

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/03952 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del Palau de les Arts Reina Sofia, Fundació de la Comunitat Valenciana, en el que se tipifican las conductas constitutivas de incumplimientos laborales sancionables. Código: 46007312011900.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo parcial suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del Palau de les Arts Reina Sofia, Fundació de la CV en el que se tipifican las conductas constitutivas de incumplimientos laborales sancionables.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.





València, a 20 de marzo de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.





## **ACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN DEL PALAU DE LES ARTS REINA SOFÍA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA (COMITÉ DE EMPRESA) POR EL QUE SE IDENTIFICAN LAS CONDUCTAS, ACCIONES O COMPORTAMIENTOS ANTIJURÍDICOS QUE SE CONSIDERARÁN INCUMPLIMIENTOS DE LO ESTABLECIDO EN EL II CONVENIO COLECTIVO**

Reunidas la dirección del Palau de les Arts Reina Sofía y el Comité de Empresa, en fecha 15 de febrero de 2023, reconociéndose capacidad legal, en uso de la autonomía de la voluntad negociadora reconocida en el Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en el artículo 75.3 del II Convenio Colectivo de la entidad (BOP Núm. 246, 26/12/2022), de fecha 1 de septiembre de 2022, alcanzan el presente

### **ACUERDO**

Las conductas, acciones o comportamientos antijurídicos que se considerarán incumplimientos - de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y respecto de lo establecido en el Convenio Colectivo - por parte de las personas incluidas en su ámbito personal, teniendo en cuenta su importancia o trascendencia, serán clasificadas como faltas leves, graves y muy graves, respecto de las que se aplicará las sanciones y procedimiento correspondiente referido en los artículos 76, 77 y 78 del convenio colectivo.

#### **I. Se consideran **faltas leves** las siguientes:**

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas en un mes. Todo el personal tiene una flexibilidad en la entrada y salida, conforme al horario previsto, de hasta 15 minutos, de tal modo, que la entrada con 15 minutos de retraso supondrá la recuperación en la salida, computando la falta de puntualidad a partir de los 15 minutos de flexibilidad establecidos. Esta flexibilidad no será de aplicación al colectivo de la OCV en los días de ensayo pregeneral, general, función y/o concierto, a quienes será de aplicación lo establecido en el artículo 90.19.
- b) Una falta de asistencia al trabajo al mes sin causa justificada.
- c) Una falta de puntualidad, sin causa justificada, de más de noventa minutos, se considerará falta de asistencia, siempre que no sean un día anterior o posterior a una fiesta, en cuyo caso será considerado como falta grave.
- d) Una falta de puntualidad a cualquier ensayo (pregeneral, general etc.) y/o función sin la debida justificación, siempre que el retraso no entorpezca la función o el ensayo ni impida al interesado/a salir a escena en el momento oportuno.
- e) No cumplir con el tiempo de presencia previa de 30 minutos establecido en el artículo 90.19 para el colectivo de la OCV sin la debida justificación, siempre que el retraso no entorpezca la función o el ensayo ni impida al interesado/a salir a escena en el momento oportuno. En caso contrario, será considerado falta grave.
- f) La falta de cuidado con los elementos y materiales propiedad de LES ARTS o de la producción, así como ropa de trabajo y accesorios entregados por LES ARTS al personal; y conservación de locales y documentos.
- g) No cursar el preaviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado. La justificación se presentará en un término máximo de 48h.
- h) No comunicar a LES ARTS los cambios de domicilio a efectos de notificaciones.
- i) El incumplimiento de las medidas de seguridad y obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud, que no tenga trascendencia para la integridad física de la propia persona, de otras personas trabajadoras o de personas ajenas a LES ARTS.





