a otros sectores, como por ejemplo en la producción autogestiva.

CAPITULO III

Diseño Metodológico

Tipo de estudio: Descriptivo

Los estudios descriptivos son aquellos que buscan caracterizar y especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis (Alesina, Bertoni, Mascheroni, Moreira, Picasso, Ramírez y Rojo, 2011).

Abordaje: Cualitativo-cuantitativo

Se optó por una investigación con un enfoque relativo a las investigaciones cualitativas y cuantitativas, dados los objetivos propuestos. Por un lado, los aportes de los enfoques cuantitativos aportaron elementos que permitieron generalizar y describir de manera objetiva, las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan los profesionales de la danza. Y esto se complementó con un abordaje cualitativo, que posibilitó describir la mirada y percepción de los propios profesionales de la danza, sobre su actividad, sobre las condiciones de trabajo que afrontan y sus autopercepciones como trabajadores (o no). En tal sentido, Izcara (2014) explica que, mediante la utilización de un método cualitativo, se propone comprender la realidad social por medio del razonamiento inductivo, cuyo fin es la construcción teórica.

Categorías de análisis:

-Sistema de producción en el cual se desempeña profesionalmente (público, privado o independiente).

-Marco regulatorio en el cual se inscribe el trabajo (Derecho laboral Administrativo, relación de dependencia, contratos de locación de servicio o de obra o autoempleo).

-Condiciones de trabajo:

- La organización del trabajo (separación o integración de las tareas de “concepción” y las de ejecución);
- el contenido del trabajo (calificaciones profesionales requeridas por el trabajo, posibilidades de utilizar y desarrollar calificaciones profesionales en el trabajo, grado de autonomía, de independencia o de subordinación del trabajador);
- la duración y configuración del tiempo de trabajo (duración máxima de la jornada de trabajo, pausas y períodos de descanso, licencias, las horas y jornadas extraordinarias...);
- sistemas de remuneración (de remuneración por tiempo de trabajo o según el rendimiento);
- modo de gestión de la fuerza de trabajo (estabilidad o precariedad del trabajo).

-Percepciones de los sujetos (identificación como trabajadores o no y percepción de la actividad ejercida como trabajo).

Muestra: No probabilística – Intencional.

El objetivo principal de este trabajo fue caracterizar el trabajo de un determinado colectivo de trabajadores a través de la información contenida en sus testimonios (entrevistas), por ello se eligió intencionalmente quienes conformaron la muestra bajo estudio teniendo en cuenta dos características que propone Izcara (2014): que tengan una riqueza de información sobre el objeto de estudio, y presentar una clara disposición a cooperar con el investigador. Por ello, se seleccionaron como integrantes de la muestra a aquellas personas que, siendo profesionales del ámbito de la danza, se desempeñan bajo alguno de los sistemas de producción en artes escénicas descritos en este trabajo, con una trayectoria de cinco años o más y que se encontraban ejerciendo dicha actividad en la ciudad de Corrientes.

Unidades de análisis: Profesionales de la danza que ejercen dicha actividad en la ciudad de Corrientes.

Fuentes de datos empleados:

Datos primarios: obtenidos de los profesionales de la danza que ejercen dicha actividad en la ciudad de Corrientes.

Datos secundarios: Proyectos de Ley Nacional de Danza, Convenios colectivos de actividades que incluyen a profesionales de la danza y Estatutos de organizaciones sindicales de la actividad.

Técnicas de recolección de datos:

Para la recolección de los datos primarios, se implementaron entrevistas semiestructuradas. Las mismas incluyeron, por un lado, preguntas estructuradas, con el fin de obtener datos cuantitativos que permitieron caracterizar, de manera generalizada y concreta, las condiciones de trabajo de los profesionales de la danza según los distintos sistemas de producción en las artes escénicas (público, privado e independiente), y los marcos regulatorios en los que se inscribe la actividad (relación de dependencia, trabajadores intermitentes asalariados o autoempleo y formas cooperativas). A su vez, la entrevista incluyó preguntas abiertas orientadas a reunir información suficiente para identificar las percepciones de los profesionales sobre la actividad dancística, las condiciones en las que se desempeñan y sobre ellos mismos (como trabajadores).

Por otro lado, en cuanto a la obtención de datos secundarios, se recurrió a la revisión de trabajos antecedentes y documentación que incluyó los Proyectos de Ley Nacional de Danza,

Convenios colectivos de actividades para profesionales de la danza, Estatutos de organizaciones sindicales de la actividad.

Metodología para el tratamiento, análisis e interpretación de los datos: Análisis de contenido discursivo y Análisis estadístico.

El análisis del discurso es una perspectiva teórica y metodológica que estudia la conversación y el texto en contexto: estudia el discurso como un suceso de comunicación, o una interacción verbal, (Van Dijk, 2000). El mismo debe tener en cuenta no únicamente los enunciados recabados, sino también "la situación objetiva del emisor en su lugar estructural e institucional y en su momento histórico" (Gutiérrez Vidrio, 2012, p. 368 citado por Izcara, 2014).

El análisis estadístico es una técnica que consiste en realizar varias operaciones estadísticas para cuantificar los datos y poder analizarlos para posteriormente describirlos.

CAPITULO IV

Análisis de datos

En este capítulo se desarrolla el análisis de los datos que han sido recopilados mediante entrevistas semiestructuradas como se explicó en el diseño metodológico.

Caracterización de la población

La muestra utilizada para llevar a cabo el análisis en cuestión está conformada por 20 trabajadores de la danza en total, dicha muestra se compone por un 60% (sesenta por ciento) de personas de género femenino y un 40% (cuarenta por ciento) del género masculino.

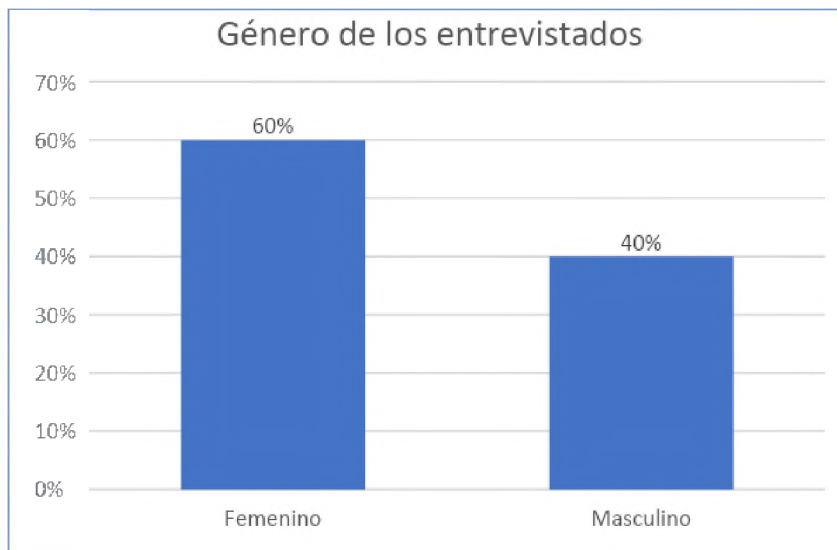


Gráfico 1: "Género de los entrevistados"

En cuanto a las edades de las personas que componen la muestra, a fin de simplificar el análisis se han dividido en cuatro rangos etarios: Entre 18 y 30 años; de 31 a 43 años; de 44 a 56; de 57 a 69 años. Predominan en la muestra personas que integran el primer grupo (entre 18 y 30 años de edad) ocupando el 55% (cincuenta y cinco por ciento) del total, seguido por el 35% (treinta y cinco por ciento) de personas que conforman el grupo de 31 a 43 años y en menor medida los grupos etarios restantes (de 44 a 56 y de 57 a 69 años) con un 5% (cinco por ciento) del total cada uno.

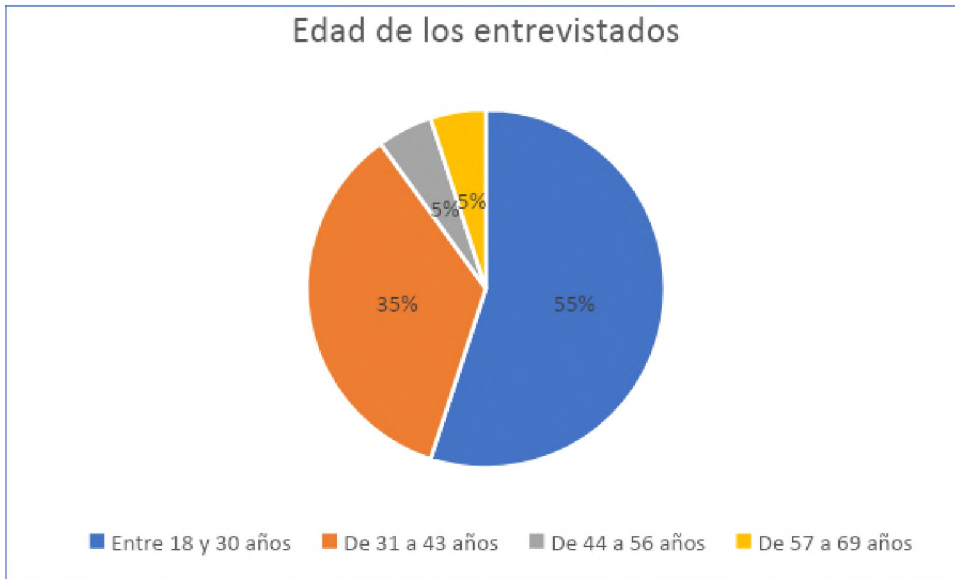


Gráfico 2: "Edad de los entrevistados"

Por otra parte, para aportar a esta contextualización de la muestra seleccionada, se presentan en los gráficos siguientes datos relativos a los géneros de danza en los que se desempeñan los trabajadores entrevistados y a los puestos/tareas que cumplen en la actividad dancística.

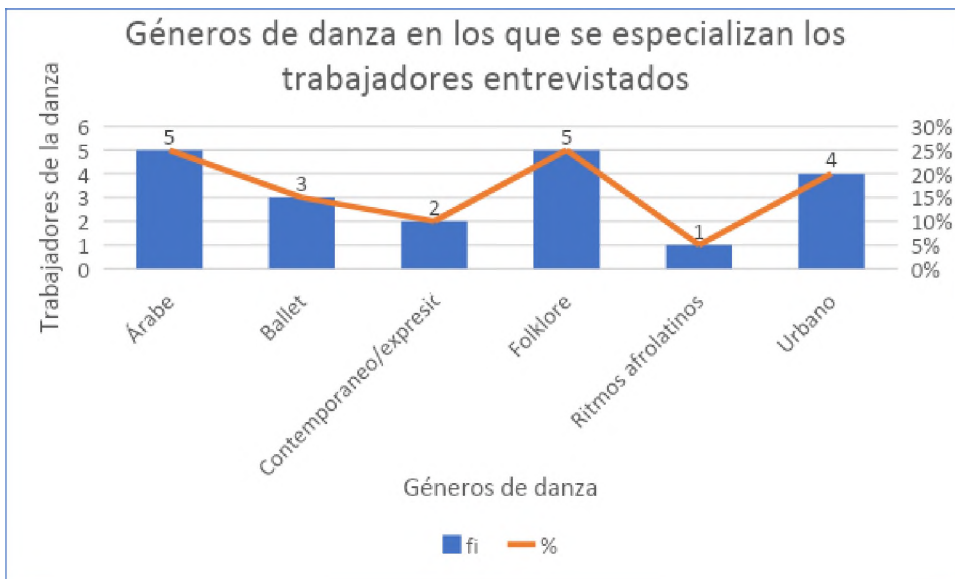


Gráfico 3: "Géneros de danza en los que se especializan los entrevistados"

En cuanto a los géneros de danza, las danzas árabes y folklóricas se posicionan en primer lugar al ser los más repetidos entre quienes componen la muestra (el veinticinco por ciento de trabajadores cada uno) seguidos del género urbano (veinte por ciento), el ballet o danzas clásicas (quince por ciento) y por último las danzas contemporáneas (diez por ciento) y ritmos afrolatinos (cinco por ciento).



Gráfico 4: "Puestos que ocupan los trabajadores de la danza entrevistados"

Y en relación a los puestos que ocupan y/o tareas que cumplen los trabajadores de la danza que forman parte de la muestra, la mayoría, es decir, catorce de veinte trabajadores se desempeñan como profesores, en segundo lugar, se encuentran quienes integran cuerpos de baile en ballets o compañías de danza (once trabajadores), seguidos de quienes también trabajan en dichas compañías, pero ocupando puestos solistas (siete trabajadores). Cabe aclarar que no en todas las compañías de danza se hace esa distinción de puestos, pero suele ser común que por experiencia o mérito se otorguen temporalmente ciertos puestos destacados en un ballet, como el de primera bailarina, por ejemplo. También se encontraron seis trabajadores que ocupan puestos de director (pudiendo tratarse de cuerpos de baile o academias) y cinco de coreógrafo siendo menos frecuentes los puestos de asistentes (de director y coreógrafo).

Sistemas de producción en artes escénicas

Teniendo como punto de partida a los distintos sistemas (público y privado) y subsistemas (municipal, provincial y nacional en el público; empresarial, de inversores externos e independiente en el privado) existentes en las artes escénicas según Schraier (2006), se encontró que: la mayoría de los entrevistados/as se desempeña en el sistema privado (variando en las respuestas entre los sistemas empresarial e independiente), inclusive aquellos que llevan a cabo su labor en el sistema público, en su mayoría lo hacen también dentro del sistema privado ya sea trabajando en empresas (academias/escuelas privadas) de terceros, de manera independiente, por tiempo indefinido o en ocasiones eventualmente.

