

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del Palau de les Arts Reina Sofia, Fundació CV (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 convenio colectivo de la entidad Palacio de las Artes Reina Sofia, Fundación de la Comunitat Valenciana.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 22 de noviembre de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la fundación, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, 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 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 10/2022, de 26 de septiembre, 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 el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

Valencia, 13 de diciembre de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

II CONVENIO COLECTIVO

LES ARTS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 1. OBJETO
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL
- ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 5. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA
- ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN
- ARTÍCULO 7. COMISIÓN MIXTA PARITARIA
- ARTÍCULO 8. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS
- ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- ARTÍCULO 10- PRINCIPIO DE IGUALDAD

CAPÍTULO II. PLANTILLA, INCORPORACIÓN Y CONTRATACIÓN

- ARTÍCULO 11. PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- ARTÍCULO 12. INCORPORACIÓN A LA PLANTILLA
- ARTÍCULO 13. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.
- ARTÍCULO 14. PROMOCIÓN INTERNA Y/O TURNO LIBRE
- ARTÍCULO 15. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- ARTÍCULO 16. MOVILIDAD FUNCIONAL
- ARTÍCULO 17. BOLSAS DE TRABAJO
- ARTÍCULO 18. CONTRATACIÓN
- ARTÍCULO 19. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES
- ARTÍCULO 20. PERÍODO DE PRUEBA Y PREAVISO
- ARTÍCULO 21. DERECHOS DE IMAGEN, RETRANSMISIONES
- ARTÍCULO 22. PROPIEDAD INTELECTUAL Y SECRETO PROFESIONAL
- ARTÍCULO 23. HERRAMIENTAS DE TRABAJO

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ARTÍCULO 24. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- ARTÍCULO 25. ÁREAS FUNCIONALES
- ARTÍCULO 26. GRUPOS PROFESIONALES
- ARTÍCULO 27. NIVELES PROFESIONALES
- ARTÍCULO 28. ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

CAPÍTULO IV. SISTEMA RETRIBUTIVO

- ARTÍCULO 29. RETRIBUCIONES
- ARTÍCULO 30. ANTICIPOS
- ARTÍCULO 31. ENTRADAS
- ARTÍCULO 32. ESTRUCTURA SALARIAL
- ARTÍCULO 33. ACTUALIZACIÓN SALARIAL
- ARTÍCULO 34. GASTOS DE VIAJE

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO. NORMAS GENERALES

- ARTÍCULO 35. CALENDARIO LABORAL
ARTÍCULO 36. JORNADA LABORAL, HORARIOS Y DESCANSOS
ARTÍCULO 37. CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO
ARTÍCULO 38. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS
ARTÍCULO 39. TRABAJO A DISTANCIA
ARTÍCULO 40. RÉGIMEN DE APLICACIÓN A LOS VIAJES
ARTÍCULO 41. CÓMPUTO Y REGISTRO DE LA JORNADA EN DESPLAZAMIENTOS, SALIDAS Y/ GIRAS
ARTÍCULO 42.- ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE LA JORNADA
ARTÍCULO 43. RÉGIMEN ESPECÍFICO DE CADA ÁREA

CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- ARTÍCULO 44. VACACIONES
ARTÍCULO 45. DISPOSICIONES COMUNES A LOS PERMISOS Y LICENCIAS
ARTÍCULO 46. PERMISOS RETRIBUIDOS
ARTÍCULO 47. LICENCIAS
ARTÍCULO 48. EXCEDENCIAS
ARTÍCULO 49. DISPOSICIONES COMUNES A LAS EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN

- ARTÍCULO 50. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN
ARTÍCULO 51. EXTINCIÓN
ARTÍCULO 52. JUBILACIÓN

CAPÍTULO VIII. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

- ARTÍCULO 53. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (RLT)
ARTÍCULO 54. DERECHO DE REUNIÓN
ARTÍCULO 55. LOCAL DE REUNIÓN Y TABLÓN DE ANUNCIOS
ARTÍCULO 56. GARANTÍAS SINDICALES

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

- ARTÍCULO 57. PRINCIPIOS GENERALES
ARTÍCULO 58. COMISIÓN DE FORMACIÓN
ARTÍCULO 59. DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

CAPÍTULO X. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE

- ARTÍCULO 60. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
ARTÍCULO 61. DERECHOS DE LA PLANTILLA Y FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ARTÍCULO 62. OBLIGACIONES
ARTÍCULO 63. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

- ARTÍCULO 64. PLANIFICACIÓN Y PLAN PREVENTIVO.
ARTÍCULO 65. UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO
ARTÍCULO 66. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA
ARTÍCULO 67. VIGILANCIA DE LA SALUD
ARTÍCULO 68. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA
ARTÍCULO 69. ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO
ARTÍCULO 70. COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE
ARTÍCULO 71. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
ARTÍCULO 72. PLAN DE AUTOPROTECCIÓN
ARTÍCULO 73. COBERTURA SANITARIA EN EL EXTRANJERO
ARTÍCULO 74- POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XI. NORMAS DE GENERAL CUMPLIMIENTO

- ARTÍCULO 75. NORMA GENERAL
ARTÍCULO 76. SANCIONES
ARTÍCULO 77. NOTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES
ARTÍCULO 78. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
ARTÍCULO 79. CANCELACIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

CAPÍTULO XII. REGLAMENTO DEL COLECTIVO DE ORQUESTA

- ARTÍCULO 80. ÁMBITO PERSONAL
ARTÍCULO 81. NATURALEZA ACTIVIDADES Y FINES
ARTÍCULO 82. CLASIFICACIÓN
ARTÍCULO 83. COMISIÓN ARTÍSTICA
ARTÍCULO 84. INGRESO
ARTÍCULO 85. AUDICIÓN (OPOSICIÓN)
ARTÍCULO 86. ÓRGANO TÉCNICO DE SELECCIÓN (TRIBUNAL)
ARTÍCULO 87. PROMOCIÓN INTERNA
ARTÍCULO 88. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 89. TIPOS DE SERVICIOS DE CONJUNTO Y SUS DESCANSOS
ARTÍCULO 90. NORMAS INTERNAS PROPIAS DE ORGANIZACIÓN Y DE FUNCIONAMIENTO
ARTÍCULO 91. DESPLAZAMIENTOS, SALIDAS Y/O GIRAS
ARTÍCULO 92. RÉGIMEN ESPECÍFICO DE PERMISOS Y LICENCIAS
ARTÍCULO 93. EXCEDENCIAS
ARTÍCULO 94. VESTUARIO
ARTÍCULO 95. CONDICIONES AMBIENTALES
ARTÍCULO 96. SEGURO Y MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTOS
ARTÍCULO 97. INSTRUMENTOS AUXILIARES HABITUALES Y NO HABITUALES
ARTÍCULO 98. BANDAS (INTERNAS Y EXTERNAS)
ARTÍCULO 100. CONTROL DE CALIDAD. SUBSANACIÓN DE DEFICIENCIAS ARTÍSTICAS
ARTÍCULO 101. ESTRUCTURA SALARIAL

DISPOSICIONES VARIAS

PRIMERA. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SEGUNDA. – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE TRABAJADORAS EN ESTADO DE GESTACIÓN, PARTO RECIENTE O EN PERIODO DE LACTANCIA.

TERCERA. – GESTIÓN ÉTICA

CUARTA. – ACOSO U HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

ANEXO I. ADSCRIPCIÓN PROFESIONAL DE LOS PUESTOS DE LES ARTS

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio, suscrito por la Comisión Negociadora formada por la representación legal de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (el Comité de Empresa), regula las relaciones de trabajo entre la empresa " Palau de les Arts Reina Sofía", Fundació de la Comunitat Valenciana" (en adelante, el "LES ARTS") y las trabajadoras y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, estableciéndose por tanto, el régimen jurídico, las normas, obligaciones y derechos, con la finalidad de regular las condiciones generales de quienes están incluidos en el ámbito personal, resultando de aplicación con preferencia a lo dispuesto en otras normas laborales sin perjuicio de las normas de derecho necesario, o que resulten prevalentes por motivos de jerarquía o competencia.

Artículo 2. Ámbito personal

2.1 El presente convenio será aplicado a todas las personas que desarrollen su actividad laboral por cuenta y dependencia de LES ARTS mediante vinculación laboral, incluidos aquellos en régimen especial de artistas.

2.2 El presente convenio no se aplicará a los siguientes colectivos:

a) Las personas contratadas al amparo del Real Decreto 1382/1885, del 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

b) Los profesionales cuya relación con LES ARTS se derive de la aceptación de una minuta, factura o presupuesto por la realización de una obra o servicio mediante un contrato.

c) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado con LES ARTS un contrato civil o mercantil de prestación de servicios.

d) El personal de interpretación (figuración, actores/actrices, bailarines, etc.), reparto artístico, dirección musical y equipo creativo, contratado para cada producción y/o actividad de LES ARTS (cantantes líricos, y dirección musical, así como su asistencia, y el personal que forme parte del equipo creativo).

e) El personal contratado para la prestación de actividades docentes de Masterclass, Coach, cursos, congresos, mesas redondas, colaboraciones o cualquier otro tipo similar de actividad.

2.3 El personal externo que preste servicios profesionales en el ámbito de LES ARTS conocerá las condiciones recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las personas que quedan incluidas dentro del ámbito personal de este convenio realizarán su trabajo preferentemente en el edificio LES ARTS, sito en Valencia y en sus instalaciones anexas, siendo el domicilio en la Avenida Profesor López Piñero (Historiador de la Medicina), Bajo.

No obstante, deberán prestar sus servicios de forma temporal en cualquier lugar que se estime necesario, dentro o fuera del estado español, bien sea por razones de producción, técnicas o de cualquier otra índole que se demande derivada de la propia naturaleza del puesto que se requiera

Se velará por garantizar el cumplimiento del presente convenio, del personal desplazado de forma temporal a un centro de trabajo diferente de LES ARTS, principalmente en materia de descansos y jornadas máximas.

Artículo 4. Ámbito temporal

4.1 El presente convenio entrará en vigor el 01 de septiembre de 2022, con una vigencia de 4 temporadas: 22/23, 23/24, 24/25 y 25/26. Cada temporada da comienzo el 1 de septiembre y finaliza el 31 de agosto del siguiente año.

4.2 Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio Colectivo con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia.

En caso de no ser denunciado, el convenio quedará automáticamente prorrogado por temporadas hasta que sea sustituido por otro nuevo, siguiendo en vigor tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

En caso de ser denunciado, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, dado que no existe convenio sectorial aplicable en caso de pérdida de ultraactividad, una vez denunciado durante todo el periodo de negociación, incluido el trámite de aprobación por el sector público y presupuestos, mantendrá su vigencia hasta que sea publicado el nuevo convenio que lo sustituya.

Del mismo modo, y durante la vigencia del convenio colectivo, las partes podrán negociar su revisión siguiendo el procedimiento establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Condición más beneficiosa

La compensación y absorción regulada en el artículo 26.5 ET, no podrá conllevar nunca para la plantilla la disminución de las condiciones personalmente adquiridas, como consecuencia del reconocimiento expreso de la empresa, autoridad laboral, jurisprudencia o tribunal de arbitraje, que serán respetadas para la plantilla como garantía personal "ad personam".

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio.

Artículo 6. Vinculación

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica se considerarán global y conjuntamente. En caso de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades efectúe el control de la legalidad respecto a alguna de sus cláusulas o artículos, o que sea anulado total o parcialmente por la jurisdicción laboral o por autoridad administrativa, las partes se comprometen en el plazo de quince días a constituir la Comisión Negociadora a fin de reelaborar el artículo anulado y los que puedan verse afectados.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria

7.1 De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente se constituye una comisión paritaria para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio.

7.2 Se constituirá en el plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del convenio, y estará formada por tres representantes de la plantilla, elegidos por el comité de empresa de entre sus miembros y tres designados por LES ARTS. Su domicilio será el de LES ARTS.

7.3 Elaborará o actualizará, en su caso, el reglamento interno existente para su mejor funcionamiento, que incluirá necesariamente lo siguiente:

7.3.1 La comisión paritaria deberá reunirse en el plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la comisión.

Esta petición de intervención deberá ser solicitada por escrito con acuse de recibo, por cualquiera de las partes. Transcurrido el plazo de siete días sin que se haya reunido la comisión, la parte promotora de la conciliación podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante los órganos judiciales o administrativos que corresponda.

Una vez constituida la Comisión, deberá resolver las cuestiones planteadas en un plazo de diez días, prorrogables excepcionalmente por otros diez.

7.3.2 Se levantarán actas de todas las sesiones. En dichas actas se reflejarán los acuerdos que hayan sido alcanzados, así como las alegaciones que cualquier miembro de la comisión considere conveniente.

7.4 Para que las resoluciones de la comisión sean válidas se requerirá el acuerdo de la mayoría simple de cada una de las partes, siendo obligatoria la asistencia de todos sus miembros.

7.5 Ambas partes podrán llevar como asesores a las personas que consideren oportunas, sean o no personal de LES ARTS, en cuyo caso se deberá informar de ello al resto de miembros con carácter previo.

7.6 Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación y desarrollo del convenio.

b) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

c) Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la solución extrajudicial de conflictos colectivos, la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

e) Se someterán a la comisión paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, adoptando en su caso, los acuerdos correspondientes

7.7 Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

7.8 Cualquier propuesta de la Empresa o de la Comisión Paritaria que implique la modificación del convenio, necesariamente deberá ser negociada por la comisión Negociadora del Convenio colectivo, incorporándose, cuando se apruebe, al contenido de este.

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, A.S.E.C., así como a su Reglamento de aplicación. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente artículo.

Las partes se someten a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Artículo 9. Organización del trabajo

9.1 La organización, la dirección, el control y la vigilancia de la actividad laboral corresponde a la Dirección de LES ARTS, que designará a la persona o personas más directamente responsables de llevar a cabo dichas funciones, siempre respetando la legislación vigente, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a la representación legal de la plantilla.

En especial, corresponde su aplicación práctica a las personas con rango de dirección de las diferentes áreas, secciones y/o departamentos en que se estructura LES ARTS y, por tanto, son funciones inherentes a dichas personas que ostentan un alto grado de responsabilidad y mando: la preparación, la determinación y la supervisión de la correcta ejecución del trabajo encomendado a las personas que estén a su cargo en las mejores condiciones posibles, así como velar por la seguridad de los mismos.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, LES ARTS podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a la plantilla a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. LES ARTS establecerá los criterios de utilización de estos dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración participará el Comité de Empresa facilitando copia escrita a las personas trabajadoras a las que se le faciliten medios digitales de la empresa para su uso.

9.2 El objetivo de la organización de LES ARTS es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios básicos y la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, manteniendo actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de la normativa vigente en cada momento.

9.3 La plantilla de LES ARTS desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y eficiencia y colaborará en las mejoras de los métodos o sistemas que se introducirán a fin de mantener y superar cada día la calidad del trabajo encomendado a cada uno de los colectivos en su fase de preparación, desarrollo y ejecución. Todas las normas, procedimientos y órdenes de trabajo serán de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras, salvo que el cumplimiento de estos conllevara un grave peligro para la integridad física o psíquica de dicha persona o de terceros, o fueran contrarias a lo establecido en el Código de Conducta.

La Dirección y responsables correspondientes velarán por el cumplimiento de los horarios y ensayos planificados.

9.4 Lo antes posible y no más tarde del 1 de junio de cada año, la Dirección de LES ARTS facilitará al personal de Dirección de área el **plan de trabajo de cada temporada provisional**, alineada con la programación artística de la que se tenga constancia hasta ese momento, siendo actualizado durante el desarrollo de cada temporada de conformidad con las necesidades de organización y planificación de LES ARTS. El Plan de trabajo provisional será trasladado por el personal de Dirección de área en la misma fecha, a su personal dependiente encuadrado en el nivel profesional D2.

9.5 Antes del 15 de julio, LES ARTS facilitará el calendario laboral de la temporada con los festivos, posibles días no hábiles y distribución de la jornada durante la misma, siendo provisional el periodo correspondiente del 1 de enero al 30 de septiembre del año siguiente, hasta la publicación definitiva en el Boletín Oficial del Estado y en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana de los festivos correspondientes. Con carácter previo a la comunicación a la plantilla del calendario laboral, será informado el Comité de Empresa.

Artículo 10- Principio de Igualdad

10.1 LES ARTS se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del Principio Constitucional de Igualdad.

El desarrollo de las políticas de discriminación positiva será competencia de la Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por un máximo de 10 representantes: 5 designados por la Dirección de Les Arts y los otros 5 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 sus funciones:

- a) Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas empleadas.
- b) Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- c) Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias sobre todas aquellas materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de este convenio colectivo haciendo un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo e impulsando el Plan de Igualdad y su revisión periódica cada 2 años.

También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

10.2 Todo el personal de LES ARTS tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual, por razón de sexo o psicológico en el trabajo.

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 moral o psicológico, aquella situación en que un empleado/a o grupo de empleados/as ejerce una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro/a empleado/a en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a y que en ocasiones provoca que finalmente esa persona/s acaben abandonando el lugar de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Se deberá elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo, moral o psicológico, incluido el tratamiento del acoso por orientación/identidad que será revisado cada dos años y que incluirá:

- La definición de los tres conceptos y la tipología de acoso que se pueden dar en el ámbito laboral.
- Establecerá el procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos).
- Asimismo, definirá las garantías de urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

El acoso sexual, por razón de sexo y moral o psicológico entre compañeros/as, entendiéndose por compañeros/as todos los trabajadores de LES ARTS con independencia del cargo o clasificación profesional, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

Capítulo II. Plantilla, incorporación y contratación

Artículo 11. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

11.1 La plantilla de LES ARTS está compuesta por el personal fijo y personal temporal vinculados por una relación laboral que, en cada momento, presta sus servicios en la misma. El dimensionamiento y la determinación de las necesidades de personal corresponden a la Dirección.

11.2 La Relación de Puestos de trabajo (RPT), está conformada por los puestos de trabajo de carácter estructural que conforman su estructura organizativa.

De acuerdo con las previsiones legales y administrativas que afectan a LES ARTS sobre este particular, la entidad deberá disponer de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, de carácter público, como instrumento de ordenación y planificación de los recursos humanos. A estos efectos se seguirán, con las particularidades propias de LES ARTS, los criterios legalmente establecidos para las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración Pública Valenciana y su Sector Público Instrumental.

11.3 La elaboración de la RPT, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores (RLT), cumpliendo los requisitos de orden técnico y económico que proceda, corresponderá al órgano de gobierno que haya sido determinado en los Estatutos de LES ARTS. En los supuestos de modificaciones de estas por causa de creación, modificación o supresión de puestos se negociará, igualmente, con la RLT en los siguientes términos:

a) Con carácter previo al inicio de las acciones de creación, modificación o amortización de puestos, deberá informarse a esta Representación, con traslado del nuevo modelo de RPT y documentación complementaria exponiendo la justificación y el alcance de la acción.

b) La Representación Legal de los Trabajadores/as podrá presentar alegaciones o propuestas alternativas, así como manifestar su oposición de manera fundamentada.

c) En todo caso, si de la creación, modificación o amortización de puestos se derivan implicaciones laborales que afecten a derechos de trabajadores/as, que deban modificarse (funciones, salario, destino, etc.) deberán establecerse los oportunos acuerdos o, en su defecto, se seguirán los procedimientos legales previstos para tales modificaciones.

d) La Representación Legal de los Trabajadores/as podrá promover ante la Dirección la creación de una nueva RPT o cualquier modificación de puestos sobre la que se encontrase vigente, con la documentación complementaria correspondiente que concrete y justifique la propuesta.

11.4 Anualmente la Dirección de LES ARTS, previa a la presentación para su informe a las consellerías competentes en materias de sector público y de hacienda, de la RPT, llevará a cabo la negociación correspondiente con la Representación Legal de los Trabajadores/as dentro del marco presupuestario y legal correspondiente (Ley presupuestaria aplicable).

11.5 La dirección de LES ARTS acordará la provisión de las vacantes con carácter temporal o fija que se puedan producir en la RPT aprobada e informará a la RLT de las mismas. La provisión de los puestos de trabajo se realizará mediante los procedimientos de promoción interna, oferta de empleo público o bolsa de trabajo, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Ambas partes convienen, de acuerdo con la facultad de organización de la dirección de LES ARTS, velar por la estabilidad de la plantilla.

Artículo 12. Incorporación a la Plantilla

12.1 La incorporación de nuevo personal a LES ARTS para cubrir las vacantes que se puedan producir en la RPT aprobada o puestos de nueva creación se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación, así como con lo establecido en este convenio, bajo los principios de publicidad,

igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia. En todo caso, sin perjuicio de las pruebas correspondientes, todo el personal seleccionado deberá cumplir los requisitos establecidos en la RPT.

12.2 La incorporación a la plantilla fija se realizará por el siguiente orden de prioridad:

- 1º. Reingreso procedente de excedencia voluntaria con reserva de puesto.
- 2º. Promoción interna
- 3º. Personal de nuevo ingreso

12.3 La selección, contratación y promoción de las trabajadoras y los trabajadores 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 Diálogos Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a los criterios generales de aplicación a las oferta 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.

12.4 Las vacantes ofertadas para su cobertura por personal de nuevo ingreso y por promoción interna se incluirán en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como instrumento de planificación y reestructuración de recursos humanos.

Artículo 13. Oferta de Empleo Público.

13.1 La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida se realizará a través de la Oferta de Empleo Público (OPE).

13.2 La OPE es el listado en el que se definen los puestos que se van a ofertar para incorporar nuevo personal en función de las necesidades, prioridades y disponibilidad presupuestaria.

13.3 Como instrumento de planificación y reestructuración de Recursos Humanos, conforme al VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social y en los términos que se acuerde previamente con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras, la OPE reservará para promoción interna un porcentaje no inferior al 40% del total de vacantes existentes en la entidad, que son aquellas que no tienen titular personal laboral fijo o con reserva de puesto de trabajo, según los supuestos legales y conforme a lo establecido en el presente convenio.

Dada la singularidad del colectivo de profesores y profesoras de la OCV se valorará los puestos susceptibles a incluir como promoción interna.

13.4 Se pondrá en conocimiento de toda la plantilla todas las vacantes existentes y autorizadas con carácter previo a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

13.5 La Dirección de LES ARTS elaborará un manual interno que regulará el procedimiento de la ejecución de las ofertas de empleo público en los términos del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social y en el presente convenio, y que, en todo caso, cumplirá con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección. Este procedimiento será negociado con la Representación Legal de la plantilla.

Artículo 14. Promoción interna y/o Turno libre

14.1 Aprobada y publicada la Oferta de Empleo Público, en primer lugar, se celebrarán los procesos de promoción interna que corresponda entre el personal fijo que pertenezca a un grupo o categoría inmediatamente inferior (promoción interna vertical) o a otro grupo o categoría distinta del mismo nivel de clasificación profesional al de la plaza convocada (promoción interna horizontal).

Para participar en los procesos de promoción interna las trabajadoras y los trabajadores deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos 24 meses de servicio activo, sean o no consecutivos, en el periodo de 6 años anteriores a la fecha de la convocatoria específica.

El procedimiento será por concurso oposición, a excepción de los que se refieran a profesores/as de la Orquesta y pianistas, de acuerdo con la especificidad y garantía de la especialización que requiere el desempeño de estos puestos, que será por (oposición) audición de conformidad con lo establecido en el artículo 84.

En la fase de concurso, y siempre con posterioridad a la superación de la fase de oposición, se podrá tener en cuenta como méritos entre otros: la antigüedad, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y relacionados con el puesto de trabajo, la formación en idiomas, la titulación, acogiéndose a la legislación vigente. En igualdad de condiciones, la persona candidata de mayor antigüedad en la empresa tendrá preferencia para ocupar la vacante en la promoción interna, en puestos iguales y/o similares.

LES ARTS adoptará medidas que incentiven la participación de la plantilla en los procesos selectivos de promoción interna.

14.2 Celebrados los procesos de promoción interna, se ofertarán y convocarán los puestos susceptibles incluidos en la Oferta de Empleo Público correspondiente por turno libre y aquellos que hayan quedado desiertos por promoción interna siempre y cuando la normativa vigente lo permita.

Los criterios generales de aplicación a las OPE y sus convocatorias específicas se regirán por la normativa establecida por la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat y en lo que no esté regulado, por lo establecido en el presente convenio y lo acordado con la Representación Legal de la plantilla.

14.3 La composición y número de miembros de los órganos técnicos de selección de las ofertas de empleo público, de las ofertas de empleo público, será conforme a los criterios establecidos en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a 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.

El cargo de secretario/a recaerá en la dirección de Gestión de Personas, o en quien ésta o la Dirección de LES ARTS delegue.

14.4 En el caso que las personas candidatas propuestas no superen el periodo de prueba, se contrataría a las siguientes por orden de puntuación, siempre que hubieran cumplido los requisitos mínimos exigidos.

14.5 Quienes superen las pruebas selectivas acreditarán sus conocimientos de valenciano mediante la presentación de uno de los siguientes documentos:

- a) Título de Bachillerato o equivalente cursado en la Comunidad Autónoma Valenciana, con superación de las asignaturas de valenciano.
- b) Título de nivel B1 o equivalente de la Escuela Oficial de Idiomas de conocimientos de valenciano.
- c) Certificado de nivel B1 o equivalente de la Junta Qualificadora de Coneiximents de Valencià.
- d) Certificado de nivel B1 o equivalente de cieaCOVA.

Quienes no puedan acreditar dichos conocimientos quedarán comprometidos a hacerlo en el plazo de dos años o a la realización de los cursos que a este fin organice LES ARTS.

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo

15.1 El procedimiento de selección será el de concurso-oposición, y constarán de una fase de oposición, de carácter obligatorio y eliminatorio, y una fase de concurso de carácter obligatorio, a excepción de los que se refieran a profesores/as de la Orquesta y pianistas, de acuerdo con la especificidad y garantía de la especialización que requiere el desempeño de estos puestos, que será por audición de conformidad con lo establecido en el artículo 84, y temporalmente a través de los sistemas legalmente previstos. La provisión de puestos de trabajo requerirá que los mismos figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

15.2 Para la provisión se tendrán en cuenta los requisitos y méritos exigidos en la relación de puestos de trabajo, así como la posesión de un determinado nivel formativo, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y, en cualquier caso, los que se consideren oportunos en relación con la idoneidad para el puesto convocado, de conformidad con la normativa y la correspondiente convocatoria. En su caso, si las bases así lo indican, podrán realizarse entrevistas, memorias, etc.

Artículo 16. Movilidad funcional

16.1 De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de LES ARTS podrá ser destinado a realizar distintas tareas o funciones correspondientes a otros puestos dentro de su grupo y nivel profesional, sin otras limitaciones que las exigidas para la cobertura específica del puesto determinada en la RPT, en relación con las titulaciones académicas o profesionales y los requisitos de la RPT que son precisas para ejercer la prestación laboral.

16.2 La movilidad funcional, podrá acordarse tanto dentro del mismo grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, como a un grupo profesional superior o inferior, y siempre que se respeten las titulaciones académicas y profesionales exigidas para el desempeño de las funciones correspondientes al puesto.

En todo caso, la movilidad funcional vertical, ascendente o descendente, únicamente podrá tener lugar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Estas movilizaciones serán comunicadas a la representación legal de la plantilla con la justificación de los motivos que las acrediten.

16.3 Se tendrá en cuenta los límites temporales establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso pueda consolidarse un puesto a través de estos mecanismos. Para ello, Les Arts adoptará las medidas necesarias que eviten un posible incumplimiento de los límites legales previstos para el ejercicio de la movilidad funcional, de conformidad con lo acordado en el presente convenio.

16.4 Cuando en el ejercicio de la movilidad funcional, se traslade a personal de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo o fuera del mismo, percibirá el complemento por diferencia de nivel salarial correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

Si el puesto es de nivel inferior, éste mantendrá el salario de origen.

16.5 La movilidad funcional vertical será oficialmente declarada por escrito y recogerá los condicionantes y periodos establecidos, ya sea para la realización de trabajos de superior o inferior categoría, y se realizará respetando, en todo caso, el régimen jurídico, márgenes, garantías y requisitos establecidos por el Estatuto de los trabajadores. Para acordar la movilidad horizontal bastará con notificar al trabajador la decisión de la Fundación, respetando lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17. Bolsas de Trabajo

17.1 La selección de personal laboral para la cobertura de puestos de trabajo de carácter temporal será conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como a los principios de celeridad y eficacia.

17.2 Los principios generales de selección del personal temporal y constitución de las bolsas se regirán por lo establecido en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social o posterior que lo sustituya, siendo de aplicación lo establecido en el presente convenio, en lo no regulado en el mismo.

El sistema selección será por concurso-oposición, a excepción del colectivo de la OCV y pianistas, que será por oposición.

17.3 El personal fijo de Les Arts podrá participar en los procesos correspondientes de constitución de bolsas para la cobertura temporal de los puestos, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 referido a la movilidad funcional. En todo caso, los puestos a cubrir se ofrecerán con carácter prioritario al personal laboral fijo de la entidad siempre que dicho personal, reuniendo todos los requisitos exigidos para el puesto, forme parte de la bolsa de empleo temporal correspondiente.

17.4 La creación de bolsas de trabajo será por grupo profesional y nivel específico de acuerdo con el sistema de clasificación profesional establecido.

17.5 En cuanto a la constitución del órgano técnico, será de aplicación lo señalado en el artículo 14.4.

De igual forma que en las promociones internas, será invitada la Representación Legal de los Trabajadores/as con voz y sin voto.

17.6 Cada correspondiente bolsa de trabajo será negociada con la Representación Legal de los Trabajadores/as.

17.7 Las partes acuerdan que a la mayor brevedad y en un plazo máximo de tres años se deben constituir las bolsas de trabajo necesarias para poder atender las necesidades de personal temporal de todos y cada uno de los ámbitos y áreas.

17.8 La Dirección de LES ARTS elaborará un manual y/o procedimiento interno de creación, constitución y funcionamiento de las bolsas de trabajo, que incluirá el régimen de llamamiento y, en su caso, penalizaciones, así como contemplará al personal fijo que, reuniendo los requisitos establecidos para la cobertura del puesto y que forme parte de la bolsa de trabajo correspondiente, pueda ocuparlo temporalmente. Este manual, en todo caso respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y tendrá en cuenta lo establecido en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social o posterior que lo sustituya; manual que será negociado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 18. Contratación

18.1 LES ARTS podrá hacer uso de todas las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluidos los contratos temporales en aquellos supuestos en que concurran las causas legalmente previstas para los mismos, respetándose la normativa laboral vigente.