- j) Falta de aseo y limpieza personal.
- k) Olvido reiterado de fichar en los relojes de control las entradas, las salidas, y las interrupciones sean o no computadas como jornada de trabajo efectivo y/o de firmar en las listas de asistencia, al comienzo y finalización de la jornada laboral. Se considerará que un olvido es reiterado cuando se produzca 4 veces en el curso de 1 mes.
- l) Dificultar, en cualquier forma y momento, el cumplimiento de la misión confiada a los guardas, vigilantes o porteros, siempre y cuando se atengan a la Ley.
- m) El abandono del centro de trabajo sin comunicación previa en los tiempos de descanso correspondientes.
- n) El abandono del centro de trabajo, sin comunicación ni autorización, durante el tiempo de trabajo.
- o) Retrasar el envío de los justificantes por reposos domiciliarios, bajas médicas y sus confirmaciones en caso de enfermedad, maternidad o accidente durante más de tres días naturales desde que el justificante fuera expedido por el médico correspondiente. Igualmente, en el resto de las ausencias o permisos que sean justificables se deberá aportar el justificante en el primer día en que el trabajador y trabajadora se reincorpore al trabajo tras el disfrute del correspondiente permiso. De lo contrario, será computado como una falta de asistencia injustificada.
- p) El incumplimiento de las normas de control de seguridad y accesos al edificio.

II. Se consideran **faltas graves** las siguientes:

- a) De cuatro a diez faltas de puntualidad cometidas durante un mes, computando la falta de puntualidad a partir de los 15 minutos de flexibilidad establecidos.
- b) Faltar dos días al trabajo o al ensayo previamente convocado, no consecutivos, en el transcurso de un mes sin justificación o uno sólo cuando sea el día inmediato anterior o posterior a una fiesta.
- c) Una falta de puntualidad a cualquier ensayo (pregeneral, general etc.) y/o función sin la debida justificación, cuando el retraso entorpezca la función o el ensayo o impida al interesado/ada de salir a escena en el momento oportuno.
- d) Dos a cinco faltas de puntualidad a cualquier ensayo (pregeneral, general etc.) y/o función sin la debida justificación, cuando el retraso no entorpezca la función o el ensayo.
- e) De dos a cinco días de incumplimiento en una temporada del tiempo de presencia previa de 30 minutos establecida en el artículo 90.19 para el colectivo de la OCV, cuando no entorpezca la función o el ensayo.
- f) El retraso de la comunicación al departamento de gestión de personas de las modificaciones experimentadas en la familia que afecten al régimen de la Seguridad Social.
- g) Alegar motivos falsos para obtener permisos, licencias y/o excedencias.
- h) Inasistencia a los cursos de formación en el porcentaje necesario para su superación cuando el trabajador o trabajadora hubiera sido debidamente convocado al mismo. A tal efecto, la Dirección de la empresa determinará en la convocatoria el porcentaje de asistencia necesario para la superación del curso, pudiendo llegar a exigirse el 100% de asistencia en función del tipo de curso de que se trate.
- i) Consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias psicotrópicas, salvo prescripción médica, dentro del recinto del LES ARTS, durante la jornada laboral.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como realizar un uso personal abusivo de herramientas de LES ARTS, aún fuera de la jornada de trabajo.
- k) Almacenar o vender, tratar de vender de forma activa y manifiesta, dentro de las dependencias, artículos de cualquier clase.
- l) La desobediencia grave a los superiores, en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros y subordinados, mando, público o artistas; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el LES ARTS, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
- m) La reincidencia en más de cuatro faltas leves, durante un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza siempre que hayan sido notificadas y que no hayan sido ya calificadas como grave.





- n) El incumplimiento de las medidas de seguridad y obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud, si de este incumplimiento deriva un daño grave para la integridad física de la propia persona, de otras personas trabajadoras o de personas ajenas a LES ARTS.
- o) Incumplir la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- p) El no cumplimiento en el control del personal a su cargo, de la correcta gestión y aplicación de las normas en materia de jornadas y horarios por parte de las Direcciones de área y las Jefaturas, y/o personas responsables, de los departamentos/secciones y los jefes/as de equipo.
- q) La revelación grave de datos o información de reserva obligada, que maneje cada persona trabajadora en su ámbito de actuación, que tengan carácter confidencial, a personas de LES ARTS o a terceros ajenos a la organización, que acarreen consecuencias desfavorables a los intereses de la Dirección.
- r) El uso abusivo y reiterado de dispositivos electrónicos personales, durante la jornada laboral, siempre que dicho uso no esté relacionado con el propio desarrollo de las funciones del puesto.
- s) La negativa a cumplir con el sistema de registro de jornadas. Se entenderá que existe una negativa cuando no se realice el fichaje correspondiente durante más de 5 días consecutivos de trabajo.
- t) El incumplimiento de obligaciones legales derivadas del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
- u) No vestir los profesores y profesoras de la OCV adecuadamente en las actuaciones públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 del presente convenio. Su reiteración será considerada falta grave.

