

CAPÍTOL 1: DETERMINACIÓ DE LES PARTS

Article 1. Determinació de les parts.

El present PACTE LABORAL DE LA DANSA (d'ara en endavant, PACTE) es pacta entre les companyies de dansa **GELABERT AZZOPARDI COMPANYIA DE DANSA, S.L., ÀNGELS MARGARIT, S.L.U., INCREPACION DANZA S.L., MONS DANSA I EDUCACIÓ, S.L, SOL PICO CIA. DE DANZA, S.L., SENZA TEMPO- BCN, S.L.U, ROSELAND MUSICAL, S.L., ERRE QUE ERRE S.C.C.L., COBOSMIKA COMPANY S.L., LOS CORDEROS S.C.C.L., THOMAS NOONE DANCE S.L.U., BÀCUM PRODUCCIONS S.L., CIA. SEBASTIAN GARCÍA-FERRO, MOVIMENT LANTANA, CIA. MAR GÓMEZ, IRON SKULLS CO, MAL PELO, SOCIETAT DOCTOR ALONSO, VERO CENDOYA, PERE FAURA, SÓNIA GÓMEZ, ROBERTO OLIVAN, DANSEU FESTIVAL i CIA. MIQUEL BARCELONA** per una banda, i l'**Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya** (d'ara en endavant, APdC) per l'altra.

CAPÍTOL 2: ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 2. Àmbit funcional

El present Pacte afecta i obliga a totes les empreses i entitats productores de peces de dansa, companyies privades de dansa i tant teatres públics com privats productores de peces de dansa que el subscriguin –sigui quina sigui la forma jurídica que adoptin (d'ara en endavant, COMPANYIES I/O EMPRESES) i a tots els ballarins i ballarines associades a l'APdC contractades per aquestes companyies o empreses (d'ara en endavant, BALLARINS I/O BALLARINES O PERSONES TREBALLADORES), sempre que desenvolupin la seva activitat artística en l'àmbit de la dansa en viu.

Article 3. Àmbit personal

Aquest Pacte serà d'aplicació obligatòria a tots els ballarins i ballarines, associades a l'APdC, que prestin els seus serveis per a les empreses productores de peces de dansa, companyies privades de dansa i teatres públics i privats productores de peces de dansa afectades per l'àmbit funcional i portin a terme una activitat artística d'acord amb el Reial decret 1435/1985, de 1 d'agost i el Reial decret llei 5-2022, de 22 de març.

Article 4. Àmbit territorial

Aquest Pacte és aplicable a totes les relacions laborals que es formalitzin dins l'àmbit territorial de Catalunya, al marge del lloc de prestació de serveis, subscrietes entre les parts recollides a l'àmbit funcional i personal.

Article 5. Àmbit temporal i vigència

Les condicions del present Pacte entraran en vigor a tots els efectes el dia de la signatura d'aquest document.

La durada serà d'un any: des de l'1 de x de 2024 fins a l'1 de x de 2025, llevat d'aquells articles que estableixin períodes de vigència i durada diferents.

A partir de la data de finalització, el Pacte es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, llevat en cas de denúncia per escrit per qualsevol de les parts amb més de dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

En cas de pròrroga, els imports econòmics que consten al Pacte s'incrementaran amb caràcter automàtic des del primer de gener de cada any d'acord amb Índex estatal de Preus al Consum (IPC) que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) hagi fixat definitivament per l'any anterior.

CAPÍTOL 3: CLÀUSULES GENERALS

Article 6. Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Pacte regularan les relacions entre les companyies afectades i els ballarins i ballarines amb caràcter preferent i prioritari.

Amb caràcter supletori i en el que no està previst, s'aplicarà el Reial decret 1435/1985 de 1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que realitzen activitats tècniques o auxiliar necessàries per al desenvolupament de l'esmentada activitat (modificat pel Reial decret-Llei 5-2022, de 22 de març) i el text refós de l'Estatut de les Persones Treballadores, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7. Compensació i absorció

Les condicions pactades en aquest Pacte són compensables i absorbibles, en la seva totalitat i en còmput anual, amb les que regeixin a les companyies incloses en el seu àmbit.