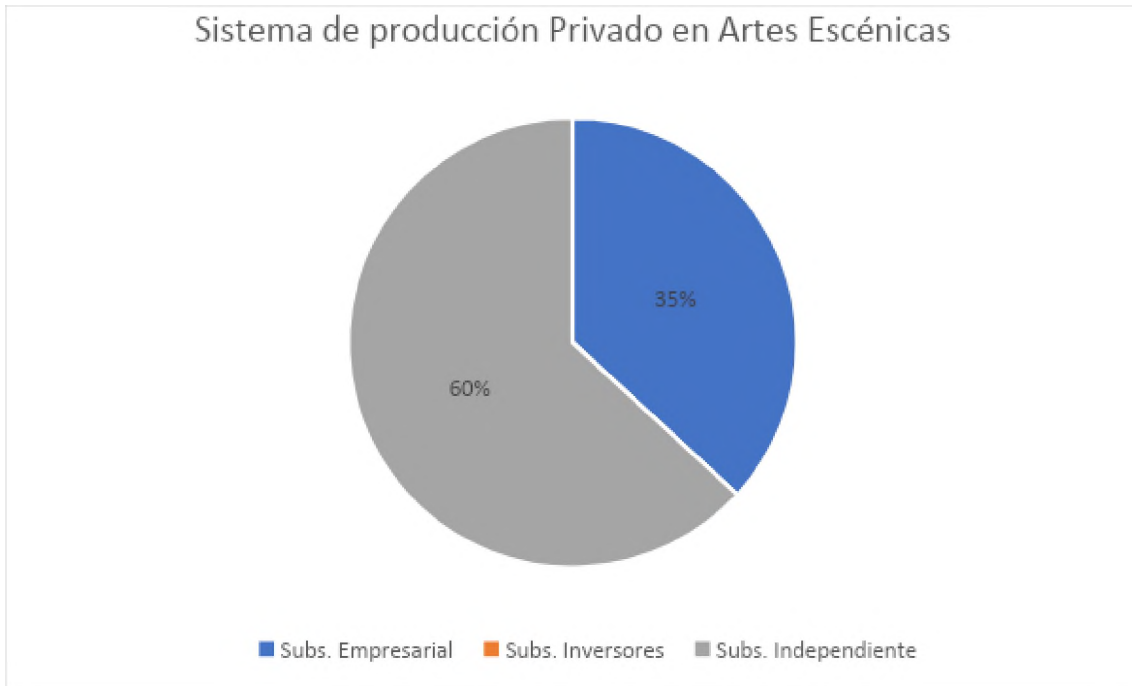


Gráfico 5: "Sistema de producción privado en artes escénicas"

Como se puede observar, el gráfico anterior a este texto representa los diecinueve de veinte trabajadores entrevistados (el noventa y cinco por ciento) quienes se desempeñan en el sistema de producción privado, siendo siete (el treinta y cinco por ciento) trabajadores (autoidentificados) del subsistema empresarial y doce (el sesenta por ciento) del subsistema independiente.

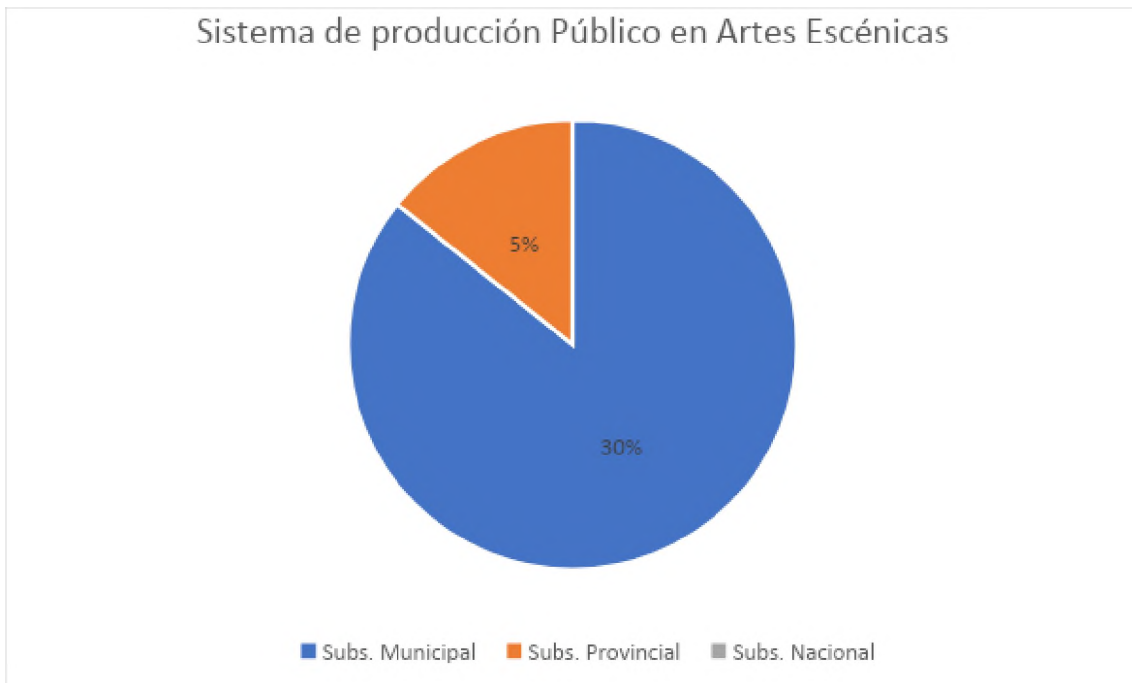


Gráfico 6: "Sistema de producción público en artes escénicas"

Por otro lado, del total de entrevistados, siete (el treinta y cinco por ciento) indicaron en sus respuestas ser trabajadores del sistema público: seis de ellos en el subsistema municipal, y uno en el

subsistema Provincial. A su vez, entre esos siete trabajadores, seis de ellos forman parte del grupo de entrevistados que integran el sistema privado, exceptuando solamente a uno de ellos (de los siete) que se desempeña únicamente en el sistema de producción público, es decir, que el 32% (treinta y dos por ciento) de los trabajadores que desarrollan sus actividades en el sistema de producción privado lo hace también en el público y casi la totalidad de quienes trabajan para el sistema público (exceptuando sólo a una de las personas que componen dicho grupo) trabaja también en el privado.

Con respecto al género en los distintos sistemas de producción, se puede visualizar en los siguientes gráficos la distribución de géneros en ambos sistemas (público y privado):

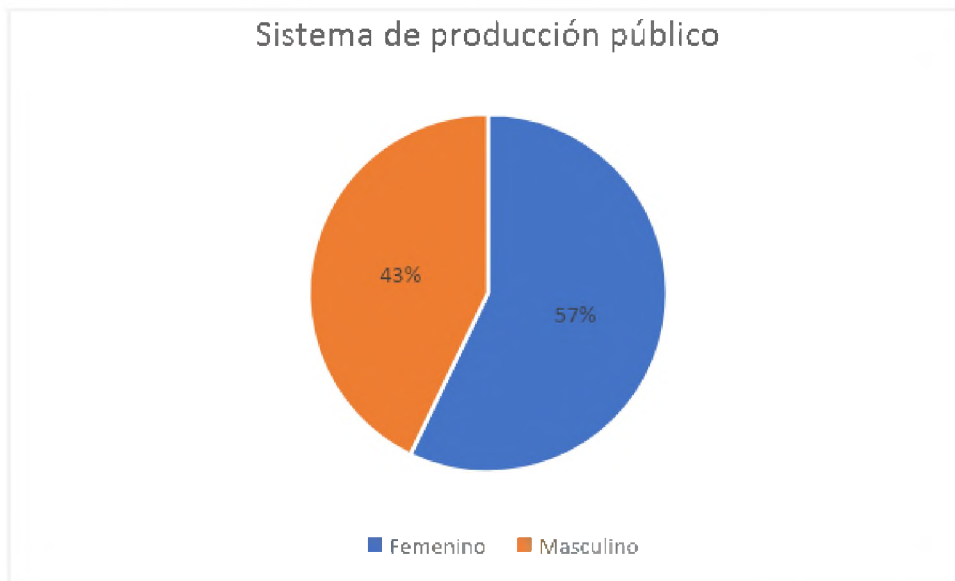


Gráfico 7: "Distribución de géneros en el sistema público"

Por un lado, en cuanto a los entrevistados que forman parte del sistema público de producción de artes escénicas, el 57% (cincuenta y siete por ciento) es de género femenino y 43% (cuarenta y tres por ciento) de género masculino.

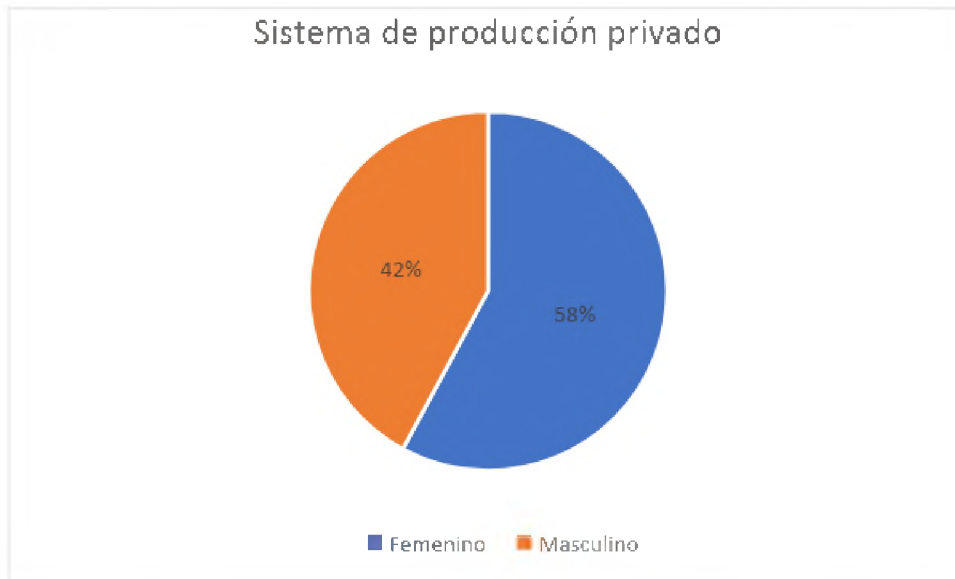


Gráfico 8: "Distribución de géneros en el sistema privado"

Y, por otro lado, de los integrantes de la muestra que se desempeñan en el sistema privado de producción en artes escénicas, el 58% (cincuenta y ocho por ciento) es de género femenino y el 42% (cuarenta y dos por ciento) de género masculino.

Marcos regulatorios - modalidades de contratación

Sobre las modalidades de contratación predominantes entre los integrantes de la muestra, una notable mayoría (el sesenta y cinco por ciento) afirma llevar a cabo su actividad sin ningún tipo de contrato de por medio, ya sea porque se desempeñan como profesionales de la danza de manera independiente o porque la relación de dependencia es "invisibilizada", como en el caso de aquellos que a pesar de trabajar por ejemplo en academias privadas como docentes, no perciben un sueldo pactado con el empleador sino que sus ingresos dependen casi únicamente de las cuotas de alumnos y del porcentaje que deben ceder a los dueños de la academia podría decirse a modo de "alquiler" por las horas que el trabajador utiliza el establecimiento para dictar sus clases, es decir, en estos casos no hay una relación de dependencia clara, los trabajadores de la danza que se desempeñan bajo esta modalidad suelen describirse a sí mismos como profesionales o trabajadores independientes a pesar de estar ejerciendo la profesión bajo el nombre o la marca de un tercero.

Por otro lado, el 25% (veinticinco por ciento) trabaja bajo relación de dependencia, es decir, existe un contrato por tiempo indeterminado de por medio, este segmento está casi completamente conformado por quienes trabajan en el sistema de producción público y en menor medida por quienes trabajan en el sistema privado bajo lo que se denominó anteriormente como relación de dependencia "clara" (Sbodio, 2015).

Por último y en menor medida, se encuentran quienes integran el 10% (diez por ciento) restante y que llevan a cabo la actividad realizando trabajos en los cuales los contratos se renuevan por temporada, asalariados temporales según Sbodio (2015).

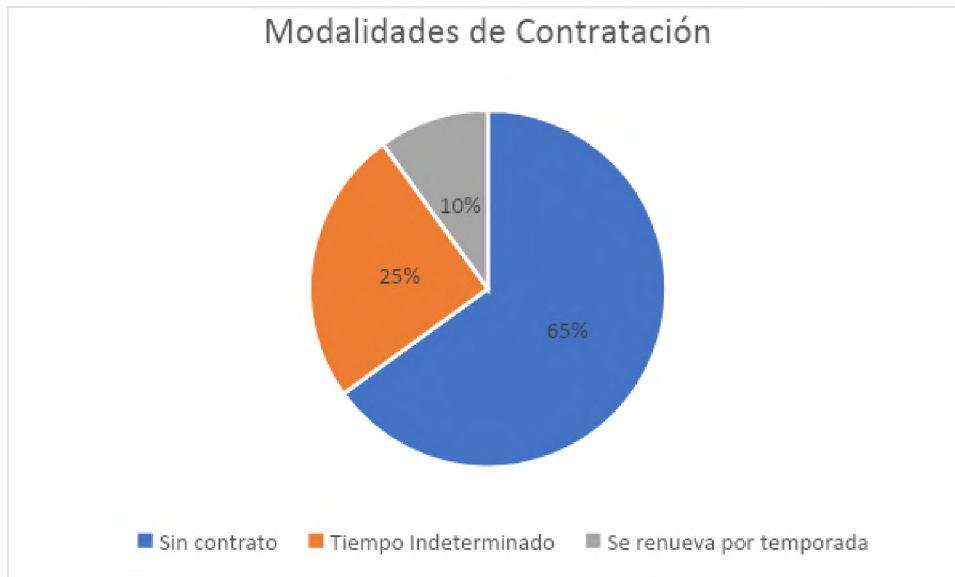


Gráfico 9: "Modalidades de contratación"

Las condiciones de trabajo

La organización del trabajo

Con respecto a la división social de trabajo se pudo constatar (como se mencionó anteriormente en el apartado "contextualización de la población") que entre los trabajadores entrevistados los puestos más ocupados (o las tareas que más mencionaron tienen que ver con ellos) son los de profesor y bailarín seguidos de los puestos de director y coreógrafo.

Con el objeto de identificar la división social del trabajo en los puestos mencionados anteriormente se indagó sobre el rol y las tareas que se cumplen en cada puesto.

E1: *"Como profesor doy clases, enseño la danza y otras cuestiones que la integran. Como bailarín tengo que ir a clases también, aprender historia de la danza y de las obras que tengamos que hacer, y además entrenamiento físico extra."* (Bailarín y profesor)

E2: *"Ir a ensayos, estar disponibles para propuestas coreográficas y producciones escénicas. Armar coreografías, bailar."* (Bailarina)

E11: *“Formar alumnos, darles una base, también prepararlos para competencias y/o eventos. Hacer planificaciones de clases que incluyen desde cómo enseñar pasos, postura, hasta estiramientos y demás.”* (Profesor)

E12: *Como profesor: dar clases, y como director, gestionar la academia, o sea los ingresos, la organización de los eventos a los que va el ballet, como presentaciones y competencias...”* (Director y profesor)

E15: *“Ir a ensayos, bailar claro, pero principalmente estar disponibles para las propuestas coreográficas y producciones escénicas que traigan los profes o coreógrafos. A veces ayudar con el armado de coreografías”.* (Bailarina)

A partir de los fragmentos citados anteriormente se puede observar fácilmente la diferencia entre los relatos de quienes ocupan puestos que implican la conducción y toma de decisiones (directores, coreógrafos, profesores) y los de quienes cumplen en la mayoría de los casos, roles de subordinados frente a los primeros (bailarines, asistentes), principalmente en cuanto a que en ambas citas correspondientes a bailarines, se hace énfasis en la cuestión de “estar disponibles” ante los requerimientos de superiores ya sean directores, coreógrafos o profesores, mientras que en sus respuestas estos últimos mencionan tareas como gestionar, organizar, enseñar.