18.2 Los contratos se formalizarán siempre por escrito, y serán firmados por ambas partes, así como debidamente registrados.

18.3 Se entregará copia a la representación legal de la plantilla, de los contratos de trabajo que se lleguen a formalizar del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, en el plazo máximo de 10 días desde su formalización.

18.4 Las diferentes modalidades contractuales que LES ARTS puede hacer uso estarán sujetas a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, salvo las puntualizaciones que se realizan a continuación. Coincidiendo la aprobación del presente convenio con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, las partes negociadoras acuerdan que, en el momento se conozca el desarrollo normativo correspondiente a las diferentes modalidades contractuales o alcance de la reforma laboral, negociarán una nueva redacción del presente artículo para su adaptación y/o ampliación de condiciones específicas de determinadas modalidades contractuales que a fecha actual no quedan reguladas en el presente convenio.

18.4.1 Contrato de sustitución: aquel que se realiza para sustituir a trabajadores/as con derecho de reserva de puesto de trabajo: suspensiones contractuales, permisos retribuidos/no retribuidos, excedencias, lactancias, etc. debiendo especificarse el nombre de la persona sustituida y causa. Este tipo de contrato podrá suscribirse, como máximo con 15 días de antelación a la sustitución que corresponda de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá recurrir a esta modalidad contractual para la cobertura temporal de los puestos objeto de OPE, cobertura del porcentaje de jornada reducida por guarda legal u voluntaria acordada, cobertura de puestos durante el tiempo que su titular está destinado a un puesto superior por movilidad funcional, así como cualquier otra circunstancia que conlleve la cobertura temporal o parcial de un puesto cuyo titular tiene derecho de reserva del puesto.

18.4.2 Contrato formativo: Estos tipos de contratos podrán suscribirse de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo tratamiento con el Comité de Empresa. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, para el contrato de formación en alternancia; siendo el 60% para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

18.4.3 Contrato de relevo: Este tipo de contrato podrá suscribirse de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y requisitos exigidos por la Seguridad Social, y en todo caso con los condicionantes aplicables a LES ARTS por su carácter de entidad del sector público instrumental de la Generalitat, especialmente en cuanto a los requisitos para formalizar el contrato, condicionamiento de la estructura de puestos de trabajo de la RPT, cumplimientos de los principios de publicidad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso, etc., y que en todo caso no podrá conllevar un incremento del coste.

Los contratos del personal que desempeña actividades artísticas, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, a la que se refiere el artículo 2.1e) del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por lo establecido en el real Decreto 1435/85, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Artículo 19. Régimen de incompatibilidades

19.1 El personal que preste servicio en LES ARTS, cualquiera que sea su modalidad contractual, está sujeto a la Ley 53/84, de 25 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. LES ARTS concederá la compatibilidad, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales y no afecte al funcionamiento normal.

19.2 Será requisito para poder compatibilizar un segundo puesto o actividad en el sector público, solicitar la correspondiente compatibilidad a través del departamento de Gestión de Personas, siendo resuelta la misma por la Dirección General de Les Arts.

19.3 La Dirección de LES ARTS elaborará un manual/procedimiento de régimen de incompatibilidades, previa consulta con el Comité de Empresa, que emitirá un informe no vinculante, para dar a conocer en detalle a la plantilla las actuaciones a seguir y casos permitidos y no permitidos expresamente por la Ley.

Artículo 20. Período de prueba y preaviso

20.1 El personal de nuevo ingreso (a excepción de la relación laboral especial de artistas que se registrará por su normativa de aplicación) con contrato laboral formalizado, deberá superar en cada caso un período de prueba que se fijará en función del nivel profesional al que pertenezca:

NIVEL PROFESIONAL D0/D1 – 6 meses

NIVEL PROFESIONAL D2 – 3 meses

NIVEL PROFESIONAL I1 e I2 – 2 meses

NIVEL PROFESIONAL O1 – 1 mes

NIVEL PROFESIONAL O2 – 15 días

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al personal durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

En los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a doce meses, el período de prueba no excederá de dos meses en los niveles D0, D1, D2, e I1, un mes para el nivel I2, y de 15 días en los niveles profesionales O1 y O2.

20.2 El tiempo en que se hubiesen desempeñado con anterioridad las mismas funciones en LES ARTS, bajo cualquier modalidad de contratación, se computará a efectos del período de prueba.

20.3 En los supuestos de promoción interna, la no superación del período de prueba en el puesto al que se promociona supondrá la reintegración al puesto que ocupaba con anterioridad sin que exista discontinuidad temporal en la prestación de servicios a LES ARTS. En este sentido, se establecen los siguientes períodos de prueba atendiendo al nivel profesional al que se acceda:

NIVEL PROFESIONAL D0/D1 – 2 meses

NIVEL PROFESIONAL D2 – 1 mes

NIVEL PROFESIONAL I1 e I2 – 1 mes

NIVEL PROFESIONAL O1 – 1 mes

NIVEL PROFESIONAL O2 – 15 días

En los casos en que la promoción interna se produzca dentro del mismo grupo profesional al que inicialmente pertenezca el trabajador o la trabajadora, el período de prueba se verá reducido, siendo para todos los grupos de 15 días.

20.4 Preaviso en el cese voluntario: en el caso en que un trabajador o una trabajadora (incluido el personal acogido a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos) desee cesar voluntariamente en su prestación de servicios deberá comunicarlo por escrito a LES ARTS en el plazo de preaviso que se establece a continuación en función del nivel profesional al que pertenezca el trabajador o la trabajadora:

NIVEL PROFESIONAL D0/D1 – 3 meses

NIVEL PROFESIONAL D2 – 1 mes

NIVEL PROFESIONAL I – 15 días

NIVEL PROFESIONAL O – 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar determinará en la liquidación definitiva la pérdida por la persona trabajadora del derecho a percibir tantos días de salario como días de preaviso incumplidos o el abono a la persona trabajadora, en su caso, de una indemnización por incumplimiento del preaviso establecido correspondiente al salario diario multiplicado por el número de días de preaviso incumplido.

20.5 Preaviso en las finalizaciones de contrato temporal. Cuando la empresa o persona trabajadora desee finalizar la relación laboral que une a ambas partes a la fecha de vencimiento del contrato temporal, la parte que desee extinguir la relación laboral deberá preavisarlo con 15 días de antelación, siempre y cuando el contrato tenga una duración superior a 9 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar determinará la pérdida del derecho a la persona trabajadora a percibir el importe del salario y liquidación correspondiente conforme a los días de preaviso incumplidos, o, en caso de incumplimiento de este preaviso por parte de la empresa, el abono a la persona trabajadora de una indemnización correspondiente a los días de incumplimiento del preaviso establecido.

Artículo 21. Derechos de imagen, retransmisiones

21.1 De conformidad con la Ley Orgánica 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, será propiedad de LES ARTS la utilización de la imagen, voz y apariencia del personal acogido al presente convenio, ya sea derivado por los trabajos que realice correspondientes al puesto concreto como la imagen estática a efectos de ilustrar, de forma aislada o agrupada con otras, catálogos, posters, portadas de producciones audiovisuales o de comercialización de actividades propias, publicaciones escritas y cualquier otro producto que pudiera producir LES ARTS, incluso en coproducción, colaboración y/cesión con o a terceros, para cualquier finalidad propia de la actividad de la entidad.

21.2 De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/1996, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, los derechos regulados en los artículos 105 y siguientes del RD Legislativo 1/1996, de propiedad intelectual e imagen, LES ARTS adquiere la explotación de su uso por el tiempo máximo que le reconoce la Ley, y con facultad de cesión a terceros, la integridad de todos los derechos de imagen y de propiedad intelectual que le corresponden. LES ARTS podrá ceder y/o transmitir a terceros los derechos adquiridos, total o parcialmente, en exclusiva o no, o bien conceder a terceras autorizaciones de uso de estos.

En concreto, LES ARTS adquiere respecto del personal acogido al presente convenio, los derechos de fijación, reproducción directa o indirecta, comunicación pública, distribución y transformación. Esta concesión comprende la explotación de los derechos mediante cualquier procedimiento técnico de registro, emisión o difusión, quedando incluida, igualmente, la producción, reproducción y difusión de los soportes sonoros y acústicos en cualquier formato, actual o futuro, y en cualquier sistema, actual o futuro, sin limitación espacial, material o temporal alguna.

Las grabaciones que se realicen serán notificadas al personal que pueda quedar afectado.

21.3 La contraprestación por dichas propiedades queda incluida en el salario base establecido para cada grupo profesional, sin que proceda contraprestación adicional.

Artículo 22. Propiedad intelectual y secreto profesional

22.1 Es propiedad de LES ARTS todos los diseños, mecanismos, estructuras, ideas, proyectos, trabajos etc. hechos o creados por la plantilla en el desempeño de su puesto, y en general cualquier innovación que pudiera ser susceptible de propiedad industrial o intelectual.

22.2 LES ARTS decidirá la conveniencia o no de la publicación o divulgación de algún trabajo llevado a cabo por el personal, o la impartición de algún curso de formación o asesoramiento a terceros en el tipo de trabajo desarrollado. No pudiendo utilizarse fuera de LES ARTS -salvo autorización expresa- las informaciones, sistemas, trabajos y en general todo lo que con ocasión del trabajo de la plantilla pueda tener conocimiento, ya que existe un claro valor estratégico y comercial en la actividad y que, además, muchas veces los trabajos se realizan sobre la base de derechos de propiedad intelectual de terceros que se deben de proteger y respetar.

22.3 Durante el transcurso de la relación laboral de la plantilla de LES ARTS y después de la terminación de esta, se obliga a guardar absoluto secreto profesional frente a cualquier persona física o jurídica, respecto de los asuntos técnicos y artísticos, y de cualquier información que no sea pública concerniente al negocio o a la estrategia del Palau. Dicha información se extiende, entre otros sin carácter de exhaustividad, a los siguientes aspectos: estrategias, productos, procedimientos internos y comerciales, métodos de fabricación, estimación de costes y beneficios, estado de solvencia, ratios, listas de clientes, ventas y resultados, datos industriales y financieros, así como cualquier otra información similar que haya sido adquirida con motivo de su posición. Se incluye dentro de la información de carácter confidencial y secreto, cualquier sistema, dato o proceso que pudiera dar a un tercero la oportunidad de obtener alguna ventaja o suponer una competencia; información de carácter no público acerca de los empleados, información recibida durante el desempeño de sus funciones, de clientes, suministradores y distribuidores, así como información de carácter no público sobre los sistemas informáticos y productos exclusivos de la empresa. Así mismo se obliga a mantener el debido sigilo profesional en todos los asuntos sobre los que pueda tener conocimiento en el desarrollo y desempeño de su trabajo, tanto en el seno -de LES ARTS como de otras empresas de las que tendrá conocimiento a través de la presente relación laboral. Por ello, en busca de obtener un control efectivo sobre la información, a la que diariamente, puede tener acceso a través de LES ARTS, se declara dar especial interés a la confidencialidad, para que entre otras obligaciones esté siempre presente, el deber de buena fe y de reserva que prevé el art. 13 y art.14 de la Ley 3/91 sobre competencia desleal.

Artículo 23. Herramientas de trabajo

23.1 LES ARTS pondrá a disposición del personal las herramientas de trabajo, incluidos dispositivos electrónicos, llave de taquilla y acreditaciones para su acceso, así como otras que considere necesarias para la correcta realización de este, siendo las personas trabajadoras las responsables de su correcta utilización, así como de su mantenimiento, conservación y limpieza.

23.2 A la finalización de una relación laboral, sea temporal o indefinida, el personal deberá devolver todas las herramientas de trabajo, aplicándose en la liquidación correspondiente, el descuento del valor que corresponda en caso de incumplimiento de esta obligación.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 24. Clasificación profesional

24.1 El sistema de clasificación profesional, que se contempla en el presente capítulo, se estructura en **áreas funcionales, grupos y niveles profesionales**. Se establece en relación con la cualificación profesional requerida para el desempeño de los puestos acreditada de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), Marco Europeo de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de ordenar los puestos para su adscripción específica y a efectos de la movilidad del personal y favorecer su promoción.

Esta clasificación se configura sobre la base del principio de especialización, con la agrupación por áreas funcionales de un conjunto de departamentos y puestos de trabajo con funciones y actividades semejantes, para las que se requiere unos conocimientos, habilidades, procesos de trabajo o funciones análogas y complementarias imprescindibles para la consecución del fin que comparten.

El sistema de clasificación profesional que se establece se aplica a todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, a excepción del colectivo de profesores y profesoras de la OCV que se regirán por lo establecido en el Capítulo XII de su reglamento específico.

24.2 A los efectos de esta clasificación profesional, el contenido de la prestación laboral de cada puesto es el conjunto de tareas, funciones, actividades, competencias y responsabilidades propias de un puesto y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir el trabajador o trabajadora que lo desempeña.

24.3 El **área funcional** se define como el conjunto de puestos relacionados con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de LES ARTS.

24.4 El **grupo profesional** agrupa unitariamente las cualificaciones profesionales y/o las titulaciones exigidas para el acceso y desarrollo del puesto concreto.

24.5 El **nivel profesional** determina la posición jerárquica, contenido, tareas, competencias y responsabilidades concretas de la prestación laboral y establece el perfil profesional de cada puesto, agrupando los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones técnicas que responden al conjunto de actividades de trabajo conforme al área funcional de pertenencia.

24.6 El sistema de clasificación profesional no limita la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías, herramientas o recursos en el marco del grupo profesional y área funcional al que se pertenezca.

24.7 La clasificación profesional del personal del ámbito de aplicación del presente Convenio solo podrá modificarse a través de los procedimientos previstos en el mismo y deberá contar con los informes favorables legalmente preceptivos.

Artículo 25. Áreas funcionales

25.1 Se establece las siguientes áreas funcionales en las que se agrupan los puestos de trabajo organizados por departamentos específicos:

- a) Administrativa. **-AD-**Integra los siguientes ámbitos:
 - a. Administrativo y de servicios: Comprende el conjunto de actividades productivas destinadas a la gestión principalmente administrativa y de servicios. Es el área de apoyo a la actividad principal al personal del ámbito de administración general tanto del ámbito de gestión administrativa como de servicios.
 - b. Marketing, Comunicación y Ventas. Comprende el conjunto de actividades dirigidas a la promoción y comunicación, tanto de la actividad propia como externa, a través de la publicidad y marketing con la finalidad de obtención de ingresos.

- b) Artística. **-AR-**Integra los siguientes ámbitos:
 - a. Dirección Artística: Comprende el conjunto de actividades de gestión, dramaturgia y contenido del ámbito artístico, así como aquellas destinadas a la promoción educativa y perfeccionamiento artístico.
 - b. Producción y Regiduría. Comprende el conjunto de puestos dirigidos a la coordinación técnica y artística de los espectáculos públicos, y la gestión productiva de todo el elenco y personal artístico que interviene en ellos incluido en el ámbito de aplicación del convenio con contrato en régimen de artistas en espectáculos públicos.
 - c. Orquesta. Comprende al colectivo de profesores y profesoras de la Orquesta de la Comunitat Valenciana, así como el personal técnico y administrativo encargado de su gestión y atención técnico-artística.

c) Técnica. –**TE**-Comprende al personal destinado a las actividades de preparación técnica y ejecución directa de los espectáculos, que garantizan la cobertura de todas las necesidades técnico-artísticas requeridas para el correcto desarrollo de estos.

25.2 El **área administrativa**, bajo la dirección general, integrada por personal de dirección y el personal técnico con labores de asistencia y colaboración administrativa y de gestión, se compone de los siguientes departamentos:

- a) Secretaría General y Servicios Jurídicos
- b) Gestión de Personas
- c) Contabilidad y Finanzas
- d) Infraestructuras y Servicios
- e) Modernización Tecnológica y Sistemas
- f) Actos y Eventos
- g) Atención al Cliente y Ventas
- h) Comunicación y Marketing
- i) Patrocinio y Mecenazgo

- a) La Secretaría General y Servicios Jurídicos, como departamento transversal es la encargada de materia jurídica, legal y de procedimientos de contratación. Integra al personal jurídico-técnico y administrativo para el desempeño de los trabajos correspondientes de cumplimiento de la legalidad en los procedimientos de contratación y asistencia jurídica a LES ARTS, así como el personal que gestiona el registro general de entrada y salida de documentación, paquetería, etc.
- b) El departamento de Gestión de Personas es el encargado de la dirección, gestión y desarrollo de los recursos humanos, de velar y garantizar la actividad de prevención de riesgos, seguridad y salud de la plantilla, así como la coordinación de actividades preventivas. Integra al personal técnico y administrativo necesario para las labores propias en los diferentes ámbitos de actuación estratégicos (gestión administrativa, promoción, desarrollo, formación, valoración, etc.) y personal responsable y técnico encargado de la vigilancia de seguridad y salud de la plantilla.
- c) El departamento de Contabilidad y Finanzas está integrado por el personal técnico y administrativo correspondiente encargado de la actividad propia de gestión y control presupuestario, contable y financiero.
- d) El departamento de Infraestructuras y Servicios formado por el personal técnico, es el encargado de los servicios de mantenimiento/conservación, seguridad general, la limpieza e infraestructura de LES ARTS.
- e) La integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información de LES ARTS es competencia del departamento de Modernización Tecnológica y Sistemas, que integra al personal técnico y administrativo necesario para la gestión de los sistemas informáticos, corporativos y que permita garantizar la seguridad en las comunicaciones.
- f) Actos y Eventos integra al personal encargado de garantizar la atención a clientes, invitados y público en general en las instalaciones de LES ARTS, así como desarrollar la explotación del edificio. Este departamento está integrado por el personal administrativo y oficial, técnico y de coordinación correspondiente para garantizar la correcta explotación del edificio y atención protocolaria, institucional, de patrocinadores y del público en general.

- g) El departamento de Atención al Cliente y Ventas es el encargado de ejecutar las labores de ventas, así como atención al cliente y abonados, y de comercialización de productos y servicios de la actividad de LES ARTS. Integra al personal propio de taquillas para la atención personal y telefónica, así como personal administrativo, de coordinación de los servicios propios.
- h) El departamento de Comunicación y Marketing es el encargado de diseñar, planificar e integrar las acciones de comunicación, marketing y publicidad, para la elaboración y desarrollo de los planes y procesos de la comunicación orientada a la venta de productos y servicios que se derivan de la actividad de la fundación. Integra a personal técnico y administrativo, así como el personal del ámbito de prensa encargado de la correcta comunicación e imagen institucional de LES ARTS referente a las actividades, con los diferentes medios nacionales e internacionales.
- i) El departamento de Patrocinio y Mecenazgo es el responsable de potenciar la colaboración público-privada, de la captación de recursos financieros o de otra naturaleza y el desarrollo de proyectos que incrementen el alcance, impacto y visibilidad de la institución. Para ello, establece acuerdos y otras vías de colaboración, incluyendo la gestión de donaciones, herencias y legados. Asimismo, coordina las relaciones de Les Arts con los colaboradores y otros grupos de interés, y se encarga de la gestión, seguimiento y control del cumplimiento de los acuerdos alcanzados, en coordinación con los equipos de marketing y comunicación.

25.3 El **área artística**, bajo la dirección artística, integrada ésta por personal de dirección y el personal responsable de la gestión y control presupuestario de ingresos y gastos del área artística, de la actividad didáctica y del ámbito de dramaturgia, se compone de los siguientes departamentos y sub-áreas dependientes:

- a) Coordinación Artística
 - b) Coordinación Musical
 - c) Centre de Perfeccionament
 - d) Sub-Área de Producción y Regiduría
 - e) Sub-Área de Orquesta: departamento de oficina técnica y OCV
-
- a) Coordinación artística. Encargada de la promoción, análisis, gestión, desarrollo y supervisión de la contratación artística y su correcto desarrollo, así como seleccionar y negociar las condiciones contractuales del reparto artístico conforme al presupuesto y la coordinación de la actividad artística, de acuerdo con las instrucciones de la Dirección Artística.
 - b) La Coordinación Musical encargada de garantizar el correcto desarrollo y atención del personal artístico para la preparación musical de Solistas, personal de Coro y Orquesta (balances), en las producciones y conciertos, así como acompañar en ensayos y sesiones de estudios, audiciones, etc. Está integrada por los pianistas repertoristas que desarrollan los cometidos correspondientes.
 - c) El Centre de Perfeccionament departamento encargado de la gestión y desarrollo de la actividad educativa-artística de su personal estudiante, así como de las producciones que en su ámbito se ponen en marcha. Está integrado por el personal técnico-administrativo y de gestión necesario para garantizar su correcto funcionamiento.
 - d) El Sub-Área de Producción y Regiduría, dirigido por la persona que ocupa el puesto de sub-dirección de área, está formado por el personal de gestión administrativa y técnica necesario para el correcto desarrollo de las producciones, así como el personal de regiduría. Esta área bajo su dirección correspondiente se encarga de garantizar las

necesidades requeridas artísticamente de cada producción, así como garantizar el correcto desarrollo de estas.

- e) El Sub-Área de Orquesta, dirigido por la persona que ocupa el puesto de sub-dirección de área está formado por el personal de oficina, archivo y regiduría, encargado de la gestión administrativa, técnica, organizativa y musical, para el buen funcionamiento de la OCV. Está integrada por el personal responsable, técnico y administrativo para garantizar el correcto desempeño de los trabajos en el ámbito de la organización, gestión, dirección, archivo y regiduría. La Orquesta de la Comunitat Valenciana (OCV) está integrada por los profesores y profesoras que realizan la ejecución de las partituras requeridas para el correcto desarrollo de los conciertos, óperas y demás actividades programadas.

25.4 El **área técnica**, se organiza y estructura bajo la Dirección técnica. La persona que ocupa el puesto de dirección de área es la encargada de la propia dirección, planificación, programación, estudio, inspección y en general la gestión y organización de la actividad del personal que integra el área técnica. Bajo su dependencia directa se integra el personal de escenario encargado de la dirección, control y supervisión de la coordinación técnica y logística para llevar a buen fin el desarrollo de la actividad. Dependiente de esta dirección, se encuentra todo el personal de los diferentes departamentos:

- a) Producción Técnica
- b) Oficina de Proyectos y Coordinación
- c) Audiovisuales
- d) Iluminación
- e) Logística
- f) Maquinaria
- g) Mecánica Escénica
- h) Utilería
- i) Vestuario y Caracterización

- a) Corresponde a Producción Técnica asistir a la Dirección Técnica en las tareas propias, así como, en la gestión del presupuesto del área técnica. Garantiza el correcto suministro de materiales del área en tiempo y forma. Está integrado por el personal técnico administrativo para la ejecución correcta de los trabajos.
- b) La Oficina de Proyectos y Coordinación es la encargada de estudiar, elaborar, adaptar y proponer el proyecto definido de cada producción, concierto o espectáculo para su implantación; proyectos relacionados con necesidades del edificio y/o departamentos o secciones en coordinación y colaboración con el departamento de infraestructuras y servicios; así como las necesidades técnicas requeridas y seguimiento, integrado por el personal técnico correspondiente para su correcta ejecución.
- c) El departamento de Audiovisuales es el encargado de la ejecución audiovisual correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS, estando integrado por el personal técnico y de escenario requerido para garantizar la correcta puesta en escena, montaje y desmontaje, operación de equipos, mantenimiento de instalaciones, etc.
- d) El departamento de Iluminación es el encargado de garantizar la correcta iluminación requerida que interviene en escena correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS, estando integrado por el personal técnico y de escenario requerido para garantizar la correcta iluminación de la escena, montaje y desmontaje, operación de equipos, mantenimiento de instalaciones, etc.
- e) El departamento de Logística es el encargado de garantizar el correcto servicio de transporte de decorados, mantenimiento y limpieza de la caja escénica, correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS. Está integrado por

- el personal técnico requerido para garantizar el correcto servicio al resto de secciones, carga y descarga, etc.
- f) El departamento de Maquinaria es el encargado del montaje y desmontaje de las escenografías y su adaptación, correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS. Está integrado por el personal técnico requerido para garantizar la correcta construcción, montaje y desmontaje, asistencia en escena, etc.
 - g) El departamento de Mecánica Escénica es el encargado de garantizar la correcta gestión de los movimientos escénicos, correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS. Está integrado por el personal técnico requerido para garantizar la correcta puesta en escena, montaje y desmontaje, etc.
 - h) El departamento de Utilería es el encargado del conjunto de objetos y enseres utilizados para ambientar la escena, correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS. Está integrado por el personal técnico requerido para garantizar el correcto utillaje, asistencia en la puesta en escena, etc.
 - i) El departamento de Vestuario y Caracterización es el encargado de garantizar el correcto vestuario y caracterización del personal artístico que interviene en escena, correspondiente a las producciones y actividades que se llevan a cabo por LES ARTS. Está integrado por el personal técnico requerido para garantizar el servicio de caracterización y vestuario del personal que interviene en escena, asistencia en escena, etc.

25.5 La enunciación de los diferentes departamentos detalladas en los apartados anteriores, y misión de estos, que integran funcional y organizativamente la estructura de LES ARTS a fecha actual, no impiden que dentro del marco legal establecido y de aplicación a la entidad, se lleven a cabo las correspondientes medidas y/o actuaciones de reestructuración y adaptación para la reorganización de LES ARTS que permita configurar una entidad más racional, eficaz y eficiente.

En el supuesto de que la modificación afecte a las condiciones laborales de algún trabajador/a, se procederá conforme a lo establecido en la normativa de aplicación y en el presente convenio. En todo caso, previa consulta con el Comité de Empresa o negociación con la Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio.

25.6 La especial actividad artística que se desarrolla en Les Arts conlleva una específica estructura organizativa, que conforme queda definida en los párrafos anteriores se organiza en áreas funcionales, y éstas en sub-áreas y departamentos.

Los puestos concretos de trabajo, por tanto, se organizan bajo esta estructura. Cada área tiene identificado un puesto de dirección, que, en el caso del área administrativa y artística, se corresponde con los puestos de alta dirección, Director/a General y Director/a Artístico/a; siendo esta dirección en el área técnica, en la actual estructura, llevada a cabo por la persona que ocupa el puesto, en régimen laboral común, de Director/a Técnico/a.

Esta estructura y organización de los puestos por áreas, sub-áreas y departamentos, así como la posición que jerárquicamente corresponde a los mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27, queda detallada en el organigrama general de la entidad, que será público para el personal de esta, permitiendo la mejor comprensión de este capítulo del convenio.

Artículo 26. Grupos profesionales

Cada puesto de trabajo será adscrito a uno de los siguientes grupos profesionales de conformidad con la cualificación requerida para su desempeño de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para

la Educación Superior (MECES), Marco Europeo de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, y será la titulación mínima exigida para el acceso y provisión de este:

- Grupo **M3**: Se incluirán en este grupo los puestos de trabajo que para su desempeño sea exigible el nivel 3 (Máster) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalente, y que se corresponde con el nivel 7 del Marco Europeo de Cualificaciones.

Niveles de titulaciones que incluye este grupo: Título de Máster Universitario, Título de Grado de 300 ECTS (60 con nivel de Máster), o Título de Máster en Enseñanzas Artísticas (titulaciones anteriores; Licenciaturas, Ingenierías y Arquitectura).

- Grupo **M2**: Se incluirán en este grupo los puestos de trabajo que para su desempeño sea exigible el nivel 2 (Grado) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalente, y que se corresponde con el nivel 6 del Marco Europeo de Cualificaciones.

Niveles de titulaciones que incluye este grupo: Título de Graduado o Título de Enseñanzas Artísticas Superiores (titulaciones anteriores; Diplomatura, Ingeniería Técnica y arquitectura técnica).

- Grupo **M1**: Se incluirán en este grupo los puestos de trabajo que para su desempeño sea exigible el nivel 1 (Técnico Superior) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalente, y que se corresponde con el nivel 5 del Marco Europeo de Cualificaciones, y aquellos para los cuales sea exigible un título de Bachiller.

Niveles de titulaciones que incluye este grupo: Título de Técnico Superior de Formación Profesional y Técnico Superior de Artes Plásticas, Bachiller o certificado de profesionalidad de nivel 3 en la familia profesional que corresponda al puesto (titulaciones anteriores; F.P.II, 3º de BUP).

- Grupo **E**: Se incluirán en este grupo los puestos de trabajo que para su desempeño sea exigible un título de Educación Secundaria Obligatoria, Técnico o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2 en la familia profesional que corresponda al puesto (titulaciones anteriores; F.P.I, Técnico Auxiliar).

Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.

Artículo 27. Niveles profesionales

27.1 El nivel profesional se corresponde con la posición jerárquica que un puesto ocupa dentro de la organización, de acuerdo con las funciones o tareas a desarrollar por orden de rango, grado o importancia, así como la distinción de los puestos entre sí en función de las facultades que estos ejerciten dentro de la organización.

27.2 Los puestos se clasificarán en alguno de los niveles profesionales que se identifican en este apartado, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa/ autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. La capacidad de proponer o ejecutar soluciones ante problemas detectados e imprevistos.

c) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Comprende la responsabilidad sobre la gestión, de acuerdo con su nivel de autonomía (responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiera ocurrir, no sólo las consecuencias directas sino su posible repercusión en el conjunto de la organización. Esta responsabilidad se determina en función del grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente) así como la capacidad de obtener resultados favorables a los objetivos establecidos en la interrelación y contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la organización, valorando la forma y frecuencia habitual o no de estas interrelaciones.

d) Mando. Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

e) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

27.3 Conforme a los criterios establecidos en el apartado anterior, y el mayor o menor grado de estos, los niveles profesionales existentes y al que cada puesto podrá quedar adscrito son:

- **D** -Nivel directivo:

- D0 – Directivo 0 (*Dirección*):

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales bastante complicadas efectuadas en distintos contextos que supone planificar acciones, procesos o servicios con gran autonomía personal. Requiere una responsabilidad en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina diversas actividades de la organización. Asumen la máxima responsabilidad de su área de pertenencia. Funciones de elaboración de políticas, orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adaptada, el establecimiento y mantenimientos de las estructuras productivas, entre otros. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan importantes puestos de dirección o ejecución de estos de cada área funcional en que se estructura la entidad, y tienen bajo su responsabilidad y dependencia un conjunto de departamentos con un alto volumen de personas a cargo.