Article 8. Condicions més beneficioses

Totes les condicions establertes en aquest Pacte tenen la consideració de mínimes, de forma que els acords, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament entre les companyies i les persones treballadores que en el seu conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les aconseguides en aquest Pacte, hauran de respectar-se en la seva integritat.

Article 9. Vinculació a la totalitat

Les condicions contingudes en aquest Pacte constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que es declarés la nul·litat per via judicial, o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatius, d'una part del Pacte, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior, la Comissió negociadora del Pacte es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

CAPÍTOL 4. CONTRACTACIÓ

Article 10. Grup professional

Ballarí i ballarina: aquella persona treballadora que interpreta en escena una peça de dansa a través del moviment, habitualment sota una direcció coreogràfica.

Ballarí i ballarina substituïda: aquella persona treballadora que s'incorpora als assaigs o exhibició d'una peça de dansa en viu per realitzar una activitat artística vacant que prèviament portava a terme un altre ballari o ballarina.

Article 11. Contingut mínim del contracte

A cada contracte de treball hi constarà:

- el nom i dades personals i artístiques del ballarí o ballarina
- dades de l'empresa i de la persona responsable amb representació legal
- identificació de la peça (títol encara que sigui provisional) i del seu coreògraf o coreògrafa
- identificació de les funcions a realitzar
- grup professional
- títols de crèdit i publicitat -si s' escau-
- vigència del contracte i causa de la temporalitat -si s'escau-
- període de prova –si s' escau-
- assaigs: data prevista d'inici i la durada
- representacions: data prevista d'inici, número màxim de bolos/funcions a la setmana i durada prevista del període de representacions
- previsió de gires i/o bolos, així com de possibles gravacions per mitjans audiovisuals;
- remuneració
- el període i la forma de cobrament
- dietes per gira o bolo, allotjament i manutenció
- el període de preavis de l'empresa i del ballarí o ballarina per a la finalització del contracte de treball, així com la compensació econòmica en cas d'incompliment

- Previsió de possibles gravacions per mitjans audiovisuals i cessió de drets d'imatge i propietat intel·lectual.

-

Article 12. Formalització

12.1 Forma del contracte.

El contracte es formalitzarà per escrit i haurà de ser signat per ambdues parts amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis per part del ballarí o ballarina. La signatura podrà ser presencial o telemàtica i un exemplar serà lliurat a la persona treballadora en el mateix moment de la signatura.

El Contracte tipus annexat al Pacte és d'obligat compliment per ambdues parts.

12.2- Modalitats de contractació.

El contracte de treball podrà celebrar-se per una durada indefinida o per una durada determinada, d'acord amb allò establert en l'article 15 de l'Estatut de les Persones Treballadores i en el Reial Decret 1435/1985, de l'1 d'agost.

12.2.1.- Contracte de durada indefinida

És aquell que pacten les parts perquè les seves prestacions es prolonguin indefinidament en el temps, sense límit en la seva durada.

12.2.2.- Contracte laboral artístic de durada determinada

El contracte laboral artístic de durada determinada, que es celebrarà per cobrir necessitats temporals de l'empresa, podrà ser per a una o diverses actuacions, per un temps cert, per una temporada o pel temps que una peça romangui en cartell, o pel temps que durin les diferents fases de la producció. Es poden acordar pròrrogues successives del contracte laboral artístic de durada determinada, sempre que la necessitat temporal de l'empresa, que en va justificar la celebració, persisteixi.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat caldrà que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

En qualsevol tipus de contracte, el ballarí o ballarina coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes el més aviat possible, tenint en compte els calendaris i temps habituals de producció.

Article 13. Períodes de prova

Podrà concertar-se un període de prova en els contractes de durada superior a deu dies.

La durada del període de prova queda establerta de la següent manera:

- Cinc dies, per contractes de durada inferior a dos mesos.
- Deu dies, per contractes de durada superior a dos mesos i inferior a sis.
- Quinze dies, per la resta de contractes de durada superior a sis mesos.

Durant aquest període, tant l'empresa com la persona treballadora podrà resoldre lliurement la relació que els uneix, sense dret a cap indemnització.

