

PACTE LABORAL 2016



CAPÍTOL 1: DETERMINACIÓ DE LES PARTS

Article 1. Determinació de les parts.

El present acord 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 i ROBERTO OLIVAN per una banda, i l'Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya (APDC) per l'altra.**

CAPÍTOL 2: ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 2. 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.

Article 3. Àmbit funcional.

El present Pacte afecta i obliga a totes les companyies privades de dansa, teatres públics i privats que el subscriuen . sigui quina sigui la forma jurídica que adoptin- i que desenvolupen la seva activitat artística en l'àmbit de l'espectacle en viu: producció i explotació o difusió.

Article 4. Àmbit personal.

El Pacte afectarà a tots els ballarins, associats a l'APdC, que prestin els seus serveis per a les entitats afectades per l'àmbit funcional d'aquest pacte, que siguin considerats artistes pel Reial decret 1435/1985, de 1 d'agost (d'ara endavant seran anomenats indistintament %ballarins+o %treballador/treballadores+).

Article 5. Àmbit temporal

Entrada en vigor i durada.

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 juliol de 2016 fins a l'1 de juliol de 2017, 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'un any en un any, llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment. En cas de pròrroga, els imports

econòmics que consten al Pacte s'incrementaran aplicant-los l'IPC corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional per l'Institut Nacional de Estadística.

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 el seu personal 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, mitjançant el qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics i el text refós de l'Estatut dels Treballador/treballadores, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març, 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 empreses 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 empresaris i treballador/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 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: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 10. 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:

A) PRODUCCIÓ: S'entén per producció el període en el qual es crea, prepara i munta l'obra i que finalitza amb l'estrena davant el públic. S'entén inclòs dins el període de producció, el temps que transcorre des del primer dia que es convoca el

ballarí/ballerina, és a dir, el temps dedicat a assajos, l'estrena, més una actuació davant del públic en el mateix lloc físic d'exhibició de l'estrena, ja sigui teatre, sala, plaça, etc.,

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

Les actuacions que surtin en període de producció de la mateixa companyia, d'un espectacle diferent, es cobren a part.

B) EXPLOTACIÓ: Senten per període d'explotació, l'exhibició pública de l'obra creada, un cop ha finalitzat el període de producció, és a dir, a partir de la segona representació de l'obra.

Article 11. 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 el treballador/treballadora podran resoldre lliurement la relació que els uneix, sense dret a cap indemnització.

Article 12. Dimissió i termini de preavís

1. S'estableixen els següents terminis de preavís de dimissió pel treballador/treballadora i de notificació de rescissió de contracte per l'empresa:

- 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.

2. El treballador/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.

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.

4. L'incompliment del termini de preavís, llevat que el treballador/treballadora sigui eximit del preavís per l'empresari, 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.

5. L'empresa haurà de preanunciar per escrit al treballador/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.

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

CAPÍTOL 5. CONTRACTACIÓ

Article 13. Formalització

13.1 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 ballari/ballarina/ballarina. En el mateix acte de la signatura un exemplar serà lliurat al ballari/ballarina/ballarina per a la seva pròpia constància, lliurant-li, així mateix, un segon exemplar un cop que aquest hagi estat visat per l'OTG o organisme que, si es dóna el cas, el substitueixi.

13.2- 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 dels Treballador/treballadores i en el Reial Decret 1435/1985, de l'1 d'agost.

13.2.1.- 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.

13.2.2.- Contracte de durada determinada

És aquell en què les parts preveuen el temps de contractació a partir de l'ocurrència d'un fet que hi posarà fi (el transcurs d'un temps, la realització d'una actuació, l'acabament d'una temporada, la finalització de les funcions d'una obra, etc.).

Amb independència de les altres modalitats establertes a la legislació vigent, el contracte de durada determinada pot ser per temps cert o bé per obra:

- Contracte per obra: És aquell en què la data de finalització és incerta, tota vegada que la seva durada depèn de la de l'espectacle a realitzar.

- Contracte per temps cert: És aquell que es formalitza amb data certa d'inici i d'acabament. La seva durada mínima serà de 3 mesos.

En qualsevol tipus de contracte, el ballari/ballarina/na coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes, com a mínim un mes abans de les mateixes, durant la vigència el contracte.

Article 14. 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, representació, etc), 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. La malaltia o accident del ballari/ballarina/ballarina no serà considerada mai com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral.