- D1 – Directivo I (*Sub-dirección de área*):

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales bastante complicadas efectuadas en distintos contextos que supone planificar acciones, procesos o servicios con gran autonomía personal. Requiere una responsabilidad en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina diversas actividades de la organización. Asumen la responsabilidad de su sub-área de pertenencia. Funciones de elaboración de políticas, orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adaptada, el establecimiento y mantenimientos de las estructuras productivas, entre otros. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección o ejecución de estos de cada sub-área funcional en que se estructura la entidad.

- D2 - Directivo II (*Jefatura*): Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeña funciones que suponen planificación,

organización, dirección, integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores o colaboradoras. Responsabilidad concreta para la gestión a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de dirección de área o de la propia Dirección. Participa en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- I - Nivel intermedio:

- I1 - Intermedio I (*Responsable*): Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas pero homogéneas, que aún sin implicar responsabilidad de mando, y tienen un alto grado de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores y colaboradoras.
- I2 - Intermedio II (*Técnico-a Superior*): Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas. Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados o de las trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

- O - Nivel operativo:

- O1 - Operativo I (*Técnico-a Medio-a/Técnico-a/Oficial*): Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requiere adecuados conocimientos profesionales, capacidades de comprensión y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- O2 - Operativo II (*Auxiliar*): Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas para aplicar no complejas. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Artículo 28. Encuadramiento profesional

28.1 La adscripción al área funcional, grupo y nivel profesional que corresponda a cada puesto será identificada en la Relación de Puestos de Trabajo. De conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en este capítulo, los diferentes puestos se organizarán dentro de cada área y departamento conforme se detalla a continuación, a excepción del colectivo de profesores y profesoras de la OCV que se regirán específicamente por lo establecido en el artículo 82 del presente convenio:

Área Funcional	Grupo Profesional	Nivel Profesional	
AD	M3	D0	Dirección de área
		D2	Jefatura
		I1	Responsable
	M2	I1	Responsable
		I2	Técnico/a Superior
		O1	Técnico/a Medio

	M1	O1	Técnico/a
	E	O1	Oficial
		O2	Auxiliar

Área Funcional	Grupo Profesional	Nivel Profesional	
AR	M2	D0	Dirección de área
		D1	Subdirección de área
		D2	Jefatura
		I1	Responsable
		I2	Técnico Superior
	M1	D2	Jefatura
		I1	Responsable
		I2	Técnico/a Superior
		O1	Técnico/a
	E	O1	Oficial

Área Funcional	Grupo Profesional	Nivel Profesional	
TE	M2	D0	Dirección de área
		D2	Jefatura
	M1	D2	Jefatura
		I1	Responsable
		I2	Técnico/a Superior
		O1	Técnico/a Medio
	E	O1	Técnico/a

Se anexa al presente convenio la adscripción de los puestos resultante de la aplicación de la nueva clasificación profesional.

28.2 El desempeño de las funciones encomendadas a cada trabajador/a implicará el uso de todo tipo de herramientas, aplicaciones, programas informáticos y recursos complementarios asociados en cada momento.

28.3 El cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral determinadas por el servicio de prevención que corresponda, de aplicación a las funciones encomendadas, es un requisito inherente al desempeño de cualquier ocupación.

28.4 La posesión de una titulación en sí misma no implica el encuadramiento automático en un determinado grupo profesional, sino que la pertenencia al grupo viene determinada por las características y exigencias de los cometidos del puesto.

28.5 Con la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, los requisitos de formación que correspondan como resultado del encuadramiento profesional serán exigibles al personal de nuevo ingreso.

Cuando, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal resulte adscrito a un grupo profesional para el que no reúne el requisito de titulación exigido, permanecerá en el puesto del que es titular, si bien, no tendrá derecho a la movilidad funcional dentro de su grupo profesional, hasta que no acredite la titulación requerida.

Este personal percibirá el salario correspondiente al grupo profesional que corresponda con su nivel de estudios, el resto de retribuciones complementarias correspondientes al puesto al que está adscrito y, en su caso, el complemento personal de encuadramiento que le corresponda con las condiciones establecidas en el art. 32.1. como consecuencia de tener consolidado a la fecha de entrada en vigor del convenio un salario superior al resultante por la aplicación de lo establecido en este apartado.

En el momento en que este personal adquiera y acredite la titulación exigida, se procederá a la adscripción profesional correspondiente dejando de percibir el complemento personal de encuadramiento.

Capítulo IV. Sistema Retributivo

Artículo 29. Retribuciones

29.1 Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de la plantilla, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para LES ARTS, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

29.2 No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas como indemnizaciones correspondientes a extinciones de contratos o despidos.

29.3 Los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial percibirán sus salarios en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

Artículo 30. Anticipos

El personal fijo tendrá derecho a solicitar anticipos por una cuantía equivalente al importe neto de las retribuciones devengadas hasta el momento en que se solicite. La solicitud será atendida por la empresa lo antes posible.

Igual derecho tendrá el personal que tenga contratos temporales, transcurrido el período de prueba.

Artículo 31. Entradas

LES ARTS, como regla general, y, siempre que sea posible, pondrá a disposición de sus trabajadores dos entradas por persona para ensayos generales en Aula Magistral y el Teatre Martín i Soler y otros espacios de reducido aforo y dos entradas por persona para los ensayos generales en la Sala Principal y Auditori, siempre y cuando estos sean con público, y así lo permita la Dirección Musical y Dirección Artística. El personal de LES ARTS disfrutará de descuentos especiales en las entradas, cuyo tratamiento fiscal será el que se determine por la normativa vigente en materia de impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Artículo 32. Estructura salarial

32.1 La estructura salarial del personal sujeto al presente convenio, a excepción del colectivo de los profesores y las profesoras de la Orquesta que se regirán por lo dispuesto su reglamento específico, se ordena y define de la siguiente manera:

32.1.1 Retribuciones Básicas:

- a) **Salario base (SB):** es la retribución mensual asignada a cada persona trabajadora, que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional (M3, M2, M1, E),

por la realización ordinaria de su jornada de trabajo y por los periodos de descanso computables como de trabajo.

- b) **Complemento personal de antigüedad (CPA):** retribuye la vinculación y dedicación personal por cuenta de LES ARTS evidenciada por el tiempo de prestación de servicio de manera continuada y en tanto se encuentre en activo. Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados. El valor del trienio es de **29,00 €** mensuales que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. A efectos de cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del trienio perfeccionado.
- c) **Pagas extraordinarias (PE):** retribución que se percibe dos veces al año, por importe de una mensualidad de sueldo base, complemento de antigüedad, complemento de nivel profesional y específico de puesto, devengándose el primer día hábil de los meses de junio y diciembre. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente. Se podrá solicitar el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias si así se acuerda expresamente con algún/a trabajador/a, a petición de éste, y siempre y cuando la solicitud se realice antes del inicio del año correspondiente o bien, antes del inicio del semestre correspondiente al devengo de la extra de diciembre (antes del mes de julio). Una vez aprobado, se mantendrá el prorrateo de la paga hasta que la persona afectada solicite el cambio en los mismos términos.

Grupo	Sueldo base				
	Mensual	Extra	Anual	Extra	TOTAL
M3	1.239	1.239	14.864	2.477	17.342
M2	1.071	1.071	12.853	2.142	14.995
M1	804	804	9.650	1.608	11.258
E	669	669	8.032	1.339	9.370

32.1.2 Retribuciones complementarias de puesto:

- a) **Complemento de nivel profesional (CNP):** retribución que se percibe con carácter mensual, y en cada paga extra, y corresponde al nivel profesional del puesto de acuerdo con la clasificación profesional asignada al mismo (D1, D2, I1, I2, O1, O2).

Nivel	Complemento de nivel profesional				
	Mensual	Extra	Anual	Extra	TOTAL
D0	1.250	1.250	14.997	2.499	17.496
D1	1.175	1.175	14.097	2.349	16.446
D2	1.082	1.082	12.984	2.164	15.148
I1	780	780	9.358	1.560	10.918
I2	651	651	7.813	1.302	9.115
O1	569	569	6.830	1.138	7.968
O2	437	437	5.247	875	6.122

b) **Complemento específico de puesto (CEP):** este complemento está atribuido a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones especiales de la prestación de estos. Este complemento se fijará en la relación de puestos de trabajo conforme al puesto que se desempeñe, mensualmente y en cada una de las pagas extraordinarias. Es aplicable a todos los puestos y viene determinado, entre otros, por los siguientes factores:

- La dificultad técnica: habilidades necesarias para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo, actualización de conocimientos y adaptación a los cambios tecnológicos, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido. Incluye las exigencias en idiomas específicas que pueden ser requeridas y exigidas para la cobertura del puesto.
- Dedicación, jornada y turno: tiempo dedicado a la prestación del trabajo, bien sea en jornada de régimen ordinario o bien en régimen de especial dedicación. También incluye características de algunas jornadas como nocturnidad, turnicidad o trabajos en fines de semana no compensados mediante descanso.
- Especial responsabilidad: grado específico de la responsabilidad asignada al puesto, nivel de dirección y coordinación del personal subordinado, esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto. Incluye el nivel de repercusión global que tiene el desempeño concreto de las funciones respecto de los objetivos de LES ARTS.
- Riesgo y peligrosidad que el puesto conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.
- Esfuerzo físico, psicológico y mental requerido, así como las condiciones ambientales.

Las especiales condiciones de cada puesto quedarán identificadas en el manual de organización y funcionamiento de la entidad.

Por área funcional y grupo profesional se establece el nivel mínimo y máximo correspondiente a los que pueden estar adscritos los puestos.

<i>Grupo</i>	<i>Complemento específico de puesto</i>					
	<i>Áreas</i>					
	<i>AD</i>		<i>ART</i>		<i>TEC</i>	
	<i>CEP Mín.</i>	<i>CEP Máx.</i>	<i>CEP Mín.</i>	<i>CEP Máx.</i>	<i>CEP Mín.</i>	<i>CEP Máx.</i>
M3	E011	E027				
M2	E002	E014	E007	E030	E021	E029
M1	E006	E010	E003	E026	E008	E025
E	E001	E015	E005	E005	E015	E015

El importe que corresponde a cada nivel es el que a continuación se detalla:

<i>Específico</i>	<i>Complemento específico de puesto</i>				
	<i>Mensual</i>	<i>Extra</i>	<i>Anual</i>	<i>Extra</i>	<i>TOTAL</i>
E001	126	126	1.515	253	1.768
E002	241	241	2.892	482	3.374
E003	337	337	4.043	674	4.717
E004	364	364	4.371	728	5.099
E005	386	386	4.635	773	5.408
E006	422	422	5.069	845	5.914

E007	471	471	5.657	943	6.600
E008	508	508	6.095	1.016	7.111
E009	608	608	7.300	1.217	8.517
E010	631	631	7.574	1.262	8.836
E011	700	700	8.403	1.401	9.804
E012	719	719	8.631	1.438	10.069
E013	738	738	8.860	1.477	10.337
E014	745	745	8.943	1.491	10.434
E015	766	766	9.192	1.532	10.724
E016	875	875	10.503	1.751	12.254
E017	880	880	10.558	1.760	12.317
E018	887	887	10.642	1.774	12.416
E019	967	967	11.606	1.934	13.541
E020	1.047	1.047	12.569	2.095	14.664
E021	1.098	1.098	13.172	2.195	15.367
E022	1.154	1.154	13.845	2.308	16.153
E023	1.176	1.176	14.114	2.352	16.467
E024	1.314	1.314	15.772	2.629	18.401
E025	1.365	1.365	16.375	2.729	19.104
E026	1.521	1.521	18.249	3.042	21.291
E027	1.584	1.584	19.012	3.169	22.181
E028	1.677	1.677	20.124	3.354	23.478
E029	1.752	1.752	21.024	3.504	24.528
E030	1.845	1.845	22.137	3.689	25.826

32.1.3 Complemento personal de encuadramiento (CPE): con la finalidad de mantener en su totalidad el nivel retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio y adecuar la clasificación profesional y el encuadramiento en los nuevos grupos, se acuerda la asignación de un complemento personal de encuadramiento por el importe que exceda del que le corresponda tras la adscripción de su puesto al grupo y nivel profesional, y determinación del complemento específico de puesto, y el que viniera percibiendo como retribución consolidada. Este complemento tiene carácter personal y dejará de percibirse cuando se pase a ocupar un puesto de trabajo distinto que implique un incremento de las retribuciones que vinieran percibiéndose, mediante alguno de los procedimientos previstos en el presente convenio. Este complemento, tendrá el tratamiento que corresponda conforme a lo que establezca la ley de presupuestos de la Generalitat vigente de cada ejercicio, en relación con los complementos personales de garantía y los transitorios.

32.1.4 Retribuciones variables: son las retribuciones que se adicionan al salario fijo cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

- a) **Diferencia de nivel:** el personal que, de conformidad con el artículo 16 del presente convenio colectivo, sea objeto de una movilidad funcional percibirá durante el tiempo de esta, el importe que corresponda de la diferencia de la suma de los conceptos que corresponden por el grupo, nivel profesional y específico de puesto, incluyendo la parte proporcional de la extraordinaria correspondiente, y la suma de dichos conceptos establecidos al puesto de destino.
- b) **Horas extraordinarias:** el personal temporal ante la finalización de su relación laboral que haya generado horas conforme a lo establecido en el presente convenio percibirá el

abono correspondiente por la hora/s realizadas y no compensadas en tiempo que correspondan de acuerdo con el cálculo del valor económico de la hora establecida.

32.2 La fecha de efectos de la estructura salarial y, por tanto, sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio será del 1 de septiembre de 2022. Así mismo, a la entrada en vigor de esta nueva estructura salarial, se iniciará el devengo correspondiente a los trienios establecido en el apartado 32.1.1 b), sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

A la fecha de entrada en vigor del convenio acordada, el personal con vínculo laboral vigente, con una antigüedad y tiempo de prestación de servicios igual o superior a 10 años, percibirá el importe correspondiente a 1 trienio, comenzando también a contar a partir de dicha fecha el devengo correspondiente de trienios conforme al apartado 32.1.1 b).

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, y en todo caso con anterioridad al 01.01.2023, con el fin de contar con tiempo suficiente para la correcta adaptación técnica del sistema de gestión de nóminas a lo establecido en el presente convenio, se llevará a cabo la aplicación efectiva de la nueva estructura salarial y sistema de clasificación profesional con fecha de efectos del 1 de septiembre de 2022.

Artículo 33. Actualización salarial

33.1 Las retribuciones del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, se incrementarán conforme a lo que las diferentes Leyes de la Generalitat establezcan para cada ejercicio.

33.2 Los importes establecidos en el presente convenio son los correspondientes a las retribuciones actualizadas del ejercicio 2022.

33.3 En el caso de que se alcance un 20% de la financiación privada, LES ARTS se compromete a solicitar un porcentaje adicional al que prevea la Ley de la Generalitat que corresponda, a la Dirección General de Presupuestos.

33.4 En el caso que la ley de presupuestos prevea la posibilidad de aplicar fondos adicionales en el sector público autonómico, Les Arts se compromete a solicitar lo que pudiera corresponder a la Dirección General de Presupuestos.

Artículo 34. Gastos de viaje

34.1 Cuando un/a trabajador/a de LES ARTS deba realizar un desplazamiento, salida o gira, el transporte será proporcionado y contratado por la entidad, tanto para los realizados dentro del territorio español, como para los internacionales.

Los gastos de tasas de aeropuerto, tramitación de visados necesarios en caso de no ser contratados y gestionados por LES ARTS, taxi y otros medios de locomoción utilizados para llegar al destino, correrán a cargo de LES ARTS.

34.2 El abono y cuantía de los gastos de viaje dentro del territorio nacional como internacional se regularán por lo establecido en el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.

34.3 Cuando, excepcionalmente, así se determine, se podrán utilizar vehículos particulares. El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular se ajustará a lo dispuesto en el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.

Aquel personal que, por su propia voluntad, se desplace en vehículo particular o cualquier otro medio, previo conocimiento y autorización de LES ARTS, lo harán bajo su propia y personal responsabilidad, sin que se genere obligación compensatoria alguna por parte de la entidad, ni siquiera en las posibles incidencias que durante el trayecto pudieran ocurrir, excepto las legalmente tipificadas en materia de seguridad social.

En los desplazamientos individuales o que, afectando a más de dos personas, no sea un desplazamiento colectivo, se desplazarán en el transporte facilitado por LES ARTS, salvo acuerdo entre las partes, siendo posible el desplazamiento en vehículo propio.

34.4 En el caso de viaje al extranjero, serán de aplicación el abono y cuantía que corresponda al grupo 2 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

34.5 Los gastos establecidos corresponden a gastos de manutención y estancia en establecimiento de hostelería y, en consecuencia, tienen carácter compensador y no salarial, como indemnización o abono de gastos de acuerdo con aquello que prevé la legislación vigente.

Los gastos de restauración se devengarán del día y hora en que comience y finalice el viaje, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Cuando la hora de salida sea anterior a las 15.30 horas y la de regreso posterior a las 22.00 horas, se percibirá el 100% de los gastos de restauración.
- b) Cuando la hora de salida sea anterior a las 15.30 horas y la de regreso sea posterior a dicha hora y hasta las 22.00 horas inclusive, se percibirá el 50% de los gastos de restauración.
- c) Cuando la hora de salida sea posterior a las 15.30 horas y la de regreso sea posterior a las 22.00 horas, se percibirá el 50% de los gastos de restauración.

34.6 Los importes correspondientes a dietas serán abonados al personal por transferencia, con carácter previo, a su partida al lugar de destino, siendo imputado con posterioridad en el correspondiente recibo de salarios y aplicado el régimen jurídico correspondiente.

34.7 Los desplazamientos, se solicitarán a las personas designadas, con la máxima antelación posible, para la buena preparación del viaje, información, documentos, asuntos personales, materiales y herramientas necesarios. Se intentará que sean preferentemente designadas aquellas personas que hayan manifestado su voluntariedad al desplazamiento.

Capítulo V. Tiempo de trabajo. Normas generales

Artículo 35. Calendario laboral

Antes del 15 de julio LES ARTS facilitará el calendario laboral de la siguiente temporada con los festivos, posibles días no hábiles y distribución de la jornada durante la misma, siendo provisional el periodo correspondiente del 1 de enero al 30 de septiembre del año siguiente, hasta la publicación definitiva en el Boletín Oficial del Estado y en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana de los festivos correspondientes. Con carácter previo a la comunicación a la plantilla del calendario laboral, será informado el Comité de Empresa.

Artículo 36. Jornada laboral, horarios y descansos

La flexibilidad en la regulación de los horarios, de forma controlada y ordenada, es una herramienta beneficiosa que ayuda a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Es por ello, que, sobre el propósito del beneficio tanto para la plantilla como para la organización del trabajo y productividad, se propone una ordenación del tiempo de trabajo y horarios flexibles e irregulares de acuerdo con cada área específica y la actividad concreta a atender, que permita adecuar al máximo posible la vida familiar y personal con la profesional.

36.1 La regulación del tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y horario. Se entiende por la primera como el tiempo que el personal está obligado a trabajar de acuerdo con el calendario laboral, y el horario como un instrumento de concreción diario, semanal y mensual de la jornada para precisar el tiempo en que se ha de prestar el servicio. Esta concreción horaria se reflejará en las "tablillas" correspondientes, siendo las dos primeras semanas definitivas y las cuatro siguientes provisionales.

36.2 Dada la naturaleza propia de la actividad que se desarrolla en LES ARTS, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija de conformidad con las especiales características y normas de aplicación que en cada reglamento específico del presente convenio se determinen. Se pacta la **distribución irregular de la jornada laboral, flexible y en proyección por temporada.**

36.3 Las personas que asumen la jefatura de los diferentes departamentos y/o secciones, o personas responsables con personal a su cargo, tienen el deber de realizar la distribución de la jornada laboral durante toda la temporada, de conformidad con el calendario laboral. Este personal es responsable de la correcta gestión y aplicación de las normas en esta materia, y velará por su cumplimiento y observancia de las normas de descansos y de organización existentes.

36.4 El personal incluido en el nivel profesional D, de acuerdo con su especial responsabilidad, podrá realizar jornadas superiores a la prevista con carácter base cuando sea necesario, sin que los posibles excesos sobre la jornada sean considerados a efectos de horas extraordinarias, disponiendo de un alto nivel en la autorregulación y flexibilidad en la jornada y horarios para adecuarla a las necesidades y al tiempo trabajado.

36.5 El cómputo de la jornada anual para cada trabajador/a será de **1.680 horas de trabajo**, con un máximo de 224 jornadas, o parte proporcional correspondiente (personal temporal, con reducción de jornada, tiempo parcial, etc.) determinándose su aplicación y desarrollo, en cada uno de los reglamentos. La jornada anual se computará con carácter individual por temporada, entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año siguiente, de acuerdo con los siguientes **principios generales:**

36.5.1 Jornada y horarios

a) La distribución de la jornada se realizará a título individual por LES ARTS de acuerdo con las necesidades de gestión, respetando, en todo caso la normativa legal reguladora de la materia.

b) No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral de **1.680** horas por temporada, del 1 de septiembre al 31 de agosto, o parte proporcional que corresponda, ni para el cómputo del número máximo, en su caso, de las horas extraordinarias autorizadas (80 horas anuales), las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Dichas horas tendrán carácter estructural y serán de obligatorio cumplimiento. (ET art.34)

c) La actividad cultural de LES ARTS implica el desarrollo de los trabajos por parte de la plantilla en cualquiera de los días del año, incluidos fines de semana y festivos.

Toda la plantilla tiene derecho a disfrutar de 14 festivos al año. En el caso de realización de trabajo, de acuerdo con la planificación de los horarios y jornadas, en uno de estos días festivos, se compensará al 200% (1 hora trabajada se compensará con 2 horas), sin perjuicio de la consideración como tiempo de trabajo del día festivo a los efectos de los cálculos de mínimos y máximos establecidos en el presente convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días festivos retribuidos y no recuperables.

LES ARTS procurará no programar actividad el día 18 de marzo.

Cada tres días de **trabajo en domingo**, independientemente del número de horas, se compensará con una jornada de 7,5 horas.

A la finalización de la temporada aquellas fracciones de días de trabajo en domingo que no alcancen las 3 ocasiones para la compensación en una jornada completa de 7,5 horas, serán compensadas de acuerdo con la proporcionalidad correspondiente a la que equivalga las veces de trabajo en domingo que sean inferiores a 3 o que hayan quedado fuera de un grupo de 3 para su compensación (1 domingo se compensará por 2,5 horas, o parte proporcional de acuerdo con las condiciones contractuales del trabajador/a).

d) La **jornada de trabajo diaria será continuada.**

e) La jornada ordinaria podrá ser organizada con un **mínimo de 5 horas y un máximo de 9**, que podrá ser hasta 10 como máximo 15 veces por temporada, excluyendo en este máximo las giras, salidas y desplazamientos.

No se planificarán estas jornadas máximas de 10 horas para la realización de trabajos que requieran exclusivamente, esfuerzo físico o manipulación de cargas de forma continuada dentro de la jornada, independientemente de las pausas que se establezcan.

Excepcionalmente, se podrá superar este límite hasta 3 veces por temporada y trabajador/a, en cuyo caso, las horas que excedan de 9 serán compensadas al 100% (1 hora trabajada se compensará con 1 hora).

En fines de semana y días festivos la jornada mínima podrá ser de 4 horas.

f) La **jornada estándar semanal** en proyección por temporada, será de **37,5 horas.**

g) La jornada mínima **semanal será de 35 horas, siendo la máxima de 40 horas hasta 6 ocasiones** por persona y temporada.

Por necesidades de la actividad podrá planificarse hasta un **máximo de 45 horas semanales**, en cuyo caso el exceso de las 40 a 45 será compensado en tiempo de descanso al 50% (1 hora trabajada se compensará con 0,5 horas). En caso de superar el número de veces máximo establecido de 40 horas semanales (más de 6 ocasiones), la compensación establecida será a partir de las 37,5 horas semanales.

En las semanas con algún festivo la jornada estándar se reducirá en 7,5 horas por festivo, aplicando proporcionalmente la jornada mínima y máxima establecida.

En los supuestos en que en una semana se disfrute de **un único día de descanso**, es decir, haya un total de 6 días de trabajo planificado, no continuado, la **jornada mínima semanal** de aplicación será de **40 horas.**

h) La jornada de trabajo que se realice entre las **24.00h y las 07.00h de la mañana**, será compensada al 150% (1 hora trabajada se compensará con 1,5 horas) para el personal cuya actividad esté vinculada directamente con las representaciones ante el público. Para el resto de personal la compensación al 150% será en la franja horaria entre las **22.00h y las 06.00h** de la mañana.

En caso de ser extraordinarias en dichas franjas horarias, se compensarán al 200% (1 hora trabajada se compensará con 2 horas).

i) El personal con responsabilidad encuadrado en el nivel profesional D elaborará la tablilla del personal a su cargo, respetando las normas establecidas en el presente convenio, aplicándose una flexibilidad diaria y en cómputo por temporada.

j) Los cambios imprevistos que se realicen en la planificación de los ensayos, representaciones, actos y/o eventos respecto de una semana definitiva, que conlleven su finalización previa o anulación, se regirán de acuerdo con lo siguiente:

- Por decisión de los responsables competentes correspondientes de cada área (direcciones de área, jefe/a de escenario, Stage Manager, jefatura de actos y eventos, jefe/a infraestructuras y servicios), el personal afectado por el cambio de planificación podrá finalizar con carácter previo la jornada de trabajo, o no asistir a la jornada completa en caso de cancelación total, siempre que no haya otros trabajos previstos o programados que se deban realizar aún finalizado o cancelado el ensayo, representación, acto o evento, y no interfiera en el desarrollo de trabajos posteriores o de los días siguientes.

- Se considerarán como horas trabajadas las horas programadas en una tablilla definitiva para atender el desarrollo de ese ensayo, representación, acto o evento, que haya sufrido alguna alteración, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

- Para la consideración como tal de estas horas, la dirección del área correspondiente deberá validarlas. En caso contrario no tendrán la consideración como horas trabajadas.

- Las horas no realizadas pero consideradas como trabajadas no conllevarán recargo alguno y se computarán exclusivamente a su mismo valor, sin que tampoco puedan ser consideradas a los efectos de máximos permitidos de jornada, según las limitaciones establecidas en el presente convenio.

- Sólo se podrá ver afectado por este supuesto el personal cuyo trabajo esté directamente relacionado con la puesta en marcha y desarrollo del ensayo, representación, acto o evento.

36.5.2 Descansos

a) El descanso entre jornadas será de un **mínimo de 12 horas**.

b) Como regla general, el número de días de trabajo semanal será de 5. El número de días de trabajo semanal continuado no podrá exceder de 6, siendo excepcionalmente, por necesidades de la actividad, hasta 9 días como máximo en 6 ocasiones por persona y temporada.

En caso de programarse de 6 a 9 días de trabajo continuado, el día pendiente de descanso no disfrutado se disfrutará dentro de las cuatro semanas siguientes, salvo otra disposición por mutuo acuerdo.

En caso de programarse 9 días continuados de trabajo, se disfrutará inmediatamente de dos días continuados de descanso.

c) Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa o dos pausas de descanso, computables como trabajo efectivo, y dependerá de la duración efectiva del horario programado.

Jornada de hasta 6 horas, un único descanso de 20 minutos (almuerzo/merienda/comida/cena).

Jornada de 6 a 7,5 horas, un único descanso de 30 minutos (almuerzo/merienda/comida/cena)

Jornada a partir de 7,5 horas, un descanso de 15 minutos (almuerzo/merienda) y un descanso de 30 minutos (comida/cena).

d) Como regla general el **descanso semanal será de dos días continuados**. Se garantizará un mínimo de 17 fines de semana por temporada y trabajador/a de descanso continuado coincidente con fin de semana, entendiéndose excluido el periodo de vacaciones.

Se garantizará por trabajador/a un fin de semana al mes con descanso semanal de 2 días continuados coincidente en fin de semana, salvo 1 ocasión excepcional en que por necesidades de la actividad no pueda cumplirse. En este caso se compensará esta excepción con una jornada de 7,5 horas.

Tres semanas sin **descanso consecutivo de dos días** se compensará con una jornada de 7,5 horas, quedando excluido de esta consideración de descanso partido cuando se descanse continuado domingo-lunes. A petición voluntaria del trabajador/a el descanso podrá ser partido, en cuyo caso no se considerará a efectos de su compensación, conforme a lo establecido en el párrafo anterior. Se llevará un control riguroso de estos descansos que sean por petición voluntaria.

A la finalización de la temporada aquellas fracciones de semanas con descanso partido que no alcancen las 3 ocasiones para la compensación de una jornada completa de 7,5 horas, serán compensadas de acuerdo con la proporcionalidad correspondiente a la que equivalga las veces de semanas con descanso partido que sean inferiores a 3 o que hayan quedado fuera de un grupo de 3 para su compensación (1 semana con descanso partido se compensará por 2,5 horas, o parte proporcional de acuerdo con las condiciones contractuales del trabajador/a).

e) Las horas que se generen conforme a lo establecido en el presente artículo y de acuerdo con las normas específicas, se anotarán en una "bolsa de horas" debiendo compensar las mismas de mutuo acuerdo entre las partes dentro de la temporada, conforme a lo que se indica en el siguiente párrafo.

Las horas que se generen a favor del trabajador/a, con arreglo a lo establecido en este capítulo V, se irán disfrutando durante el transcurso de la temporada, de acuerdo con la organización y planificación del trabajo de cada departamento, evitando concentrar el disfrute de la totalidad de este tiempo generado a la finalización de la temporada unido al periodo vacacional, salvo que convenga éste como el momento más oportuno, por la propia actividad del departamento afectado, sin que en ningún caso la actividad de Les Arts pueda verse perjudicada.

36.5.3 Horas extraordinarias

Ambas representaciones conscientes de las necesidades de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de la política general de la creación de ocupación y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que LES ARTS tiene y presta dentro de su finalidad social, se compromete a reducir al máximo el número de horas extraordinarias a realizar.

a) De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se considera horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria planificada y respecto de una semana definitiva.

b) La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora a la cual el responsable correspondiente le solicite su realización.

c) Las horas extraordinarias se compensarán con horas de descanso. Será compensado al 50% de la hora extra realizada (1 hora trabajada se compensará con 0,5 horas). Las horas extraordinarias que se realicen serán incluidas en una "bolsa de horas extras", debiendo ser compensadas durante el transcurso de la temporada correspondiente, por acuerdo entre las partes, y como máximo hasta el 30 de septiembre de cada año al que corresponda la temporada. En caso de que no fuera posible compensar a 30 de septiembre, se permitirá como máximo hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

La hora extra nocturna, en su caso, será compensada al 200% de hora extra realizada (1 hora trabajada se compensará con 2 horas).

d) Para la consideración de hora extraordinaria y su inclusión en la bolsa a favor de la persona afectada, será necesaria la solicitud de consideración de hora extra por parte del/ de la trabajador/a, que deberá contar con la expresa aprobación del superior inmediato, de la Dirección y departamento de Gestión de Personas, de conformidad con el mecanismo y/o documentación que se determine.