Article 14. Dimissió i termini de preavís

14.1. S'estableixen els següents terminis de preavís de dimissió per la persona treballadora i de notificació de rescissió de contracte per part de l'empresa seran:

- Contractes la durada dels quals ha estat entre set dies i un mes, el termini es fixa en 7 dies.
- Contractes de durada superior a un mes i inferior a dos mesos, el termini s'estableix en 15 dies.
- La resta de contractes de durada superior a dos mesos, el termini és de 30 dies.

14.2. La persona treballadora que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de fer-ho saber a l'empresa, amb l'antelació establerta a l'apartat primer d'aquest article.

14.3. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de manca de pagament o retard continu de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.

14.4. L'incompliment del termini de preavís, llevat que la persona treballadora sigui eximida del preavís per l'empresa, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltessin per cobrir el termini de preavís, o en el seu cas la compensació a l'empresa en quantia igual al salari dels dies deixats de preavisar.

14.5. L'empresa haurà de preanunciar per escrit a la persona treballadora la data d'extinció de la relació laboral amb els dies d'antelació previstos a l'apartat primer d'aquest article, tret que la data de finalització ja estigui prèviament fixada en el contracte.

14.6. L'incompliment d'aquest termini donarà lloc a l'abonament a la persona treballadora dels salaris corresponents al número de dies amb què hauria d'haver estat preanunciada l'extinció del contracte.

Article 15. Vigència i extinció

La vigència del contracte de treball la constitueix el nombre de dies que transcorren entre l'inici de prestació de serveis, sigui quin sigui el tipus de prestació (assaig, bolo o temporada), i el final del treball pactat.

L'extinció del contracte quan és de durada determinada es produeix pel seu total compliment o per l'expiració del temps convingut i de les pròrrogues acordades, si és el cas.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establertes legalment.

Article 16. Incapacitat temporal i naixement i cura del menor

La malaltia o accident del ballarí o ballarina no serà considerada mai com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral.

En cas d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa completarà les prestacions de Seguretat Social fins al 100% del sou d'assaig.

En cas d'embaràs o adopció, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades, s'estarà a allò previst en l'Estatut de les Persones Treballadores i normativa complementària.

CAPÍTOL 5.- TEMPS DE TREBALL

Article 17. Jornada de treball

17.1. La jornada ordinària de treball no podrà superar les 35 hores setmanals, ni la diària de 7 hores, sense perjudici de la possibilitat de pactar en el contracte de treball l'horari de la jornada diària i distribuir-la de la manera que convingui a ambdues parts, sempre que no s'excedeixi el còmput d'hores setmanals establert i es respectin els descansos diaris i setmanals. En casos excepcionals en els dies anteriors a l'estrena, es permet que la jornada màxima diària de feina sigui de 8 hores sempre hi quan la jornada setmanal no passi de 35 hores i amb previ acord per escrit de la persona treballadora.

17.2. En el cas que la jornada setmanal excedeixi el nombre d'hores de treball setmanals pactades, les hores excedents tindran la consideració d'hores extraordinàries i es retribuiran com a tal, abonant com a mínim la retribució recollida al Capítol 7 del Pacte o amb jornades de descans, computant una hora i mitja de descans per cada hora extra treballada, amb previ acord per escrit de la persona treballadora.

17.3. Durant els assaigs, la jornada de treball s'iniciarà a partir de l'hora de convocatòria del ballari o ballarina a la sala d'assaigs, sempre que hi estigui present.

17.4. Quan es facin representacions davant el públic, el ballari o ballarina haurà d'arribar al lloc de representació a l'hora de convocatòria fixada per l'empresa i amb una antelació màxima de cinc hores al començament de la representació, exceptuant els **espectacles infantils (o bé per a tots els públics)** i sessions escolars en els quals l'hora de convocatòria no excedirà **les x** hores a l'inici de la representació.

El temps mínim que ha de transcórrer entre la finalització dels assajos o proves i l'inici de la representació serà d'una hora.

17.5. Si durant les representacions s'han de realitzar assaigs simultanis, la jornada de treball no podrà superar les 35 hores setmanals, tant en plaça com en gira, ni les 7 hores diàries de treball.

De superar-se aquest còmput, l'excés serà considerat com hores extraordinàries i es retribuiran com a tal, abonant com a mínim la retribució fixada al Capítol 7 del Pacte.