E2: *“Es el mismo nivel de trabajo, aunque con distintas exigencias, el coreógrafo debe pensar las coreografías y los recursos disponibles para llevarla a cabo, un bailarín ejecuta la coreografía y está más expuesto”.* (Bailarina)

E13: *“Un profesor enseña y forma bailarines desde la técnica, el coreógrafo trabaja con todas esas herramientas ya aprehendidas y la bailarina presta su cuerpo”.* (Profesora, bailarina)

E16: *“Un profesor se dedica a la formación de estudiantes para la danza. Un coreógrafo se dedica a realizar producciones para la danza creando grupos de trabajo con bailarines profesionales o avanzados y en algunos casos también con principiantes o no bailarines. Un bailarín se dedica exclusivamente a bailar y mejorar su técnica.”* (Bailarina)

E18: *“El bailarín se dedica a especializarse y direccionar su cuerpo a la propuesta del coreógrafo que suele ser un rol más amplio”.* (Director)

En las citas precedentes se observan las respuestas de los trabajadores entrevistados al consultarles sobre las diferencias entre aquellos puestos que implican el diseño, la conducción y la toma de decisiones en los procesos creativos (directores, coreógrafos, profesores) y los que

posicionan de alguna manera al trabajador de la danza en un lugar de “subordinado” de quienes ocupan los puestos mencionados anteriormente. Se sigue evidenciando la percepción del rol del bailarín como menos complejo en contraste con las tareas que desempeñan los otros puestos mencionados, como sujeto de ejecución de las ideas de terceros, se visibiliza esto mediante frases como “se dedica exclusivamente a bailar” o “la bailarina presta su cuerpo”.

Por otra parte, del total de entrevistados, el 50% (cincuenta por ciento) recibe indicaciones de un superior a la hora de realizar su trabajo, en esta primera mitad se encuentran no solo quienes se desempeñan como bailarines sino también quienes ocupando otros puestos como coreógrafos, profesores, directores y demás, trabajan en relación de dependencia, mientras que en la segunda mitad se encuentran quienes se desempeñan de manera independiente, en su mayoría profesores que eventualmente suelen ocupar otros puestos.

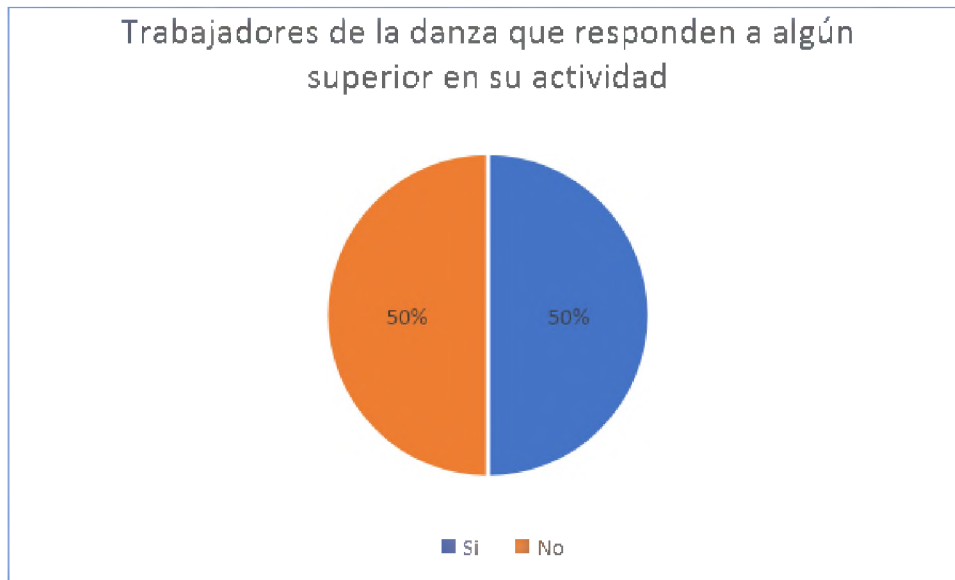


Gráfico 10: "Trabajadores de la danza que responden a algún superior"

El contenido del trabajo

En relación a las calificaciones profesionales requeridas por la actividad o los puestos de trabajo, específicamente sobre la formación profesional, la mayoría de los trabajadores entrevistados se han formado en el rubro de la danza entre cinco y hasta más de diez años antes de comenzar a ejercer la actividad como trabajo:

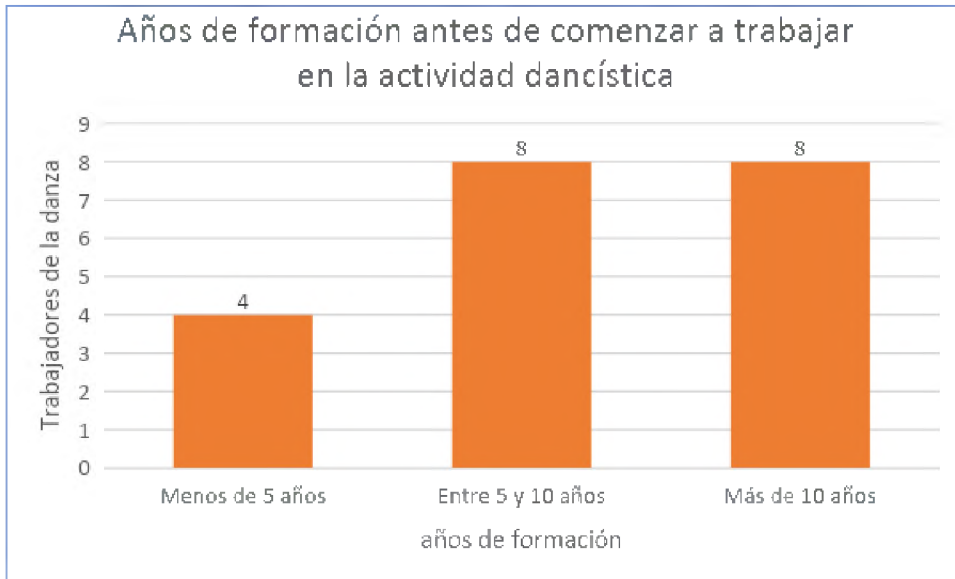


Gráfico 11: "Cantidad de años de formación antes de trabajar en danzas"

Cabe aclarar que, el factor "años de formación" si bien puede estar relacionado a la cantidad de títulos que haya obtenido un profesional de la danza, no es algo que lo determine en este caso ya que algunos de los trabajadores entrevistados a pesar de no contar con un título formal, se desempeñan igualmente en la actividad respaldados justamente por la cantidad de años de experiencia y formación recibida (a pesar de ser no formal). Además, solamente el 20% (veinte por ciento) de los trabajadores de la danza que componen la muestra no posee un título formal, y dentro del restante 80% (ochenta por ciento) se encuentran quienes tienen un solo título (el cuarenta por ciento), quienes se han titulado dos veces (el treinta y cinco por ciento) y en menor medida quienes

cuentan con más de dos títulos formales relacionados a la actividad dancística.

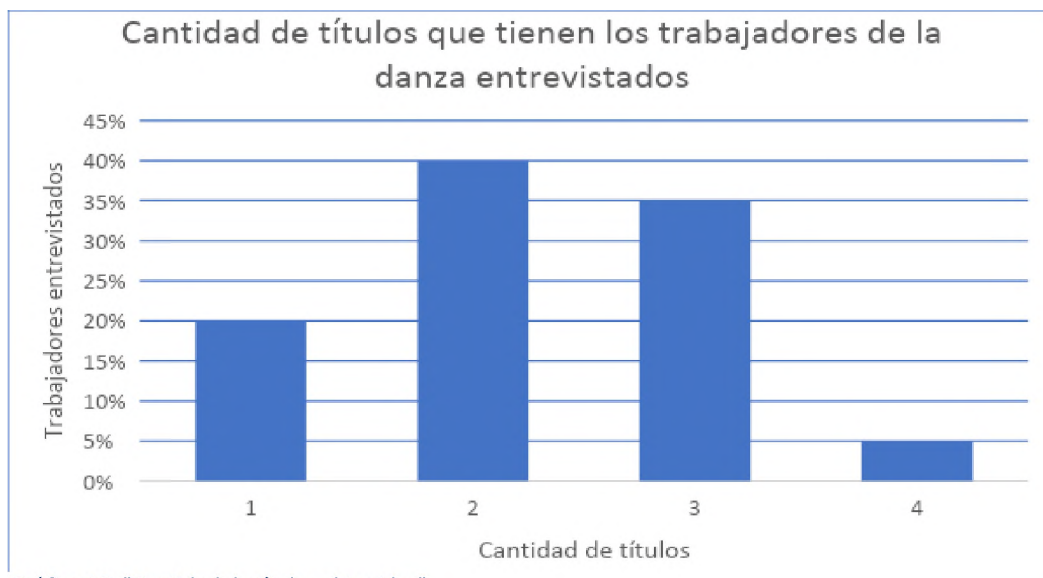


Gráfico 12: "Cantidad de títulos obtenidos"

En cuanto a la formación, el 60% (sesenta por ciento) de los trabajadores se muestra disconforme con los planes de estudio que brindan las academias de danza en la ciudad de Corrientes, es decir, consideran que dichos planes de estudio no brindan herramientas (o las que brindan no son suficientes) para que los futuros profesionales de la danza puedan afrontar la vida laboral. Por el contrario, un 25% (veinticinco por ciento) se mostró conforme, y un 15% (quince por ciento) mantuvo una opinión neutral sobre el tema.

E2: *“En este momento no, es lamentable porque, hay una especie de decadencia en eso... por ahí la calidad de lo que se enseña no es buena... le ponen toda la onda, pero no es solo ponerle onda, tenés que trabajar con el cuerpo de otro ... hay pocas escuelas que verdaderamente sepan y generalmente son escuelas de las que salís para bailar, no para enseñar”.* (Bailarina, coreógrafa)

E13: *“...desconozco el nivel académico, pero cuando yo tuve la oportunidad de estudiar, siento que me faltaron algunas herramientas para el momento de ejercer”.* (Profesora, bailarina)

E4: *“Yo creo que cada academia tiene distintos objetivos, en sus metas proyectan distintas cosas de lo que quieren conseguir de parte de los alumnos y representar como academia...”* (Profesora)

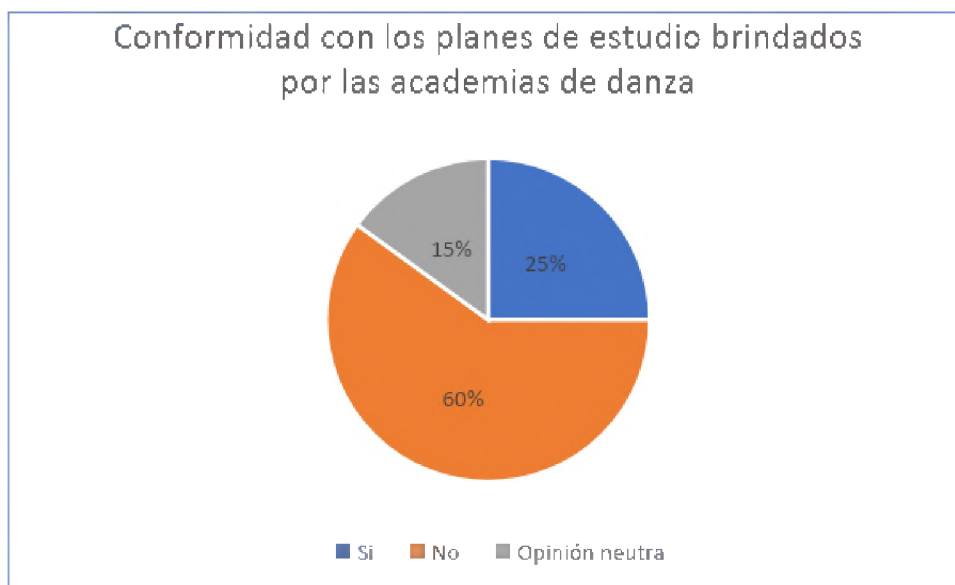


Gráfico 13: "Conformidad con los planes de estudio brindados por las academias de danza"

En cuanto a las posibilidades que tienen los trabajadores para utilizar y desarrollar sus calificaciones profesionales en el trabajo, los entrevistados en su mayoría (el noventa por ciento) afirman haber adquirido o desarrollado ciertas habilidades desde que comenzaron a ejercer la actividad dancística como trabajo.

E15: “Sí, yo diría que sí, principalmente en la conciencia corporal, que es una habilidad que por ahí uno cuando es más chico no la tiene en cuenta... por ahí la técnica folclórica, la técnica clásica... Habilidades de expresión también... que eso también requiere de una habilidad, requiere de una formación y que si bien hay gente que lo tiene naturalmente, muchas veces a nosotros en el ballet, nos hacen hincapié en este tipo de cosas, de que tenemos que más allá que bailar, tenemos que contar una historia, y bueno, eso creo que es una habilidad que todos deberíamos de adquirir a medida que vamos avanzando en nuestra carrera como bailarinas, por así decirlo”. (Bailarina)

E5: “...cuando hice el segundo profesorado aprendí un poco de pedagogía y armado de clases. Hice muchos cursos y tomé clases de diferentes disciplinas y de cada maestro fui tomando herramientas para armar mi "Frankenstein"”. (Profesora)

E4: “La verdad sí, porque antes de iniciar con la academia hice un curso acelerado o intensivo con una bailarina que venía de Buenos Aires, y además al empezar con todo esto de la academia, mi familia me ayudó ya que por ejemplo necesitaba de alguien con conocimientos administrativos, después en lo que es marketing...” (Profesora)

E13: “...lo que por ahí más sentí fue la falta de la parte didáctica, no tanto la parte técnica como la didáctica que si bien ya hice un profesorado, cuando fue el momento de aplicar tuve que adquirir algunas técnicas que no tenía tan presentes, por ahí con ayuda de algún docente que me brindó esas herramientas”. (Profesora, bailarina)

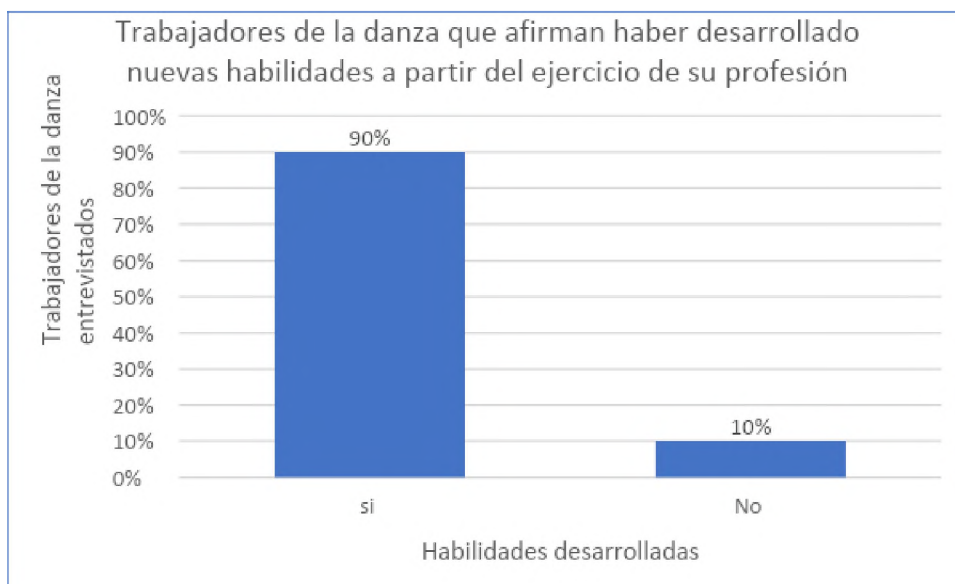


Gráfico 14: "Desarrollo de habilidades a partir del ejercicio de la profesión"

Por otra parte, al consultar sobre la posibilidad de poner en práctica el cien por ciento de sus capacidades en el trabajo, las respuestas variaron:

E1: *“Acá no, las clases son menos exigentes y las presentaciones no son en óptimas condiciones”.* (Bailarín, profesor)

E6: *“Si, el cien, aunque hay herramientas que no se pueden ocupar siempre, depende por ahí del nivel de los alumnos con los que se está trabajando”.* (Bailarín, profesor)

E15: *“Personalmente creo que yo la mayoría de las veces sí pongo el 100% de mis calificaciones o habilidades... también sé que puedo dar mucho más que eso incluso, por ahí no depende de mí sino de lo que nos impongan por así decirlo... uno se tiene que ajustar a lo que hacen los coreógrafos”.* (Bailarina)

E20: *“Si, y más del cien por ciento”.* (Profesora)

Dejando en evidencia, en el caso de las tres primeras citas, la incidencia de factores externos al trabajador (no así al puesto de trabajo) sobre su desempeño en la actividad, como las exigencias de superiores, los lugares en los cuales se realizan las presentaciones y los alumnos a quienes estén destinadas las clases.