Artículo 37. Control horario y cumplimiento

37.1 Todo el personal está obligado a pasar por el control de acceso de entrada y salida establecido al efecto.

LES ARTS garantizará el registro diario de la jornada, que se realizará a través de un sistema objetivo, fiable, veraz y accesible, que permita su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan resultar manipulados o alterados a posteriori y que respete la normativa sobre protección de datos. El registro de la jornada y su regulación será negociado con el Comité de Empresa, y de ese registro tendrá acceso la persona trabajadora.

La organización y documentación de este registro de jornada contendrá como mínimo, la siguiente información:

- El registro del horario concreto en el que se inicia y en el que se finaliza la jornada de trabajo, de forma diaria para cada una de las personas trabajadoras de la empresa, independientemente del tipo de jornada contractual (tiempo completo o parcial), incluyendo el personal desplazado.

- En los contratos a tiempo parcial el registro debe incluir las horas ordinarias y las complementarias.
- Las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, de conformidad con la planificación del horario correspondiente, que tendrán, en su caso, el tratamiento que corresponda de conformidad con lo regulado en el presente convenio y en concreto, en cada uno de los reglamentos específicos.
- Las ausencias del centro de trabajo durante la jornada ordinaria, independientemente de su condición como permiso retribuido o no.

El hecho de que un registro de horario diario compute excesos de jornada, no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes o periodo de tabllilla, queda acreditado el cumplimiento de la jornada correspondiente. En coherencia, cualesquiera otros periodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.

Las partes acuerdan que el sistema o medio para el cumplimiento legal del registro de la jornada será incorporado al programa correspondiente de gestión de tiempos de trabajo que contrate LES ARTS, al que tendrá acceso la plantilla y a través del cual se gestionarán los permisos, licencias, modificaciones de horarios, justificación de ausencias, solicitud horas extraordinarias, compensaciones de horas etc.

Al personal que se encuentre desplazado le será de aplicación lo establecido en el artículo 40 referente al registro de su jornada.

De acuerdo con lo establecido legalmente LES ARTS negociará con el Comité de Empresa aquellos aspectos que no estén regulados en el presente convenio que determinen el contenido concreto del registro del control horario (pausas, interrupciones, tornos, registros manuales, etc.).

37.2 Todo el personal debe acceder al centro de trabajo por el único control de accesos establecido al efecto situado en la planta -2, o en el lugar que se determine por la Dirección, y pasar el correspondiente control de seguridad.

El acceso al edificio, así como la salida de éste dentro del horario laboral -que no esté justificado por motivos del trabajo-, por cualquier otro lugar diferente al punto de control de acceso, es considerado un incumplimiento de las normas de seguridad establecidas y por tanto pudiendo ser de aplicación el régimen disciplinario.

37.3 El tiempo de trabajo se computará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, de acuerdo con el horario establecido, salvo que exista notificación u orden expresa de la empresa para su presencia o realización de funciones en otro lugar.

37.4 No computará a ningún efecto como tiempo de trabajo el tiempo que la persona hubiera podido llegar con anticipación al inicio previsto de su trabajo u horario asignado para ese día, aplicándose este criterio también para la finalización, salvo orden, notificación expresa o imprevistos que tengan la consideración de horas extras, de acuerdo con el procedimiento para la consideración como tal regulado en el artículo 36.5.3.

Por ello, los tiempos que figuren en control de accesos, sólo tienen efectos orientativos respecto del tiempo de presencia, sin perjuicio del reglamento específico de cada área.

37.5 Las Direcciones de área y las Jefaturas, y/o personas responsables, de los departamentos/secciones con personal a su cargo, colaborarán en el control de este, sin perjuicio del control general asignado al departamento de gestión de personas, siendo responsables de la correcta gestión y aplicación de las normas en materia de jornadas y horarios reguladas en el presente convenio. Así como velarán por el correcto uso de los tiempos de descanso del personal a su cargo.

37.6 LES ARTS vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo. De conformidad con la capacidad de control y poder de dirección de LES ARTS, se podrá implantar los controles y medidas que se estimen convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, dentro de los límites legales y con pleno respeto de los derechos de las personas trabajadoras, entre ellos, el de la consideración debida a su dignidad personal (arts. 4 y 20 ET) y el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE y arts. 4 y 20 bis ET), y protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Ley Orgánica 3/2018).

37.7 LES ARTS velará y garantizará el derecho de la plantilla a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal y de conformidad con lo establecido en el presente convenio para los diferentes colectivos, con el fin de respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

A tal fin, LES ARTS previa consulta al Comité de Empresa, elaborará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma y publicación del presente convenio una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Artículo 38. Justificación de ausencias

38.1 Todas las ausencias al trabajo, interrupciones dentro de la jornada, retrasos en la entrada o adelantos en la salida, más allá de lo permitido conforme a lo indicado en los apartados anteriores, sean permisos retribuidos o no, deben ser comunicados con carácter previo, siempre que sea posible, o a la mayor brevedad desde su conocimiento, tanto al responsable correspondiente como al departamento de Gestión de Personas.

38.2 La no acreditación correspondiente de los permisos y/o ausencias, supondrá la consideración de una ausencia injustificada que podrá conllevar el descuento salarial por el día no justificado, tomando como valor de referencia la retribución mensual, diaria o por horas de carácter fijo que corresponda al tiempo de ausencia, así como la aplicación del régimen disciplinario establecido en el convenio.

38.3 Las ausencias motivadas por causas relativas a la salud se comunicarán a la mayor brevedad tanto al responsable correspondiente como al departamento de Gestión de personas informando de la misma y aportando la documentación médica acreditativa en los siguientes plazos:

- Ausencia de 1 a 3 días que no implique un parte de baja médica: máximo de 3 días desde el inicio de la ausencia.
- Ausencia de más de 3 días que conlleva la expedición de un parte de baja médica: en el plazo máximo de 3 días desde la expedición del parte médico de baja y/o partes de confirmación. La Resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarse dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

En todo caso, el justificante a aportar será el expedido por el facultativo correspondiente de la Seguridad Social o Mutua colaboradora de la Seguridad Social. En caso de aportar un documento de justificación diferente, si bien servirá para justificar la ausencia, ésta no será considerada retribuida, debiendo recuperar el tiempo de ausencia o bien se procederá al descuento salarial correspondiente.

38.4 LES ARTS podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegada por ésta, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, a través de los reconocimientos médicos pertinentes que realizará el personal médico de la Mutua colaboradora de la Seguridad Social o servicio de Prevención. La negativa de la plantilla a dichos reconocimientos médicos determinará la suspensión de los derechos económicos, en su caso.

Artículo 39. Trabajo a distancia

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Ley 28/2020, que regula el trabajo a distancia, y V Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social o posterior

que lo sustituya, relativo al teletrabajo, las partes acuerdan la existencia de esta modalidad de organización y prestación del trabajo.

Les Arts negociará con la Representación Legal de los Trabajadores un Plan de Teletrabajo, que concretará los puestos susceptibles de poder ser desempeñados mediante teletrabajo. El Plan concretará el procedimiento y régimen de autorización de la prestación del servicio de teletrabajo, estableciendo un sistema objetivo para determinar la prelación de las personas trabajadoras solicitantes del teletrabajo que deberá ser aprobado por el órgano superior de gobierno y que será comunicado a la Comisión de Diálogo Social.

El Plan de Teletrabajo respetará el marco general establecido en el V Acuerdo, y tendrá presente las necesidades específicas de la entidad y del personal.

Artículo 40. Régimen de aplicación a los viajes

40.1 Las actividades llevadas a cabo fuera de las instalaciones de LES ARTS pero ubicadas dentro del perímetro de la ciudad de Valencia además de en los almacenes de la empresa de Silla y Náquera, tendrán la misma consideración que si se realizasen en los propios lugares de trabajo.

40.2 A efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, como viaje se podrá identificar tres situaciones:

- Desplazamientos: son aquellas actividades en las que el viaje y el servicio (o servicios) se efectúan en un plazo máximo de 24 horas.
- Salidas: son las actividades en las que el viaje y el servicio (o servicios) ocupan un periodo superior a 24 horas.
- Giras: son las actividades en las que los viajes y servicios ocupan un determinado número de días con pernocta, habiendo más de dos representaciones públicas en poblaciones diferentes.

40.3 En todas las salidas y regresos que se produzcan, se estará obligado a realizar el correspondiente registro de fichajes tanto en la salida como en el regreso, o, en su caso, desde otro que de mutuo acuerdo se fije.

A los efectos de la consideración de los cómputos de jornadas en desplazamientos, salidas y giras, se estará a lo dispuesto en el siguiente artículo. En todo caso, el tiempo empleado en los viajes de la plantilla a su destino, ya sean en el interior del territorio nacional como en el extranjero, será considerado como tiempo de trabajo sin consideración de prolongación de jornada u hora extraordinaria.

Los tiempos efectivos de trabajo realizados en estos supuestos se deberán registrar por el sistema de gestión de tiempos implantado.

40.4 Los desplazamientos del personal en gira se harán preferentemente en transporte colectivo, para lo cual Les Arts facilitará el medio de locomoción o billetes correspondientes adoptándose todas las medidas necesarias que garanticen el correcto y seguro desplazamiento de los materiales e instrumentos, la seguridad y confort del personal que se desplace y la mayor optimización de los tiempos de desplazamiento.

40.5 El alojamiento será en habitaciones individuales, en hoteles de cuatro estrellas o equivalente y si es posible lo más cerca de la prestación del servicio, debiéndose respetar los importes máximos establecidos para los gastos de hospedaje en el DECRETO 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios, cuando el desplazamiento corra directamente a cargo de LES ARTS.

En los casos en que no sea posible cumplir con estas condiciones, se pactará con el Comité de Empresa la forma de alojamiento dando prioridad a que la habitación sea individual pudiéndose rebajar la categoría del hotel.

40.6 Las dietas se regularán según lo dispuesto en el artículo 32.1.4 apartado a).

Artículo 41. Cómputo y registro de la jornada en desplazamientos, salidas y/ giras

El personal que por razones de la actividad deba realizar un desplazamiento, salida o gira, se registrará a efectos de jornada y horarios por la siguiente regulación:

a) El tiempo de viaje en un desplazamiento (bolo) se contabilizará como tiempo de trabajo en el cómputo semanal. En semanas con un bolo/s, la jornada máxima permitida será de hasta 50 horas, compensándose al 50% a partir de las 40 horas (1 hora trabajada se compensará con 0,5 horas), siempre y cuando no se haya alcanzado el número máximo de veces establecido en el artículo 36.5.1 apartado g), ya que en dicho caso la compensación se aplicará a partir de las 37,5 horas semanales.

El tiempo total de viaje, en una salida o gira, igual o inferior a las 7,5 horas semanales, se contabilizará como tiempo de trabajo en el cómputo de la semana, siendo de aplicación, en este caso, la jornada máxima permitida de 50 horas, como en los desplazamientos (bolos).

Cuando El tiempo total de viaje, en una salida o gira, sea superior a las 7,5 horas semanales, se contabilizará en el cómputo de la jornada por temporada individual, sin que sea considerado a efectos de jornada efectiva diaria o semanal, conforme a lo establecido en el artículo anterior.

En todo caso, se considerará como hora de inicio del viaje la hora de citación en el centro de trabajo, o bien, la hora de salida desde otro lugar diferente a petición de la persona trabajadora y previa autorización de LES ARTS. Tendrá la consideración de finalización de la jornada de viaje la hora de llegada al centro de trabajo de destino o lugar determinado conforme al plan de viaje (hotel, etc.).

En el regreso, el tiempo de viaje se iniciará en el momento de salida del centro de trabajo de destino o lugar determinado, y finalizará al regreso al centro de trabajo de LES ARTS, o lugar diferente que se haya podido acordar a petición individual, y que deberá haber sido previamente autorizado.

b) LES ARTS informará y velará por que se cumpla en el lugar de destino lo regulado en el presente convenio colectivo referente a los descansos, jornadas y horarios del personal en gira y/o salida.

c) El cómputo de la jornada, tiempos de descanso y máximos permitidos en desplazamientos, salidas y giras se registrará por las siguientes reglas:

- Cuando el tiempo total del trayecto del viaje desde la salida al lugar de destino sea inferior a 8 horas, a la llegada al destino se podrá iniciar la jornada laboral sin que en ningún caso la suma de las horas de tiempo de viaje y la jornada de trabajo a realizar supere las 12 horas. En este caso la persona trabajadora percibirá una dieta completa.

Esto será de aplicación igualmente al trayecto de viaje de regreso del lugar de destino al centro de trabajo de LES ARTS.

Cuando el día de salida/regreso se corresponda con sólo jornada de viaje, si ésta tiene una duración inferior a 5 horas, computará como 5 horas, y si es entre 5 y 7, computará como una jornada completa. En el resto de los casos se computará el tiempo efectivo empleado.

- Cuando el tiempo total del trayecto del viaje de salida y llegada al lugar de destino tenga una duración igual o superior a 8 horas, no podrá iniciarse una jornada de trabajo hasta el transcurso de 12 horas de descanso. De manera excepcional, este descanso podrá ser inferior a 12 horas, compensándose por 2 cada hora de menos que se descanse.

- La jornada de trabajo diaria que no corresponda con los días de viaje de ida/vuelta, se iniciará y finalizará en el centro de trabajo de destino.

d) En todos los casos, previo al desplazamiento, salida o gira se deberá elaborar la tablilla correspondiente de previsión de jornadas y horarios.

El personal desplazado realizará el registro de tiempos a través del sistema correspondiente que sea puesto a su disposición, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente.

e) El personal que vaya a realizar un desplazamiento, salida o gira realizará el registro de su jornada a través del sistema o dispositivos digitales que se haya habilitado por la empresa. En este sentido, de conformidad con el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, LES ARTS podrá hacer uso de dispositivos de geolocalización para el registro de la jornada del personal, sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección de LES ARTS para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del personal.

En todo caso el posible uso del registro de la jornada por dispositivos digitales con geolocalización será a los solos efectos del registro del tiempo de trabajo en desplazamiento, salida o gira, e identificación de la ubicación que corresponde al destino al que ha sido desplazado.

LES ARTS informará con carácter previo, de forma expresa, clara e inequívoca a las personas que puedan verse afectadas por el uso de estos sistemas y al Comité de Empresa, acerca de su existencia y características del uso de estos dispositivos. Igualmente informará acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

f) A partir del día siguiente del regreso de la gira y/o salida, se disfrutará del descanso compensatorio que corresponda en función de su duración, conforme a la siguiente tabla:

- 4 días: 1 días de compensación
- De 5 a 7 días: 2 días de compensación
- De 8 a 11 días: 3 días de compensación
- De 12 a 15 días: 4 días de compensación
- De 16 a 18 días: 5 días de compensación
- De 19 a 21 días: 6 días de compensación
- De 22 a 25 días: 7 días de compensación
- Más de 25 días: 8 días de compensación

En caso de que la programación no lo permita, y siempre y cuando el descanso compensatorio sea igual o superior a 2 días, se deberá disfrutar de un mínimo de 2 días de descanso al regreso pudiendo fraccionar el resto de los días compensatorios a lo largo de la temporada.

En caso de que la salida o gira supere los 8 días el día antes de la salida será de descanso.

Artículo 42.- Adaptación y/o reducción de la jornada

42.1 Por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

42.1.1 Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de las medidas contempladas en el capítulo VI:

De conformidad con lo establecido en la legislación, el personal de LES ARTS podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia en los casos que la actividad concreta del puesto lo permita, de acuerdo con lo siguiente:

- La persona trabajadora que por necesidades de conciliación solicite una adaptación de jornada, deberá presentarla al departamento de Gestión de Personas, con la mayor antelación posible a la fecha de efectos pretendida, alegando el motivo que justifica la solicitud, concreción de la petición que se formula y duración. Presentada una solicitud, en un plazo máximo de quince días, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta

alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio con indicación de las razones objetivas en las que se sustenta la decisión, previa mediación en la que participará el Comité de Empresa conforme a lo que se indica en el siguiente párrafo.

- En el supuesto que dos o más trabajadores/as en un mismo departamento quieran acogerse a una adaptación de horario por conciliación, o bien ya se encuentre una o varias personas disfrutando de alguna de ellas y se generen nuevas solicitudes que puedan limitar el ejercicio simultáneo, se dará traslado al Comité de Empresa para que medie juntamente con la persona responsable del departamento y gestión de personas en la búsqueda de la mejor alternativa posible, previo a una contestación negativa a su ejercicio.

- Expresamente se reconoce el derecho preferente a la solicitud de adaptación del personal de LES ARTS con hijos/as menores de 14 años, sin perjuicio de la reducción de jornada por guarda legal.

- En concreto, se acuerda los siguientes supuestos de adaptación, siempre y cuando no se perjudique la actividad y/o propio funcionamiento del área, departamento de pertenencia de la persona solicitante, que podrán ser aprobados por la dirección de Gestión de Personas, con informe previo de la persona responsable y/o superior inmediato y debidamente acreditado:

a. Flexibilidad de una hora u hora y 30 minutos del horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 14 años o personas con diversidad funcional, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b. Modificación del horario, a título personal y temporal, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a las familias monoparentales.

c. Modificación y/o adaptación del horario, al personal con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

42.1.2 Podrán solicitar una reducción de jornada:

a. El personal de LES ARTS que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retributiva o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, en las condiciones y para las circunstancias reguladas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con reducción proporcional del salario, de conformidad con establecido en la citada normativa.

También podrán acogerse a esta reducción las personas con consideración de víctimas de terrorismo.

b. Las personas que por razón de larga o crónica enfermedad no puedan realizar su jornada laboral completa, previa certificación por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

c. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral durante el tiempo que permanezca la situación de hospitalización o como máximo 24 meses.

d. El personal que tenga 60 años cumplidos o la edad exigida de aplicación gradual y reúna las demás condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

e. El personal de LES ARTS podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia en los casos que la actividad concreta del puesto lo permita, por motivos de conciliación personal, familiar y laboral, no incluidos en los apartados anteriores.

42.1.3 Las solicitudes, tanto de adaptación como de reducción de horario correspondientes, deberán presentarse al departamento de Gestión de Personas con una antelación mínima de 30 días, alegando el motivo que justifica la solicitud, reducción que se solicita y duración, siendo resueltas en el plazo máximo de 15 días.

42.1.4 Si dos o más personas generan este mismo derecho, de adaptación y/o reducción de jornada por el mismo sujeto causante, LES ARTS podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento u organización.

42.1.5 Tanto en la adaptación como en la reducción de jornada, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar su reingreso al horario, jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el periodo acordado o cuando finalice las circunstancias que motivaron su solicitud, con un preaviso de 15 días, salvo casos de fuerza mayor.

42.2 Por violencia de género

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con lo regulado en el presente convenio, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Tal y como ya se ha regulado en el artículo 46.2.13 del presente convenio las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a Les Arts a la mayor brevedad.

Artículo 43. Régimen específico de cada área

43.1 Área administrativa:

43.1.1- Como regla general el personal de administración o asimilados, no vinculado a escenario, y siempre que el contenido propio de los puestos lo permita, su horario será organizado dentro de la franja de 07.30h a 16.00h. En este caso, y siempre que la jornada tenga una duración igual a 7.30horas u 08.00h, el tiempo de descanso de 30 minutos podrá no realizarse en el centro de trabajo, si bien la jornada será computada como realizada completa a todos los efectos.

43.1.2- El personal de administración y asimilado, vinculado a la actividad de escenario (personal que por necesidades del trabajo que desempeña, la organización del mismo deba ser distribuido de lunes a domingo, pudiendo prestar servicios en cualquiera de los 7 días de la semana), de manera directa, podrá regirse por el horario establecido en el presente artículo, en los periodos sin actividad de escenario; debiendo adaptar los horarios, en los periodos de actividad en el escenario, a la franja horaria que más

convenga e interese para el correcto desempeño del trabajo, respetando la distribución semanal y resto de normas en esta materia reguladas en el Convenio Colectivo.

43.2 Área artística:

43.2.1 La OCV dadas las especiales características en la organización y prestación del trabajo se regularán por lo establecido en el Capítulo XII como reglamento específico.

43.2.2 Al personal de regiduría y archivo de orquesta le será de aplicación lo regulado en el apartado 43.3.12 referido a trabajo vista a público.

43.2.4 Al personal del área de producción y regiduría le será de aplicación los apartados 43.3.11 y 43.3.12 referidos a las comparsadas y trabajo vista a público.

43.2.5 Los y las Pianistas Repertoristas tendrán un 30% de horas de estudio del total de la jornada en cómputo por temporada establecida en el presente convenio.

43.2.6. En los ensayos a piano, a la hora y media seguida de trabajo, tendrán un descaso, salvo indicación expresa en contra por motivos artísticos.

43.2.7. El personal de esta área podrá acogerse al horario regulado en el apartado 43.1.1 siempre y cuando la jefatura/responsable correspondiente así lo refleje en las tablillas, la actividad lo permita, y no interfiera en el correcto desarrollo de los trabajos propios del departamento ni afecte a otras áreas/departamentos ni al trabajo de otras personas.

43.3 Área técnica:

43.3.1 Para obtener una plena coordinación del trabajo a realizar, el personal que conforma el área técnica de escenario de LES ARTS formará un único equipo en montajes, desmontajes, ensayos y funciones, dentro de sus especialidades profesionales.

43.3.2 Todas las secciones serán responsables de recibir y transmitir la información para la elaboración de los dossiers técnicos de las producciones, ya sean propias o ajenas.

43.3.3 Todas las secciones podrán desplazarse fuera del teatro para las gestiones y compras necesarias para su departamento, previa autorización de su superior.

43.3.4 Será competencia de cada departamento, el mantenimiento, almacenaje y la limpieza de los medios, herramientas, utensilios, espacios de almacenaje y talleres, que les sean asignados, así como los materiales correspondientes a las producciones que le sean igualmente asignados, desde el almacenaje, clasificación, uso, mantenimiento, conservación, custodia, recogida, archivado, clasificado y revisado de dichos materiales, ya sean de producciones propias o externas.

43.3.5 Será responsabilidad de todas las secciones, en colaboración especial con el departamento de logística, la utilización en la medida de lo posible, de todos los elementos móviles disponibles, que faciliten el transporte interior. También la correcta ubicación de todos los materiales, en las posiciones adecuadas, tanto en escenarios, box de montaje, almacenes y dependencias del teatro, de forma coordinada, para evitar molestias y retrasos en las operaciones.

43.3.6 Los diferentes departamentos que intervengan en ensayos y funciones se coordinarán y colaborarán entre ellas para garantizar que todas las actividades que se desarrollan en LES ARTS se desarrollen correctamente.

43.3.7 El personal del Departamento de Producción Técnica y Oficina de Proyectos y Coordinación se registrarán por el específico de jornadas y horarios del área de administración siempre que la actividad del departamento lo permita.

El personal de esta área incluido en el nivel profesional I1 le será de aplicación lo establecido en el artículo 36.4 del presente capítulo.

43.3.8 Los horarios se establecerán de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo dentro de los límites establecidos en el presente convenio, marcándose como referencia los siguientes horarios:

- a) 08:30 a 16:00
- b) 13:30 a 21:00
- c) 14:30 a 22:00
- d) 15:30 a 23:00
- e) 16:30 a 00:00

43.3.9. El personal de esta área podrá acogerse al horario regulado en el apartado 43.1.1 siempre y cuando la jefatura/responsable correspondiente así lo refleje en las tablillas, la actividad lo permita, y no interfiera en el correcto desarrollo de los trabajos propios del departamento ni afecte a otras áreas/departamentos/secciones ni al trabajo de otras personas.

43.3.10 **Veladas:** tendrá la consideración de velada la jornada de trabajo completa en horario entre las 24.00h y a las 08.00h, que el personal del equipo técnico deba realizar. La jornada de trabajo programada en esta franja horaria será compensada al 150% (1 hora trabajada se compensará con 1,5 horas), y en caso de tener la consideración de extraordinaria será compensada al 200% (1 hora trabajada se compensará con 2 horas). La realización de esta jornada tendrá carácter voluntario y tendrá una duración máxima de 7 horas. Durante esta jornada se disfrutará de un descanso retribuido de 45 minutos que se iniciará una vez transcurridas cuatro horas de trabajo. La dirección técnica hará pública la previsión de veladas en las tablillas correspondientes con una antelación mínima de 6 semanas, y procurará que, en la realización de éstas, el equipo técnico de las secciones afectadas participe equitativamente.

Incluida en la tablilla correspondiente una velada, sólo se admitirá la negativa de las personas afectadas cuando al menos el 30% de las personas convocadas para su realización por departamento, haya dado su consentimiento voluntario. En caso contrario será obligatoria su realización.

43.3.11 **Comparsada:** Se entiende por "*comparsada*" el trabajo que el personal del equipo técnico deba realizar en el escenario, excluido el foso, durante el transcurso de una representación con público (función y /o ensayo general), con movimientos coreográficos dirigidos por la dirección de escena, así como las intervenciones durante la misma en las que el personal técnico deba aparecer vestido y/o caracterizado conforme a las necesidades de la producción para realizar su trabajo.

Cada 2 días de función/representación en que se realice una *comparsada* se compensará con 1 día de descanso a disfrutar dentro de la temporada correspondiente por acuerdo entre la persona afectada y su responsable superior.

43.3.12 **Trabajo vista a público:** Se entiende por "trabajo vista a público" el trabajo que deba realizar personal del equipo técnico a vista en el escenario, excluido el foso, durante el transcurso de una representación con público (función y /o ensayo general) y entre actos, para la realización de su trabajo, sin que ello implique que tenga que atenerse

a una coreografía y/o indumentaria o caracterización especial. Se entiende que se da una situación de trabajo vista a público, cuando durante el transcurso de una función con público y entreactos, la persona trabajadora para el desempeño de su cometido aparezca en el escenario (no en el foso) y pueda ser identificada con la iluminación existente por el público asistente.

Cada 3 días de función/representación en que se realice un trabajo vista a público se compensará con 1 día de descanso a disfrutar dentro de la temporada correspondiente por acuerdo entre la persona afectada y su responsable superior.

La realización de varias intervenciones en un mismo día como comparsada o trabajo vista a público tendrá la consideración de dos, con independencia del número total de intervenciones.

Capítulo VI. Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 44. Vacaciones

44.1 El personal tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones por temporada retribuidas de treinta y un días naturales ininterrumpidos o veintidós laborables, teniendo en cuenta el cómputo efectivo de temporada artística, que rige el funcionamiento de LES ARTS y lo establecido en este convenio. No obstante, LES ARTS se reserva la posibilidad de suspender totalmente la actividad en parte de los meses de julio, agosto, y septiembre y consecuentemente el establecimiento de un periodo de vacaciones obligatorio y común para toda la plantilla de LES ARTS.

A la entrada en vigor del presente convenio, el personal que tenga reconocido como tiempo de prestación efectivo de servicios 15 o más años, tendrá derecho a disfrutar un día adicional de vacaciones por temporada.

44.2 Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, aunque preferentemente durante el mes de agosto, salvo en aquellas secciones/departamentos que por su propia actividad deban realizar trabajos en dicho mes.

44.3 El personal que en la fecha determinada para las vacaciones no hubiesen cumplido una temporada completa de trabajo, disfrutará de un número de días proporcionales al tiempo prestado.

44.4 La Dirección intentará comunicar en cada temporada el periodo de las vacaciones a fecha 1 de abril y nunca más tarde del 1 de mayo.

44.5 Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, y siempre y cuando la actividad lo permita, los/las trabajadores/as podrán acordar con LES ARTS disfrutar de una parte de las vacaciones fuera de la temporada vacacional, de manera que obligatoriamente se disfrute de 21 días naturales continuados en el mes de cese de la actividad. Los días pendientes de vacaciones los podrá disfrutar también a lo largo de la temporada siempre que las necesidades organizativas y de servicio lo permitan, comunicándolo siempre a la dirección, de acuerdo con el siguiente baremo de preavisos:

- Para disfrutar de 4 a 7 días laborables continuados: preaviso de 2 semanas.
- Para disfrutar de 2 a 3 días laborables continuados: preaviso de 1 semana.
- Para disfrutar de 1 día laborable: preaviso de 24 horas.

44.6 En el supuesto de que el periodo vacacional comunicado por la Dirección contemple su posible disfrute en más de un mes, se acordará entre el/la trabajador/a y la persona responsable correspondiente el periodo de disfrute que deberá ser comunicado al departamento de Gestión de Personas con un plazo mínimo de dos meses a la fecha pretendida de iniciación de estas.

La contestación de la empresa a las solicitudes de vacaciones se realizará en un plazo máximo de 10 días desde su solicitud. Transcurrido este plazo sin contestación, el/la trabajadora reiterará su petición. La contestación de la empresa a la reiteración de solicitud de vacaciones se realizará en un plazo máximo de 5 días. Si transcurrido el plazo de 5 días la empresa no contesta en tiempo y forma, se considera concedida la solicitud.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 ET cuando el derecho a disfrutar de vacaciones coincida en todo o en parte con un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común, suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, suspensión del contrato por paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, e Incapacidad Temporal derivada de contingencias diferentes a las mencionadas, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar el tiempo pendiente siguiendo el siguiente esquema:

IT. derivada de embarazo, parto o la lactancia natural	El/La trabajador/a tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
Suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo de embarazo y lactancia.	
Suspensión del contrato por paternidad	
I.T. derivada de contingencias distintas a las anteriores	El/La trabajador/a puede disfrutar las vacaciones una vez finalice su I.T. y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

44.7 El derecho al disfrute del periodo de vacaciones se devenga por temporada, es decir, que para su cálculo se tendrá en cuenta el periodo desde el primero de septiembre hasta final de agosto del año siguiente, fecha en la que caduca el derecho a su disfrute salvo que causas derivadas de la acumulación de trabajo justifiquen su acumulación a la temporada siguiente.

