

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

- 2025/13031 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por el que se aprueba la modificación del II convenio colectivo de la empresa Palau de les Arts Reina Sofia Fundació Comunitat Valenciana.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el día 10 de julio de 2025, por la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa Palau de les Arts Reina Sofia Fundació Comunitat Valenciana, por el que se aprueba la modificación del convenio colectivo y se incluye el Anexo en el que se desarrollan el conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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 Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1. 1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo 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.

València, 29 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.





ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PALAU DE LES ARTS REINA SOFÍA | FUNDACIÓ COMUNITAT VALENCIANA

En Valencia, a 10 de julio de 2025, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Palau de Les Arts, con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

Aprobación de la modificación del Convenio Colectivo para la incorporación de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI conforme al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

ASISTENTES

En **representación empresarial**:

Jorge Juan Culla Bayarri (Director General)

Ana Jimenez Moliner (Secretaria General y Jefa de Servicios Jurídicos)

Elisa Sansano Gil (Jefa de Gestión de Personas)

En **representación sindical**:

STAS Guillermo Alcover Navarro

STAS Juan Antonio Serrano Pons

STAS Ramón Pla Campos

STAS Silvia José Navarro Rodriguez

CCOO Inmaculada Rodríguez Fuentes

CCOO Josep María Olcina Andrés

CCOO Abraham Martín Fernández

CCOO Jose Vicente Faubel Cortell

CCOO Isabel Izquierdo Núñez

CCOO Javier Biosca Bas

UGT Javier González Cerverón

CSIF Mª Victoria Ochoa Santamaría

SI Juan Miguel Espín Fernández



DESARROLLO Y ACUERDOS

En el marco de la negociación colectiva para la incorporación de medidas dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, conforme al Real Decreto 1026/2024, se acuerda por unanimidad la modificación del texto del Convenio Colectivo vigente, en los siguientes términos:

PRIMERO. Modificación de los artículos 10, 12, 13, 45, 57, 65, 67, 85 y 86.

Uno. Se modifica el Artículo 10, quedando redactado en los siguientes términos:

<<Artículo 10. Igualdad y no discriminación.

10.1. LES ARTS se compromete a desarrollar políticas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad y prevenir y actuar frente a toda forma de discriminación, directa o indirecta. A este respecto, se deberá prestar especial atención a la situación de las personas trans.

La Comisión de Igualdad y Diversidad será el órgano responsable del diseño, implementación y seguimiento de estas políticas. Estará compuesta por un máximo de diez personas: cinco designadas por la Dirección de LES ARTS y otras cinco en representación de cada una de las secciones sindicales más representativas, de acuerdo con el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Supervisar y garantizar el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y las específicamente previstas en el presente convenio en materia de diversidad LGTBI.
- b) Promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, fomentando la igualdad de oportunidades y colaborando en la prevención de cualquier forma de discriminación.
- c) Diseñar, coordinar y evaluar iniciativas de comunicación, sensibilización y formación orientadas a concienciar y formar al personal sobre la importancia de la igualdad, la diversidad y el respeto a las diferencias.

La Comisión asumirá y ejercerá específicamente las competencias sobre todas aquellas materias relacionadas con la igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

10.2. Todo el personal de LES ARTS tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará ninguna conducta que suponga acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Constituye acoso moral o psicológico aquella situación en la que una persona trabajadora o un grupo de personas ejerce una violencia extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en plantilla en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida y que en ocasiones provoca que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se elaborarán protocolos de prevención y actuación frente a las conductas recogidas en el presente artículo, que serán revisados cada dos años y que incluirán:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la organización ningún tipo de práctica discriminatoria, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esa naturaleza.
- b) La definición las tipologías de acoso, así como ejemplos de conductas constitutivas de las mismas que se puedan dar en el ámbito laboral conforme a la normativa vigente.
- c) El procedimiento de actuación: se determinará la forma de presentación la denuncia o queja, así como los plazos máximos para la resolución de cada una de las fases de la investigación.
- d) Principios rectores y garantías del procedimiento: agilidad, diligencia y rapidez en la investigación, respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, confidencialidad, contradicción, prohibición de represalias y restitución de las víctimas.

El acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales ejercido por cualquier persona que conforme la plantilla de LES ARTS, con



independencia del cargo o clasificación profesional, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Dos. Se modifica al artículo 12.3 con el siguiente tenor literal:

<<12.3. La selección, contratación y promoción de las personas trabajadoras se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a lo establecido en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a los criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat, o acuerdo posterior que lo sustituya, así como por lo establecido en el presente convenio. En todo caso, los criterios deberán ser objetivos y neutros, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.>>

Tres. Se añade al artículo 13.6, con el siguiente tenor literal:

<<13.6. LES ARTS velará por que el personal implicado en los procesos de selección disponga de formación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, con el fin de garantizar procedimientos de selección objetivos, equitativos y libres de estereotipos y sesgos inconscientes.>>

Cuatro. Se incluye al artículo 45 el apartado 45.6, con el siguiente tenor literal:

<<45.6. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el acceso en condiciones de igualdad a los permisos, beneficios sociales y derechos que establece el presente convenio, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conformen, quedando prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.>>

Cinco. Se añade al artículo 57.4 el siguiente párrafo, que queda redactado como sigue:

<< 57.4. LES ARTS elaborará un Plan de Formación que negociará anualmente con la representación legal de la plantilla y que se orientará, como regla general, hacia los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones de este.
- b) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos cuyo aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.