Con respecto a la autonomía en el trabajo, se solicitó a los trabajadores de la danza entrevistados que ubiquen en una escala el nivel de autonomía que ellos creen tener al momento de llevarse a cabo su trabajo, los resultados muestran que el total de entrevistados considera tener cierto margen de autonomía en su trabajo y que una amplia mayoría cree desempeñarse con total autonomía (el cuarenta y cinco por ciento) o con suficiente autonomía (también el cuarenta y cinco por ciento), mientras que una minoría considera que cuenta solamente con autonomía media (cinco por ciento) o baja (el restante cinco por ciento).

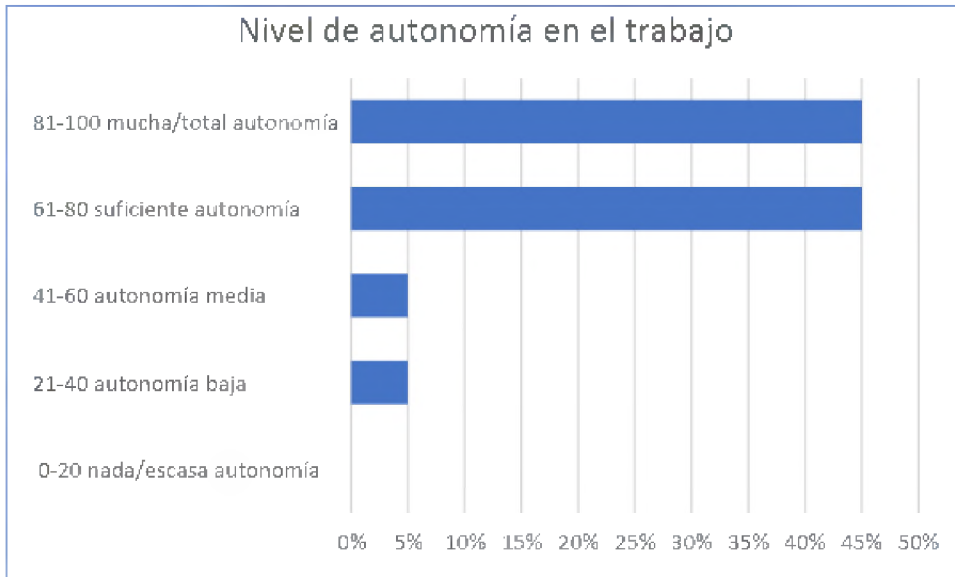


Gráfico 15: "Nivel de autonomía en el trabajo"

Además del hecho de trabajar para terceros, el trabajo en equipo o tener compañeros de trabajo con los cuales se debe compartir el espacio físico de trabajo (ya sea en el mismo o distinto horario) puede considerarse un factor influyente en el nivel de autonomía ya que quienes indicaron contar con el mayor grado de autonomía de la escala, en su mayoría son (o eran al momento de la entrevista) trabajadores independientes.

En cuanto a los datos reunidos sobre si los trabajadores de la danza se desempeñan completamente de manera independiente o deben trabajar en equipo, los porcentajes son incompatibles ya que en algunos casos quienes trabajan bajo una relación de dependencia (quienes es más común que tengan compañeros de trabajo, en este caso) se desempeñan en la actividad dancística como profesionales independientes también.

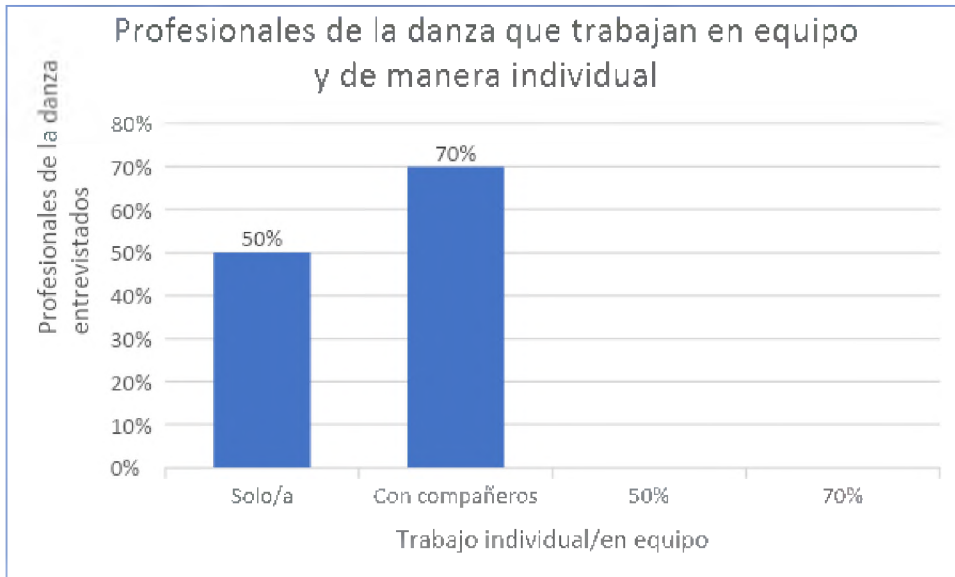


Gráfico 16: "Profesionales de la danza que trabajan en equipo y de manera individual"

La duración y configuración del tiempo de trabajo

Con respecto a las horas trabajadas, el 65% (sesenta y cinco por ciento) de los trabajadores entrevistados asegura trabajar menos de ocho horas al día, mientras que un 10% (diez por ciento) lo hace exactamente por ocho horas, y, por otro lado, un 25% (veinticinco por ciento) supera dicha cantidad de horas.

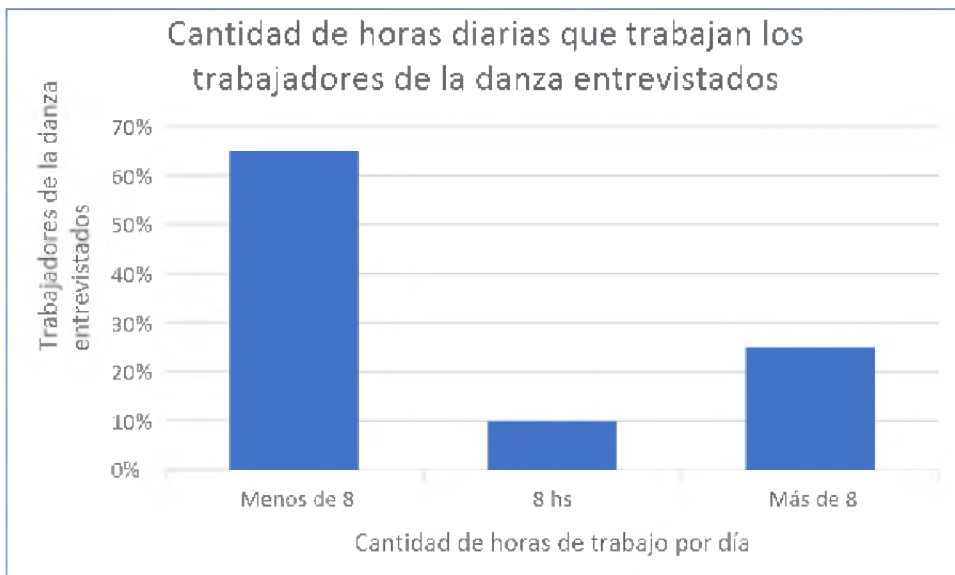


Gráfico 17: "Cantidad de horas que trabajan por día los entrevistados"

En relación a las pausas durante la jornada de trabajo, si bien la mayor parte de los trabajadores que integran la muestra realizan pausas de distintas duraciones durante su jornada de trabajo (el 55%), una buena parte del total afirma no hacer pausas en ningún momento de la jornada laboral y una parte minoritaria que las realiza ocasionalmente.

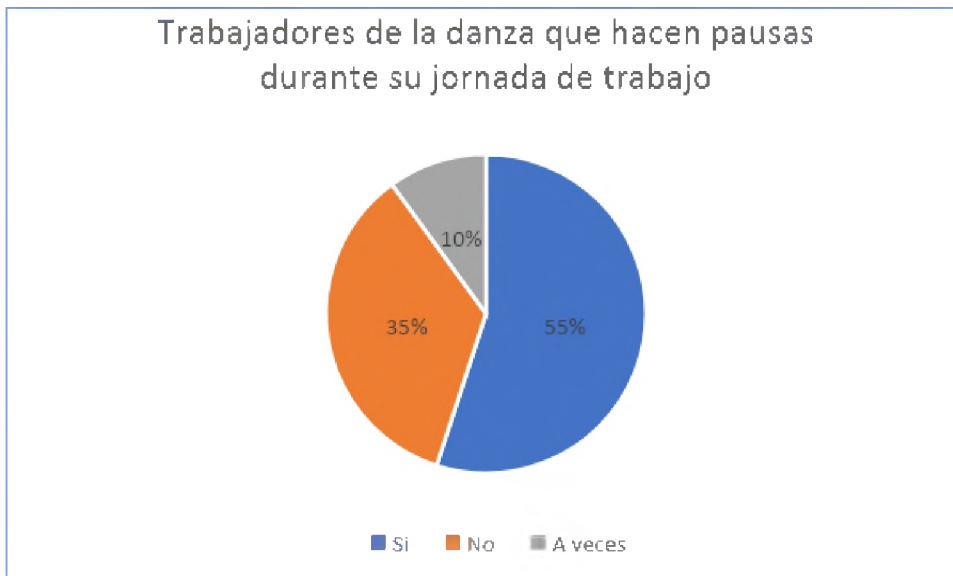


Gráfico 18: "Pausas durante la jornada de trabajo"

En cuanto a la cantidad de pausas que realizan habitualmente los trabajadores de la danza entrevistados, las mismas varían. Se puede observar en relación con el gráfico anterior, que aquél 55% (cincuenta y cinco por ciento) que afirma realizar pausas durante la jornada se encuentra compuesto por dos grupos de trabajadores: el 35% (treinta y cinco por ciento) correspondiente a quienes realizan solamente una pausa en su jornada de trabajo y el 20% (veinte por ciento) integrado por quienes realizan dos, en tanto el 10% (diez por ciento) que realiza pausas ocasionalmente suelen distribuirlas en varias pausas de pocos minutos.

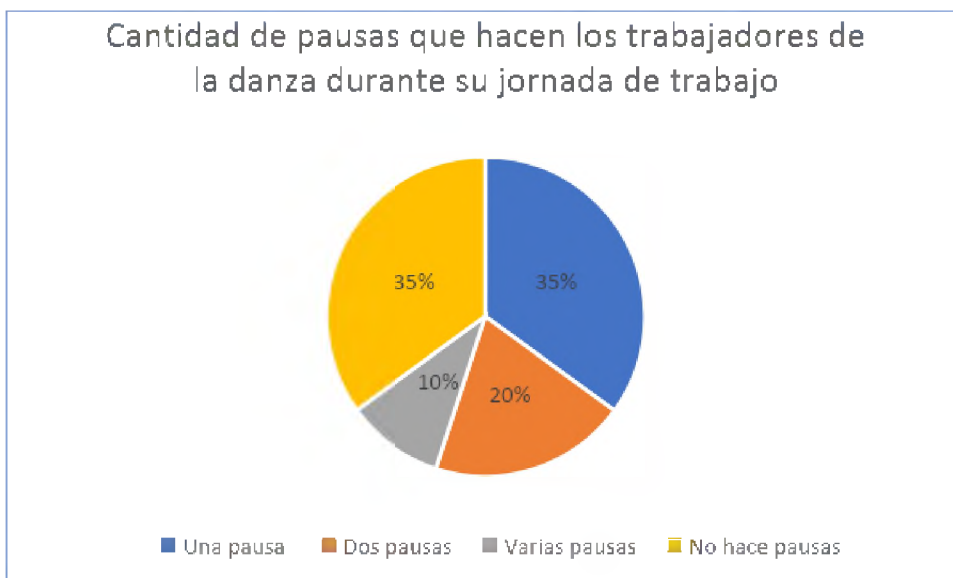


Gráfico 19: "Cantidad de pausas durante la jornada de trabajo"

Sobre la duración de dichas pausas, (excluyendo al treinta y cinco por ciento que no las hace) un 25% (veinticinco por ciento) realiza pausas con una duración de quince minutos o menos, estas pausas generalmente son llevadas a cabo durante clases y/o ensayos. Los trabajadores (y los

alumnos en caso de ser una clase) suelen utilizar esos minutos para hidratarse y reponer energía antes de continuar.

Por otro lado, se encuentran quienes realizan pausas que oscilan entre treinta minutos y una hora (el 10%) y quienes las hacen con una duración de entre una y dos horas (el 20%). Dichos trabajadores habitualmente utilizan esos lapsos de tiempo para hacer otras actividades (a veces relacionadas con el trabajo) como trasladarse de un lugar de trabajo a otro (distintas academias, por ejemplo), preparar material para la siguiente clase, alimentarse, entre otras.