De igual forma, el período de vacaciones podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, e incapacidad temporal, aun habiendo expirado ya la temporada a que tal período corresponda, cuando dichas circunstancias hayan impedido su disfrute en el momento correspondiente.

44.8 Con el fin de conciliar la vida personal y laboral, en el supuesto del disfrute de las vacaciones en un periodo diferente al notificado por la Dirección como periodo general o bien ante la posibilidad de disfrutar en un periodo diferente al estipulado como regla general del mes de agosto, tendrán preferencia para la elección del periodo correspondiente aquellas personas que tengan a su cargo a hijos/as menores de edad, personas afectadas de alguna diversidad funcional o sensorial reconocida por un organismo oficial o mayores de 65 años, siendo necesario acreditar esta situación.

Artículo 45. Disposiciones comunes a los permisos y licencias

45.1 Definiciones: A los efectos de lo dispuesto en este convenio, se entenderá por:

- a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
- b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 45.2.
- c) A los efectos de este convenio, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.
- d) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padre-madre, hijos/as, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
- e) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as, nietos/as; o por afinidad: hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del cónyuge o pareja de hecho.
- f) Informe del órgano competente sanitario, tanto del ámbito público, como privado, en su caso: informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico de los servicios públicos de salud o privados facultativos, responsable del paciente.
- g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de esta.

45.2 Acreditaciones: A efectos de lo establecido en el presente convenio, las diferentes situaciones o condiciones del personal serán acreditadas del siguiente modo, según el caso:

- a) La condición de pareja de hecho ha de ser acreditada mediante certificado de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana a tenor de lo establecido en LEY 5/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.
- b) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- c) La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- d) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- e) La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

f) La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquiera de las formas establecidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

g) La condición de familia numerosa deberá acreditarse mediante el título oficial expedido por el órgano competente.

45.3 Todos los permisos y licencias, retribuidos o no, requieren de la oportuna comunicación tanto al responsable inmediato como al departamento de gestión de personas en tiempo y forma. Aquellos que requieren de aprobación, ésta debe ser tanto por parte de la jefatura correspondiente o responsable como de la dirección de gestión de personas de conformidad con los formularios que se habiliten.

45.4 A los efectos del disfrute de cualesquiera de los permisos y licencias, retribuido o no, contemplados en este convenio, será requisito indispensable y necesario la acreditación correspondiente de la situación o vínculo por consanguinidad o afinidad familiar que corresponda en cada caso. Esta acreditación deberá efectuarse siempre que sea posible con carácter previo. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la no aprobación del permiso o licencia correspondiente.

En los casos de uniones de hecho, no registrados, no será de aplicación el régimen de permisos y licencias por relación de afinidad.

CUADRO DE PARENTESCOS

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padre/Madre, hijos/as	1º	Cónyuge, Suegro/a
Hermanos/as, Abuelos/as y Nietos/as	2º	Cuñados/as
Tíos/as, Sobrinos/as	3º	
Primos/as Hermanos/as	4º	

45.5 El disfrute de los permisos de duración de hasta 5 días será por días laborables.

Artículo 46. Permisos retribuidos

46.1 Se entiende por permisos retribuidos las ausencias del personal a las que tiene derecho sin necesidad de una autorización previa por parte de la empresa. Estos permisos sólo requieren que la persona trabajadora lo comunique con carácter previo al responsable y presente la documentación acreditativa del mismo a Gestión de Personas para su correspondiente validación como permiso retribuido, siendo considerado tiempo de trabajo efectivo a efectos del cómputo horario.

46.2 Se establece el siguiente régimen de permisos:

46.2.1 Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho. 16 días naturales ininterrumpidos a contar desde el primer día hábil laboral. Este permiso podrá ser disfrutado en otro momento y/o parcializado, por acuerdo entre el/la trabajador/a y responsable correspondiente, siempre y cuando cuente con la aprobación de la dirección de gestión de personas.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

En el caso de las uniones de hecho será requisito indispensable y necesario la acreditación de la existencia de dicha unión de hecho mediante certificado del registro público o registro oficial que sea competente al afecto. Esta acreditación deberá efectuarse siempre con carácter previo.

El incumplimiento de este requisito dará lugar a la no aprobación del permiso con la correspondiente apertura expediente sancionador.

Asimismo, el personal tendrá derecho al permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 300 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos

46.2.2 Permiso por traslado de domicilio habitual. 2 días consecutivos o 4 medias jornadas, por traslado de domicilio habitual si este es dentro de la misma localidad. 3 días o 6 medias jornadas, si el traslado es a otra localidad dentro de la misma comunidad autónoma. 4 días si el traslado es entre dos localidades de distintas comunidades autónomas.

46.2.3 Permiso por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal dispuesto en las normas legales vigentes. - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de este. Se entiende por deber de carácter público y personal, a título enunciativo y no limitativo:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, Autoridades Militares o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

46.2.4 Permiso por exámenes. - Para concursar a exámenes en centros oficiales o reconocidos durante el tiempo indispensable para cumplirlos, y para exámenes de promoción interna de LES ARTS, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento.

46.2.5 Permisos de formación. - Permiso para asistir a jornadas, congresos, ponencias, etc. vinculadas con el puesto de trabajo, durante el tiempo imprescindible. De igual forma y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la plantilla, con los requisitos y condiciones allí establecidos, tendrá derecho a un permiso retribuido de formación por el número de horas que corresponda, siempre y cuando la formación en el ámbito correspondiente al puesto, no se haya cumplido a través de la propia formación impartida por LES ARTS dentro del Plan de formación.

46.2.6 Permiso por asistencia médica. - El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, cónyuge o pareja de hecho registrada, familiar conviviente o de personas con diversidad funcional a su cargo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación y/o asistencia especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

En el caso del cónyuge se dispondrá de una bolsa por temporada de un máximo de 24 horas. En el resto de los supuestos las ausencias en la jornada de trabajo causadas por estos motivos durarán el tiempo necesario para su realización.

46.2.7 Permiso por fallecimiento de familiar. -

a) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 5 días consecutivos. Cuando por tal motivo deba desplazarse fuera de su provincia de residencia o más de 75 Km

de distancia de este, el permiso se ampliará a 6 días consecutivos. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho teniendo un familiar de primer grado con diversidad funcional a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 10 días consecutivos.

b) Por fallecimiento de un familiar de segundo grado, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días consecutivos. Cuando por tal motivo deba desplazarse fuera de su provincia de residencia o más de 75 Km de distancia de este, el permiso se ampliará a 4 días consecutivos.

c) En caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad se autorizará la asistencia al sepelio considerándose un permiso retribuido de una duración máxima de 4 horas.

46.2.8 Permiso por accidente, enfermedad grave y/o hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. -

a) Por accidente, enfermedad grave o hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 6 días consecutivos u 12 medias jornadas, que podrán no ser consecutivas mientras se mantenga la circunstancia que originó el permiso. Cuando por tal motivo deba desplazarse fuera de su provincia de residencia o más de 75 Km de distancia de este, el permiso se ampliará a 7 días consecutivos.

b) Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días consecutivos o 6 medias jornadas, que podrán no ser consecutivas mientras se mantenga la circunstancia que originó el permiso. Cuando por tal motivo deba desplazarse fuera de su provincia de residencia o más de 75 Km de distancia de este, el permiso se ampliará a 4 días consecutivos.

46.2.9 Permisos por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar. -

a) Permiso por intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días consecutivos o 6 medias jornadas. Cuando por tal motivo deba desplazarse fuera de su provincia de residencia o más de 75 Km de distancia de este, el permiso se ampliará a 4 días consecutivos.

b) En el caso de intervención o enfermedad común de personas mayores o personas con diversidad funcional que convivan con el/la trabajador/a, que no requiera hospitalización, pero sí asistencia o vigilancia domiciliaria, se tendrá derecho a un permiso de 4 días consecutivos u 8 medias jornadas, siempre que sea acreditada tal necesidad por los servicios médicos competentes.

46.2.10 Permiso por interrupción del embarazo. - En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 5 días consecutivos, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

46.2.11 Permiso por técnicas prenatales, asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo, preparación al parto y/o pruebas de fecundación asistida. - Se concederán hasta un máximo por temporada de 30 horas permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto, diagnóstico del embarazo y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

46.2.12 Permiso por cuidado de lactante. Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 2 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, o por ambos a la vez con la misma duración y régimen. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, LES ARTS podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando quede acreditado que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores (sean ambos trabajadores o no de LES ARTS) ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute que establece la norma legal de 1 hora, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En estos supuestos uno de los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores podrá acogerse a la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, de conformidad con lo establecido en capítulo VII del título II de la Ley General de Seguridad Social. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, lo anterior, podrán solicitar, la acumulación del permiso por cuidado de lactante de 2 horas hasta el cumplimiento de los 9 meses del menor, a la finalización de la suspensión regulada en el artículo 45.1.d) del ET (nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento). En este caso el periodo de disfrute sería de 30 días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Salvo fuerza mayor, se solicitará el permiso regulado en los párrafos anteriores con 15 días antes de la fecha de inicio de su disfrute.

46.2.13 Permiso por razón de violencia de género. - Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, la víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, que se acuerde con la Dirección de LES ARTS de conformidad con la normativa existente en la materia.

46.3 El derecho al disfrute de estos permisos vendrá marcado por el momento del hecho causante, salvo que de acuerdo con lo ya expuesto algún permiso pueda ser disfrutado en otro momento, siendo el inicio del disfrute el primer día laborable inmediato, excepto cuando el hecho causante o el disfrute del permiso concorra durante el periodo vacacional.

46.4 Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en los apartados anteriores deberán solicitarse, salvo aquellos plazos ya marcados, con la suficiente antelación requerida en función del permiso concreto, mínimo 4 días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no sea posible el preaviso, si bien, deberá comunicarse a la mayor brevedad.

El personal solicitará, a través del formulario correspondiente el permiso a la Jefatura de Departamento o superior correspondiente, haciendo constar la clase de permiso y su duración. La solicitud será remitida al departamento de Gestión de Personas, debiendo la persona interesada aportar posteriormente la justificación documental pertinente, al día siguiente de su incorporación al trabajo, a excepción del permiso regulado en el punto 10.

En caso de no acreditarse el permiso disfrutado correspondientemente, podrá dar lugar al descuento salarial por el tiempo no justificado, así como la apertura del correspondiente expediente sancionador.

Artículo 47. Licencias

47.1 Se entiende por licencia aquella tanto retribuida como no retribuida, que para su disfrute necesita de comunicación previa y pertinente autorización.

47.2 Se establece el siguiente régimen de licencias retribuidas:

47.2.1 Licencia por asuntos propios. - Cada temporada se podrá disfrutar de un número máximo de 6 días de asuntos propios o particulares, o parte proporcional correspondiente de conformidad con el tiempo efectivo de trabajo en la temporada, salvo lo que el reglamento específico de aplicación establezca otra cosa. Se deberán solicitar con una antelación mínima de 7 días naturales, siendo la respuesta notificada en el plazo máximo de 5 días naturales. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de su responsable inmediato o del departamento de Gestión de Personas, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Estos días no se podrán acumular a los días o periodo de vacaciones correspondiente. En todo caso, para el personal vinculado a escenario se podrá autorizar su disfrute, siempre y cuando no perjudique la actividad, cuando coincida con un día de ensayo de conjunto, italiana, antepiano, pre-general, general y/o función. Su denegación será motivada.

47.2.2 Licencia para la formación.

Se podrá solicitar una licencia por asistencia a cursos externos de perfeccionamiento profesional por cuenta del/del empleado/a. Se podrán aprobar hasta un máximo de 40 horas para su asistencia cuando coincidan con el horario de trabajo siempre y cuando el curso se encuentre homologado, el contenido de este esté directamente relacionado con el ámbito profesional del puesto de trabajo y no lo impidan las necesidades del servicio. Se deberá solicitar con una antelación mínima de 15 días hábiles, siendo la respuesta notificada en el plazo máximo de 10 días hábiles. La denegación será motivada.

47.3 Se establece el siguiente régimen de licencias no retribuidas:

Las licencias no retribuidas reguladas en este artículo deberán solicitarse y ser resueltas en los plazos determinados para cada caso. Su denegación deberá ser motivada.

Todas las licencias no retribuidas, salvo las de interés particular no relacionada con una incompatibilidad, deberán ser oportunamente justificadas y acreditadas.

Durante el periodo de duración de estas licencias LES ARTS mantendrá al personal en la situación legal que corresponda de conformidad con lo establecido en la Ley General de Seguridad Social y su normativa de desarrollo.

47.3.1 Licencia por interés particular. - El personal podrá solicitar una licencia no retribuida de duración máxima de 6 meses cada tres años por interés particular.

Deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de su inicio, y deberá resolverse, como mínimo, con 15 días de antelación a dicha fecha.

47.3.2 Licencia por enfermedad de familiares o fallecimiento. - En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año más del permiso señalado en el punto 46.2.8. En este supuesto, cuando la duración sea superior a 6 meses no se mantendrá la situación de alta especial en seguridad social. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Deberá solicitarse cuanto antes y deberá ser resolverse a la mayor brevedad.

En los supuestos de fallecimiento, podrá solicitarse una licencia de hasta 5 días más del permiso señalado en el apartado 46.2.7.

47.3.3 Licencia por cuidado de familiares. - Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrá solicitar una licencia por cuidado de familiar entre 1 mes y 4 meses.

Deberá solicitarse cuanto antes y deberá ser resolverse a la mayor brevedad.

47.3.4 Licencia para perfeccionamiento profesional. - Se podrá conceder licencias no retribuidas de entre 3 meses y 9 meses de duración, para la asistencia a cursos de

perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de estos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. Esta licencia sólo podrá ser ejercida nuevamente por la misma persona si han transcurrido dos años desde la anterior licencia.

Deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de su inicio, y deberá ser resuelto, como mínimo, con 15 días de antelación a dicha fecha.

47.3.5. Licencia por obra en el hogar o siniestro. Dos días continuados. Para acceder a este permiso el/la trabajador/a deberá presentar a la Empresa el justificante del servicio o la factura de la empresa o el operario que la ha realizado la obra o reparación, o el justificante de la empresa aseguradora de la vivienda.

Deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de su inicio, y deberá ser resuelto, como mínimo, con 15 días de antelación a dicha fecha, a excepción de los supuestos de siniestro que deberá solicitarse cuanto antes y resolverse a la mayor brevedad.

Artículo 48. Excedencias

48.1 La concesión y duración de las excedencias se ajustarán a lo establecido en cada caso por la legislación vigente, salvo lo que específicamente se establece en el presente convenio.

48.2 **Excedencias voluntarias.** El personal con al menos una antigüedad en el LES ARTS de un año, conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, de acuerdo con las siguientes pautas:

48.2.1 La petición deberá solicitarse a la Dirección de Gestión de Personas con un preaviso mínimo de 30 días, siendo resuelta en el plazo máximo de 10 días, previo informe emitido por la Jefatura o responsable correspondiente, a la vista de la petición formulada.

48.2.2 La duración de la excedencia será por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

48.2.3 La petición de excedencia sólo podrá ser realizada si han transcurrido dos años desde la finalización de su anterior excedencia voluntaria, salvo que circunstancias excepcionales, previo informe preceptivo y no vinculante de la comisión paritaria, justifiquen la reducción de dicho plazo.

48.2.4 Se acuerdan los siguientes supuestos de excedencias con las siguientes condiciones:

a) Por motivos personales. La persona en situación de excedencia tendrá derecho de reserva de puesto durante nueve meses.

b) Por motivos de formación o perfeccionamiento profesional. Siempre y cuando la formación o perfeccionamiento pretendido esté relacionado directamente con las funciones propias del puesto o similares, de acuerdo con el trabajo desarrollado dentro de LES ARTS, la persona excedente tendrá derecho de reserva de puesto durante el primer año.

c) Por motivos profesionales. La persona excedente tendrá derecho de reserva de puesto durante el primer año.

d) Incompatibilidad. Quien, por cualquier título, de acuerdo con la Ley de Incompatibilidades, acceda a un nuevo puesto en el sector público que resulte incompatible con el que se viniera desempeñando, deberá optar, dentro del plazo para la toma de posesión, por uno de los dos puestos. Si no se ejercita la opción en el plazo señalado se entiende que opta por el nuevo puesto y pasa a la situación de excedencia en el que viniera desempeñando. Si se trata de puestos susceptibles de compatibilidad, previamente autorizada, la autorización debe solicitarse dentro de los diez primeros días

del plazo para la toma de posesión. En este caso, este plazo se prorroga hasta que se dicte la resolución autorizando o denegando la compatibilidad.

48.2.5 En los supuestos de excedencia por motivos profesionales y de formación será necesario la correspondiente acreditación de estos para la reserva de puesto correspondiente, en caso contrario, la excedencia será aprobada sin reserva.

48.2.6 No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

48.2.7 El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

48.2.8 La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria que den derecho a reserva de puesto de trabajo de conformidad con lo indicado en el presente artículo o la no comunicación en la modificación de la causa original, será motivo de anulación de esta y aplicación del régimen disciplinario.

48.2.9 Se dará traslado a la Representación Legal de la plantilla de las solicitudes y resoluciones de excedencias voluntarias solicitadas.

48.3 Excedencias por cuidado de familiares. –

48.3.1 De conformidad con lo establecido legalmente, la plantilla tiene derecho a los siguientes supuestos de excedencia por cuidado de familiar:

a) Cuidado de hijos/as. Excedencia de duración no superior a tres años y medio, para atender el cuidado de cada hijo/a menor de edad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de la suspensión por maternidad/paternidad y permiso de lactancia. Los sucesivos hijos/as darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los **tres** primeros años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando el solicitante forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, correspondientemente acreditado, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial. Cuando el hijo/a tenga reconocida una discapacidad, la duración máxima de la excedencia será de **cinco** años y la reserva de puesto lo será para el mismo periodo.

b) Cuidado de familiar. Excedencia de duración no superior a dos años y medio para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

También podrá concederse una excedencia de duración máxima de un año para atender el cuidado de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

48.3.2 En estos supuestos de excedencia por cuidado de familiares la solicitud se deberá realizar a la Dirección de Gestión de Personas con una antelación mínima de 30 días, salvo casos excepcionales debidamente justificados, siendo resuelta en el plazo máximo de 15 días.

48.3.3 Si dos o más personas trabajadoras de LES ARTS generan este derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

48.3.4 Los periodos en que el personal permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

48.3.5 Las excedencias reguladas en este apartado podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

48.4. Excedencia por violencia de género. - Podrá ser solicitada por las/os trabajadoras/es de LES ARTS que hayan sido víctimas de violencia de género, en las condiciones establecidas legalmente.

El tiempo de permanencia en este tipo de excedencia se computa a efectos de antigüedad.

48.5 Excedencia forzosa. –

48.5.1 La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

48.5.2 Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se considerará como cargo público, el supuesto de funciones sindicales. Quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener esta excedencia.

48.5.3 En estos supuestos de excedencia forzosa, cuando finalice el motivo que la justifica la persona interesada deberá solicitar dentro del mes siguiente a la finalización del hecho causante que la motivó el reingreso, produciéndose la incorporación inmediata. En caso contrario, se entenderá que desiste y por tanto se considerará como baja definitiva a todos los efectos.

Artículo 49. Disposiciones comunes a las excedencias

49.1 Las personas trabajadoras que se encuentren en algunos de los supuestos de excedencia contemplados en los apartados anterior, deberán solicitar el reingreso con un plazo mínimo de antelación de 30 días, a excepción de la excedencia por violencia de género cuyo plazo podrá ser inferior por causas justificadas, y el supuesto de excedencia forzosa cuyo plazo para solicitar el reingreso es de un mes desde que desaparecen los motivos que justificaron su vigencia.

49.2 El incumplimiento de este preaviso o la no solicitud del reingreso correspondiente, conllevará la pérdida del derecho al reingreso.

49.3 Solicitado el reingreso, en el supuesto en el que el /la trabajador/a rehusara a una vacante igual o similar al puesto del excedente, conllevará la pérdida del derecho.

49.4 Finalizado el plazo de vigencia de reserva de puesto de una excedencia, la persona trabajadora conservará sólo un derecho preferente de reingreso en una vacante igual o similar a su grupo profesional que hubiera en LES ARTS.

49.5 Los periodos de duración de excedencia, salvo los casos señalados, no computan a efectos de antigüedad.

Capítulo VII. Suspensión y extinción

Artículo 50. Causas y efectos de la suspensión

50.1 El contrato de trabajo, además de los supuestos de excedencias comentados en el capítulo VI, de los casos enumerados en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, y normativa legal vigente en cada momento, se suspenderá en los siguientes supuestos:

50.1.1 Incapacidad temporal. - Situación en la que se encuentra el/la trabajador/a cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o por un accidente, sea o no laboral, mientras precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social y mutua. De acuerdo con el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social:

- a. Por enfermedad común, se considerará las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo, ni de enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley general de seguridad social.
- b. Por accidente no laboral, el que conforme no tenga el carácter de accidente de trabajo conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley general de seguridad social.
- c. Por accidente de trabajo, toda lesión corporal que sufra el/la trabajador/a como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, considerándose en todo caso como tal los que sufra la persona trabajadora al ir o volver del lugar de trabajo ("in itinere").
- d. Por enfermedad profesional, la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y reconocidas por el Real Decreto Ley 1299/2006.

Les Arts complementarà la prestació econòmica corresponent, al personal inclòid en el àmbit de aplicació del present conveni, en situació de incapacitat temporal, hasta alcanzar el 100% del salario que perciba en el mes en curso al hecho causante, conservando en su totalidad el derecho al devengo y percepción, en el mes que corresponda, de la paga extraordinaria.

Si la incapacitat temporal deviene en una incapacitat permanente total, absoluta o gran invalidez, de carácter revisable tendrá reserva de puesto de trabajo tal y como establece la normativa en materia de seguridad social y laboral.

Ante una situación de Incapacidad Temporal, se deberá presentar la documentación correspondiente de parte de baja/alta/conformación en el plazo máximo de tres días naturales desde que el justificante fuera expedido por el médico correspondiente. El incumplimiento de estos plazos supondrá la apertura del correspondiente expediente sancionador.

La negativa de un/a trabajador/a al reconocimiento médico a cargo de la empresa puede determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación, referido a los complementos de mejora y no la prestación a cargo de la empresa o abonado en virtud del pago delegado.

50.1.2 Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (maternidad, paternidad o parto) se ajustará a lo previsto en la legislación específica.

Durante el tiempo de suspensión en estos casos, LES ARTS complementarà la prestació econòmica corresponent de la seguridad social, hasta alcanzar el 100% del salario que perciba en el mes en curso al hecho causante, conservando en su totalidad el derecho al devengo y percepción, en el mes que corresponda, de la paga extraordinaria.

Las situaciones de maternidad/ paternidad deberán acreditarse correspondientemente.

50.1.3 Riesgo durante el embarazo o lactancia natural. - Se ajustará a lo previsto en la legislación específica. De acuerdo con la legislación aplicable, se considera como suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado/situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. En estos supuestos se complementará la prestación correspondiente de igual forma que en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

50.1.4 Suspensión disciplinaria. - Se ajustará a lo establecido en el presente convenio colectivo.

50.1.5 Suspensión por privación de libertad de la persona trabajadora, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absolutoria, se reanudará la relación laboral automáticamente.

50.1.6 Víctima de violencia de género. – La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato, durante seis meses, salvo que por decisión judicial o de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez/a y con un máximo de 18 meses.

50.2 Las situaciones de suspensión de la relación laboral indicadas suponen la exoneración temporal de las obligaciones recíprocas y básicas de trabajar y de retribuir el trabajo, con las excepciones indicadas en los complementos salariales, conservándose el vínculo contractual entre LES ARTS y la persona trabajadora, hasta que cesen las causas legales que originaron la suspensión, momento en el que se restablecen las citadas obligaciones recíprocas entre las partes.

Artículo 51. Extinción

51.1 La relación laboral se extinguirá por los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores/as.

51.2 En todo caso la relación laboral se extinguirá cuando no se solicite la reincorporación al puesto tras un periodo de excedencia en los plazos establecidos en el presente convenio o por no reincorporarse la persona trabajadora a su puesto de trabajo, en la fecha que determine la empresa, en el caso de haber solicitado el reingreso.

51.3 El personal contratado bajo la modalidad contractual de sustitución verá extinguido su contrato automáticamente, sin necesidad de preaviso, al reincorporarse a su puesto a la persona a la que venga sustituyendo o cuando cese la obligación de reserva de puesto.

Artículo 52. Jubilación

52.1 Como norma general se establece la jubilación de la plantilla a la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre y cuando la persona afectada por la extinción cumpla con los requisitos legales establecidos para acceder al cien por cien de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

El fin de esta medida obedece a una política de relevo generacional de la plantilla, así como de mejora de la estabilidad en el empleo y fomento de la empleabilidad, y conforme a lo establecido en el artículo 18.4.3.

52.2 Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria para la persona trabajadora, ésta deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida la situación legal de jubilación.

52.3 Como política de fomento de empleo y de rejuvenecimiento de la plantilla LES ARTS autorizará la situación de jubilación parcial del personal, siempre y cuando reúna los requisitos legalmente exigidos realizando las gestiones pertinentes.

52.4 Lo establecido en el presente artículo estará en todo caso condicionado a las previsiones y condicionantes aplicables a la Fundación por su pertenencia al sector público instrumental de la Generalitat.

Capítulo VIII. Órganos de Representación de la plantilla

Artículo 53. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT)

53.1 El Comité de Empresa es el órgano representativo del personal que se incluye en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por las personas delegadas de personal elegidas en las correspondientes secciones sindicales.

Tendrá asignadas las competencias, las responsabilidades y los derechos que la legislación vigente determina. Se hacen constar expresamente, con respecto a las competencias, las señaladas en el ET y demás disposiciones que resulten de aplicación.

53.2 LES ARTS facilitará al Comité de Empresa los medios para su funcionamiento, dentro de sus posibilidades.

53.3 Se reconocen las Secciones Sindicales. Estas tendrán las competencias, las responsabilidades y los derechos que la legislación vigente determina

53.4 En aplicación del ET y la LOLS son competentes para informar a las personas trabajadoras representadas en todos los temas y cuestiones señaladas en el artículo 64 del ET en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 54. Derecho de reunión

54.1 La plantilla de LES ARTS tendrá el derecho de reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los RLT, secciones sindicales o por un número de trabajadores/as no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

54.2 Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas serán los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Remitir las necesidades técnicas.
- e) Datos de los/as firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.

54.3 Podrán celebrarse asambleas con carácter urgente, por divergencias graves en negociaciones con LES ARTS o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de la plantilla o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

54.4 En cualquier caso, la celebración de la asamblea no perjudicará la prestación de los servicios y actividad propia de LES ARTS.

54.5 La asamblea estará presidida en todos los casos por, quien convoque, que serán responsables a la vez del normal desarrollo de esta y de las dependencias donde se celebre.

54.6 El lugar de celebración de la asamblea estará normalmente dentro de los locales de LES ARTS y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas (Aula magistral).

54.7 La dirección de LES ARTS permitirá la asistencia a la asamblea a aquel personal que se encuentre en horario de trabajo durante la misma, así como al personal que no estando en su horario de trabajo tenga vinculación laboral con Les Arts.

Artículo 55. Local de reunión y tablón de anuncios

La dirección de LES ARTS facilitará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales constituidas los medios necesarios y razonables para su correcto funcionamiento. En este sentido, habrá de facilitar un local suficientemente amplio, dotado de mobiliario de oficina y comunicaciones telefónicas e informáticas. Asimismo, LES ARTS intentará facilitar un ordenador de mesa, portátil e impresora. Igualmente, pondrá al servicio del Comité tabloneros de anuncios. Deberán estar en lugar bien visible. Se facilitará al comité y a las secciones sindicales constituidas con representación Les Arts, la comunicación con el personal trabajador, electrónicamente o con cualquier otro medio técnico que utilice la empresa.

Artículo 56. Garantías sindicales

56.1 Los delegados/delegadas sindicales y las personas que formen parte del Comité de Empresa, como representantes de la plantilla, tendrá las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley orgánica de Libertad Sindical, así como cualquier otra que determine alguna competencia concreta respecto de las condiciones laborales de la plantilla a la que representan.

56.2 Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas.

Las horas sindicales de dos o más miembros podrán ser acumuladas anualmente para ser disfrutadas por uno solo, sin más limitación que la notificación por escrito de tal incidencia a la dirección de LES ARTS.

Estas horas de crédito sindical podrán también de manera excepcional ser acumuladas, por decisión del sindicato al que pertenezca el representante legal que haga la cesión, ya sea a un miembro del comité de empresa o en el/la delegado sindical correspondiente. Para ello será necesario la comunicación previa del inicio y posibles prórrogas de esta acumulación del Sindicato correspondiente a LES ARTS, con indicación de la/s persona/s cedente/s y la persona cesionaria.

Para hacer uso de las horas sindicales, habrá de notificarse a la empresa por escrito para el correspondiente control del crédito de horas, con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de justificada urgencia, en los que el plazo podrá ser menor.

Tras el preaviso correspondiente, los/las miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales notificarán el número efectivo de horas utilizado al departamento de Gestión de Personas.

Quedan excluidas del cómputo de crédito horario las horas que realicen con motivo de reuniones de la Comisión de Negociación del convenio, las Comisiones de Trabajo previstas en el mismo, reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y aquellas solicitadas a instancias de la Dirección de LES ARTS, así como cualquier mediación ante LES ARTS. Las horas utilizadas para estos fines serán consideradas como trabajadas y en caso de realizarse fuera de la jornada su tratamiento será el mismo que lo establecido en los párrafos anteriores. De igual forma, se deberá comunicar su previo uso y posteriores horas efectivas.

Ambas partes acuerdan que, salvo casos justificados suficientemente, para los días de representación o ensayo general con público, coincidentes en franja horaria, no se podrá hacer uso de las horas sindicales.

Capítulo IX. Formación y perfeccionamiento

Artículo 57. Principios generales

57.1 La formación es un derecho de los y las trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, LES ARTS contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de una formación continua. De esta manera, LES ARTS:

- Garantizará el acceso de toda la plantilla en igualdad de oportunidades.
- Gestionará los cursos de manera transparente, publicando a toda la plantilla, la información pertinente, y estableciendo previa negociación con la RLT unos criterios objetivos para el acceso en igualdad de condiciones de todas las personas trabajadoras de la entidad.