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

En cas de embaràs de la ballarina, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades per la maternitat s'estarà a allò previst en l'Estatut dels Treballadors i normativa complementària.

CAPÍTOL 6: TEMPS DE TREBALL

Article 15. Jornada de treball

1. La jornada ordinària de treball no podrà superar les 35 hores setmanals, essent la durada diària completa de 7 hores diàries, 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. 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 del treballador/treballadora.

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 compensaran al preu d'hora extraordinària o amb jornades de descans, computant una hora i mitja de descans per cada hora extra treballada, amb previ acord del treballador/treballadora.

3. Quan es facin representacions davant el públic, el ballari/ballarina haurà d'arribar al lloc de representació (teatre o plaça) amb una antelació màxima de cinc hores del començament de la representació, exceptuant els espectacles infantils i sessions escolars. El temps mínim que ha de transcórrer entre la finalització dels assajos o proves i l'inici de la funció serà d'una hora.

4. En fase d'exploració, 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 d'espectacles infantils i musicals.

Article 16. Descansos

1. Els treballadors/treballadores tindran dret a gaudir diàriament d'un descans d'una hora com a màxim per menjar, que no es considera inclòs dins la jornada de treball.

2. Els treballadors/treballadores afectats 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.

3. En qualsevol cas, no es poden treballar més de 3 hores seguides sense que hi hagi un descans.

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.

5. S'estableix un descans mínim setmanal obligatori de dia i mig ininterromput. En el cas de trobar-se en període d'exploració, 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 17. Vacances

El personal afectat per aquest pacte gaudirà de trenta dies naturals de vacances a l'any. Aquells 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 7: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 18. Retribució

La retribució estarà constituïda per totes les percepcions econòmiques que el ballari/ballerina percebi de l'empresa per la prestació de la seva activitat artística, incloent-hi el temps d'escalfament, els 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 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 pacte, 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 ballari/ballerina.

Per a la determinació dels salaris que correspon al ballari/ballerina, es tenen en compte una sèrie de factors, entre ells, la fase, o tipus de treball, dins la qual s'estiguin prestant els serveis, el lloc de prestació dels mateixos i el públic a qui van destinades les representacions.

1. PRODUCCIÓ

En fase de producció, el salari brut anual és fixa en 16.500 euros o l'import proporcional-en cas de subscriure un contracte laboral de durada inferior a l'any.

A partir de la segona representació de l'espectacle produït, el sistema retributiu serà el que es fixa a l'apartat d'explotació per temporada. Els bolos o funcions d'espectacles diferents al que s'està produint que es representin durant la fase de producció d'un espectacle, seran remunerats segons el sistema de remuneració per bolos.

Les hores extres, es retribuiran a raó de 12 " bruts per hora.

2. EXPLOTACIÓ

En fase d'explotació, es distingeix segons el ballari/ballerina sigui contractat per bolos o per temporada.

A) BOLO: S'entén per bolo, la representació de l'obra davant el públic assistent 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.

La retribució estipulada per als bolos inclou l'activitat que es duu a terme al lloc de representació.

La data d'assaig prèvia al bolo es pactarà entre les dues parts i tindrà una durada màxima de 4 hores. Superades aquestes, la resta es computaran com a hores extraordinàries.

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

A.1. Espectacle representat 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. Espectacle destinat específicament a públic infantil i juvenil (Bolos infantils)

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 es distingeix segons es faci un únic bolo o es facin de dues a quatre representacions consecutives a la mateixa plaça. En aquest darrer cas, la retribució fixada és aplicable des del primer bolo fins al quart, ambdós inclosos. I les quanties brutes són les que s'estableixen tot seguit:

BOLO INFANTIL

A Catalunya		Fora de Catalunya		Campanya escolar
Un bolo	2 a 4	Un bolo	2 a 4	Un bolo a Catalunya
156"	135"	204"	183"	138"

BOLO AL CARRER

Un bolo 204"	De dos a quatre bolos a la mateixa plaça 168"
-----------------	--

BOLO ADULT

Un bolo 264"	De dos a quatre bolos a la mateixa plaça 216"
-----------------	--

B) TEMPORADA: Es considera temporada les representacions d'un espectacle a partir de la segona funció, que es faci des de l'estrena, sempre que es duguin a terme en dies consecutius i al mateix lloc d'exhibició. En el cas de temporades amb representacions interrompudes amb descansos setmanals (i.e: actuacions de dimecres a diumenge), el ballari/ballerina ha d'estar contractat i donat d'alta a la seguretat social 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.