Y, por último, se encuentran, quienes realizan pausas cuya duración puede extenderse más de dos horas (el diez por ciento). En estos casos las actividades que llevan a cabo los trabajadores durante esas pausas son casi las mismas que las que realizan los grupos mencionados anteriormente, pero además el hecho de que el lapso de tiempo sea más amplio da lugar a otras actividades más relacionadas a la vida personal y familiar de los trabajadores (por ejemplo, hacer trámites personales, estudiar, buscar hijos del colegio).

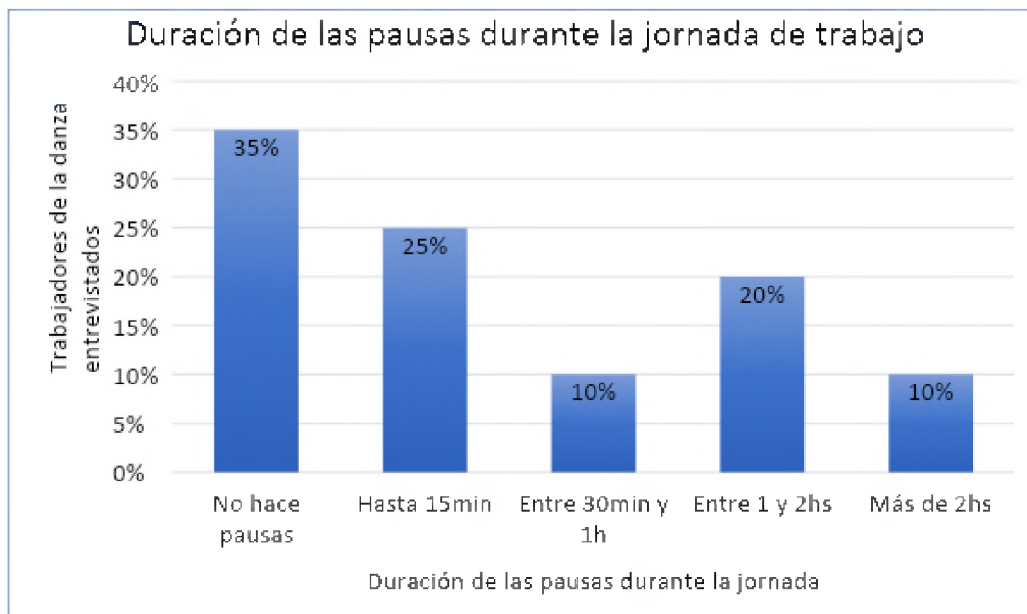


Gráfico 20: "Duración de las pausas durante la jornada"

Por otro lado, en cuanto a los periodos de descanso o vacaciones, el ochenta por ciento de los trabajadores de la danza entrevistados mostró conformidad con la duración de dichos periodos, en algunos casos los trabajadores expresaron que estos periodos son innecesariamente más extensos de lo que deberían.

E5: "Si, son suficientes. Por ahí ya querés volver a trabajar". (Profesora)

E3: “Si, son suficientes. Yo trabajo todo el año igual, doy clases en verano, suelo dictar talleres generalmente en enero”. (Profesora)

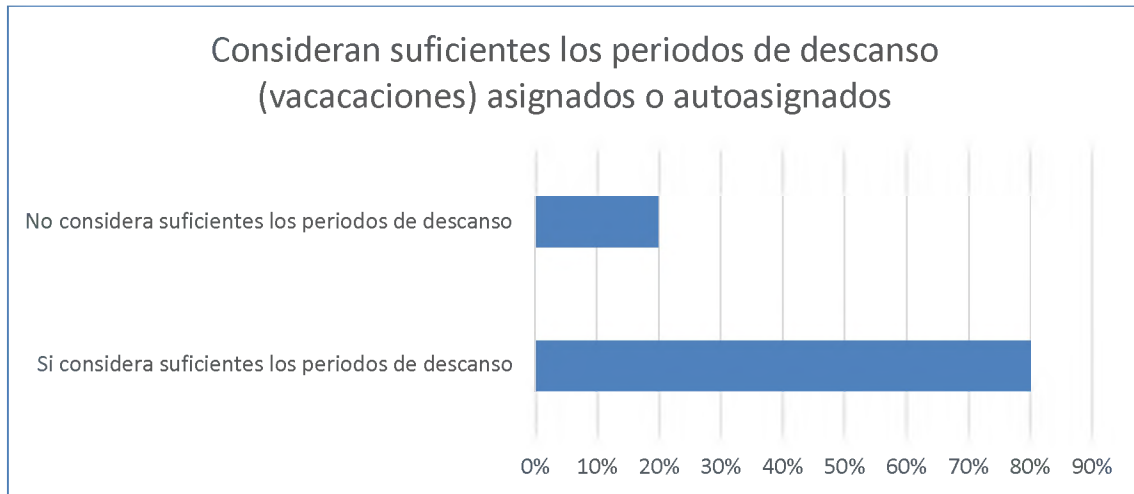


Gráfico 21: "Periodos de descanso suficientes o insuficientes"

En lo que respecta al trabajo adicional u horas y jornadas extraordinarias, el 70% (setenta por ciento) de los trabajadores que componen la muestra efectivamente realiza horas y/o jornadas extra mientras que un 20% (veinte por ciento) lo hace ocasionalmente y solo un 10% (diez por ciento) no realiza horas extraordinarias en el trabajo.



Gráfico 22: "Trabajadores de la danza que realizan horas y jornadas extraordinarias"

La mayoría de los trabajadores de la danza entrevistados (el cuarenta y cinco por ciento) realiza hasta ocho horas extraordinarias durante una semana. Esta mayoría se divide en dos grupos: **a)** quienes realizan entre una y cuatro horas extra durante la semana (el veinte por ciento) y **b)** quienes realizan entre cinco y ocho horas extra durante una semana (el veinticinco por ciento). En contraste con una parte considerable de los trabajadores entrevistados que afirman que al momento

de realizar trabajo fuera del horario habitual de trabajo no hay un límite de horas extraordinarias a cumplir (esta situación se presentó tanto en el caso de trabajadores independientes como en aquellos que trabajan bajo algún tipo de relación de dependencia).

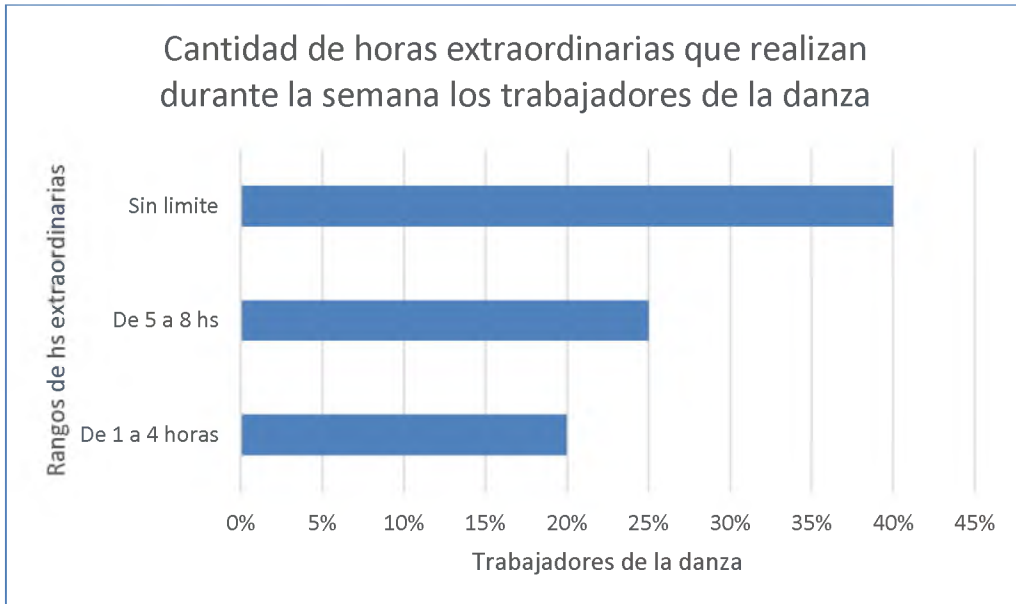


Gráfico 23: "Cantidad de horas extraordinarias por semana"

Además, en la totalidad de los casos que se pudieron observar (el noventa y cinco por ciento de trabajadores que realizan horas extraordinarias), los trabajadores no perciben ningún tipo de compensación por económica por la realización de horas/jornadas extraordinarias.



Gráfico 24: "Horas extraordinarias remuneradas y no remuneradas"

Sistemas de Remuneración

Sobre los sistemas de remuneración, en primer lugar, se consultó a los trabajadores de la danza entrevistados sobre la relación entre los ingresos percibidos y el monto del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en el momento de realizar cada entrevista. Al analizar los datos obtenidos se pudo conocer que una amplia mayoría (el ochenta por ciento) percibía (al momento de realizar la entrevista) ingresos menores al SMVM vigente. El resto de los integrantes de la muestra se dividía en dos grupos (con el diez por ciento cada uno): por un lado, quienes percibían ingresos que alcanzaban al monto del SMVM vigente y, por otro lado, aquellos cuyos ingresos superaban dicho monto.

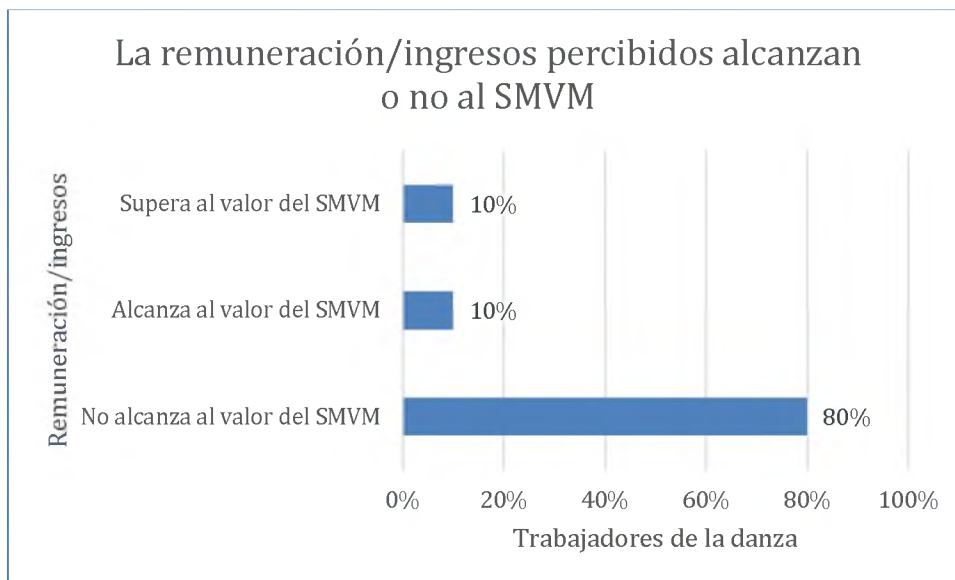


Gráfico 25: "Relación entre los ingresos percibidos y el SMVM vigente"

E1: "En el ballet hay un monto fijo, en la academia se compone por cuotas, pero está establecida la comisión que me corresponde". (Bailarín, profesor)

E5: "Los ingresos se componen por las cuotas de alumnos o pagos por shows". (Profesora, bailarina)

E6: "Se compone totalmente por el pago de cuotas de alumnos. En otros trabajos suele ser un monto fijo". (Profesora)

E13: "Se compone por el pago de cuotas, siendo el sesenta por ciento para mí, de cada cuota y el cuarenta por ciento para mi empleador..." (Profesora, bailarina)

Con respecto a cómo se conforma la remuneración o ingresos percibidos: en el caso de quienes ejercen la docencia, dichos ingresos se componen en mayor parte (o totalmente) por cuotas de alumnos, exceptuando a aquellos que además de ejercer la docencia u otras profesiones en el

rubro dancístico de manera independiente también lo hacen bajo una relación de dependencia “legítima”, ya que reciben una remuneración fija mensualmente cuyo monto generalmente supera al resultante del pago de cuotas de alumnos, esto teniendo en cuenta las respuestas de los entrevistados sobre la relación entre el SMVM y sus ingresos mensuales, y que en el primer caso, al componerse los ingresos casi en su totalidad de cuotas de alumnos, todos los meses dichos ingresos están sujetos a presentar variaciones, principalmente porque el número de alumnos puede aumentar o disminuir de un mes a otro (se habla en términos mensuales en este caso, pero también puede variar semanalmente o diariamente, en el caso de alumnos esporádicos que abonen por clase, no mensualmente). A esto se le agrega, en el caso de quienes trabajan en academias privadas, el porcentaje de sus ganancias que deben ceder a los dueños de la institución.

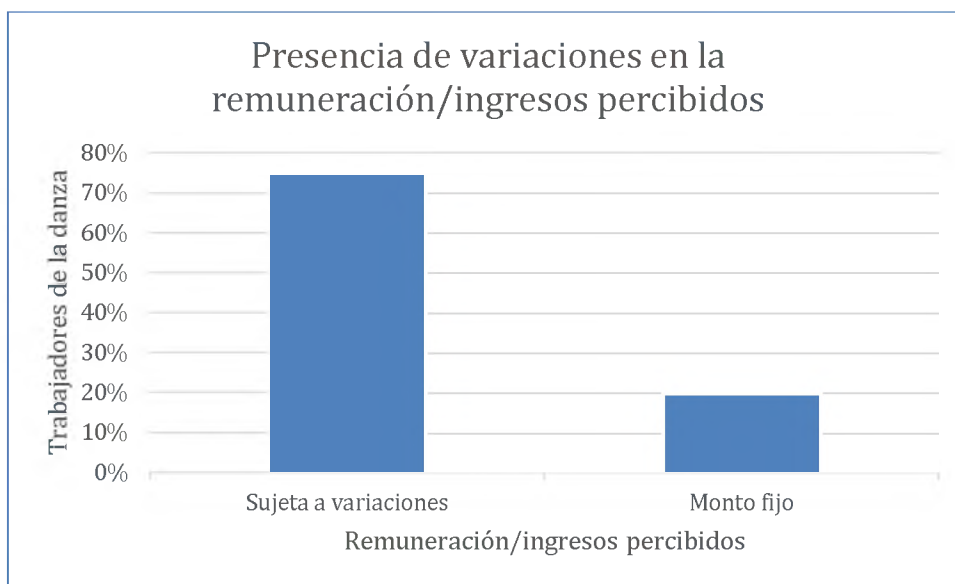


Gráfico 26: "variaciones en la remuneración/ingresos percibidos"

E5: *"La administración (de la academia) paga a fin de mes (personalmente)".* (Profesora)

E2: *"En el ballet está bancarizado, en el sector privado (funciones independientes) suelen ser personalmente o vía transferencia".* (Bailarina, coreógrafa)

E1: *"En el ballet, el pago está bancarizado, en el estudio es personalmente".* (Bailarín, profesor)

En cuanto al pago de la remuneración o ingresos, éste suele realizarse en forma directa ya sea de empleador/cliente/alumno a empleado/contratado/profesor e independientemente de la forma en la cual se realice el pago (efectivo, transferencias, etc.), suele tratarse de una retribución informal cuando los trabajadores en cuestión se desempeñan como profesionales independientes,

teniendo en cuenta que en muchos casos no están registrados como monotributistas (como la mayor parte de los trabajadores independientes que fueron entrevistados para este trabajo).