57.2 La formación es un deber de los/las trabajadores/as, y es por ello por lo que vienen obligados/as a realizar los cursos comprendidos en el Plan de Formación que se apruebe, y para los cuales las personas trabajadoras sean convocadas como formación obligatoria de acuerdo con el contenido de su puesto de trabajo.

57.3 LES ARTS facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, incluidos los certificados de profesionalidad, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos competentes relacionados con el contenido funcional del puesto de trabajo.

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.

57.5 Específicamente LES ARTS se compromete a impartir cursos de formación necesarios, con la finalidad de atender las necesidades de preparación y adaptación de su personal a las nuevas tecnologías que se instauren en la entidad.

57.6 La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. La falta de asistencia a una actividad formativa obligatoria se considerará falta de asistencia al trabajo. En aquellos casos que se imparta fuera de la jornada las horas dedicadas a dicha formación serán computadas como tiempo trabajado.

Artículo 58. Comisión de Formación

58.1 Se creará una Comisión de Formación, de carácter mixto paritario, compuesta por una persona de cada organización sindical con representación en representación legal de LES ARTS y de la plantilla,

que mantendrá reuniones periódicas mensuales para el seguimiento, participación y control de los Planes de Formación.

58.2 La Comisión elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

58.3 Tendrá las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración y aprobación del Plan de Formación.
- b) Contribuir al impulso y difusión entre LES ARTS y la plantilla, de acciones formativas para el sector.
- c) Colaborar, a requerimiento de la dirección, por sí misma o a través de entidades especializadas, en el diagnóstico de sus necesidades formativas y en el diseño de programas puntuales de formación en la misma, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los/las trabajadores/as afectados/as.
- d) Contribuir a la fijación de los criterios de selección de las personas que participarán en las distintas acciones formativas.
- e) Promover el acceso de la plantilla a la formación velando para que los criterios de acceso sean equitativos y transparentes.
- f) Llevar a cabo el seguimiento y control del desarrollo de las actividades formativas incluidas dentro del Plan, para garantizar la calidad, idoneidad y eficacia de la formación impartida.
- g) Dar reporte a la Dirección del seguimiento, consideraciones y propuestas que estime de mejora del Plan de Formación y de las acciones formativas que la integran.
- h) Acordar sistemas de validación y reconocimiento de la formación recibida.
- i) Proporcionar un foro donde la plantilla pueda demandar una determinada acción formativa o manifestar los problemas que surjan, para los que esta Comisión propondrá soluciones y actuaciones de mejora.
- j) Solicitar y recibir información sobre los permisos individuales de formación que se hayan solicitado.
- k) Mediar sobre las solicitudes de PIF, licencias por estudio, adaptación de jornadas por estudio y cualquier reclamación relacionada con la ejecución del Plan de formación.

Artículo 59. Desarrollo de la Formación

59.1 Anualmente, de acuerdo con la Dirección de Gestión de Personas y la Comisión de Formación, se elevará una propuesta de Plan de Formación, para la negociación de la dirección con la representación legal de la plantilla.

59.2 La dirección de LES ARTS podrá designar un equipo de trabajo en el que estén representadas todas las áreas de la entidad, que juntamente con la Comisión de Formación trabajen en la elaboración de dicho Plan.

59.3 El personal de LES ARTS, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en las actividades de este y en el área de su competencia.

59.4 El Plan de Formación incluirá las acciones formativas propuestas de acuerdo con los criterios de selección de estas y priorización de colectivos que se determine, así como el cronograma previsto para su realización y financiación correspondiente.

59.5 La formación se impartirá preferentemente a través de LES ARTS, en su sede oficial, y con sus propios recursos o mediante conciertos y/o convenios con otros organismos, incluido el IVAP. Tendrá carácter gratuito para la plantilla.

En el supuesto de asistencia a seminarios, jornadas, mesas redondas, congresos, ferias, etc. que conlleven un desplazamiento de la persona trabajadora fuera de las instalaciones de la entidad, los

posibles gastos de viaje, dietas o matriculación necesarios correrán a cargo de LES ARTS. Para ello será necesario contar con la autorización de LES ARTS considerándose tiempo de trabajo efectivo.

59.6 La formación se podrá ofertar en distintas modalidades, debiendo siempre prevalecer la calidad y aprovechamiento de la formación a la hora de elegir la modalidad:

1. Formación presencial realizada:
 - a. En las instalaciones de LES ARTS.
 - b. En centros externos.
2. Formación a distancia:
 - a. On line.
 - b. Teleformación.
 - c. E-learning.
3. Formación mixta.

59.7 Se considerarán nulas todas aquellas decisiones de LES ARTS o de la Comisión de Formación que impliquen discriminación por razón de sexo. No obstante, se considerarán lícitas las acciones de discriminación positiva en este sentido.

Tendrán preferencia al acceso a las plazas para la participación en actividades formativas las personas que se hayan incorporado al puesto de trabajo procedentes del permiso de maternidad/paternidad o desde una situación de excedencia por razones de guarda legal de hijos o familiares dependientes.

El personal en situación de excedencia por motivos de guarda legal de hijos o familiar dependiente, así como por riesgo durante el embarazo, tendrán igualmente derecho a asistir a los cursos programados, a los que se les convocará convenientemente por la dirección del LES ARTS.

59.8. El permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores, para el personal con al menos un año de antigüedad en LES ARTS, de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, que será por acuerdo de las partes de 25 horas, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, se entenderá en todo caso cumplido cuando la persona trabajadora reciba acciones formativas dentro del plan de formación desarrollado por LES ARTS.

No obstante, el personal podrá solicitar un permiso para la realización de acciones formativas vinculadas a la actividad de la empresa de acuerdo con el artículo 46.2.5 del presente convenio (permisos de formación).

CAPÍTULO X. Prevención de riesgos laborales, salud laboral y Medioambiente

Artículo 60. Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral

60.1 Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y demás normativa relacionada, en el Reglamento de los Servicios de Prevención, en las normativas técnicas específicas, así como en todas aquellas normativas y recomendaciones de la CEE, la OIT y la OMS que sean vinculantes por aplicación de la legislación española.

60.2 LES ARTS tendrá como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de seguridad y salud de la plantilla, reducir la siniestralidad y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la organización sin exclusión alguna respecto al personal que trabaja en ella bajo cualquier forma de contratación, incluyendo así mismo al personal que trabaje para LES ARTS a través de subcontratas, las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este convenio y se extenderá de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de LES ARTS por parte de la plantilla.

60.3 En base a lo anterior, se tomarán en consideración los siguientes principios de política preventiva:

1. Eliminación de los riesgos laborales o limitación de estos hasta niveles asumibles.
2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de toda la plantilla y para ello se facilitará su participación e información realizando las pertinentes consultas a través de la representación legal del personal.
3. La prevención de riesgos laborales ha de ser considerada al mismo nivel que la producción y la calidad, gestionándose con similares criterios y dotándose de los adecuados recursos humanos y materiales.
4. Para la prevención de riesgos laborales se establecerán y desarrollarán los medios y procedimientos de actuación necesarios a fin de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Constituye deber primordial de los mandos, entendidos como cualquier persona con personal a su cargo, la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes.
6. Todo el personal deberá cooperar activamente en la prevención de riesgos laborales, así como usar correctamente los equipos de protección individual y cumplir las instrucciones recibidas para la ejecución de trabajos.

Artículo 61. Derechos de la plantilla y formación en materia de prevención de riesgos laborales

61.1 Cada persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en el centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de estas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. El comité de seguridad y salud (en lo sucesivo C.S.S.) se establece como el órgano paritario de consulta en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

61.2 En cumplimiento del deber de protección, LES ARTS deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

61.3 La formación a que se refiere el presente apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla.

61.4 LES ARTS emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a las personas participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de LES ARTS.

Artículo 62. Obligaciones

62.1 Todo el personal de LES ARTS, cualquiera que sea su grupo profesional y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral.

62.2 Además de otras obligaciones que se recogen en este convenio o que se establezcan sobre la normativa citada, el personal deberá:

- a) Emplear correcta y permanentemente, durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por LES ARTS para la eliminación de un riesgo o para su minimización.
Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y/o manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por LES ARTS.
- b) Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- c) No inutilizar los dispositivos de seguridad de los medios relacionados con su actividad o en el lugar de trabajo.
- d) Comunicar a las personas responsables o designadas en la vigilancia de la seguridad y salud de las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.
- e) Colaborar en las emergencias colectivas, simulacros de evacuación y en las incidencias o accidentes individuales.
- f) Informar de inmediato a su superior jerárquico y al Comité de Seguridad y Salud sobre cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad o salud en el trabajo.
- g) Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgo para el personal.
- h) Cumplir todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como las que se establezcan o aprueben en LES ARTS.

Artículo 63. Evaluación de riesgos.

63.1 Se aplicarán y desarrollarán las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, evaluándose los que no puedan evitarse para lograr un máximo control de estos, dentro del marco de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos de desarrollo aprobados o de futura aprobación en esta materia.

63.2 La evaluación de riesgos se revisará con el fin de actualizar y perfeccionar la misma. Del mismo modo, toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo, y, en general, de las condiciones de trabajo, comportarán necesariamente una actualización de la evaluación de riesgos, así como su puesta en conocimiento a los/as trabajadores/as afectados y/o a sus representantes legales.

63.3 Tanto en la evaluación de riesgos como en el plan de prevención se dará participación a la plantilla a través de sus representantes legales, que promoverán las mejoras que consideren necesarias en el ámbito de la salud laboral.

63.4 A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, se establece como factor de riesgo que habrá de contemplarse en dichas evaluaciones los factores psicosociales y de organización del trabajo.

Artículo 64. Planificación y Plan Preventivo.

64.1 LES ARTS tendrá actualizado un Plan de Prevención en materia de seguridad y salud, que implantará de acuerdo con los criterios reconocidos en la LPRL.

64.2 Los planteamientos de estas acciones y medidas preventivas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente laboral, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de la plantilla en el centro de trabajo.

64.3 Tanto la representación de la plantilla como la dirección de LES ARTS participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la entidad. La planificación y organización

de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de LES ARTS.

Artículo 65. Uniformidad-Indumentaria de trabajo

65.1 LES ARTS dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligada la persona que lo reciba a su utilización durante la jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

65.2 En concreto, LES ARTS proporcionará a cada persona trabajadora del área técnica, producción y regiduría, y personal técnico de Orquesta, de acuerdo con las funciones que desarrolle la siguiente ropa de trabajo:

- 2 camisetas de manga corta
- 1 camiseta de manga larga
- 2 polos de manga corta
- 2 pares de pantalones
- 1 sudadera con cremallera
- 1 chaqueta (para el personal que realiza trabajo en el exterior o espacios no climatizados)

65.3 LES ARTS podrá determinar la entrega de una uniformidad concreta para otros colectivos, en las mismas condiciones de calidad que los anteriores.

65.4 La parte fundamental del vestuario de trabajo se entregará a todo personal que, con carácter temporal, y de acuerdo con el vestuario entregado según la estación del año, sea contratado en dichas áreas y en el momento de su incorporación al puesto, comprometiéndose a su correcta utilización y cuidado, así como a su guarda obligatoria durante el periodo de un año.

65.5 Será obligatorio el uso regular de la ropa suministrada por LES ARTS.

Artículo 66. Equipos de protección individual y medios de protección colectiva

66.1 LES ARTS proporcionará a todos los/as trabajadores y trabajadoras los equipos de protección de uso individual y en su caso a las necesidades individuales acreditadas de forma adecuada, y velará por el uso efectivo de los mismos cuando estos sean necesarios.

66.2 El uso de los equipos de protección individual y ropa de trabajo de protección, será siempre obligatorio de acuerdo con la normativa vigente y las indicaciones expresadas en las evaluaciones de riesgos.

66.3 Los equipos se usarán cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Asimismo, la dirección de LES ARTS garantizará el uso de los métodos necesarios de protección colectiva.

66.4 A la finalización, extinción de la relación laboral o situación de pérdida del derecho de reserva de puesto, tanto de la plantilla fija como personal contratado temporal, la persona trabajadora deberá devolver los equipos de protección individual que posea por motivo del contrato; en caso contrario LES ARTS aplicará en la correspondiente liquidación de la persona contratada el importe correspondiente en concepto de retribución en especie.

Artículo 67. Vigilancia de la salud

67.1 LES ARTS garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de la plantilla. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de la plantilla, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de estos puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con LES ARTS o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados al interesado/a, y serán de carácter confidencial. Los datos relativos a la salud de la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

67.2 Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo por un servicio de prevención acreditado, con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad. Los reconocimientos médicos deberán realizarse, como regla general dentro de la jornada de trabajo. Si se realizase fuera de la jornada laboral computará como tiempo de trabajo.

67.3 La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a. Asimismo, y para las personas trabajadoras que hayan cumplido los 50 años o 45 para puestos con más riesgos, se incluirán pruebas cardiovasculares de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud.

67.4 Aquel grupo de personas trabajadoras que por sus características personales u otras circunstancias presenten una vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidas de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Artículo 68. Protección de la maternidad y lactancia

68.1 La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, y teniendo en consideración para ello cada caso individual.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la dirección del LES ARTS deberá adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

68.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o en la situación de lactancia, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. LES ARTS deberá determinar, previa consulta con la Representación Legal de la plantilla, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

68.3 En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

68.4 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, contemplada en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 69. Adaptación de puesto de trabajo

69.1 Realizado un reconocimiento médico de carácter ordinario, o bien a instancias de la persona interesada o de oficio por LES ARTS, que tenga como resultado un informe definitivo con "Apto con restricciones laborales", la entidad tendrá en cuenta las restricciones establecidas en el mismo y pondrá los medios necesarios para que las actividades de la persona afectada no perjudiquen ni agraven las dolencias que sufra, procediendo a la adaptación del puesto de trabajo.

69.2 A la vista de este informe y siempre que no haya sido posible adecuar las condiciones del puesto de trabajo al informe médico, la Dirección ofrecerá a la persona trabajadora un cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional u a otro, respecto de un puesto igual o inferior grupo profesional, siempre y cuando el informe médico para ese nuevo puesto de trabajo sea favorable, y todo ello, de acuerdo con la titulación, conocimiento y aptitudes requeridas por el mismo. Será necesario, para este ofrecimiento, la existencia de un puesto vacante.

LES ARTS podrá autorizar una permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma área funcional, grupo y nivel profesional, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación. Se informará al Comité de Empresa sobre la autorización o denegación de estas situaciones.

LES ARTS informará previamente al Comité de Empresa sobre las solicitudes de permutas que puedan producirse en estos supuestos de adaptaciones de puestos de trabajo.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna, ni conllevará cambios de modificaciones de retribución, pudiendo ser la misma exclusivamente entre puestos iguales o equivalentes, del mismo área, grupo y nivel profesional.

69.3 En caso de que tampoco se pueda adecuar otro puesto de trabajo a las condiciones de salud del/ de la trabajador/a, o bien la cualificación y perfil profesional de la persona afecta impidan su adscripción a otro puesto, la Dirección de LES ARTS les facilitará, en su caso, el inicio de la incapacidad permanente por parte de la mutua. LES ARTS podrá acogerse a lo establecido en el artículo 52.1 a) del Estatuto de los Trabajadores por "ineptitud sobrevenida" o conocida con posterioridad a la colocación de la persona trabajadora en la entidad, una vez se hayan agotado todas las posibilidades nombradas.

Artículo 70. Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente

70.1 El Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente se configura como órgano paritario y colegiado de participación de la dirección de LES ARTS y de los delegados/as de prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias, destinado a la consulta y participación regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Cooperará en la consecución de unas condiciones de trabajo que eviten riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, dentro del centro de trabajo, cumpliendo con las normas de seguridad establecidas legalmente bajo los derechos y obligaciones que le concierne.

70.2 Deberá reunirse como mínimo trimestralmente de forma ordinaria y, de forma extraordinaria, cada vez que lo solicite justificadamente cualquiera de las partes, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

70.3 El Comité quedará válidamente constituido con la presencia de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, y los acuerdos igualmente se tomarán por la mayoría de cada una de las partes.

70.4 El Comité elaborará su propio reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por mayoría de cada una de las partes.

70.5 Los y las delegados/as de prevención serán designados/as por y entre los representantes de la plantilla o personas trabajadoras con más de seis meses de antigüedad en la empresa, con arreglo a la escala legalmente establecida en función del número de personal en plantilla. Dentro del Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente, LES ARTS tendrá el mismo número de representantes que la parte social.

70.6 Los y las delegados/as de prevención tendrán un crédito de treinta horas mensuales, no acumulables de forma anual, para desarrollar sus funciones. En aquellos casos en que coincida en la figura de un delegado de prevención la cualidad de miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, el tiempo utilizado como delegado de prevención para el ejercicio de sus funciones, será imputado al crédito horario que le corresponde en virtud del mandato representativo previo. Ahora bien, en los siguientes supuestos el tiempo dedicado a prevención de riesgos será considerado en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario:

- a) Las reuniones del Seguridad, Salud y Medioambiente.
- b) Cualesquiera otras reuniones convocadas por la dirección del LES ARTS y que tengan relación con la seguridad y salud de la plantilla.
- c) Formación.
- d) Presentarse en los lugares donde se han producido daños a la salud de la plantilla.
- e) Acompañar a los especialistas en evaluaciones del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de trabajo en sus visitas y verificaciones, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención.

70.7 Son competencias de los/as delegados/as de prevención:

- a) Colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

70.8 El Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, colaborando con LES ARTS en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar iniciativas sobre métodos y procedimientos, entre la plantilla, en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, proponiendo a la dirección la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, pudiendo realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de

vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada laboral con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d) Conocer los documentos e informes sobre las condiciones de trabajo y los del Servicio de Prevención que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de la plantilla al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la LPRL y demás disposiciones de desarrollo que pudieran ser aplicables.

70.9 Los/as miembros que conformen el Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente, vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

Artículo 71. Coordinación de actividades empresariales

71.1 Cuando dentro de las instalaciones y dependencias del LES ARTS desarrollen actividades otras empresas, aun cuando lo hagan en su condición de trabajadores/as autónomos/as, estas vendrán obligadas a cooperar en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a lo dispuesto y en cumplimiento de artículo 24 LPRL y del RD 171/2004.

71.2 Corresponde a LES ARTS a través de las personas designadas al efecto, la obligación de informar y dar instrucciones a los/las empresarios/as, que desarrollen sus actividades en el teatro u otras dependencias pertenecientes a LES ARTS, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado al personal afectado.

71.3 La dirección del LES ARTS estará obligada a realizar un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa de forma trimestral.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 LPRL.

Artículo 72. Plan de Autoprotección

De conformidad con el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, el personal al servicio de las Actividades de espectáculos públicos y recreativas tendrá la obligación de participar, en la medida de sus capacidades, en el Plan de Autoprotección y asumir las funciones que les sean asignadas en dicho Plan.

Artículo 73. Cobertura sanitaria en el extranjero

En los casos de desplazamientos de la plantilla al extranjero por razón del servicio, LES ARTS se hará cargo de los gastos producidos como fruto de posibles accidentes y enfermedades que sufra la persona durante su desplazamiento y estancia. A estos efectos la asistencia podrá ser efectuada mediante los servicios médicos concertados con la Seguridad Social u otras instituciones médico-sanitarias, o bien mediante póliza de seguros, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 74- Política medioambiental en la empresa

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con todo el personal en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección de la empresa y el personal tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

1. Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
2. Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
3. Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
4. Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
5. En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
6. Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a personas usuarias, clientela de la empresa y al conjunto de la sociedad.
7. Estudiar actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
8. Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos la empresa se compromete a:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Fomentar y garantizar la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones será competente la Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente en materia específica de medioambiente serán:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Seguimiento con vistas a su optimización del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- c) Difundir entre la plantilla información en materia de medio ambiente.
- d) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- e) Recabar de la Dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- f) Sugerir políticas medioambientales a la empresa.
- g) Promover un plan de movilidad sostenible y, su elevación a la dirección de LES ARTS para su negociación. La aprobación de este Plan corresponderá en todo caso a la Dirección.

Capítulo XI. Normas de General Cumplimiento

Artículo 75. Norma general

75.1 Se establece como deberes básicos de la plantilla, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el personal debe a la Dirección de la Empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, platilla y empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Les Arts podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real del personal con discapacidad.

75.2 Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa cuando incurran en comportamientos que constituyan incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en las disposiciones legales.

Las faltas cometidas por el personal, teniendo en cuenta su importancia o trascendencia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

75.3 Las partes negociadoras del presente convenio, en uso de la autonomía de la voluntad negociadora reconocida en el Estatuto de los Trabajadores y en el marco de las cláusulas acordadas en el mismo, de las disposiciones legales vigentes, así como del propio Estatuto de los trabajadores, y a efectos de la necesaria transparencia en la identificación de las conductas, acciones o comportamientos antijurídicos que se considerarán incumplimientos de lo establecido en el presente convenio por parte de las personas incluidas en su ámbito personal, convenien elaborar un acuerdo específico con la misma fuerza vinculante que el convenio colectivo de referencia, que será considerado como parte de éste a todos los efectos.

Artículo 76. Sanciones

76.1 Las sanciones a imponer según la falta cometida y las circunstancias concurrentes son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

76.2 En cualquier caso, el LES ARTS se reserva la posibilidad de ejercer todas aquellas acciones que puedan derivarse del incumplimiento contractual llevado a efecto por la persona trabajadora, de tal forma que cuando la falta cometida pueda constituir un delito o genere daños y perjuicios susceptibles de ser reclamados se acudirá a la jurisdicción o autoridad gubernativa competente para pronunciarse sobre la materia.

Artículo 77. Notificación de las sanciones

Todas las sanciones por faltas leves, graves o muy graves serán siempre comunicadas al Comité de Empresa y al trabajador/a por escrito, conteniendo la fecha y hechos que la motivan.

Artículo 78. Procedimiento sancionador

No será preceptiva la incoación de expediente alguno para la imposición de sanciones por la comisión de faltas calificadas como **leves**.

Será preceptiva la incoación de expediente abreviado sancionador cuando la sanción a imponer lo fuera como consecuencia de la comisión de una falta calificada como **grave** de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de Gestión de Personas comunicará con carácter previo al Comité de Empresa la imposición de sanciones graves, con descripción de los hechos que se imputan.
2. Se notificará a la persona afectada los hechos, su tipificación como graves y la imposición de la sanción.
3. Se concederá un plazo de 48 horas desde la notificación al afectado/a para que presente alegaciones.
4. Finalizado el plazo de alegaciones, se notificará a la persona afectada y Comité de Empresa la decisión final.

Será preceptiva la incoación de expediente sancionador cuando la sanción a imponer lo fuera como consecuencia de la comisión de una falta calificada como **muy grave** de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la Empresa notificará al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa el escrito de incoación (el inicio) del expediente sancionador describiendo los hechos que se le imputan y la expresión de los posibles preceptos infringidos. Ese mismo escrito incluirá mención expresa del Comité designado como instructor del expediente. Este Comité Instructor estará formado por 3 personas: Jefatura de Gestión de Personas, una persona de la plantilla a propuesta del Comité de Empresa y una persona trabajadora de la Dirección de Área. En su constitución se tendrá en cuenta la imparcialidad de cada uno de los miembros, y no podrá recaer en quién pueda tener algún tipo de relación, ya sea de parentesco, amistad o enemistad o interés, ya sea directo o indirecto, en el desarrollo del proceso. La persona trabajadora afectada por el expediente sancionados o el Comité de Empresa podrá recusar a alguna de las personas del Comité Instructor en el caso de que no se abstuviera.
2. Entregado el escrito a que se refiere el apartado anterior, la persona trabajadora afectada deberá firmar acuse de recibo de este. En caso de no querer hacerlo, lo harán en su presencia un miembro del Comité y un testigo, este último se limitará a certificar la entrega del escrito. La comunicación también podrá efectuarse por correo certificado con acuse de recibo, burofax, o cualquier otro medio que permita tener prueba fehaciente de su recepción al/a la trabajadora y Comité de Empresa.
3. Una vez recibido el escrito de incoación, la persona afectada dispondrá de un plazo no inferior a 5 días hábiles para formular el correspondiente escrito de alegaciones en el que podrá formular cuantas pruebas estime convenientes para su defensa.
4. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, e instruido el procedimiento, el Comité Instructor del expediente valorará aquellas presentadas, y redactará propuesta de sanción en la que hará constar los hechos que considera acreditados, los preceptos infringidos, la calificación correspondiente y la propuesta de sanción a imponer. De ese escrito, que será notificado al trabajador afectado o trabajadora afectada y al Comité de Empresa, dará traslado a la Dirección de la Empresa como órgano competente para resolver. En un plazo improrrogable de 5 días hábiles desde la recepción de la propuesta de sanción formulada por el Comité Instructor, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión definitiva que considere oportuna

en vista a lo actuado por el órgano de instrucción. En caso de acordar la imposición de una sanción, deberá hacer constar en su resolución la falta cometida y la fecha de la comunicación, y fecha de inicio de la sanción.

La notificación de la sanción se efectuará mediante escrito firmado por la Dirección. La persona trabajadora afectada deberá firmar acuse de recibo de la decisión definitiva y en caso de no querer hacerlo lo harán en su presencia un miembro del comité y un testigo. La comunicación también podrá efectuarse por correo certificado con acuse de recibo o cualquier medio que permita tener prueba fehaciente de su recepción.

Artículo 79. Cancelación y prescripción de faltas

79.1 Las notas desfavorables de los expedientes personales, de acuerdo con la legislación vigente, se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, una vez transcurridos 10 días sin haber reincidido en nueva sanción. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a seis meses y un año respectivamente. La cancelación de las faltas se realizará automáticamente por el transcurso del tiempo, y condiciones citadas.

79.2 La facultad de LES ARTS para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días de que fuera conocido el hecho; para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, 60 días. Y en todo caso prescribirán al cabo de seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII. Reglamento del colectivo de Orquesta

Artículo 80. Ámbito Personal

80.1 El presente capítulo regula las condiciones específicas de aplicación a los profesores y profesoras que conforman la Orquesta de la Fundació Palau de les Arts Reina Sofía, en adelante OCV, dedicada tanto a la música escénica como sinfónica, sometidos todos a una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto).

80.2 Estas normas prevalecerán, en su aplicación, sobre las condiciones generales previstas en el Convenio Colectivo, de aplicación para todo lo que no se regule específicamente en este Capítulo.

Artículo 81. Naturaleza actividades y fines

81.1 La OCV es un conjunto sinfónico integrado en LES ARTS como una unidad orgánica de carácter artístico.

81.2 La actividad de la OCV se deriva de su carácter sinfónico y estará constituida por la celebración de conciertos, óperas, grabaciones, actuaciones públicas, giras por España y en países extranjeros, etc.

81.3 La actividad de la OCV se desarrollará conforme a la programación que realice la Dirección de LES ARTS.

Artículo 82. Clasificación

82.1 Los profesores y las profesoras de la OCV se clasifican, dentro del área artística en los siguientes grupos y niveles profesionales, siendo su principal función la interpretación en las distintas especialidades instrumentales del repertorio artístico de la OCV:

Área

Funcional	Grupo Profesional	Nivel Profesional	
Artística	M2	0	Concertino
		1	Concertino Asociado/a
		2	Solista
		3	Co-Solista
		4	Ayuda
		5	Tutti

Los puestos específicos, según instrumento (I Violín, II Violín, Viola, Violonchelo, Contrabajo, Flauta, Oboe, Clarinete, Fagot, Trompa, Trompeta, Trombón, Tuba, Timbal/Percusión, Arpa) se organizarán de acuerdo con esta clasificación.

82.2 Será requisito, para acceder al ámbito ocupacional de profesor/a de la OCV estar en posesión del grado superior de música de la especialidad correspondiente, o título equivalente. Las personas aspirantes extranjeras deberán presentar el título equivalente homologado o en su defecto, se les concederá un plazo de cuatro años para su tramitación, si en ese plazo no se le realizara la homologación pertinente por el ministerio de educación, quedaría anulada la relación contractual con LES ARTS. Asimismo, LES ARTS se compromete a guiar y facilitar jurídicamente en la medida de sus posibilidades tal homologación con el/la profesor/a afectado/a.

82.3 Desde el punto de vista artístico a cada **nivel profesional** en que se estructura la OCV le corresponde las siguientes funciones principales y obligaciones:

82.3.1 Concertino

Se denomina Concertino al primer violinista del grupo de violines. Es el puesto de mayor responsabilidad de la Orquesta. Es la principal figura de enlace entre el Director/a Musical y la Orquesta. Desempeña las siguientes funciones:

- Afinar la orquesta en los ensayos y funciones y cuidar del estado general de la afinación de esta y del nivel técnico de los instrumentistas.
- En ensayos y actuaciones, el/la Concertino tiene una responsabilidad profesional y artística sobre el resultado final. Es responsabilidad del/de la Concertino mantener la disciplina musical en los ensayos y funciones, así como también en el colectivo de la Orquesta.
- Señalar los arcos y anotaciones que considere técnicamente necesarios para una mayor uniformidad y nivel artístico, siempre que no contradiga las indicaciones del Director o de la Directora. Deberá comunicarlo al resto de la Orquesta.
- La persona con el cargo de Concertino deberá interpretar los pasajes a solo, asignados en la partitura por el compositor/a.
- En ausencia de partituras previamente preparadas por la Dirección Musical, será responsabilidad del/ de la Concertino señalar los arcos y anotaciones de los primeros violines o del quinteto de cuerda en el material proporcionado por el archivo y comunicarlas a los demás Solistas Principales de la cuerda; asegurándose de que los materiales lleguen con tiempo suficiente al Archivo para la correcta preparación de estas.
- Autorizar al finalizar cada actuación el abandono general por parte de los y las profesores/as de sus respectivos puestos de trabajo.
- No entrará en las reducciones, marcadas por la Dirección Musical ni en el sistema de libranzas.
- Acordará con el/la Secretario/a Técnico/a o, en su defecto, con la persona responsable en quien delegue, las producciones y el plan de trabajo en que participará, tras haber pactado con la Dirección Artística y Dirección Musical o persona en la que éstos deleguen.

- El/La Concertino podrá comunicarse con la Dirección Musical y con la Comisión Artística para expresar las opiniones personales o del colectivo que crea necesarias sobre los/las directores/as, Solistas, Concertinos invitados/as y músicos contratados según las necesidades de la programación.
- En caso de que se considerase necesario y fuera posible hacer ensayos parciales, el/la Concertino podrá organizar y dirigir ensayos parciales, tanto de los primeros violines, como de los demás grupos de la cuerda, en función de las necesidades de la partitura.
- Participará en los procesos de selección de los profesores/as.