III. Se consideran **faltas muy graves** las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad injustificadas cometidas durante un período de un mes; más de cinco en un mes, si de ellas se derivan perjuicios notorios para El LES ARTS o compañeros; más de cinco en un mes si se trata de faltas de puntualidad a ensayos o funciones, sin que entorpezcan el normal desarrollo de estos; o más de dos faltas de puntualidad en un mes a ensayos o funciones si entorpecen el normal desarrollo de estos.
- b) No cumplir en más de cinco ocasiones en una temporada el tiempo de presencia previa de 30 minutos establecido en el artículo 90.19 para el colectivo de la OCV si de ellas no se derivan perjuicios notorios para El LES ARTS o compañeros/as; o más de dos en un mes si entorpecen el normal desarrollo de los ensayos y/o funciones.
- c) Faltar al trabajo sin causa justificada en tres o más días alternos o en dos o más días consecutivos en un período un mes.
- d) Una falta de asistencia a una función sin la debida justificación, cuando la ausencia perjudique el correcto desarrollo de la representación o función.
- e) Simular un accidente de trabajo para pasar por tal las lesiones que no tengan aquella calificación, así como la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f) Los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público.
- g) El incumplimiento de las medidas de seguridad y obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales cuando provoque accidentes de trabajo o bien el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de otras personas trabajadoras o de personas ajenas a LES ARTS.
- h) La violación del secreto de la correspondencia o documentación, reservada a LES ARTS, que tengan carácter confidencial, a personal de LES ARTS o a terceros ajenos a la organización.
- i) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as y personal a su cargo, así como personal de empresas proveedoras y clientes.





- j) El robo, hurto, estafa, apropiación indebida o retención de fondos con ánimo de lucro personal o en favor de terceros, realizado al LES ARTS, compañeros/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante actos de servicio o fuera de él.
- k) El cohecho, soborno u otras acciones semejantes relacionadas con el desempeño del trabajo, así como las situaciones de conflicto de intereses no comunicados.
- l) La inhibición del superior o responsable que, conociendo la existencia de hechos punibles, no dé el correspondiente parte.
- m) El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y la primera haya sido sancionada con sanción mayor a la amonestación escrita.
- o) La deslealtad, el abuso de confianza, y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la Fundación.
- p) Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que se haya emitido apercibimiento previo por escrito a la persona trabajadora afectada y éste no haya sido atendido.
- q) Trásgresión de la buena fe contractual.
- r) La manipulación intencionada de fichas, listas de asistencia o cualquier otro elemento de control horario.
- s) La embriaguez habitual o toxicomanía, si se manifiesta en el trabajo.
- t) La falta de aseo reiterada y alarmante, que produzca deterioro a la imagen de la Fundación.
- u) Perturbación por acción, omisión, directa o indirectamente del espectáculo, o del ensayo general.
- v) No someterse a los preceptivos reconocimientos en virtud del artículo 20 ET.
- w) Manifestaciones públicas que afecten negativamente a la imagen del LES ARTS. Así mismo las manifestaciones o actos que, directa o indirectamente, pongan en peligro total o parcial los acontecimientos públicos que se vayan a desarrollar en LES ARTS, con independencia del derecho legítimo de la movilización laboral o de huelga.
- x) Cualquier otra falta de las enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales clasificadas como muy graves que no hayan sido enumeradas en los preceptos precedentes.
- y) El acoso sexual, entendiéndose por tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o psicológico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de este.
- z) El acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- aa) La realización de actividades durante una situación de incapacidad temporal, por trásgresión de la buena fe contractual, porque, o bien denotan la inexistencia de tal incapacidad, o bien interfieren en el tratamiento, retrasando o dificultando el proceso de curación y recuperación de la capacidad para el trabajo.

En prueba de conformidad con lo acordado, las partes negociadoras, firman el presente acuerdo, que tiene la misma fuerza vinculante que el convenio colectivo de referencia, y que será considerado como parte de este a todos los efectos.