Modo de gestión de la fuerza de trabajo:

E4: *“En mi caso que soy independiente no se asemeja mucho (al concepto/idea de trabajo estable) porque no hay un pago fijo, no hay cobertura de obra social tampoco, por ejemplo, excepto si es trabajando para el Estado, ahí sí...”*. (Profesora)

E5: *“La considero estable, porque no me veo haciendo otra cosa”*. (Profesora)

E11: *“No podría definirlo como un trabajo estable”*. (Profesor, director)

E13: *“Momentáneamente, en este periodo no lo considero un trabajo estable debido tal vez a que en mi caso, tengo una variación del flujo de alumnos todo el tiempo, lo me hace por ahí no saber con qué dinero yo voy a contar al mes siguiente o me impide hacer alguna planificación... a diferencia de un trabajo estable, que también lo tengo, en el cual uno dispone de su sueldo y sabe básicamente cuanto será el ingreso... y teniendo en cuenta que al ser un trabajo informal carece de muchos beneficios que tiene un trabajador estable, como ser el pago de la jubilación (aportes), obra social y otras cosas que no tiene este trabajo”*. (Profesora, bailarina)

En las citas precedentes se pueden observar respuestas de algunos trabajadores de la danza entrevistados ante el interrogante *“¿Considera a la Danza como un trabajo o actividad estable?”*, con el cual se esperaba obtener apreciaciones personales sobre la estabilidad o precariedad en el trabajo dancístico. El “concepto” que se menciona en el primer fragmento citado (y que fue explicado a cada entrevistado luego de realizar el interrogante) es el de trabajo estable, asociado a una relación laboral clásica, materializada en un contrato de trabajo (por tiempo indefinido) y otros componentes que otorguen al trabajo (y al trabajador) permanencia y estabilidad, y por lo cual la mayoría de los entrevistados, específicamente el setenta por ciento (como se puede observar en el gráfico siguiente) no considera a la danza como una actividad estable. En contraste, un treinta por ciento ve a la danza como una actividad estable, ya sea porque objetivamente se asemeja a la idea planteada (como podría ser el caso de quienes trabajan en el sistema público) o porque en algunos casos, como puede verse en los fragmentos de entrevistas citados, el trabajador suele relacionar la idea de estabilidad a ciertas características más que a otras, como en tal caso, a la permanencia de la actividad en el tiempo, independientemente de que se lleve a cabo en condiciones precarias e inseguras, considerándola igualmente una actividad estable.

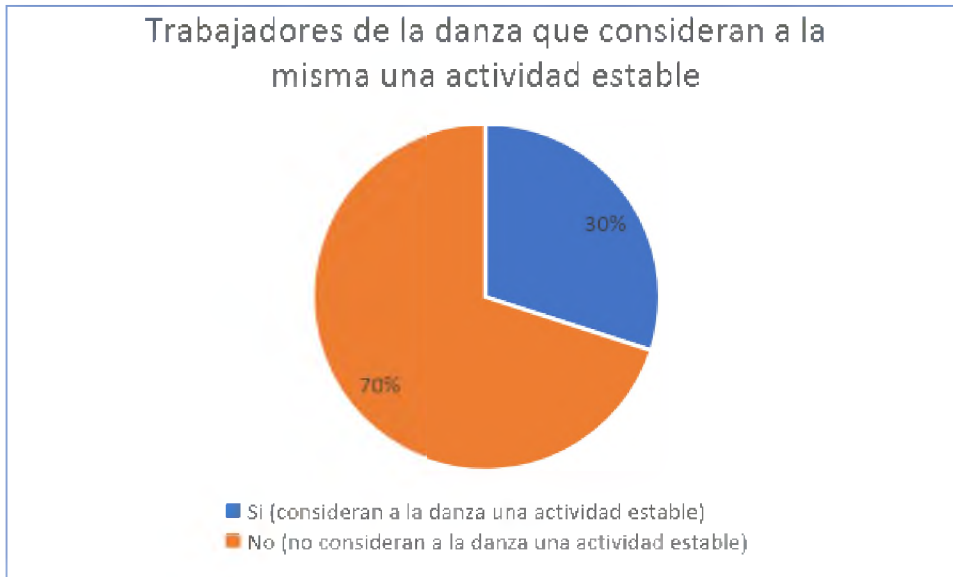


Gráfico 27: "Trabajadores que consideran a la danza una actividad estable"

Un factor interesante para analizar la estabilidad del trabajo en la actividad dancística es el hecho de que una parte importante de los trabajadores que integran la muestra (el cuarenta por ciento) cuenta con una fuente de ingresos a parte del trabajo dancístico, pudiéndose tratar o no de un empleo formal, mientras que el 60% (sesenta por ciento) de los trabajadores de la danza entrevistados afirmó que esta se trata de su única fuente de ingresos.

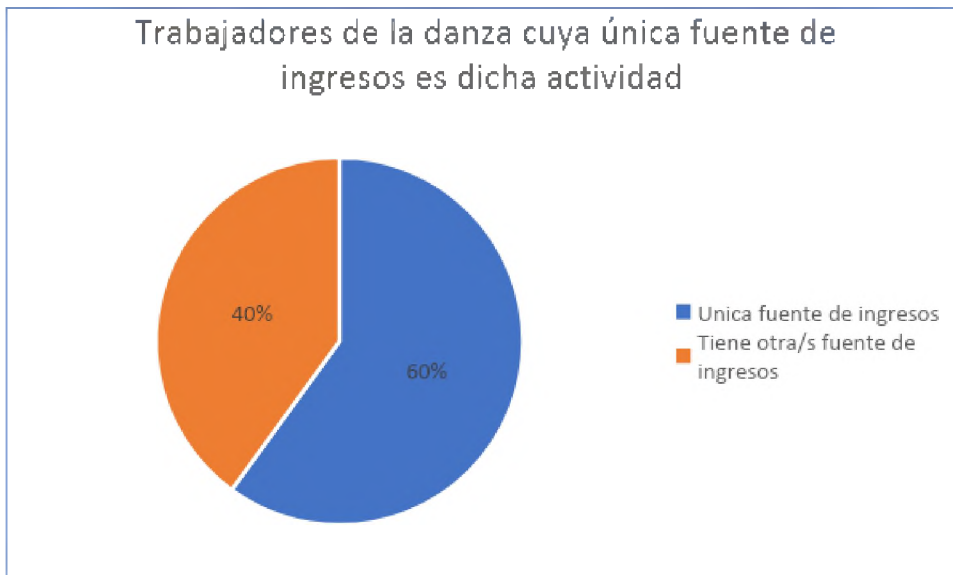


Gráfico 28: "La danza como única fuente de ingresos "

Percepciones de los trabajadores de la danza sobre su actividad

En otro orden de las cosas, como parte del análisis de las percepciones de los trabajadores de la Danza, se tocaron algunas cuestiones un poco más específicas (ya que el análisis de las percepciones se presentó desde el principio de este capítulo). En un principio, se buscó conocer la

percepción de cada trabajador entrevistado con respecto a la danza en cuanto a si esta es considerada un trabajo y qué motivos sostienen dicha opinión. Es así que, del total de trabajadores de la danza entrevistados, solo uno admitió no percibir a la danza como un trabajo en sí (el cinco por ciento) frente a los diecinueve restantes que efectivamente reconocen a la danza como un trabajo.

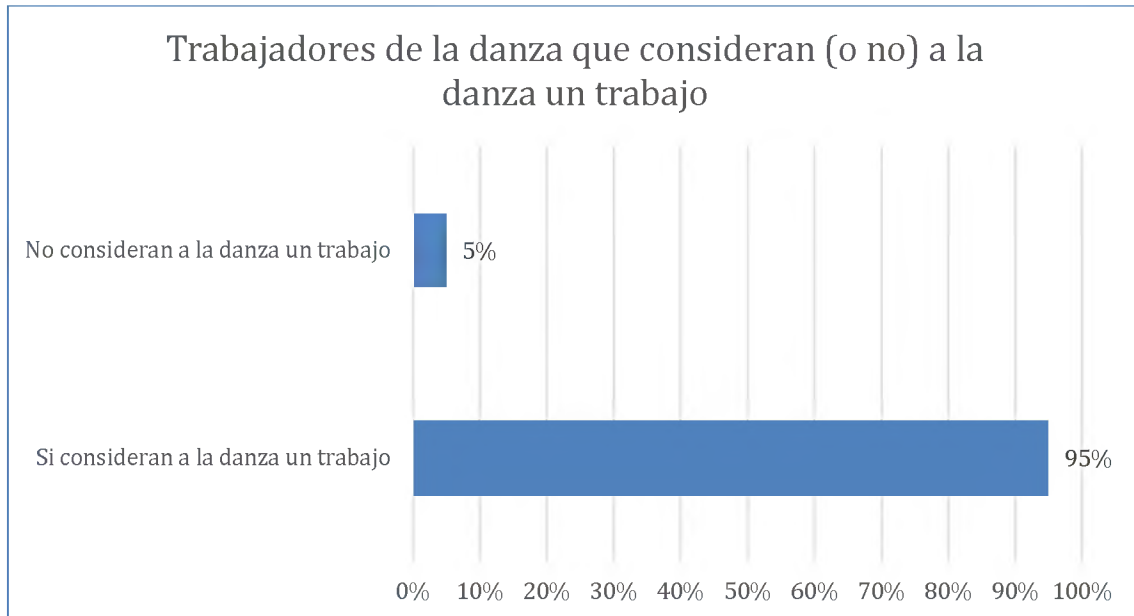


Gráfico 29: "Trabajadores de la danza que consideran(o no) a la danza un trabajo"

Para continuar este análisis de la actividad dancística vista o no como un trabajo, se tomó como punto de partida distintos conceptos de trabajo y empleo buscando así observar la distancia entre estos conceptos y la actividad dancística, en cuanto a cómo es realmente llevada a cabo en la cotidianeidad de cada individuo entrevistado.

Se extrajo una serie de características que componen los conceptos mencionados y se consultó a los trabajadores entrevistados por estas, si consideran se encuentran presentes en su realidad laboral. El listado de catorce características incluía:

- Es asalariado/dependiente
- Percibe sueldo y aguinaldo
- Cuenta con seguridad social
- Trabaja a tiempo completo
- Contrato por tiempo indeterminado
- Licencias pagas
- Licencias sin goce de haberes

- Aportes jubilatorios
- Representación sindical
- Es un trabajo independiente
- Fuente de socialización
- Fuente de identidad
- Fuente de satisfacción y realización personal
- Involucra aspectos psíquicos y mentales

Las características más elegidas entre los trabajadores para definir su situación fueron las últimas cuatro: **fuentes de socialización; fuente de identidad; fuente de satisfacción y realización personal; involucra aspectos psíquicos y mentales y trabajo independiente** por quienes ejercen la actividad de manera independiente, y con respecto a las primeras características mencionadas en el listado: Es asalariado/dependiente; Percibe sueldo y aguinaldo; Cuenta con seguridad social; Trabaja a tiempo completo; **Contrato por tiempo indeterminado; Licencias pagas; Licencias sin goce de haberes; Aportes jubilatorios; Representación sindical**, fueron elegidas solamente por quienes trabajan bajo relación de dependencia y en el sistema de producción público (en el caso particular de este trabajo las únicas personas que se encontraban trabajando en una efectiva relación de dependencia, con todo lo que ello implica, se desempeñaban en el sistema público, pero esto no quiere decir que esta situación jamás se presente en el sistema privado, quizás se presenta con menor frecuencia).

E19: *“No la veo como un trabajo en sí, ya que es algo que me gusta, cuatro horas bailando se pasan volando”.* (Director)

E15: *“Tiene que ver con la elección de una forma de vida de vivir de tu propia pasión, digamos que por ahí no sucede en otros trabajos... creo que eso es lo que más la diferencia de las otras cuestiones... principalmente que tiene que ver con el arte y que muchas veces el trabajar en danzas es una elección que fue monetizada digamos, pero (surgió) desde el sentimiento de hacer lo que a uno le gusta y poder trabajar de eso”.* (Bailarina)

E5: *“Somos afortunados, trabajamos de lo que nos gusta, podemos canalizar muchas cosas en nuestro trabajo, problemas personales, económicos, etcétera, nos ayuda a la vez a mantenernos estables”.* (Profesora)

En los extractos citados se observan las percepciones de los trabajadores de la danza en cuanto a la actividad y aquellas características que la diferencian de otros trabajos considerados “típicos”, en los fragmentos elegidos (como en casi todas las respuestas de los entrevistados al respecto), las fundamentaciones están relacionadas a los niveles de satisfacción que reporta la actividad para quienes la ejercen como trabajo, esto se hace evidente en la cuestión de la elección, de “hacer algo que les gusta” y el reconocimiento de que este factor quizás contribuye a equilibrar la situación del trabajo dancístico (y en otras disciplinas artísticas, o que reporten ciertos grados de satisfacción a los trabajadores quizás) con respecto a ciertas carencias que presenta (con respecto a las condiciones de trabajo, por ejemplo).

Por otro lado, también se tomó como referencia el término “Trabajador de la Danza” brindado por López (2020) basado en los alcances que propone el proyecto LND para analizar el grado de identificación de los participantes con esta idea de trabajador de la danza según el proyecto de ley que viene siendo militado por el colectivo de dichos trabajadores hace varios años.

E13: *“Me parece que está bien el concepto porque se enfoca más ya en una producción determinada y no solo a lo que nosotros hacemos que es ser bailarines... es como un concepto más amplio que habla de trabajadores, o sea todos aquellos que estén relacionados a la danza... así que me parece que está bien ese concepto de trabajador de la danza”.* (Profesora, bailarina)

E19: *“Si (está de acuerdo con el concepto), aunque creo que está súper reducido y que el término es mucho más amplio, abarca más”.* (Director)

Como era de esperarse, ninguno de los trabajadores entrevistados afirmó estar en desacuerdo con los alcances que propone el proyecto de la Ley Nacional de Danza, el 85% (ochenta y cinco por ciento) de los trabajadores aseguró estar totalmente **de acuerdo** con el concepto presentado por López (2020), y solamente un 15% (quince por ciento) de los trabajadores dijo estar **parcialmente de acuerdo** con el concepto brindado, estos tres trabajadores expresaron como motivo de su respuesta que tal concepto podría ser más amplio y/o específico aún.