82.3.2 Concertino Asociado/a

Es el profesor/a que comparte atril con el/a Concertino y es el puesto que dirige dentro del grupo de violines, tras el/la Concertino. Desempeña las siguientes funciones:

- Cuidar y responsabilizarse del funcionamiento técnico y artístico del grupo, sin perjuicio de las atribuciones del/de la Concertino.
- Cubrir al Concertino en sus programas libres, dentro del marco retributivo de su salario y cuando sea precisa su presencia de forma inesperada o inevitable por causa de fuerza mayor.
- En ausencia del/de la Concertino Tendrá las mismas funciones durante ese periodo.
- Conocerá y preparará los pasajes a solo.
- No entrará en las reducciones, marcadas por la Dirección Musical, ni en el sistema de libranzas.
- Participará en los procesos de selección de músicos, si es requerido/a para ello.

82.3.3 Solista

Son los y las componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de responsabilidad artística dentro de cada Sección, exceptuando los Violines Primeros. Desempeñan las siguientes funciones:

- Responsable máximo de su sección a nivel artístico y técnico, sin perjuicio de las atribuciones del Concertino.
- Realizar con el grupo los ensayos parciales que determinen tanto el/la profesor/a como la persona que ocupa el cargo de Director/a.
- Interpretar los pasajes a solo.
- No entrará en las reducciones, marcadas por la Dirección Musical, ni en el sistema de libranzas.
- Cuando existan dos Solistas en una Sección tendrán la obligación de tocar juntos si así fuera requerido por las necesidades artísticas, sin perjuicio del resto de profesores de su sección.
- Los y las Solistas de Timbal y Percusión realizarán juntos, en consulta con la Dirección Musical, a través del Departamento de Orquesta, la lista de instrumentos, accesorios y el plano de colocación en el escenario, que se entregará al encargado/a del Departamento de Orquesta con antelación suficiente.
- El/La Solista de Percusión repartirá las partes de su sección, previendo el número de aumentos necesarios y comunicándoselo con la mayor antelación posible a la persona que ostente el cargo de Secretario/a Técnico/a o, en su defecto, a la persona responsable en quien delegue.
- Participará en los procesos de selección de profesores/as, si son requeridos/as para ello.

82.3.4 Co-Solista

Hace las funciones de soporte al puesto de Solista. En caso de ausencia de éste asume todas sus funciones, pudiendo compartir las producciones junto con el/la Solista.

Desempeñan las siguientes funciones:

- Conocerán y prepararán los pasajes a solo; deberán interpretarlos en ausencia del/de la Solista Principal.
- Cubrirán las producciones en que libre el/la Solista Principal, dentro del marco retributivo de su salario y cuando sea precisa su presencia de forma inesperada o inevitable por causa de fuerza mayor.

- No entrarán en las reducciones, marcadas por la Dirección Musical ni en el sistema de libranzas.
- Tendrán los mismos deberes y responsabilidades del/de la Solista Principal en ausencia de éste.
- Acordará con el Secretario Técnico o Secretaria Técnica o, en su defecto, con la persona responsable correspondiente en quien delegue las producciones en que vayan a participar, en el plazo estimado por éste, que contarán con el visto bueno de la Dirección Musical y/o Dirección Artística y del/de la Solista Principal.
- Participará en los procesos de selección de profesores y profesoras, si son requeridos/as para ello.

82.3.5 Ayuda

Son los y las profesores que ocupan el lugar inmediatamente siguiente al Solista y Co-Solista (si los hubiera) de las Secciones de Violines Primeros y Segundos, Violas, Violonchelos, Contrabajos, vientos y Percusión. Desempeñan las siguientes funciones:

- Es el o la principal encargado/a del uso de los instrumentos auxiliares correspondientes, así como de interpretar su partitura en todas las producciones que sea necesario.
- Están sujetos al sistema de libranzas y de proporciones de servicios en su caso.
- Tendrán la obligación de suplir la ausencia de un puesto superior, por motivos estructurales, organizativos, de ausencia o fuerza mayor, en cuyo caso, percibirá el complemento que corresponda por movilidad funcional.
- Cuando artísticamente se requiera de un único intérprete en su sección que incluya en su parte también el instrumento especial, tendrá la obligación de ocupar el puesto superior sin percibir movilidad alguna, en este caso.
- Desarrollarán su función artística ocupando los puestos que, por necesidad o por la programación, determine la Dirección Musical.
- Participará en los procesos de selección de profesores y profesoras, si son requeridos para ello.
- Es función del Tercer Trompa tocar de Solista Principal medias partes de conciertos si el/la Solista Principal lo requiere.
- Podrán tocar en primer atril o parte solista, si tanto artística y organizativamente es requerido/a para ello.

82.3.6 Tutti

Son los profesores y las profesoras, no incluidos en los puestos de trabajo anteriores que, están bajo las órdenes directas, en cuanto a indicaciones y directrices, que marque la persona que ocupe el puesto de Solista o, en su defecto, Co-Solista de su grupo instrumental/sección, así como la persona que ocupe el puesto de Concertino o en su defecto Concertino Asociado/a.

Desempeñan las siguientes funciones:

- Seguirán las indicaciones artísticas del/de la Concertino o Solista
- Suplirá la ausencia de un puesto superior, por motivos de ausencia, por necesidades de la programación o fuerza mayor, percibiendo la diferencia retributiva entre su categoría y la que corresponda. Esta suplencia tendrá carácter voluntario.
- Desarrollarán su función artística ocupando los puestos que, por necesidad o por la programación, determine la Dirección Musical.
- Participará en los procesos de selección de profesores y profesoras, si son requeridos/as para ello.

Artículo 83. Comisión Artística

83.1 La Comisión Artística es un órgano representativo de la orquesta a nivel artístico. Se trata de un órgano asesor y consultivo compuesto por miembros titulares de la orquesta. La participación en la Comisión Artística es voluntaria y no retribuida, ni económicamente ni en tiempo de trabajo.

83.2 Los y las representantes serán elegidos/as por los miembros de cada familia instrumental, quienes, así mismo, podrán promover su cese por mayoría absoluta de votos (mitad más uno). Los integrantes de la Comisión Artística se renovarán cada dos temporadas.

83.3 La Comisión Artística tendrá un/a presidente/a, que será elegido/a de entre sus integrantes el primer día en que se constituya, a quien le corresponderá ser portavoz oficial de la comisión. Los y las representantes de una Comisión Artística pueden presentarse a la reelección. Solo dos veces consecutivas, estableciendo un límite máximo de cuatro años seguidos (dos periodos de dos años) en la duración de permanencia en la comisión.

La persona que ocupe el cargo de Secretario/a Técnico/a de la OCV, o en su defecto en quién se delegue, actuará como secretario/a en esta comisión, con voz pero sin voto, siempre que sea requerida oficialmente su participación por los miembros de la Comisión Artística para levantar acta oficial, en todo caso si el Secretario/a Técnico/a de la OCV no es convocado/a, se elaborará un informe que será enviado a la oficina de la orquesta con las firmas de todos los asistentes, y que será la forma oficial y válida de comunicación. Las decisiones se tomarán por mayoría simple, la mitad más uno, de las personas asistentes.

83.4 La Comisión Artística estará compuesta en todo caso:

- Concertino, o en su defecto Concertino Asociado/a
- Un/a representante de los violines I
- Un/a representante de los violines II
- Un/a representante de las violas
- Un/a representante de los violonchelos junto con los contrabajos
- Un/a representante de viento madera
- Un/a representante de viento metal
- Un/a representante de percusión-arpa
- Secretario/a Técnico/a, o en su defecto en quien delegue, cuando sea requerida su participación.

Se establece una **subcomisión de urgencia** dentro del Comité Artístico que se podrá reunir con carácter urgente con el fin de agilizar el funcionamiento de la comisión, estará formada por tres personas, el presidente de la C. A. y dos miembros pertenecientes a dicha comisión que sean elegidos desde la misma C.A.

Esta subcomisión tendrá los mismos mecanismos de comunicación oficial que los establecidos para la C.A.

83.5 Las responsabilidades de la Comisión Artística son:

- a. Emitir su opinión y transmitir la opinión de la orquesta sobre temas artístico del día a día.
- b. Elaborar informes para la Dirección Musical sobre el funcionamiento artístico de la orquesta, colectivamente por grupos instrumentales o individualmente, tanto respecto de los y las profesores y profesoras de plantilla como de refuerzo. Estos informes se pueden elaborar tanto si la Dirección Musical lo requiere como si la misma Comisión Artística lo considera necesario.
- c. Elaborar informes y/o transmitir la opinión de la orquesta para la Dirección Musical sobre los directores/as invitados/as y artistas invitados/as tanto sinfónicos como en las producciones de temporada de la fundación, así como cualquier espectáculo en el que intervenga la OCV.
- d. Evaluar, después de haber recogido la opinión de la orquesta, a los profesores y profesoras candidatos/as que han finalizado su periodo de prueba, así como a los y las refuerzos.

e. La Dirección consultará la opinión de la Comisión Artística en el caso de la contratación de un/a nuevo/a director/a Musical.

f. Evaluar el trabajo y el proyecto del director musical de la OCV que haya sido nombrado por LES ARTS, de forma periódica, transmitiendo la opinión mayoritaria de los profesores/as de la OCV a los órganos de la dirección del Palau de les Arts.

83.6 La Comisión Artística se reunirá periódicamente, como mínimo, tres veces por temporada.

Artículo 84. Ingreso

84.1 El proceso de ingreso a la plantilla de la OCV como músico instrumentista será por oposición, a través de la superación de una audición. Ninguna plaza será cubierta sin que se lleve a cabo el proceso de audición.

84.2 Las contrataciones de los profesores y profesoras de la OCV, tanto temporal como de carácter indefinido, se regirán por lo establecido en Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

84.3 Serán contratados con una duración determinada los profesores y profesoras que LES ARTS necesite por causas de sustitución por enfermedad, bajas y causas similares; o por los aumentos necesarios para determinados programas, por una temporada, etc. La duración de estos contratos se hará siempre respetando la legislación vigente.

84.4 Las contrataciones de los profesores y las profesoras con carácter indefinido tendrán un periodo de prueba de 6 meses. Con carácter previo a la conclusión de este periodo se constituirá una comisión de valoración conformada por:

- La Dirección Artística,
- El director Musical de la OCV,
- Los y las Solistas de la sección que corresponda al candidato/a, que habrán recopilado también la opinión de toda la sección.
 - La persona que ostente el cargo de Concertino o bien, en su defecto, Concertino Asociado/a.
 - La Comisión Artística.

Esta Comisión emitirá su valoración del candidato/a con carácter previo al cumplimiento de los 6 meses, y dará traslado de esta a la Dirección de LES ARTS.

84.5 Las contrataciones temporales tendrán un periodo de prueba que variará en función de la duración de estas:

- Duración no superior a dos meses, 5 días
- Duración no superior a 6 meses, 10 días
- Restantes, 15 días

La Comisión Artística en representación tanto de las secciones afectadas como del resto de la OCV (solistas, concertino, etc.), será la encargada de evaluar a los profesores y las profesoras contratados/as temporalmente y en caso de una valoración desfavorable, dar traslado a la Secretaría Técnica de la OCV y Dirección Musical, para que adopten en su caso, las medidas oportunas.

Artículo 85. Audición (Oposición)

85.1 La audición es la prueba de selección de oposición, cuya superación permite la incorporación indefinida o temporal a la OCV.

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.

La convocatoria de audición podrá ser por oferta de empleo público, que podrá incluir en su resultado la creación de una bolsa de trabajo resultante, o para la creación de bolsas de trabajo temporal. Las obras a interpretar en cada ronda se concretarán en las correspondientes bases de las audiciones.

Las bases concretas de la convocatoria que corresponda determinarán el tiempo de vigencia de la/s bolsa/s resultante/s del procedimiento selectivo.

85.3 El contenido de las pruebas a realizar será acordado por la Dirección Musical, la Secretaría Técnica de la OCV y la persona que ocupe el puesto de Concertino o, en su defecto, Concertino Asociado/a o solistas de la sección correspondiente.

85.4 Las audiciones se desarrollarán de la siguiente forma:

- a) 1a. Ronda: obligatoria y de carácter eliminatorio, se realizará con cortina. Las personas candidatas que obtengan el 50% de los votos del tribunal pasarán a la segunda ronda.
- b) 2ª. Ronda: obligatoria y de carácter eliminatorio, se realizará sin cortina. El Tribunal puntuará a cada persona candidata de conformidad con el sistema contenido en las bases de la convocatoria en las cuales establecerá tanto la nota de corte para considerar la superación de la ronda y la posibilidad de ser considerado/a candidato/a para la contratación indefinida, en su caso, y/o la nota de corte para considerar superada la ronda a efectos de formar parte de la bolsa de trabajo temporal.
- c) 3a. Ronda: facultativa. Su celebración es competencia del Tribunal de conformidad con las bases de la convocatoria y siempre que haya más aprobados que plazas a cubrir.

85.5 En las futuras convocatorias de audiciones y para el caso de los violines, éstas podrán ser genéricas para un violín tutti, sin definición de si son I o II.

85.6 En las convocatorias de procesos selectivos de oferta de empleo público por turno libre, se incluirá que el personal de la plantilla fija que se presente a las mismas pase directamente a la 2a. Ronda, permitiéndose esa condición siempre y cuando el personal de plantilla que quiera optar al puesto no haya participado en los 12 meses anteriores a la fecha de publicación en el DOGV de la convocatoria en un procedimiento de promoción interna para la cobertura definitiva del mismo puesto.

Artículo 86. Órgano técnico de selección (Tribunal)

86.1 El órgano técnico de selección en los procesos de audición de los profesores y las profesoras de la OCV será un Tribunal compuesto por un mínimo de 8 miembros:

✦ Presidente/a: La persona que ostente la Dirección Musical o en su defecto la Dirección Artística, tendrá el voto de calidad. Tiene la potestad de dar por finalizada una audición si detecta alguna irregularidad en el proceso o si ésta no se adecúa a los previsto en las bases de la convocatoria.

✦ Vocales:

- 5 profesores y profesoras integrantes de la OCV con relación laboral jurídica fija, designados por acuerdo entre la Dirección Artística, la Dirección Musical y la Comisión Artística de la OCV.
- Un/a integrante externo, de reconocido prestigio en el ámbito de la dirección musical y/o interpretación.

En los casos en que no haya representación de la orquesta del instrumento que se audiciona, se nombrará a personal externo similar al que sustituye.

✦ Secretario/a: la persona responsable de la Secretaría Técnica de la OCV, o persona en que se delegue, que actuará en representación de LES ARTS, con voz pero sin voto.

86.2 En el caso de que haya ausencias de alguno de los miembros previstos a componer el Tribunal, conforme el punto anterior, las bases de la convocatoria correspondiente, regularán la composición del Tribunal. En estos casos, la composición del Tribunal se hará de mutuo acuerdo con la Comisión Artística.

86.3 Como miembros observadores del proceso, con voz, pero sin voto, la Dirección de Gestión de Personas y un/a miembro de la representación legal de la plantilla.

Artículo 87. Promoción interna

87.1 La cobertura de los puestos que queden vacantes en la OCV se ofrecerán con carácter previo a la convocatoria externa, a la plantilla interna, con la correspondiente convocatoria de selección interna por audición.

87.2 Para estos procesos de promoción interna el Tribunal será con la misma composición que el establecido en el apartado 86.1.

87.3 En estos procesos de selección por promoción interna, la audición será una única ronda.

Artículo 88. Organización del trabajo

88.1 Principios: La Dirección de LES ARTS organizará los horarios, distribuirá los ensayos e informará a los profesores y las profesoras de la OCV con la mayor brevedad posible, siempre de acuerdo con la actividad del Teatro; intentando repartir el trabajo equitativamente a lo largo de la temporada, facilitando tiempo para el estudio individual y asimismo velando por el bienestar físico de los y las profesoras. Se prestará especial atención a los descansos, tanto entre servicios como los semanales y a la creación de una rutina horaria, evitando los cambios innecesarios y la fluctuación excesiva.

88.2 Jornada y distribución: La jornada de trabajo será en cómputo por temporada de 1.680 horas, de las cuales 1.080 corresponderán a actuaciones/representaciones, trabajo de conjunto (ensayos parciales, grupos instrumentales y/o seccionales, música de cámara, pregenerales, generales, conciertos, funciones, giras, actos institucionales, etc.) de distribución irregular durante la temporada. Las 600 horas restantes se dedicarán a la preparación individual y serán utilizadas libremente por cada profesor/a, pudiendo realizarlos en lugares diferentes a los destinados habitualmente para los ensayos de la orquesta sin sujeción a horario fijo.

La jornada de trabajo se computará individualmente y la distribución de las 1.080 horas se hará en conjunto por prestaciones de servicios, estableciéndose por temporada un total de 270. Se aplicarán las siguientes normas específicas:

88.2.1 Para efectuar el cómputo de las horas de trabajo individual de cada temporada se tendrá en cuenta las equivalencias correspondientes del número de horas de trabajo efectivo de conformidad con lo regulado en el artículo 89 referido a los diferentes servicios de trabajo.

88.2.2 Les Arts como institución pública cultural es parte responsable del desarrollo sostenible y social para atender los valores morales y contribuir al bienestar global. Como promotora de políticas y acciones de responsabilidad social debe mantener y liderar un comportamiento ejemplar y aspirar a la excelencia. Les Arts, dentro de este deber responsable apuesta por acciones dirigidas a la integración social y educativa de la comunidad a través de la participación de los/las miembros que integran la OCV.

A tal efecto, las partes acuerdan que la diferencia que pudiera existir entre los servicios totales por temporada individuales, de acuerdo con la programación, y el número de servicios marcados en el presente convenio, 270, irán a una bolsa destinada para actividades sociales, las cuales se organizarán en paralelo a la actividad de la programación de la temporada.

Dado el carácter especial de prestación, así como preparación, de estas actividades sociales que por su propia naturaleza en ocasiones pueden no ser compatibles con el rigor organizativo establecido en el presente convenio, y no pueden planificarse del mismo modo que la planificación ordinaria de servicios, se acuerda que, de ese sobrante

que pudiera existir de servicios, podrá utilizarse hasta 20 servicios para estas actividades que no puedan regirse estrictamente por las normas establecidas de organización de la jornada y horarios marcadas en el presente convenio, y que serán reguladas en un acuerdo complementario entre la Dirección, el Comité de Empresa y la Comisión Artística.

En el acuerdo entre la Dirección, el Comité de Empresa y la Comisión Artística que regule estas condiciones se garantizará el equilibrio en la participación en estas actividades del colectivo de la OCV.

En todo caso, los servicios de actividades sociales, organizados o no de acuerdo con las normas establecidas en el presente reglamento, tendrán consideración como tiempo efectivo de trabajo y se contabilizarán las horas realizadas en el cómputo anual de los servicios (3 horas =1 servicio).

88.2.3 El número de servicios de trabajo individual por temporada de cada profesor/a que no sean utilizadas, se contabilizarán directamente como horas de preparación individual.

88.2.4 Teniendo en cuenta los efectivos que disponga la orquesta, se establecerán unos criterios de funcionamiento sobre las rotaciones que tendrán en cuenta la programación y el trabajo individual de cada profesor/a.

88.2.5 No será posible ningún cambio sobre la plantilla y los profesores y las profesoras de la Orquesta asignados/as dentro de un mismo programa, salvo en caso de urgencia por imprevistos demostrables, estando obligados/as a participar los/las profesores/as de la misma sección afectada, siempre y cuando tengan el mismo o superior nivel profesional, dentro de la misma sección, sin perjuicio de los complementos que pudieran corresponder. No tendrán esta obligación cuando se trate de instrumentos especiales de la misma sección, siempre que estos instrumentos no sean obligatorios de acuerdo con el artículo 97, en cuyo caso el profesor/a de la misma sección deberá participar.

88.2.6 Se procurará que los puestos de Concertino, Concierto Asociado/a, Solista, Co-Solista y Ayuda no tengan un porcentaje de servicios superior al tutti, ni entre ellos, en sus respectivas secciones, siempre y cuando los requerimientos artísticos no lo exijan.

88.2.7 Aquellos aspectos concretos de funcionamiento del colectivo de la OCV no recogidos en el presente reglamento del convenio, serán desarrollados a través de un código interno de organización y funcionamiento, que será desarrollado en un plazo máximo de seis meses a contar a partir de la publicación del presente convenio en el Diario Oficial correspondiente.

88.3 Aplicación de la jornada, horarios y descansos:

Como norma general, la Dirección de LES ARTS ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

88.3.1 Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente habrá un mínimo de 12 horas de descanso.

Entre la finalización de un servicio e inicio del siguiente en un mismo día habrá un descanso mínimo de 1 hora 30 minutos.

88.3.2 Un máximo de 30 servicios mensuales computados trimestralmente.

88.3.3 El número máximo de servicios semanales será de 9, pudiendo ser de 10 hasta 3 veces por temporada.

88.3.4 El número máximo de servicios diarios será de 2. En este máximo no se computará servicios de desplazamiento, jornadas de audiciones, o cualquier otro tipo de actividad computable a efectos de jornada que no sea trabajo efectivo, cuyo cómputo se incluye en el total de la temporada.

88.3.5 Cada profesor/a podrá realizar un máximo de 6 horas de trabajo efectivo diario.

88.3.6 El número máximo de días de trabajo continuado será de 6, pudiendo ser hasta 7, 3 veces por temporada.

88.3.7 No se programarán lecturas los sábados por la tarde y domingos, y se procurará evitar que se programen lecturas los sábados por la mañana.

88.3.8 Los días de ensayo general de ópera y estreno de ópera no se programará servicio doble mañana-tarde.

88.3.9 La misma mañana de un día en el que esté programado un Concierto sinfónico o función de ópera, ensayo pregeneral y/o general, se podrá programar un ensayo, siempre y cuando la suma todas de las horas de trabajo no supere las 6.

La Dirección Artística tendrá en consideración para la planificación de posibles prestaciones de servicio en un mismo día la plantilla requerida, la dificultad, la duración y la exigencia de las obras programadas.

88.3.10 Las prestaciones de servicio se llevarán a cabo en horarios de mañana, tarde o noche, programándose la actividad como regla general entre las 10.00 y las 14.00h, o de las 15.00h en adelante.

88.3.11 Los ensayos de lectura e italianas finalizarán como muy tarde a las 20.00h, y se procurará este mismo horario de finalización, en la medida de las posibilidades y siempre que la organización del trabajo lo permita, en los ensayos de conjunto.

88.3.12 A excepción de pregenerales, generales y funciones que se regirán por las necesidades técnico-artísticas de la función, los servicios tendrán un descanso proporcional a su duración que nunca será inferior a 10 minutos por cada hora de servicio.

El trabajo continuado no podrá exceder los 90 minutos y, por tanto, habrá una pausa de 30 minutos. Excepcionalmente, y a requerimiento de la producción, podrá haber dos pausas de 15 minutos, o éstas podrán ser pactadas con la Orquesta. En pregeneral, general y función, se aplicará las pausas propias de la producción requeridas, sin tener en cuenta lo anteriormente expuesto.

De este modo, como ejemplo:

- Tiempo de trabajo efectivo 2 horas 40 minutos. **Ensayo tres horas.**
1h 20 minutos trabajo - 20 minutos descanso - 1h 20 minutos trabajo
- Tiempo de trabajo efectivo 3 horas 20 minutos. **Ensayo cuatro horas**
1h 10 minutos trabajo - 20 minutos descanso - 1h 10 minutos trabajo - 20 minutos descanso - 1h trabajo

88.3.13 La cancelación o cambio de horario, dentro de la misma jornada, de cualquier servicio deberá ser notificada a los profesores y profesoras, y a la representación legal de la plantilla con una antelación mínima de 48 horas a su realización. Salvo en los supuestos imprevisibles ajenos a LES ARTS, en cuanto se conozca el hecho. En caso contrario, los servicios y las horas correspondientes al mismo se considerarán como realizados a los efectos de su cómputo.

88.3.14 Los cambios de días de servicios y/u otras modificaciones sustanciales en el planning deberán ser notificados a los profesores y las profesoras, y a la representación legal de la plantilla con una antelación mínima de 2 meses al día del cambio, salvo casos de fuerza mayor, e incluso se procurará hacer el anuncio con más tiempo si éstos afectaran a periodos de descanso de la OCV.

88.3.15 El inicio de la prestación viene marcado por el comienzo del ensayo, función, etc. La finalización del cómputo horario vendrá determinada por el transcurso del tiempo establecido por la prestación o por la decisión del director/a musical de darla por acabada.

88.3.16 Si en algún caso se constata por parte del Director/a Musical, Concertino, Concertino Asociado/a o Solista, un problema específico en una sección instrumental que no se supera en los ensayos de conjunto, podrá añadirse un ensayo adicional. Este ensayo cuyo tratamiento sería el de un ensayo parcial, se podrá añadir al final del ensayo en que se detecte esta anomalía o bien previo inicio del ensayo siguiente.

88.3.17 Dadas las características específicas de las producciones de *ballet* y didácticos, se intentará respetar al máximo lo establecido en el punto 88.3.3. Se procurará programar una sola función al día. En el supuesto de que haya dos funciones en un día, el tiempo de trabajo efectivo se contará desde el inicio de la primera función hasta la finalización de la segunda, siempre y cuando exista una franja horaria igual o inferior a 2 horas entre una función y otra que impida la continuidad de la jornada, y siempre acreditando la presencia en el centro de trabajo durante todo el tiempo.

Artículo 89. Tipos de servicios de conjunto y sus descansos

Todos los ensayos, estarán sujetos a la coordinación y estrecha colaboración de los responsables de la OCV, el coro, producción y regiduría, técnica, etc. Con respecto fundamentalmente a la duración y horarios de estos.

La duración máxima de un servicio será de 4 horas, a excepción de los pregenerales, generales y funciones, que se regulará por la duración de la obra.

89.1 Ensayo Lectura: Es una prestación de conjunto que tendrá una duración máxima de 3 horas equivalentes a un servicio. Excepcionalmente, por causas organizativas, convenientemente justificadas, podrá tener una duración de 4 horas, en cuyo caso la equivalencia será de 1,3 servicios.

89.2 Ensayo Parcial (cuerdas-vientos) y Ensayo por Grupos (por familias): Es la prestación que divide a la OCV en dos grupos claramente definidos: ensayo parcial de cuerdas, y ensayo parcial de vientos, percusión y arpa y la prestación de servicio en el que el conjunto de la orquesta se divide en grupos y/o familias, respectivamente.

Su duración máxima será de 2 horas. Se computa como un servicio.

89.3 Ensayo Italiana: Podrá ser una prestación de 4 horas, o bien la misma duración de la ópera que corresponda más 30 minutos para correcciones, que computará como un servicio.

Es la prestación exclusiva de la producción de ópera en que participan conjuntamente diferentes estamentos artísticos (Cantantes, Solistas, Orquesta, Coro), sin interpretación escénica.

En el caso de las "bandas internas" su participación podrá desarrollarse en el lugar donde la producción lo requiera.

89.4 Ensayo Conjunto: Es la prestación en que participan conjuntamente diferentes estamentos artísticos con la interpretación escénica que la producción requiera.

Por necesidades artísticas o de producción, la estructuración de este ensayo se podrá repartir de manera irregular.

Tendrá una duración máxima de 4 horas. Por necesidades artísticas y técnicas de cada producción se podrá distribuir y dividir el tiempo de este ensayo de manera irregular.

Computará como un servicio.

89.5 Ensayo Pregeneral, Ensayo General, Funciones: Son las prestaciones en las que los diferentes estamentos y colectivos en conjunto desarrollan la producción con criterios de continuidad y exposición pública.

La duración de estos servicios viene determinada por la partitura. Los descansos serán idénticos a los destinados a los entreactos.

En el caso de que la suma de la duración de los ensayos, los descansos y las correcciones, superara las 4 horas equivaldría a un servicio y medio. Si superara las 5 horas, equivaldría a dos servicios.

En todo caso, los ensayos pregeneral y general tendrán una duración máxima predeterminada por 3 conceptos:

- 1) La longitud de la partitura medida en tiempo.
- 2) Los descansos establecidos, que serán idénticos a los destinados a los entreactos.
- 3) Se podrá disponer, en caso de necesidad, de 20 minutos adicionales en el caso del ensayo Pregeneral y General.

Este tiempo adicional estará destinado principalmente a indicaciones y anotaciones de tipo escénico y musical.

Computará como un servicio.

En el caso de las funciones de ópera, la finalización de la prestación vendrá determinada por el momento en que el director haga el último saludo de la orquesta y el/la Concertino autorice el abandono de los puestos de trabajo. En este momento, la orquesta podrá abandonar el foso.

89.6 Prueba Acústica: Se denomina prueba acústica a la que se realiza previamente a un concierto, función, etc. Para una toma de contacto con la sala y una evaluación de las condiciones acústicas.

Podrá tener una duración de 60 minutos y se contabilizará como medio servicio. Si tuviera una duración de 30 minutos se computará como servicio la parte proporcional (0,25).

No se realizará en los siguientes casos:

- a) Cuando la actuación se realice en el mismo lugar del ensayo general.
- b) Cuando se trate de segundos o ulteriores actuaciones consecutivas en el mismo local, salvo que la variación de las circunstancias lo aconsejen.
- c) Cuando el/la Directora/a Musical lo estime conveniente.

Entre la terminación de la prueba y el comienzo de la actuación, habrá una pausa de por lo menos treinta minutos.

89.7 Conciertos Sinfónicos: Entran en este apartado cualquier concierto sinfónico, sinfónico-coral o de cámara.

Tendrán la duración del programa que corresponda y se computará como un servicio a excepción de si la duración de este supera las tres horas, en cuyo caso computará como un servicio y medio.

Los excedentes horarios se sumarán al cómputo individual tanto de la jornada como de los servicios sin considerarse a efectos de los máximos diarios, semanales y/o anuales.

El descanso será el establecido entre las diferentes partes del concierto.

89.8 Grabación: Se denomina grabación a las lecturas del repertorio a grabar y a la sesión de grabación en sí. Se programará un servicio de reserva, que no se contabilizará en los cálculos correspondientes en caso de no realización.

Tendrán una duración de 3 horas y se contabilizarán como un servicio.

89.9 Funciones de Ballet: Se procurará programar una sola función al día. En el caso de programar dos funciones en un mismo día, a efectos de cómputo se contabilizarán con tres servicios.