- c) Facilitar la adaptación de la jornada de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- d) Asegurar las acciones formativas necesarias en los procesos de reconversión profesional.
- e) Promover el conocimiento de idiomas.
- f) Garantizar la formación adecuada a las necesidades de cada área.
- g) Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de la plantilla y a su participación en la gestión y organización de la empresa.
- h) Facilitar la adquisición de conocimientos a la plantilla, permitiéndoles desarrollar su carrera profesional en LES ARTS.

En todo caso, el plan de formación deberá incorporar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y gestión de personas, y contendrá los aspectos mínimos contenidos en la normativa vigente sobre la materia.>>

Seis. Se introduce el apartado 65.6, quedando redactado en los siguientes términos:

<<65.6. En todo caso, lo establecido en relación con los criterios de uniformidad deberá respetar la identidad y expresión de género de las personas trabajadoras. No podrá imponerse el uso de prendas diferenciadas por razón del sexo, permitiéndose que cada persona opte libremente por aquella opción de uniforme que mejor se ajuste a su identidad y expresión de género, dentro de las alternativas establecidas. Cualquier indicación sobre imagen o vestimenta deberá estar regida exclusivamente a criterios de idoneidad y seguridad, y se aplicará de forma no discriminatoria.>>

Siete. Se añade al artículo 67 el apartado 67.5, con el siguiente tenor literal:

<<67.5. Quedan expresamente prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales, la anatomía o morfología corporal, y especialmente lo relativo a los genitales, sean utilizados como criterio de exclusión o limitación en los procesos de selección de personal, promoción profesional o mantenimiento del empleo.

LES ARTS se compromete a que los reconocimientos médicos se realicen exclusivamente con la finalidad de evaluar la aptitud de las personas trabajadoras para el desempeño del puesto, respetando en todo momento los principios de necesidad, adecuación, confidencialidad y no discriminación.

Cualquier práctica médica o evaluación que no se ajuste a estos principios será considerada contraria a este convenio y podrá ser objeto de revisión por la Comisión de Igualdad y Diversidad.>>



Ocho. Se modifica el artículo 85.2, que queda redactado como sigue:

<<85.2. El desarrollo de la audición se hará de conformidad con lo que establezcan las bases de la convocatoria correspondiente, en lo no establecido en el presente artículo. La convocatoria se hará pública, entre otros, en el DOGV con la máxima antelación y difusión posible, y garantizará el cumplimiento de los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales, etnia, condición social, diversidad funcional o cualquier otra condición personal o social.>>

Nueve. Se añade al artículo 86 el apartado 86.4, con el siguiente tenor literal:

<<86.4. LES ARTS velará por que las personas que integren los Tribunales en los procesos de audición cuenten, con carácter previo a su participación, con formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. Esta formación estará orientada a garantizar procesos de selección objetivos y, en especial, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.>>

SEGUNDO. Modificación de la Disposición Primera. Igualdad de oportunidades.

Se modifica la Disposición Primera, que queda redactada en los siguientes términos:

<<I. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales, etnia, diversidad funcional o cualquier otra condición personal o social, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

De tal forma, LES ARTS no tolera ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades sociodemográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales.

Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

LES ARTS está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación, así como el acoso sexual, el acoso por razón de



sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.

En este sentido, LES ARTS elaborará a través de la Comisión de Igualdad y Diversidad existente y de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad que acordará medidas y acciones que vincularán a las partes y tendrán la validez legal y jurídica correspondiente, así como el carácter complementario al presente convenio colectivo, en todo aquello que no esté ya regulado en el mismo. Expresamente, los protocolos de actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales. Las partes manifiestan su total vinculación al mismo y validez como reglamento interno de funcionamiento.

II. Política. LES ARTS considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra el acoso sexual y moral como principios básicos y estratégicos de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en la gestión de la empresa. En esta línea, LES ARTS asume los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

- 1) Transversalizar la gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los planes de igualdad y diversidad tendrán el apoyo institucional de la Dirección.
- 2) Concretamente, los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la entidad, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.
- 3) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de LES ARTS, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género expresión de género o características sexuales, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres y personas del colectivo LGTBI, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.
- 4) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos性os y que pueden ser desempeñados por ambos.
- 5) Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran LES ARTS para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje, promoviendo el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.



- 6) En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

Se considerarán como parte integrante del convenio colectivo, aunque no se publiquen, los protocolos de prevención y actuación frente a las conductas que supongan acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.>>

TERCERO. Se aprueba dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. Para llevar a cabo esta labor, a través de la correspondiente acta, se designa y autoriza a Elisa Sansano Gil, con DNI 48308126F para realizar los trámites oportunos de registro telemático en el REGCON.

CUARTO. Se acuerda la difusión inmediata de la firma del presente acuerdo a toda la plantilla, así como al contenido íntegro del mismo en el momento que obtenga la resolución de inscripción de este.

QUINTO. No se recogen ruegos ni preguntas.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en fecha 10 de julio de 2025.

Y para que conste, las partes con la representación que ostentan firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.