17.6. En fase d'exhibició, no es podran fer més de sis representacions setmanals en el cas de peces de durada superior a cinquanta minuts. Aquesta limitació no és d'aplicació en el cas **espectacles per a tots els públics** i musicals, de les quals no es podran fer més de **x** representacions a la setmana. En cas de peces de durada inferior a cinquanta minuts no es podran superar les **x** representacions setmanals.

Article 18. Descansos

18.1. Les persones treballadores tindran dret a gaudir diàriament d'un descans d'una hora com a màxim per menjar, el qual no es considera inclòs dins la jornada efectiva de treball.

18.2. Les persones treballadores afectades per aquest Pacte disposaran d'un descans diari o pausa de 35 minuts a repartir segons les necessitats de la producció, que es computarà com a jornada de treball a

tots els efectes. En el cas que la jornada diària de treball sigui inferior a 7 hores, es calcularà proporcionalment la durada de la pausa.

18.3. En qualsevol cas, no es poden treballar més de 3 hores seguides sense que hi hagi un descans de 15 minuts, el qual computarà com a temps efectiu de treball.

18.4. El període de descans entre la finalització de la jornada laboral i el començament de la següent ha de ser com a mínim de 12 hores.

18.5. S'estableix un descans mínim setmanal obligatori de dia i mig ininterromput, no acumulable al descans diari. En el cas de trobar-se en període d'exhibició, si per necessitats d'organització de la gira, aquest descans no es pogués gaudir, es recuperarà amb posterioritat, un cop es retorni de la gira i s'arribi al lloc de residència habitual, o un cop finalitzades les representacions. Els dies lliures de gira, no es consideraran temps de descans.

Article 19. Vacances

El personal afectat per aquest Pacte gaudirà de trenta dies naturals de vacances a l'any. Aquelles persones treballadores que no faci un any que treballen a la companyia, tindran dret a gaudir de la part proporcional o de la seva compensació econòmica corresponent.

CAPÍTOL 6.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 20. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Pacte i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

Es distingeixen, però les següents fases o períodes d'organització del treball:

- **ASSAIGS**

Els assaigs són les prestacions laborals dels ballarins i ballarines destinades a preparar la seva intervenció a la peça. A efectes retributius, també inclou el temps dedicat a l'escalfament i una representació prèvia o pre-estrena feta amb anterioritat a l'estrena oficial.

El període d'assaigs haurà de constar en el contracte, indicant la data d'inici i la durada prevista. El ballari o ballarina coneixerà l'horari dels assaigs per escrit i amb una antelació mínima de x dies del seu inici .

El període d'assaigs per a preparar una peça s'inicia el primer dia que es convoca al ballari o ballarina, a partir del qual es comptabilitzaran com a assaigs correguts (retribuïts set dies a la setmana, establint-se en aquest Pacte la retribució mensual mínima) fins al final dels assaigs. El/s dia/es de descans obligatori, per tant, també seran retribuïts.

El preu mínim d'assaig fixat és mensual i es recull al Capítol 7 d'aquest Pacte amb la resta de condicions econòmiques. Els períodes d'assaig inferiors a un mes es retribuïran amb la part proporcional corresponent (abonant també la retribució de la part proporcional del descans que correspongui).

- **EXHIBICIÓ**

El període d'exhibició comprèn la representació de la peça creada davant el públic que assisteix al lloc en el qual aquesta es realitza

i s'ordena en diferents modalitats segons el número de bolos o funcions en una mateixa plaça, el tipus d'espai en el qual es duu a terme o el públic al qual va dirigit.

A) BOLO: S'entén per bolo, la representació de la peça davant el públic que assisteix al lloc en el qual aquesta es realitza. Entra dins la consideració de bolo, a efectes retributius, la contractació per realitzar d'una a quatre representacions consecutives a la mateixa plaça de contractació.

La retribució estipulada per als bolos inclou l'activitat que es duu a terme el dia i al lloc de representació (escalfament, caracterització i descaracterització, assaig el mateix dia i representació de la peça).

L'assaig previ, en data diferent al dia del bolo, es pactarà entre les dues parts, tindrà una durada màxima de 4 hores i es retribuirà a banda del bolo d'acord al salari proporcional a un dia d'assaig. Superades aquestes 4 hores, la resta es computaran com a hores extraordinàries, d'acord amb la quantitat fixada al Capítol 7.