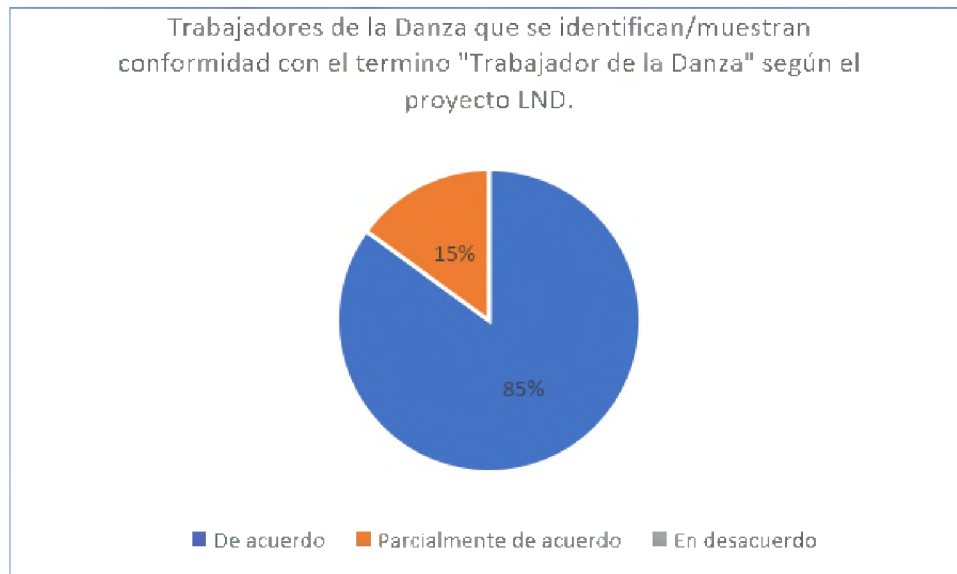


Gráfico 30: "Trabajadores de acuerdo con el término "Trabajador de la Danza""

En última instancia, se interrogó a los trabajadores que integraron la muestra sobre sus percepciones en cuanto a la presencia (o no) de algún tipo de diferencia en cuanto al reconocimiento del trabajo en el rubro de la danza en relación a los distintos puestos o tareas que puedan ocupar/cumplir como trabajadores de la danza. En un principio se apuntó a conocer si los trabajadores en cuestión perciben o alguna vez han percibido que el reconocimiento de terceros hacia su trabajo y hacia ellos mismos como trabajadores es mayor o menor según el rol ocupado (por ejemplo si se trata de un director, docente o bailarín, etc.), el término "terceros" inicialmente hacía referencia (o se esperaba dar a entender) a personas ajenas al mundo de la danza o el arte en general, al no haberse aclarado esta cuestión las respuestas variaron notablemente.

E4: *"Eso siempre, y se nota y se ve... esto es como en las comparsas, por lo general siempre el que está al frente, la cara visible, se lleva todo por delante o sea se llevan todos los aplausos y el tallerista que es el que está transpirando atrás no, por ejemplo, bueno, es lo que pasa en la danza, de igual manera creo que está en el ser de cada persona más allá de ser reconocido o no, el dar créditos también a quienes están con uno". (Profesora)*

E5: *"Nunca sentí diferencias, uno en su lugar es valorado siempre. Por ahí porque ocupé casi siempre todos los lugares... Por ahí cuando uno decide dedicarse a la danza, en ese momento se siente quizás la falta de reconocimiento, en ese "¿Que vas a estudiar?" "no, en serio ¿Qué vas a estudiar?" o pasa también con otras ramas del arte, por ejemplo, si sos músico es como que sos más importante que un bailarín". (Profesora)*

E9: *"Ya de por si al que es bailarín, al que se encarga de ser profesor de... creo que acá en Corrientes es el problema ese, de que no tiene la suficiente importancia o no lo toman en serio de que*

es un trabajo, por eso no se paga bien por ejemplo... yo creo que con la idea de ser artista ya sucede eso”.

“...Me había pasado hace dos meses creo que fue, que una chica me había dicho para coreografiar un musical, y cuando empecé a tirar precios de cuanto más o menos cobraría y como que quiso cambiar el monto... e incluso también a meterse en la parte de las coreografías por ejemplo, y ahí fue que me di cuenta que en realidad tampoco estaba valorando mucho esa parte, de lo que hace un bailarín, digamos... encima trabajando en el ámbito de la música ella, como que ahí me di cuenta de que no es (solo) desde la sociedad hacia el arte, sino también que entre artistas se desprecian un poco también, como que no valoran el trabajo del otro, siendo uno también artista”.
(Profesora, bailarina)

E12: *“... me parece que es lógico que el director sea el que encabece todas las decisiones, pero es fundamental que no sea alguien cerrado, me parece que es bueno escuchar a quienes integran un cuerpo de baile... son quienes experimentan todas actividades que nosotros organizamos, ellos bailan, ensayan, utilizan los vestuarios que decidimos nosotros los directores y demás, por eso es importante escucharlos”.* (Director)

E15: *“Sí, por supuesto que hay diferencias, por ahí obviamente nosotros en su momento no tenemos la oportunidad de tomar la decisión de si queremos hacer esto de alguna forma o no, sino que simplemente seguimos la orden de nuestros directores, profesores o coreógrafos independientemente de que nos guste o no lo que estemos haciendo...”* (Bailarín)

Si bien los trabajadores entrevistados mencionaron el reconocimiento por parte de terceros en sus respuestas, en varios casos se hizo énfasis en otras cuestiones, como por ejemplo la falta de reconocimiento a quienes se dedican a la danza u otras ramas del arte (como trabajadores) en comparación con quienes se dedican a otras actividades o tienen otras profesiones, e incluso diferencias en cuanto al reconocimiento entre trabajadores de distintos rubros del arte (como entre músicos y trabajadores de la danza) tanto de parte de la sociedad como de los mismos artistas, otra cuestión presente en las respuestas fue la jerarquía de los roles/puestos ocupados, específicamente las diferencias con respecto a la toma de decisiones, el dar órdenes y organizar el trabajo. Y, así como algunos discursos hacen referencia a que el reconocimiento social es mayor para quienes se encargan de conducir el proceso creativo (directores, coreógrafos, profesores, etcétera), también se mencionan a los bailarines de compañías y/o alumnos de academias como “la cara visible” del proceso creativo, ya que son quienes exponen o más bien a través de quienes se exponen los resultados de todo ese proceso de trabajo y por ende acaparan una buena parte de halagos, ovaciones, críticas y demás, en otras palabras, acapararían el reconocimiento de terceros, sobre todo

de aquellos que carecen de conocimientos sobre danza o disciplina artística alguna y de todo lo que se ve involucrado en este tipo de procesos de trabajo (la creación de una obra por ejemplo).

CAPITULO V

Conclusiones

En este último capítulo se presentan las conclusiones resultantes de todo el análisis de datos plasmado anteriormente.

Dicho análisis de datos dio lugar a cuatro conclusiones principales (que se desarrollarán en los apartados siguientes): *Existen una serie de diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo en los Sistemas de Producción en Artes Escénicas Público y Privado; *los vínculos laborales suelen ser confusos, no suelen establecerse relaciones de dependencia claras entre las partes; *los niveles de satisfacción que implica el llevar a cabo esta actividad para los trabajadores de la danza “neutralizan” la ausencia de buenas condiciones de trabajo; *Existe cierta falta de reconocimiento del trabajo dancístico por parte de terceros (la sociedad en general), pero también de parte de pares del mismo y otros rubros artísticos.

Condiciones de trabajo en los Sistemas de Producción de artes Escénicas Público y Privado

Como era de esperarse, al avanzar en el análisis de las entrevistas realizadas se fue identificando esta cuestión ya antes mencionada en el planteamiento del problema y en el marco teórico: Las condiciones laborales de los trabajadores de la danza varían según el sistema de producción y el marco en el que se inscriba la actividad (Sbodio, 2015).

Las diferencias identificadas entre los trabajadores que pertenecen a un sistema u otro, tienen que ver en gran parte (o completamente) con los beneficios de ser un trabajador formal, como por ejemplo el acceso a la seguridad social, licencias, un ingreso seguro y beneficios gremiales entre otros. Claro que esta situación puede presentarse tanto en el sistema público como en el privado, pero particularmente en esta ocasión fue difícil encontrar trabajadores del sector privado de la danza que se desempeñen bajo relaciones de dependencia claras y formalizadas, la mayoría de los trabajadores de este sistema de producción se define a sí mismos como trabajadores independientes, aun así se encuentren trabajando bajo el nombre o marca de un tercero (esto probablemente porque la modalidad de trabajo en estos casos se parece más a un acuerdo de alquiler por el uso de la academia o el salón de danzas de un tercero -el empleador-).

Por otro lado, resulta interesante resaltar que, si bien se identificaron todas esas diferencias, el hecho de que los trabajadores de la danza formen parte del sistema de producción público, los

convierte inmediatamente en trabajadores del Estado, es decir, están registrados como tales y su labor regulada por el convenio colectivo que comprende a todos los trabajadores del Estado, y aunque efectivamente lo son, dicho convenio (al menos por ahora) no contempla las particularidades de la danza como actividad laboral (cuestión que ya se mencionó en el planteamiento del problema), por ende se siguen presentando en el sistema de producción público ciertas situaciones que atraviesan los trabajadores del sistema privado en cuanto a condiciones de trabajo. Esto quedó en evidencia en varias respuestas de los trabajadores de la danza entrevistados, principalmente en las referentes al **tiempo de trabajo**, particularmente en cuanto a las horas extraordinarias, ya que en ambos sistemas se presentan con una duración similar y además con el factor en común de que no son remuneradas.

Marcos regulatorios: vínculos laborales confusos en la actividad dancística

Otra cuestión que pudo observarse a lo largo de este análisis son los vínculos laborales en esta actividad, especialmente la manera en la cual casi todos los trabajadores entrevistados se perciben a sí mismos como trabajadores independientes incluso trabajando para terceros. Esto puede deberse a que, según lo observado, las relaciones laborales de dependencia en este rubro son diferentes a las convencionales o típicas.

Continuando la idea expuesta en el párrafo anterior, volviendo a los casos analizados, particularmente en cuanto a quienes trabajan para terceros en el sector privado, podría decirse que no existe relación de dependencia como tal, ya que, como ya se comentó, la modalidad de trabajo es más parecida al pago un alquiler a quien sería el empleador para poder trabajar en su espacio y/o bajo su nombre o marca cediéndole un porcentaje de lo que gana, esta modalidad podría compararse también con un contrato de locación de servicios, pero lo cierto es que en ninguno de los casos mencionados en este párrafo existió un contrato que determine la relación (ya sea empleador-empleado o locatario-locador/proveedor de servicios).

En estos casos, un elemento clave sería la **autonomía en el trabajo**, para identificar si la relación de trabajo es más cercana o parecida a una relación de dependencia que a una locación de servicios o alquiler. Es decir, en aquellos casos en los que nivel de autonomía fuera menor, podría decirse que el vínculo se asemeja más a una relación laboral de dependencia (aunque legítimamente no lo sea), y al ser mayor el nivel de autonomía, podría considerarse al trabajador como independiente, ya sea prestando servicios en una institución perteneciente a terceros o alquilando un espacio para poder trabajar. De hecho, puede decirse que los altos niveles de autonomía en el trabajo, esto es, la libertad con la que los trabajadores pueden organizar su jornada laboral (clases,

ensayos y más) sin recibir indicaciones de un superior, influyen en la percepción del trabajador de la danza sobre sí mismo como un trabajador independiente.

La danza: cuando el trabajo actúa como su propio “neutralizador” de las condiciones de trabajo deficientes

Se hace referencia a la idea ya plasmada en el planteamiento del problema (Solís y Brijandez, 2018) acerca del trabajo de los artistas y como este tipo de actividades pueden llegar a ser muy inestables y llevarse a cabo en condiciones precarias, y sin embargo no presentar una connotación negativa para el trabajador, esto por la dimensión creativa del trabajo que implica un gran involucramiento personal y además reporta altos grados satisfacción a quien lleva a cabo la actividad.

En cuanto a los testimonios de los trabajadores de la danza entrevistados, esta cuestión pudo identificarse en varias respuestas, como por ejemplo en aquellas sobre **el tiempo de trabajo**, principalmente acerca de los **periodos de descanso**, ya que los trabajadores en mayor medida aseguraron que preferirían que estos periodos de descanso o vacaciones fueran considerablemente más cortos. También se puede mencionar la cuestión de las **horas de trabajo extraordinarias**, haciendo referencia a que, en estos casos, son los trabajadores mismos quienes proponen/se imponen realizar horas extraordinarias y no han demostrado (en sus respuestas) disconformidad con ello, a pesar de que en ninguno de los casos dichas horas son remuneradas. Y en cuanto a la **percepción de los trabajadores sobre la danza como trabajo y sobre sí mismos** (como trabajadores o no), también pudieron encontrarse elementos para formular esta conclusión, por ejemplo, en el hecho de que, casi todos los entrevistados hicieron hincapié en que realmente les gusta su trabajo y lo valioso que es para ellos poder vivir de una actividad que genuinamente eligieron y que les otorga altos grados de satisfacción y desarrollo personal (y profesional también, claro), siendo estos últimos aquellos factores que actuarían como “neutralizadores” en el caso de quienes llevan a cabo la actividad dancística bajo condiciones de trabajo precarias.

La danza como trabajo y su reconocimiento como tal en la sociedad y en el mundo del arte (según las percepciones de los trabajadores de la danza)

La última de las conclusiones surgió del análisis de un interrogante que apuntaba a conocer que percepciones tienen los trabajadores de la danza con respecto al reconocimiento del trabajo en el rubro de la danza, y si consideran que existe algún tipo de diferencia (de reconocimiento) en relación a los distintos puestos o tareas que puedan ocupar/cumplir como trabajadores de la danza.

Lo que sucedió fue que, las respuestas variaron debido a las diferentes interpretaciones de cada trabajador entrevistado con respecto a dicho interrogante. Como resultado se obtuvo variedad

de respuestas que oscilaron desde las diferencias entre los puestos/roles de mayor y menor responsabilidad, la importancia de respetar las jerarquías establecidas y a quienes cumplen roles de dirección en el proceso creativo (directores, coreógrafos, profesores, asistentes, entre otros) y también de tener en cuenta a quienes ocupan puestos/cumplen roles de menor jerarquía (bailarines, alumnos, también se mencionó a quienes actúan en el detrás de escena en los espectáculos).

A razón de esto surgió también la cuestión del reconocimiento social en cuanto a la danza más como una actividad de esparcimiento y recreación, como un hobby, antes que como un trabajo (quizás por las atipicidades de la actividad si se la compara con un trabajo “normal”) y que, incluso esta falta de reconocimiento suele darse también entre colegas de distintas disciplinas artísticas (se mencionó a los músicos), y esto sucedería tanto como de parte de terceros (personas ajenas a la danza o al arte en general) como de parte de los mismos artistas, tal vez, el hecho de pertenecer a otro rubro (artístico o no) inhabilita a algunas personas tener una noción de la danza (u otras disciplinas artísticas) como un trabajo y valorarla como tal.