El salari mínim fixat, varia segons si la companyia participa o no de la recaptació per venda d'entrades.

1. Sense participació en la recaptació per venda d'entrades:

1.1. A partir de la segona representació de l'espectacle produït, i sempre que aquesta sigui consecutiva al període de producció, el ballari/ballerina tindrà dret a cobrar la quantitat de 135 euros bruts més per cada funció addicional.

1.2. Quan es tracti de representacions no consecutives a l'estrena de l'obra, el ballari/ballerina tindrà dret a percebre la quantitat de 156 euros bruts per cada bolo.

2. Amb participació en la recaptació per venda d'entrades: La retribució mínima per funció serà de 65 euros bruts més una participació en un percentatge pactat prèviament en el contracte de temporada signat entre el ballari/ballerina i l'empresa sobre el benefici net dels ingressos obtinguts per la companyia sobre el percentatge de recaptació que a aquesta li correspongui.

RETRIBUCIÓ EN CAS DE SUBSTITUCIONS

El ballari/ballerina substituït que sigui contractat per intervenir en un espectacle ja produït, és a dir, que s'estigui representant i/o en període d'explotació, cobrarà les representacions que realitzi i tots els assajos que calgui fer, segons les modalitats retributives que consten al conveni. La resta de ballarins que intervenen en la corresponent representació, cobraran la quantitat proporcional al temps de treball extra realitzat. No s'estableix un temps mínim per a la substitució.

Article 19. 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/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/ballarina percebrà la part proporcional del seu salari que es correspongui amb la percebuda per l'empresa;

CAPÍTOL 8. RÈGIM DE DESPLAÇAMENTS

Article 20. Desplaçaments

En cas que per necessitats de la feina, els ballarins s'hagin de desplaçar fora del municipi de contractació, l'empresa 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 hauran de anar acomodats 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 no podran ser convocats 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 viatgin amb cotxe propi, la companyia els satisfarà la quantitat de 0,09 " per quilòmetre efectuat per vehicle, i els seran rescabades les despeses de benzina i peatges.

El ballarí/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 21. Allotjament

Quan els ballarins hagin de desplaçar-se fora de la plaça on van ser contractats per dur a terme alguna representació o gira, la companyia es farà càrrec del seu allotjament, el qual inclourà l'esmorzar. En el seu defecte, el ballarí/ballarina tindrà dret a percebre la quantitat de 5 euros en concepte d'esmorzar.

Article 22. 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 ballari/ballerina per necessitats de la feina.

Dieta completa: el ballari/ballerina rebrà la quantitat de 36 per cada dia desplaçat fora del centre de treball dins el territori d'Espanya, i 43 euros quan el desplaçament sigui a l'estranger.

Mitja dieta: el ballari/ballerina rebrà mitja dieta, quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de desplaçar-se fora de la localitat del centre de treball en qualsevol dels dos casos següents:

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

CAPÍTOL 9. SEURETAT SOCIAL

Article 23. Seguretat Social

L'empresa o companyia contractant té l'obligació de donar d'alta al règim d'artistes de la Seguretat Social als ballarins contractats durant tot el període de durada dels assajos, durant les representacions, així com durant el temps dedicat als desplaçaments.

CAPÍTOL 10. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 24. Règim disciplinari

La direcció de les companyies podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els ballarins, 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 un treballador/treballadora afectat 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 al treballador/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 un treballador/treballadora per falta lleu, greu o molt greu, en un termini no superior a tres dies des de la notificació de la falta del treballador/treballadora.

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'empresari o persona que la representi;
- tres faltes lleus;
- una falta d'assistència no justificada a un assaig;
- el maltractament de paraula o les ofenses verbals als companys 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.

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 el personal que representi l'empresa;
- una falta d'assistència no justificada a una funció;
- embriaguesa o toxicomania en el centre de treball;
- assetjament sexual a la feina.

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 començarà 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, entendre de totes les qüestions que li planteji qualsevol entitat o treballador/treballadora afectat pel Pacte.

Aquesta Comissió estarà formada per tres membres de la representació empresarial i per tres membres més de la representació dels treballadors/treballadores, més dos suplents per a cada un dels designats. 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 l'Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya, 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 escollirà, en cada una de les sessions, un President i un Secretari 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.

Els ballarins/ballarines i les 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 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 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.