S'estableixen tres categories de bolos, en funció del públic a qui van dirigits i el lloc on es fan:

A.1. Bolos davant de públic adult, entenent com a tal aquelles representacions no destinades específicament a públic infantil i juvenil. D'ara endavant, s'anomenarà "bolos adults"

A.2. Bolos destinats específicament a públic infantil i juvenil (Bolos per a tots els públics)

A.3. Bolos al carrer, entenent per aquests, les peces curtes -de durada aproximada de 30 minuts- que es representen al carrer. En el cas que siguin de més de 30 minuts es consideren com un bolo adult.

Dins qualsevol d'aquestes categories i a efectes de retribució es distingeix segons es faci un únic bolo o es facin de dues a quatre representacions consecutives a la mateixa plaça de contractació. En aquest darrer cas, la retribució fixada és aplicable des del primer bolo fins al quart, ambdós inclosos.

B) TEMPORADA: Es considera temporada les representacions d'una peça des de la primera funció o estrena, sempre que es duguin a terme cinc o més representacions en dies consecutius i a la mateixa plaça de contractació.

En el cas de temporades amb representacions interrompudes pels descansos setmanals (i.e: actuacions de dimecres a diumenge), el ballarí o ballarina ha d'estar contractada i donada d'alta al Règim General de la Seguretat Social, Especialitat Artistes, des de la primera fins a l'última representació que tingui lloc a la mateixa plaça, és a dir, amb els descansos setmanals inclosos. En cas contrari, s'aplicarà la retribució prevista per bolos.

C) GIRA. Es considera gira els bolos o funcions en temporada que es duguin a terme en places diferents a les del municipi en el qual s'ha signat el contracte laboral.

Les retribucions mínimes i altres condicions econòmiques a abonar als ballarins i ballarines es fixen al Capítol 7.

CAPÍTOL 7: CONDICIONS ECONÒMIQUES*

*(retribucions actualitzades amb IPC 2023)

Article 21. Retribució

La retribució estarà constituïda per totes les percepcions econòmiques que el ballarí o ballarina percebi de l'empresa per la prestació de la seva activitat artística, incloent-hi el temps d'escalfament, caracterització, assajos i representacions i el temps de prestació efectiva de serveis, sempre que no suposin una compensació de les despeses fetes en ocasió de la feina.

L'empresa abonarà el sou dels ballarins i ballarines per mesos vençuts, sigui quin sigui el tipus de contracte i la forma de càlcul del salari.

El salari serà el que lliurement pactin les parts en el contracte de treball sense que aquest pugui ser inferior als imports mínims establerts en aquest acte, on es fixen unes retribucions mínimes exigibles conforme s'exposa a continuació, i sense perjudici de la possibilitat de fixar un sistema retributiu i contractual alternatiu sempre que sigui més favorable per al ballarí o ballarina.

Les retribucions mínimes exigibles recollides a aquest article inclouen la part proporcional de pagues extraordinàries. Per tant, no inclouen les vacances, ni la indemnització per finalització de contracte de durada determinada, recollides al Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, que s'hauran de gaudir i/o abonar a la finalització del contracte.

Per a la determinació dels salaris que correspon al ballarí o ballarina, es tenen en compte una sèrie de factors, entre ells, el tipus d'activitat que realitza (assaigs o exhibició), el número de bolos o funcions a una mateixa plaça de contractació, el lloc de prestació dels mateixos i el públic a qui van destinades les representacions, d'acord amb la categorització recollida a l'article 20.

21.1. ASSAIGS

Retribució mensual dels assaigs: 1.453,37 € (el salari mínim interprofessional són 1337,70 €).

Les hores extres, es retribuïran a raó de 12 € bruts per hora.

21.2. EXHIBICIÓ

A) BOLOS

BOLO INFANTIL O PER A TOTS ELS PÚBLICS

A Catalunya	Fora de Catalunya	Campanya escolar
Un bolo 2 a 4	Un bolo 2 a 4	Un bolo a Catalunya
164,90€ 142,70€	215,63€ 193,43€	145,86€

BOLO AL CARRER

Un bolo	De dos a quatre bolos a la mateixa plaça
215,63€	177,58€

BOLO ADULT

Un bolo	De dos a quatre bolos a la mateixa plaça
279€	228,31€

Les hores extres, es retribuïran a raó de 12 € bruts per hora.