Por otro lado, esta situación, esta falta de reconocimiento a la actividad dancística como trabajo, también podría presentarse por parte de los mismos trabajadores, aunque claramente (o al menos en la mayoría de los casos) no voluntariamente. Se hace necesario volver nuevamente al planteamiento del problema, donde ya se había explicado que, si bien los artistas suelen identificarse en un cien por ciento con la producción simbólica resultante de su trabajo (una puesta en escena, por ejemplo), no suelen reconocer la plusvalía que resulta del mismo y en muchos casos tampoco reconocen los conflictos por los que atraviesa su actividad (Mauro, 2020). Esto puede explicarse como una “romantización” de la actividad, por motivos que ya se mencionaron en las conclusiones anteriores, como la satisfacción que significa para la persona poder trabajar y dedicar gran parte de su vida a la danza en este caso, a tal punto de ignorar problemáticas que han estado presentes desde siempre en la actividad. Esta romantización finalmente haría que el trabajador de la danza, a pesar de ser consciente de las problemáticas que atraviesan al trabajo dancístico, tenga ciertas dificultades para identificarse a sí mismo como un trabajador “normal” y, por lo tanto, para formar parte de un colectivo de trabajo que tome acción en la lucha por la reivindicación de sus derechos.

Es necesario mencionar que, en el transcurso de esta investigación acontecieron importantes avances en cuanto al trabajo dancístico en el país, como una nueva presentación del Proyecto de LND en diciembre de 2022 (Movimiento por la Ley Nacional de Danza [MLND], 2023), el reconocimiento de AATDa (la Asociación Argentina de Trabajadores de la Danza) como una organización de índole gremial, en septiembre de 2023 (AATDa, 2023), entre otros, y aunque organizaciones como el Movimiento Federal de Danza continúan creciendo en todas las provincias, en estas últimas (o en

algunas, incluyendo Corrientes, claramente) sería necesario reforzar la participación y compromiso de parte de todos los trabajadores de la danza (incluso desde la formación) para lograr así un mayor fomento de la actividad y sus problemáticas (el tratamiento de la LND, por ejemplo).

Ya que, como ya se había mencionado, mientras persistan estos modos de producción que suponen la precariedad o gratuidad del trabajo artístico y no sean lo suficientemente cuestionados, continuarán siendo reafirmados (aunque involuntariamente) por la actitud de los propios artistas (Mauro, 2020) y, por lo tanto, por la sociedad en general. Cabe preguntarse entonces, desde la perspectiva de un profesional de las Relaciones Laborales: ¿Cuántas organizaciones sindicales que velen o intenten velar por los derechos de los trabajadores de la danza existen? Y, del total de trabajadores de la danza activos en la provincia ¿Cuántos están afiliados a este tipo de organizaciones? ¿Cuántos tienen conocimiento de la existencia de estas organizaciones y de las movilizaciones que se llevan a cabo para visibilizar las problemáticas que atraviesan a la danza?

Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, unas de las maneras en las que se puede contribuir desde las Relaciones Laborales es a través de la investigación, para así coadyuvar a la exhibición de las problemáticas que se presentan en el mundo del trabajo dancístico, también sirviendo de apoyo a las distintas organizaciones que actualmente se dedican a ello y a la búsqueda de sus reivindicaciones, ayudando a generar conciencia, capacitando e informando sobre estas cuestiones, no solamente en el interior de estas organizaciones, sino también trabajando con las instituciones de formación, que son las bases desde las cuales surgen nuevos trabajadores de la danza, para lograr así un involucramiento y sentido de pertenencia desde el primer momento, esto sin importar que no todos los alumnos en estas instituciones se interesen en ser futuros profesionales de la danza o trabajar en el rubro, ya que esto también sería una oportunidad para generar conciencia y difundir las situaciones que atraviesa la actividad ante la sociedad en general, y no solo a quienes forman o formarán parte del colectivo de trabajadores de la danza.

Justamente, este trabajo intentó exponer una problemática que atraviesa al colectivo de trabajadores de la danza como lo son las Condiciones de Trabajo y su relación con las percepciones sobre la actividad y los trabajadores de la danza. Pero además de ese objetivo principal, este trabajo buscó también, desde el primer momento, generar interés por las particularidades que se presentan en la actividad dancística (y en las actividades del rubro artístico en general) y por continuar su investigación desde la óptica de distintas disciplinas, pero principalmente desde el enfoque de las Relaciones Laborales.

Bibliografía

- Alesina, L. B., Picasso, F., Ramírez, J., & Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. METOD.
- Aravena, F. (2012). *La formación docente inicial: Auto percepción del ejercicio docente*. Quaderns Digitals.
- AATDa (Septiembre de 2023). Obtenido de Asociación Argentina de Trabajadores de la Danza: <https://www.aatda.com/>
- Balletin Dance. (10 de abril de 2019). *Corrientes - Ley de las Artes Escénicas Independientes de Corrientes*. Argentina: Balletin Dance.
- Becker, G. S. (1983). Inversión en Capital Humano e Ingresos. En G. S. Becker, *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones* (págs. 39-63). Madrid: Alianza editorial.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del concepto clásico al no clásico*. Buenos Aires: CAICYT, CLACSO.
- Díaz Gorriti, V., & Insúa Cerretani, P. (s.f.). Discursos sobre la precariedad: consecuencias en la identidad y en la obra del artista. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* 2019; 39(135): 111-132.
- Grisolia, J. A. (2016). *Guía de estudio Laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Estudio S.A.
- Información sobre los Proyectos de Ley Nacional de Danza*. (2021). Obtenido de Movimiento por la Ley Nacional de Danza: <https://www.leynacionaldedanza.org/>
- Información sobre los Proyectos de Ley Nacional de Danza*. (2023). Obtenido de Movimiento por la Ley Nacional de Danza: <https://www.leynacionaldedanza.org/>
- Izcara Palacios, S. P. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. Deleg. Coyoacán, 04100, México, D. F: Fontamara.
- López, M. V. (2020). *La política en danza. Análisis de la formulación de una Ley Nacional de Danza en Argentina*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.
- Mauro, K. (2018). Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico. *telondefondo. Revista de Teoría y Crítica teatral*, 114-143.
- Mauro, K. (2020). Arte y trabajo: indagaciones en torno al trabajo artístico y cultural. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1-17.
- Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G., & Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salúd y Administración*, 59-67.
- Neffa, J. C. (1990). *¿Qué son las Cymat?* Buenos Aires: HVMANITAS.

- Neffa, J. C. (1995). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. Buenos Aires: PIETTE.
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Ruvalcaba-Cuyaso, J., Uribe Alvarado, I., & Gutiérrez García, R. (2012). Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *Revista CES psicología*, 82-102.
- Sbodio, M. N. (2016). Condiciones laborales de los trabajadores de la danza en Argentina. En *XXIV Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*. (págs. 194-202). Buenos Aires: Universidad de Palermo, Facultad de Diseño y Comunicación.
- Solís Pérez, M., & Brijandez Delgado, S. J. (2018). Danza y vida económica: experiencias del trabajo. *REVISTA LATINOAMERICANA DE ANTROPOLOGÍA DEL TRABAJO*.
- van Dijk, T. A. (2000). *El discurso como estructura y proceso*. Barcelona: Gedisa.
- Vargas Melgarejo, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 47-53.

ANEXO

Instrumento de recolección de datos

Entrevista (semiestructurada)

Este cuestionario tiene por finalidad relevar información para una **Tesina de Grado** para la obtención del título de **Licenciada en Relaciones Laborales** en la Facultad de Ciencias Económicas de la **UNNE** (Universidad Nacional del Nordeste), en dicha tesina se investigan las **condiciones de trabajo y las percepciones que tienen sobre su actividad los profesionales de la danza en la ciudad de Corrientes**. Por lo tanto, toda la información brindada será de gran importancia y valor.

Todas las respuestas son de **carácter anónimo**. El contenido será analizado mediante análisis de discurso y estadísticamente.

Desde ya, **muchas gracias** por su participación.

*Si bien, se espera que responda oralmente a la mayoría de preguntas, en algunos casos se le solicitará que elija y marque una (o más) opciones plasmadas en la hoja.

Edad del/la entrevistado/a:

Género:

Antes de contestar la primera pregunta, es necesario que lea/escuche atentamente la siguiente explicación:

-Con sistema de producción **público** se hace referencia a aquél integrado por instituciones que poseen financiamiento del Estado (Teatros Públicos o Estatales) y que operan a nivel: nacional, provincial y municipal.

-Por otro lado, **el privado** se compone de diversos tipos organizaciones artísticas, con diferentes modos de organización, financiación, producción, etc. y suele dividirse en tres subsistemas: empresarial, inversores (inversor ocasional) e independiente y alternativo (en este caso se los entiende como un solo subsistema, aunque suelen hacerse diferenciaciones).

1) Teniendo en cuenta esta explicación ¿En qué sistema (y subsistema) de producción de las artes escénicas se desempeña como profesional de la danza?

2) ¿Trabaja en relación de dependencia o “por proyectos”?

Con relación de dependencia se hace referencia a establecer un vínculo laboral con un empleador a través de un contrato de trabajo (ya sea por tiempo indefinido o con un plazo de tiempo

determinado). Y, por otro lado, la modalidad “por proyectos” un tipo de contratación que nace y se extingue con la realización de una obra, proyecto, o desarrollo claramente determinado/acordado por ambas partes de antemano.

- 3)** ¿Su contrato de trabajo es por tiempo indeterminado o se renueva por temporada?
- 4)** ¿Qué título posee y/o que actividad desarrolla como profesional de la danza? (profesor/a, coreógrafo/a, bailarín/a, etc.)
- Director
 - Coreógrafo
 - Bailarín (cuerpo de baile)
 - Bailarín (Solista)
 - Profesor
 - Asistente de director
 - Asistente de coreógrafo
 - Otro (especifique)
- 5)** ¿Qué tareas realiza? ¿Cuáles son las diferencias entre (rol que desempeña) y un profesor/coreógrafo/bailarín por ejemplo en cuanto a tareas y jerarquía de los puestos/roles?
- 6)** ¿Trabaja solo/a o tiene compañeros? ¿Cómo es la relación con ellos en cuanto a trabajo en equipo y colaborativo?
- 7)** ¿Cuántos años le dedicó a su formación antes de dedicarse a la actividad dancística como trabajo?
- 8)** ¿Cuántos títulos posee? O ¿Cuántos cursos ha realizado hasta ahora? ¿En qué instituciones?
- 9)** Cuando comenzó a ejercer la actividad dancística como trabajo ¿Le requirió alguna capacitación? (desarrollar calificaciones con las que no contaba)
- 10)** ¿Considera que los planes de las academias de danza brindan las herramientas suficientes para desempeñarse en el ámbito laboral?

- 11)** ¿Pone en práctica el cien por ciento de sus calificaciones/habilidades profesionales en su trabajo? ¿El ejercicio de su profesión le permitió desarrollar nuevas habilidades?
- 12)** ¿Responde a algún superior en su trabajo?
- 13)** ¿Se encarga usted mismo/a de planificar su jornada (clases /ensayos) o recibe indicaciones? (si recibe indicaciones ¿Quién se las brinda? ¿Cuenta con cierto margen de “libertad” en cuanto a la organización de su jornada (clase/ensayo...)?
- 14)** ¿Cómo podría calificar (en una escala del 1 al 100 por ciento) su nivel de autonomía a la hora de organizar su trabajo? (ej: planificar clases, coreografías, puestas en escena, etc.)
- 0-20 nada/escasa autonomía
 - 21-40 autonomía baja
 - 41-60 autonomía media
 - 61-80 suficiente autonomía
 - 81-100 mucha/total autonomía
- 15)** ¿Cuántas horas dedica al trabajo dancístico por día?
- 16)** ¿Hace pausas durante su jornada de trabajo? ¿Cuántas? ¿Cuál es la duración de dichas pausas? ¿Qué hace durante esas pausas? ¿Todos los días de trabajo se repite dicha rutina? O bien ¿Varía en función de algo? ¿De qué?
- 17)** ¿Usualmente trabaja en horas y/o jornadas extraordinarias? Aproximadamente ¿Cuántas horas/jornadas extraordinarias trabaja en una semana?
- 18)** La remuneración o ingresos que percibe mensualmente ¿Alcanzan o sobrepasan al monto actual del SMVM (que actualmente es de \$_____ para trabajadores mensualizados y de \$_____ por hora para trabajadores jornalizados)?
- 19)** ¿Cómo se compone dicha remuneración? Por ejemplo, ¿Es un monto fijo por mes pactado con/ establecido por el empleador o se compone totalmente por el pago de cuotas de alumnos?

- 20)** ¿La remuneración percibida está sujeta a variaciones (por ejemplo, según la cantidad de horas de trabajo o de alumnos)? De ser así ¿Hay algún monto de referencia o piso mínimo? ¿Cómo se produce el pago de la misma?
- 21)** La Danza como trabajo, en su caso ¿Es una actividad estable? Teniendo en cuenta que la idea de “trabajo estable” usualmente se asocia a la clásica relación laboral materializada en un típico contrato de trabajo por tiempo indefinido. En este caso, la pregunta apunta a conocer que tanto se asemeja la actividad en cuestión a esta idea de trabajo.
- 22)** ¿Su trabajo en el rubro de la danza es su único empleo? ¿Es su única o principal fuente de ingresos?
- 23)** ¿Trabaja o trabajó alguna vez bajo algún tipo de contrato de trabajo? ¿cuándo y en que circunstancia?
- 24)** ¿Bajo qué figura trabaja? Por ejemplo, ¿Es usted empleador o empleado? O ¿Es usted trabajador independiente/monotributista?
- 25)** *Si es usted empleador: ¿Cómo es el vínculo legal/laboral con quienes trabajan para/con usted?

- 26)** ¿Considera a la actividad dancística un trabajo?

Marque aquellas características que según usted identifican a la danza como un trabajo.

- Es asalariado/dependiente
- Percibe sueldo y aguinaldo
- Cuenta con seguridad social
- Trabaja tiempo completo
- Contrato por tiempo indeterminado
- Licencias pagas
- Licencias sin goce de haberes
- aportes jubilatorios
- Representación sindical
- Es un trabajo independiente
- Fuente de socialización
- Fuente de identidad

- Fuente de satisfacción y realización personal
- Involucra aspectos psíquicos y mentales

27) ¿Qué características propias de la actividad según usted la diferencian de otros trabajos?

28) ¿Se siente identificado con el término “trabajador de la danza”? Hago referencia a la definición brindada por el proyecto de LND: Aquellos involucrados en el proceso creativo de la escena, no solo bailarines, también docentes, coreógrafos, investigadores, productores, entre otros.

29) ¿Considera suficientes los periodos de descanso (vacaciones) asignados (o autoasignados) en la actividad? (Muchos profesionales de la danza suelen trabajar durante estos periodos por ej. haciendo talleres de verano en vacaciones)

30) ¿Siente que hay diferencias en cuanto al reconocimiento del trabajo de los coreógrafos (u otro rol de “mayor jerarquía”) y bailarines? (teniendo en cuenta que son los coreógrafos quienes toman decisiones sobre el proceso creativo, poniendo a quienes integran un cuerpo de baile en posición de -subordinados-)