B) TEMPORADA:

Sempre que la temporada sigui consecutiva al període d'assaig per a la creació de la peça, el ballarí o ballarina percebrà un salari mínim de 142,70 euros bruts per cada dia de funció i de descans setmanal.

Quan la temporada no es doni consecutiva a l'estrena de la peça, el ballarí o ballarina percebrà un salari mínim 164,90 euros bruts per cada dia de funció i de descans setmanal.

21.3. Retribució en cas de substitucions

El ballarí o ballarina substituïda que sigui contractada per cobrir una vacant percebrà el salari i resta de condicions econòmiques corresponents tants pels assaigs que calgui fer com per les representacions en les que presti serveis, segons les modalitats retributives recollides al Pacte. La resta de ballarins i ballarines que intervinguin cobraran la quantitat que correspongui al temps efectiu de treball

extraordinari que hagin de dur a terme en suport al ballarí o a ballarina substituïda. No s'estableix un temps mínim per a la substitució.

Article 22. Suspensió d'una representació

Si es suspèn una representació per causes de força major o bé si es realitza a l'aire lliure, per causa de fenòmens atmosfèrics:

si la producció ha estat contractada per qualsevol entitat organitzadora i l'empresa cobra el total del caixet, el ballarí o ballarina percebrà íntegrament el seu sou corresponent a aquell dia;

en el cas que l'empresa cobri únicament una part del caixet o percentatge estipulat, el ballarí o ballarina percebrà la part proporcional del seu salari que es correspongui amb la percebuda per l'empresa.

CAPÍTOL 8. RÈGIM DE DESPLAÇAMENTS

Article 23. Desplaçaments

En cas que per necessitats de la feina, els ballarins i ballarines s'hagin de desplaçar fora del municipi de contractació, la companyia es farà càrrec de l'organització i costos dels desplaçaments, que es faran en un mitjà adequat.

Quan es viatgi en tren nocturn, els ballarins i ballarines hauran d'anar acomodades de la manera més confortable possible i, com a mínim, en cabines de 6 lliteres.

Quan es viatgi en autocar o furgoneta, es faran parades de 15 minuts com a mínim en intervals màxims de 3 hores de viatge.

Si el desplaçament s'ha realitzat durant la nit, els ballarins i ballarines no podran ser convocades al teatre abans de les 15h.

Només es podrà viatjar el mateix dia de representació en el cas dels bolos que tinguin lloc a Catalunya, i/o en aquells casos en els quals la durada del viatge no sigui superior a 4 hores.

En el cas que els ballarins i ballarines viatgin amb cotxe propi, la companyia els satisfarà la quantitat de 0'26€ per quilòmetre efectuat per vehicle, i les hi seran rescabades les despeses dels peatges.

El ballarí o ballarina que perdi el mitjà de transport disposat per la companyia sense causa justificada haurà de fer-se càrrec de trobar i pagar el mitjà de transport necessari per a estar en el lloc del bolo i complir l'horari previst.

Article 24. Allotjament

Quan els ballarins i ballarines hagin de desplaçar-se fora del municipi de contractació per dur a terme alguna bolo o temporada en gira, la companyia es farà càrrec del seu allotjament, el qual inclourà l'esmorzar. En el seu defecte, el ballarí o ballarina tindrà dret a percebre la quantitat de 5 euros en concepte d'esmorzar a banda de la dieta reconeguda a l'article 25 del Pacte.

Article 25. Dietes

Les dietes són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del ballarí o ballarina per necessitats de la feina.

Dieta completa: el ballarí o ballarina rebrà la quantitat de 36 euros per cada dia que es desplaci fora del municipi de contractació i romangui dins el territori d'Espanya, i 43 euros quan el desplaçament sigui a l'estranger.

Mitja dieta: el ballarí o ballarina rebrà mitja dieta, quan hagi de desplaçar-se fora del municipi de contractació i es doni qualsevol d'aquests dos supòsits:

- a) Que l'horari de sortida sigui posterior a les 15h.
- b) Quan la tornada sigui abans de les 15h.

CAPÍTOL 9. SEGURETAT SOCIAL

Article 26. Seguretat Social

L'empresa o companyia contractant té l'obligació de donar d'alta en el Règim General de la Seguretat Social, Especialitat Artistes, a jornada completa als ballarins i ballarines contractades durant tot el període de durada dels assajos, les representacions (bolos o funcions), descansos diaris i setmanals, així com el temps dedicat als desplaçaments i resta de temps efectiu de treball.

L'empresa està obligada a facilitar el rebut de nòmina i la liquidació als ballarins i ballarines d'acord amb la legislació vigent.

Un cop finalitzat el contracte, l'empresa remetrà al SEPE el certificat d'empresa, sempre que tingui la obligatorietat de fer ho d'acord amb el que estableix la Ordre TIN/790/2010, de 24 de març, per la qual es regula l'enviament per les empreses de les dades del certificat d'empresa al Servei Públic d'Ocupació Estatal per mitjans electrònics. També ho remetrà a la persona treballadora si aquesta ho demana.

CAPÍTOL 10. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 27. Règim disciplinari

La direcció de les companyies podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin les persones treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació i arbitratge establerts o que puguin establir-se.

GRADUACIÓ DE LES FALTES

Tota falta comesa per una persona treballadora afectada per aquest Pacte es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat.

PROCEDIMENT APLICADOR DE SANCIONS

L'empresa està obligada a notificar per escrit a la persona treballadora la sanció que imposa, fent-ne constar la data i els fets i causes que a criteri de l'empresa la motiven, el qual haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. També s'informarà a l'APdC de la proposta de sancionar a una persona treballadora per falta lleu, greu o molt greu, en un termini no superior a tres dies des de la notificació de la falta a la persona interessada.

FALTES LLEUS

Es consideren faltes lleus:

- la manca ostensible d'higiene personal;
- una falta de puntualitat a la funció o dues a l'assaig sense la deguda justificació, sempre que el retard no destorbi la funció o l'assaig ni impedeixi l'interessat de sortir a escena en el moment oportú;
- la manca de cura amb la caracterització, el vestuari o amb els diferents materials utilitzats.

FALTES GREUS

Es consideraran faltes greus:

- la insubordinació manifesta a l'empresa o persona que la representi;
- la comissió de tres faltes lleus en un període de dos anys;
- una falta d'assistència no justificada a un assaig;
- el maltractament de paraula o les ofenses verbals als companys o companyes o al personal que representi l'empresa;
- presentar-se al lloc de treball en condicions físiques no aptes per a desenvolupar el paper, quan això obeeixi a causes imputables a l'interessat. la persona interessada.

FALTES MOLT GREUS

Es consideraran faltes molt greus:

- els gestos, les paraules o les actituds que suposin falta de respecte al públic;
- el mal tracte d'obra o les ofenses físiques exercides sobre els companys o companyes o el personal que representi l'empresa;
- una falta d'assistència no justificada a una funció;
- l'embriaguesa o toxicomania en el centre de treball;
- l'assetjament sexual o per qualsevol tipus de fet discriminatori a la feina.

- la comissió de tres faltes greus en un termini de dos anys.

SANCIONS

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

- Per a les faltes lleus: amonestació verbal o escrita.
- Per a les faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.
- Per a les faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de deu a trenta dies o l'acomiadament, excepte la falta d'assistència injustificada a la funció que podrà ser sancionada amb l'acomiadament.

PRESCRIPCIÓ DE FALTES

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà en el transcurs de deu dies, en el cas de faltes lleus, vint dies, les greus i seixanta dies, les molt greus. El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en què l'empresa hagués tingut coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 11. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 25. Comissió paritària

En el termini de 30 dies naturals des de la firma del present Pacte i amb la finalitat d'interpretar les qüestions controvertides que es derivin del seu desenvolupament i aplicació, i de seguir el compliment del mateix, es constituirà una Comissió Mixta Paritària, que és l'òrgan competent en última instància per a la interpretació i la vigilància del Pacte, i que, conseqüentment, entendrà de totes les qüestions que li plantegi qualsevol entitat i/o persona treballadora afectada pel Pacte.

Aquesta Comissió estarà formada per tres membres de la representació de les empreses i companyies signants del Pacte i per tres membres més de la representació detreballadores, més dos suplents per a cada un designa. Es reuniran, de manera ordinària, cada sis mesos a comptar des de la seva constitució i de manera extraordinària quan ho sol·liciti alguna de les parts a , que és qui farà la convocatòria.

La convocatòria, que s'enviarà als membres amb set dies d'antelació, es realitzarà per escrit i haurà de constar el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com l'ordre del dia.

La Comissió Mixta Paritària escollirà, en cada una de les sessions, un President o Presidenta i un Secretari o Secretària que desenvoluparan els seus càrrecs fins la celebració de la següent sessió de la Comissió.

Els membres de la comissió podran assistir a les reunions acompanyats dels seus corresponents assessors o assessores.

Els ballarins i ballarines i les empreses i companyies de dansa podran plantejar consultes (conflictes lleus i greus) sobre la interpretació o el compliment del Pacte a l'APdC

, qui haurà de resoldre les qüestions plantejades en el termini màxim de trenta dies a comptar des de la recepció de la consulta.

La competència de la Comissió Mixta Paritària serà la de resoldre les consultes de conflictes molt greus i haurà de resoldre les qüestions plantejades en el termini màxim de trenta dies a comptar des de la recepció de la consulta per part de l'Associació.

Les resolucions o acords de la Comissió Mixta Paritària que siguin adoptades per unanimitat, tindran caràcter vinculant per totes les parts i s'incorporaran al Pacte i, en el seu cas, a les pràctiques habituals de la dansa a Catalunya.

Article 26. Salut i riscos laborals

Les empreses afectades per aquest Pacte compliran les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, així com la resta de normativa d'aplicació a l'activitat específica de l'empresa.

L'empresa haurà de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El deure de prevenció, establert en el paràgraf anterior té la consideració de deure laboral i suposa, segons allò establert en els articles 4.2.d) i 19 de l'Estatut de les Persones Treballadores i en aquest article, l'existència d'un dret correlatiu de les persones treballadores per una protecció eficaç.

Conforme al que s'ha establert en el paràgraf anterior i en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores, incloses les activitats de prevenció de riscos laborals, de formació i d'informació, amb els mitjans necessaris.

Article 27. Treball infantil

A l'article sisè de l'Estatut dels Treballadors i a l'article segon del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, es prohibeix de forma taxativa i genèrica l'admissió en el treball de menors de setze anys, amb l'única excepció de la seva participació excepcional en espectacles públics.

Aquesta participació requereix l'autorització prèvia i expressa de l'autoritat laboral, per la qual cosa s'haurà de cursar sol·licitud d'autorització perquè el o la menor sigui contractada. El tutor o la tutora del o la menor presentarà aquesta sol·licitud davant la Delegació Territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya corresponent, adjuntant la fotocòpia del document nacional d'identitat del o la menor. Aquest organisme citarà tant la persona tutora del o la menor, com el o la representant legal de l'empresa contractant, perquè aportin la documentació justificativa del treball a realitzar pel o per la menor, així com de les condicions en què haurà de realitzar el seu treball. La Delegació Territorial prendrà una resolució sobre aquesta petició, després que la Inspecció de Treball i Seguretat Social emeti el seu informe.

Es prohibeix expressament que els o les menors de divuit anys realitzin hores extraordinàries i facin totes aquelles altres activitats o ocupin llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penoses, nocives o perilloses, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana.

Article 28. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i la integritat moral al treball

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, a particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Les empreses i companyies hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incloent especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloses les comeses al àmbit digital.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

ARTICLE 28. Plans d'igualtat

Les empreses i companyies estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que és determini la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures de igualtat a què fa referència l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts al capítol III de la Llei orgànica 3/2007, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que és determini la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, quan la autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin a l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per als altres empreses, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

ARTICLE 29. Igualtat retributiva

L'empresa o companyia està obligada a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor aquesta retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir discriminació de cap tipus per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es duguin a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresa està obligada a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir-hi, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta persones treballadores, la mitjana de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresa haurà d'incloure al Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.