Tendrá la duración que corresponda a la función.

En el supuesto de que haya dos funciones en un día, el tiempo de trabajo efectivo se contará desde el inicio de la primera función hasta la finalización de la segunda, siempre y cuando exista una franja

horaria igual o inferior a 2 horas entre una función y otra que impida la continuidad de la jornada, y siempre acreditando la presencia en el centro de trabajo durante todo el tiempo.

89.10 Conciertos Didácticos: En el caso de conciertos didácticos, de duración no superior a 1,5 horas, se podrá programar hasta 3 sesiones en un mismo día. En caso de que la duración exceda 1,5 horas, se programarán un máximo de 2. Cada concierto computará como un servicio.

89.11 Ensayos Dobles: Se podrán programar ensayos dobles (2 ensayos en un mismo día con una duración máxima total de 6 horas), con independencia del programa.

89.12 Audiciones: La asistencia a las audiciones como integrante del Tribunal serán contabilizadas por servicios que irán al cómputo anual de la temporada, teniendo en cuenta que la prestación de un servicio equivale a 4 horas.

Artículo 90. Normas internas propias de organización y de funcionamiento

90.1 Es facultad exclusiva de LES ARTS la organización y dirección de la actividad productiva. En especial la de establecer los programas durante toda la temporada y de asignar a los mismos los profesores y las profesoras que se consideren más convenientes, siempre y cuando no haya acuerdo interno entre ellos. Es igualmente su función la de reajustar en cada momento, dicha asignación ante eventuales situaciones que acaso se pudieran producir (causas de fuerza mayor, enfermedad, bajas).

90.2 Todos los profesores y las profesoras de la Orquesta seguirán las recomendaciones del Director/a Titular o invitados/as.

90.3 Todos los profesores y profesoras se someten a la autoridad de la persona responsable de cada sección que ejerza la máxima autoridad artística, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior. Cuando los profesores y las profesoras de la Orquesta estén en desacuerdo, respecto a temas musicales, será determinante el juicio de la Dirección Musical.

90.4 En el momento que la plantilla de la Orquesta lo permita, se diferenciará entre profesores convocados/as, profesores/as de reserva y profesores/as en situación de permiso, de conformidad con el sistema de permisos establecido en el artículo 92, para cada una de las producciones.

90.5 Los atriles de cada sección instrumental serán ocupados por estricto orden jerárquico de sus miembros convocados/as en cada producción, siguiendo el siguiente orden: Concertino, Concertino Asociado/a, Solista, Co-Solista, Ayuda y Tutti.

90.6 Los tuttis de cuerda no tienen ningún puesto fijo en su grupo. Su colaboración se distribuirá por rotación en listas elaboradas conjuntamente por la Secretaría Técnica de la OCV y por los/las Solistas de cada sección, individualizada por cada producción. La Dirección Musical podrá asignar una posición concreta cuando lo considere necesario.

90.7 La persona que llevará el control de servicios de cada sección será el Secretario Técnico o Secretaria Técnica o, en su defecto, la persona en quien delegue.

Estas rotaciones estarán supeditadas al criterio de la Dirección Musical y/o Dirección Artística.

Los/Las Ayudas tendrán en cuenta, a la hora de repartir las rotaciones, su deber de cubrir el segundo puesto o el que le correspondiese de responsabilidad dentro de su sección en ausencia del/ de la Solista (o del/de la Concertino en el caso de los Primeros Violines), o según marquen las necesidades organizativas y artísticas.

90.8 Los profesores y las profesoras anotarán en sus partituras todas las indicaciones que efectúe el/la directora/a Musical durante los ensayos: matices, arcos, ligaduras, pausas, articulaciones, etc. No se podrán hacer anotaciones, ni cualquier otro tipo de signo en las partituras, a menos que estos sean a lápiz, queda prohibido, hacer anotaciones distintas a las de carácter musical. Queda terminantemente prohibido el uso de bolígrafo, rotulador, pluma, etc., así como lápices de colores. Se tendrá especial cuidado en procurar la misma edición para todos los/las profesores/as, además deben coincidir las indicaciones de ensayo (tanto en letras como en números), para evitar así la pérdida de calidad y

concentración en los ensayos. También se procurará tener las partes de estudio, un mes antes del inicio de su programación, y así como tener las partes originales preparadas una hora antes del inicio del ensayo para correcciones personales.

90.9 Los profesores y las profesoras de la Orquesta se ajustarán en todo momento a las costumbres o reglamentos de los distintos lugares donde se efectúe su trabajo, bajo las indicaciones efectuadas por la persona que ejerza el cargo de Secretario/a Técnico/a de la OCV, o persona en quien delegue.

90.10 Durante los servicios con público bien sea generales o conciertos, queda terminantemente prohibido acceder con estuches, o cualquier elemento ajeno a las salas de ensayo, foso, y/o escenarios, a excepción de los necesitados por los/as profesores/as para el correcto funcionamiento de sus labores como estuches con material fungible necesario o específico para el correcto funcionamiento de su instrumento. El incumplimiento de este punto será considerado falta leve.

En los conciertos sinfónicos, los profesores y las profesoras se abstendrán de acceder al escenario con botellines de agua, exceptuando los que se necesiten por motivos artísticos.

90.11 Para ausentarse durante un ensayo, función, sesión de grabación, etc., será preciso el consentimiento de LES ARTS.

90.12 El intercambio de puestos está terminantemente prohibido en los ensayos, conciertos, o durante las sesiones de grabación. Una vez asignado un puesto deberá ser respetado hasta la finalización del programa. Únicamente podrá ser alterado en casos de fuerza mayor.

90.13 Se mantendrá el silencio y actitud respetuosa y decoro debido durante los ensayos, sesiones de grabación etc. Los y las Solistas, o responsables correspondientes, procurarán que se mantenga silencio en sus grupos.

90.14 En todas las representaciones, los profesores y las profesoras de la Orquesta tienen la obligación de esperar hasta el momento en que el/a Director/a Musical saluda a la Orquesta y esperarán por lo menos hasta la primera bajada del telón. A partir de ese momento el/la Concertino, o bien en su defecto, Concertino Asociado/a podrá autorizar el abandono del foso.

90.15 Los profesores y las profesoras colaborarán si la Dirección Musical de la producción solicita su presencia para los saludos en el escenario.

90.16 Para cada programa, proyecto, etc., los profesores y profesoras de la Orquesta tendrán convenientemente preparada la parte musical que les corresponda, con anterioridad al primer ensayo en que se interprete dicha parte. Para ello podrán disponer de las *particellas* preparadas por el /la Archivero/a con la suficiente antelación.

Los profesores y las profesoras deberán comunicar a la persona encargada de las partituras cualquier anomalía en el material recibido o la falta de este, con la mayor urgencia posible.

90.17 Cada profesor/a será responsable de la conservación y custodia de las *particellas*, materiales o instrumentos de LES ARTS que le sean entregados, durante el tiempo que estén en su poder, asegurando que en la última función los materiales o instrumentos sean devueltos.

90.18 En caso de indisposición o incapacidad temporal, los profesores y profesoras de la Orquesta están obligados a preavisar la posible ausencia con la mayor antelación posible bien a la Secretaría Técnica de la OCV o a cualquier otra persona de la organización de la Orquesta que permita trasladar urgentemente el aviso, a fin de poder efectuar la suplencia evitando perjudicar las actividades programadas. Especial y mayor diligencia se requiere ante ensayos pregenerales, generales y evidentemente ante espectáculos.

La falta de diligencia en el preaviso supondrá una falta muy grave si perjudica una actividad programada de Orquesta.

Sin perjuicio del preaviso, siempre habrá que aportar el justificante correspondiente y suficiente para justificar la ausencia, según la legislación vigente.

90.19 De conformidad con lo establecido en la parte general del presente convenio, todos los profesores y profesoras deberán pasar el correspondiente sistema de control de presencia habilitado al efecto tanto al inicio de la jornada como a su finalización.

Será obligatorio acreditar la presencia a través del sistema que la empresa estime oportuno 30 minutos antes de los ensayos pregenerales, generales, conciertos y funciones. Así mismo, deberán estar 5 minutos antes de cada ensayo, función o concierto, en su puesto en la Orquesta antes de comenzar la afinación.

Este tiempo exigido de presencia previa, de 30 minutos, será contabilizado en una bolsa de horas de asistencia que al final de la temporada se convertirán en servicios que pasarán a integrarse en el cómputo total de la temporada (3 horas = 1 servicio).

90.20 Los profesores y las profesoras de la Orquesta deberán vestir adecuadamente en las actuaciones públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 del presente convenio.

90.21 Los profesores y profesoras han de tener cuidado de dejar los espacios de trabajo en las condiciones correctas. No se permitirá el acceso a ensayos y funciones con ningún tipo de dispositivo electrónico de uso no profesional. Para emergencias, siempre se podrá localizar a los profesores y profesoras de servicio a través de los móviles corporativos del personal de la Oficina de la Orquesta.

90.22 Los profesores y profesoras deberán seguir las indicaciones de acceso y abandono de la sala del personal de LES ARTS designado al efecto (personal de regiduría, etc.).

90.23 Ningún componente de la Orquesta podrá por sí mismo o mediante terceras personas organizar o gestionar orquestas de idéntica o análoga naturaleza, que supongan una competencia a la actividad de la OCV. Este hecho es constitutivo de una falta muy grave.

Artículo 91. Desplazamientos, salidas y/o giras

91.1 Durante las giras, salidas y desplazamientos, los servicios que no consistan en trabajo de atril, considerándose también como trabajo de atril la prueba acústica, no computarán a la hora de establecer los límites máximos de servicios mensuales, semanales ni diarios. Sólo contabilizarán a efectos del cómputo de temporada de servicios a realizar y computarán de la siguiente forma:

- Para los espectáculos en los que no sea necesario pernoctar fuera de la Comunidad Valenciana, los viajes de ida y de vuelta, computarán como un único servicio, siempre que la duración total de ambos no exceda de 6 horas, en cuyo caso computará como 2.
- Para las giras en las que sea necesario pernoctar fuera de la provincia de Valencia, los viajes de ida y vuelta contarán como un servicio cada uno, siempre que no exceda cada uno de 6 horas. Si excede, se computará como 2 y no se programará actividad alguna para ese día.
- Les Arts facilitará cajas de transporte, a partir del año 2022 de forma progresiva y según necesidades, para el transporte de vestuario y del resto de instrumental, además de desplazar junto con la orquesta los elementos de seguridad auditiva necesarios para salvaguardar la salud de sus integrantes como las pantallas u otros elementos apropiados a tal efecto.

91.2 En cuanto al alojamiento y transporte se estará a lo dispuesto en la parte general del presente convenio.

Artículo 92. Régimen específico de permisos y licencias

92.1 A los profesores y profesoras de la OCV les será de aplicación el mismo régimen de permisos y licencias regulado en el capítulo VI del convenio, con las particularidades que se especifican en el presente artículo.

92.2 Respecto de la licencia por asuntos propios, y sin perjuicio de las condiciones establecidas en la parte general del presente convenio, no podrá concederse cuando coincida con una actuación de un concierto o función, así como tampoco para ensayos conjuntos, italiana, pregenerales y generales, ni en los días con doble ensayo lectura de un concierto o que incluya varias obras en un programa.

Tampoco será posible la concesión de más de un día de asuntos propios cuando coincida en la misma producción o programa.

El disfrute de la licencia de asuntos propios se limitará a un porcentaje máximo de un 10% del total de instrumentistas convocados al programa concreto al que afecte, y como máximo 1 por sección.

92.3 Será de aplicación lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio respecto al régimen de incompatibilidades.

92.4 Con el único fin de mantener el alto nivel de excelencia de LES ARTS y su Orquesta, y respetando los derechos y deberes de los y las profesores/as, se garantizará la prioridad de dedicación respecto de la actividad de LES ARTS, por parte de todos y todas los y las integrantes de la OCV.

Es facultad exclusiva de LES ARTS la organización y dirección de la actividad productiva. En especial la de establecer los programas durante toda la temporada y de asignar a los mismos los músicos que se consideren más convenientes, siempre y cuando no haya acuerdo interno entre Profesores. Es igualmente su función la de reajustar en cada momento, dicha asignación ante eventuales situaciones que acaso se pudieran producir (causas de fuerza mayor, enfermedad, bajas).

Por otro lado, LES ARTS reconoce como factor verdaderamente positivo la posibilidad de que los Profesores de la OCV puedan prestar servicios en otros espectáculos, siempre que no interfieran en las actividades de LES ARTS y no sean incompatibles de acuerdo con la legislación de aplicación.

92.5 En los periodos dentro una temporada en la que el/la profesor/a no esté convocado/a a un proyecto/programa concreto, deberá estar disponible por si es necesaria su asistencia al trabajo. En el supuesto de que el/la profesor/a no pueda tener dicha disponibilidad, podrá solicitar un "permiso retribuido" para dicho programa/proyecto, siempre y cuando no sea derivado de una situación de incompatibilidad, en cuyo caso, será de aplicación lo que establece el apartado 92.8.9

Solicitado un permiso retribuido en estos términos, y aprobado el mismo, en el caso de ser necesaria la asistencia al trabajo por causas imprevistos o situaciones sobrevenidas, el/la profesor/a con el permiso concedido será informado/a de dicha circunstancia y podrá optar en convertir el permiso en un permiso sin sueldo o bien incorporarse al trabajo.

En el caso de no tener disponibilidad para la incorporación inmediata, en el caso de ser requerida su presencia, la no solicitud de estos permisos retribuidos con carácter previo en tiempo y forma es constitutiva de una falta grave.

92.6 Además podrá concederse por motivos artísticos, a decisión y criterio de la Dirección Artística, por temporada, únicamente un permiso sin sueldo por profesor/a para un proyecto de ópera o 2 permisos para proyectos sinfónicos, independientemente de la duración de estos, siendo el máximo equivalente a 1 programa completo, siempre y cuando no sea derivado de una situación de incompatibilidad, en cuyo caso, será de aplicación lo que establece el apartado 92.9.

Excepcionalmente podrá concederse a criterio exclusivo de la Dirección Artística un permiso adicional de los contemplados en el párrafo anterior.

En todo caso la aprobación definitiva del mismo quedará condicionada a la efectivo contratación de un sustituto/a.

92.7 Todos los permisos regulados en este artículo (92.5 y 92.6) se deberán solicitar con una antelación mínima de 60 días naturales, en caso contrario directamente serán denegados.

92.8 Será en todo caso motivo de no concesión de un permiso:

- La concurrencia total o parcial con otro permiso concedido en la misma sección. En estos casos las peticiones serán resueltas por orden de solicitud, siempre y cuando el orgánico del programa lo permita.
- Que en la sección haya bajas difíciles de cubrir o que no sea posible encontrar un/a sustituto/a.

92.9 Cuando el permiso que se solicite, y sea aprobado, sea derivado de la realización de una segunda actividad incompatible de acuerdo con la Ley 53/1984, el contrato se verá suspendido, de mutuo

acuerdo, con las consecuencias legales de suspensión de empleo y sueldo y baja correspondiente en el régimen de la seguridad social.

92.10 En todo caso, la potestad para la concesión o denegación de los permisos regulados en este artículo será de LES ARTS.

Artículo 93. Excedencias

93.1 El régimen de excedencias se ajustará a lo establecido en la parte general del presente convenio, con las particularidades derivadas de la naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una orquesta sinfónica.

93.2 La solicitud de excedencia, así como sus posibles prórrogas, deberán realizarse con una antelación mínima de 60 días naturales.

Artículo 94. Vestuario

94.1 El vestuario a utilizar por los profesores y las profesoras de la OCV en las actuaciones de cara al público, serán determinados e irán, para el personal fijo de plantilla, a cargo de LES ARTS.

94.2 LES ARTS proveerá a los profesores de:

- Frac con pajarita blanca
- Fajín o chaleco blanco
- Calcetines negros (dos pares)
- Zapatos negros no mate
- Camisa negra

Este vestuario será propiedad de LES ARTS y su uso será personal e intransferible. LES ARTS se hará cargo de los arreglos necesarios por cambio de talla, por desperfecto, así como del mantenimiento anual del mismo (lavado de frac en tintorería).

94.3 LES ARTS se encargará cada 5 temporadas de la renovación de vestuario a las profesoras equivalente a los gastos que suponga su vestimenta, valorado en el equivalente al precio del coste del vestuario de los profesores. Las profesoras deberán ir vestidas con traje largo negro y zapato de salón.

94.4 Los profesores y profesoras se encargarán de la conservación de todo el vestuario y seguirán las observaciones e instrucciones que reciban en esta materia de la Dirección y/o persona a quien ésta delegue. Se comprometen al buen uso de éste.

Los elementos decorativos que cada componente de la orquesta quiera lucir encima del vestuario deberán estar autorizados por la Dirección.

94.5 LES ARTS estudiará la posibilidad de poder utilizar un vestuario alternativo dependiendo de las condiciones ambientales o circunstancias puntuales de las producciones.

94.6 La entrega económica o bien la puesta a su disposición del vestuario correspondiente al personal de nuevo ingreso fijo, se hará efectiva una vez superado el periodo de prueba correspondiente. La renovación del vestuario se hará cuando sea necesario y preferentemente dentro de un periodo máximo de 5 años, manteniendo siempre el criterio de ofrecer una imagen digna del colectivo artístico de LES ARTS.

Artículo 95. Condiciones Ambientales

95.1 Será responsabilidad de LES ARTS velar por el cumplimiento de las condiciones ambientales.

95.2 LES ARTS previa revisión de las salas, garantizará las condiciones mínimas para que los conciertos y ensayos de la orquesta puedan llevarse a cabo de conformidad con el Real Decreto 486/1997, de 14

de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y que se cumplan los siguientes aspectos:

- Espacio suficiente para que todos los profesores y las profesoras puedan tocar con comodidad tanto física como acústica.
- Que la temperatura en los escenarios cerrados sea de un mínimo de 21°C y un máximo de 25°C. Cuando el concierto o ensayo de la Orquesta sea al aire libre que, la mínima será de 18°C y la máxima de 29°C.
- Nunca se permitirán actuaciones directamente bajo el sol.
- Que la humedad sea entre 40 y 60% en espacios cerrados y con posibilidad de control de esta.
- Los camerinos serán repartidos proporcionalmente asegurando espacio suficiente para todos los trabajadores y las trabajadoras de la Orquesta. Se procurarán camerinos a los/las profesores/as de la Orquesta con sistemas de seguridad y bloqueo, dado el alto valor de sus instrumentos musicales.

95.3 Se asegurarán, en cualquier caso, unas condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad mínimas para poder actuar, tanto en el escenario como en los camerinos y en las demás estancias de los teatros, auditorios y demás lugares donde la Orquesta tenga que trabajar. Se prestará especial importancia a la limpieza en foso y/o espacios escénicos con revisiones antes del inicio de cada actividad en el mismo.

Artículo 96. Seguro y mantenimiento de instrumentos

96.1 LES ARTS contratará un seguro que responda, según las estipulaciones establecidas en la póliza, del robo o accidente de los instrumentos musicales, sean propiedad de los profesores y las profesoras que utilicen en su trabajo o sean propiedad de LES ARTS.

96.2 La cobertura será referida a los incidentes sucedidos en el tiempo de servicio, teniendo también la consideración de tal, a los únicos efectos de este seguro, los desplazamientos in itinere, además de la cobertura 24 horas 7 días a la semana que ofrece el seguro.

96.3 El seguro cubrirá el valor de tasación de los instrumentos de cuerda y el de reposición del resto.

96.4 Los profesores y las profesoras interesados/as deberán revisar e informar a principio de cada temporada o cuando se realicen los cambios, etc., de la revalorización y actualización o cambio de su instrumento para su posterior actualización en el seguro.

96.5 LES ARTS se hará cargo de las reparaciones derivadas del desgaste producido por el uso habitual de los instrumentos, incluyendo fungibles, propiedad de los profesores y las profesoras de la Orquesta fijos y de aquellos/as con una relación laboral de temporada de duración igual o superior a 10 meses, y los instrumentos propiedad de LES ARTS. En la elaboración del pliego de licitación que se lleve a cabo para cubrir este cargo, se contará con la participación del colectivo de la OCV. La duración máxima del contrato será de 3 años, siendo revisados, a la finalización del contrato, los importes que se indican a continuación para su actualización de acuerdo con el IPC. El importe máximo por temporada de las cuantías que asumirá LES ARTS por profesor/a será:

Violín	449,00
Viola	517,00
Violonchelo	519,00
Contrabajo*	120,00

Oboe	588,00
Flauta	477,00
Flautín	150,00
Clarinete	501,00
Fagot	502,00
Trompa y trompeta	254,00
Trombón	268,00

* *arcos*

Artículo 97. Instrumentos auxiliares habituales y no habituales

97.1 Se entiende por instrumento auxiliar no habitual aquél que aparece en la partitura de forma esporádica y cuya ejecución no forma parte de la obligación del/de la profesor/a en la parte en la que aparece el instrumento. Estos instrumentos serán tocados por los instrumentistas de su misma familia, después de debido tiempo de preparación.

97.2 El uso y determinación de estos instrumentos lo decidirá el responsable de la sección según las necesidades de la partitura. Aquellos/as profesores/as que deban tocar alguno de estos instrumentos auxiliares percibirán el complemento adicional correspondiente.

97.3 La enumeración enunciativa pero no limitativa de los instrumentos auxiliares no habituales que se tendrá obligación de tocar, y que serán compensados económicamente salvo que contractualmente el/la profesor/a lo tenga ya incluido o bien figuren como obligatorios en las descripciones del apartado 97.4 son:

- a) Instrumentos de cuerda y percusión: instrumentos barrocos
- b) Instrumentos de viento madera:
 - a. Flauta alta, baja y contrabajo
 - b. Oboe d'amore, oboe barítono
 - c. Corno di bassetto, clarinete contralto y contrabajo
- c) Instrumentos de metal:
 - a. Tuba Wagneriana
 - b. Fliscorno
 - c. Trombón alto
 - d. Trompeta baja
 - e. Bombardino
 - f. Oficleide

97.4 Obligaciones de instrumentos de viento. Son obligaciones de los profesores y las profesoras de las secciones de viento las que se detallan a continuación desglosadas por instrumentos:

Flautas

- *Flauta solista*: Flauta solista y flautín cuando esté incluido en su papel.

- *Flauta cosolista*: 2ª, 3ª y 4ª flauta, flauta en sol y flautín segundo. Asume las obligaciones de flauta solista cuando ésta no está tocando.

- *Flauta Ayuda de solista*: Flautín solista, 2ª, 3ª y 4ª flauta

Oboes

- *Oboe solista*: Oboe solista y corno inglés cuando esté incluido en su papel.
- *Oboe cosolista*: 2º, 3º y 4º oboe y corno inglés segundo. Asume las obligaciones de oboe solista cuando éste no está tocando.
- *Oboe ayuda de solista*: Corno inglés solista. 2º, 3º y 4º oboe.

Clarinetes

- *Clarinete solista*: Clarinete solista, clarinete en Sib, La, Do, clarinete bajo y requinto, cuando esté incluido en su papel.
- *Clarinete cosolista*: 2º, 3º y 4º clarinete en Sib, La, Do, clarinete bajo y requinto cuando esté incluido en su papel. Asume las obligaciones de clarinete solista cuando éste no está tocando.
- *Clarinete ayuda de solista con requinto*: Requinto solista. 2º, 3º y 4º clarinete en Sib, La, Do, clarinete bajo, cuando esté incluido en su papel.
- *Clarinete ayuda de solista con clarinete bajo*: Clarinete bajo solista. 2º, 3º y 4º clarinete en Sib, La, Do y requinto, cuando esté incluido en su papel.

Fagotes

- *Fagot solista*: Fagot solista y contrafagot cuando esté incluido en su papel.
- *Fagot cosolista*: 2º, 3º y 4º fagot. Asume las obligaciones del fagot solista cuando éste no está tocando.
- *Fagot ayuda de solista*: Contrafagot solista. 2º, 3º y 4º fagot.

Trompetas

- *Trompeta Solista*: Trompeta solista, trompeta piccolo, trompeta en Re / Mib, corneta. En el caso de partituras que requieran 4 o más trompetas tendrán la obligación de tocar todos juntos en la sección, distribuyéndose los papeles entre ellos.
- *Trompeta co-solista*: Tiene la obligación de 2º, 3º y 4º trompeta, trompeta piccolo, trompeta en Re / Mib, corneta. En caso de necesidad, y por indicaciones del/de la solista o del/de la director/a musical, deberá asumir las funciones de trompeta solista.
- *Trompeta tutti*: Tiene la obligación de 2º, 3º y 4º trompeta, trompeta en Re / Mib. En caso de necesidad, y por indicaciones del/ de la solista o del/ de la director/a musical, deberá asumir las funciones de trompeta solista.

Trombones

- *Trombón Solista*: Trombón solista, trombón alto, y trombón tudel estrecho. En el caso de partituras que requieran 4 o más trombones tendrán la obligación de tocar todos juntos en la sección, distribuyéndose los papeles entre ellos.
- *Trombón Co Solista*: Trombón solista, trombón alto, trombón tenor y trombón tudel estrecho. En el caso de partituras que requieran 4 o más trombones tendrán la obligación de tocar todos juntos en la sección, distribuyéndose los papeles entre ellos. Asume las obligaciones de solista cuando este/a no está tocando.
- *Trombón bajo ayuda de solista*: Trombón bajo y contrabajo. Por indicaciones del/de la director/a

musical: 2.º, 3.º, 4.º trombón. En el caso de partituras que requieran 4 o más trombones tendrán la obligación de tocar todos juntos en la sección, distribuyéndose los papeles entre ellos.

- *Trombón Tutti*: Tiene la obligación de 2.º, 3.º y 4.º trombón, bombardino y alto (percibiendo complemento de instrumento auxiliar en ambos).

- *Tuba Solista*: Tuba solista, Cimbasso.

Percusión

- *Ayuda o Solista*: Obligación de percusión (cualquier instrumento) y timbal.

- *Timpani Solista*: Timpani.

Artículo 98. Bandas (internas y externas)

98.1 La interpretación de bandas internas será obligatoria para el colectivo de la OCV dejando su conveniencia a criterio de la Dirección Artística.

La duración de los ensayos, pausas y demás control de tiempos vendrán determinadas por las necesidades de escenario y por las de aplicación y tiempos de escena.

98.2 Cuando la producción requiera que un/a profesor/a de la Orquesta tenga que intervenir en el escenario, vestido/a de forma diferente a la habitual (vestuario escénico regular y ordinario contemplado en el art. 94), percibirá un complemento adicional por banda externa, que será abonado para los ensayos pregenerales, generales y funciones de la producción según el importe que consta en las tablas salariales.

A efectos de jornadas, servicios y descansos, la intervención en bandas externas no computará como servicio al ser compensado económicamente y su realización será de carácter voluntaria.

Artículo 99. Formación y Música de cámara

La participación en cualquier concierto de Cámara organizado por LES ARTS será de carácter obligatorio para los profesores y las profesoras de la OCV, siendo compensado del siguiente modo:

- Concierto hasta 8 instrumentistas. Será compensado por importe de 300 € brutos por concierto y profesor/a.

- Formación de Cámara: Concierto de 9 o más de 10 instrumentistas: se computará como servicios de orquesta.

Artículo 100. Control de calidad. Subsanación de deficiencias artísticas

100.1 En caso de que, a juicio de la Dirección Musical y la Dirección Artística de LES ARTS, o que, de forma consultiva por la Comisión Artística de la OCV, un integrante de la OCV presente deficiencias artísticas que le impidan cumplir con los niveles artísticos de la Orquesta, se podrá iniciar un procedimiento de control de calidad y subsanación de deficiencias artísticas, que constará de las siguientes fases:

1. Advertencia verbal por parte de la Dirección Musical. Una reunión convocada por la Dirección para poner de manifiesto las deficiencias artísticas del profesor/a. En esta reunión, estarán presentes la persona que ostente el cargo de la Dirección Musical, la Secretaría Técnica de la OCV, en su

defecto, la persona en quien delegue, representantes de la Comisión Artística y el/la profesor/a en cuestión. Se levantará acta de esa reunión.

Las deficiencias artísticas incluirán, pero no se limitarán a: habilidad general al instrumento, afinación, producción, calidad del sonido. Se hará todo lo posible para describir las deficiencias artísticas de la persona afectada de manera clara y tangible.

2. Si las deficiencias artísticas del profesor/a no mejoran o se corrigen, se efectuará una segunda advertencia verbal por la Dirección Musical.

3. Si las deficiencias artísticas siguen sin mejorar o corregirse, se enviará una carta oficial al profesor/a, firmada por la Dirección Musical, en la que se detallen con claridad las deficiencias artísticas del mismo/a.

Un mes después del envío de la mencionada carta, reunidas todas las partes implicadas, se tomará una decisión sobre la situación de la persona afectada, de conformidad con la legislación laboral vigente.

100.2 Desde la primera advertencia verbal hasta la decisión final, no transcurrirán más de 6 meses.

100.3 Si la Dirección Musical que hubiera iniciado este procedimiento dejará de ostentar su puesto, el proceso de control de calidad y subsanación de deficiencias artísticas será paralizado. La nueva Dirección Musical podrá iniciar un nuevo procedimiento sólo después de haber ocupado su puesto durante un mínimo de tres meses.

Artículo 101. Estructura salarial

101.1 Quedan fuera de lo establecido en el presente artículo, en lo que a retribuciones se refiere, los niveles profesionales de Concertino, Concertino Asociado/a, Solista y Co-Solista, a los que se les aplica las retribuciones establecidas en el acuerdo adoptado en fecha 18 de junio de 2021 del Consell, por el que se autorizó la excepcionalidad de las retribuciones asociadas a los mismos. Por tanto, para estos puestos, en lo que a retribuciones se refiere, se estará a lo establecido en el acuerdo del Consell referenciado, o acuerdo posterior que lo sustituya.

LES ARTS establecerá una estructura de conceptos salariales similar a la establecida en el presente convenio adaptada a los importes correspondientes autorizados por el Consell a cada nivel profesional.

101.2 Retribuciones básicas y complementarias del puesto:

101.2.1 Será de aplicación la estructura salarial establecida en el artículo 32 del presente Convenio, asignándose para el colectivo de profesores y profesoras de la OCV el salario base y pagas extraordinarias correspondiente al grupo profesional M2.

101.2.2 El complemento de nivel profesional (CNP) es el que a continuación se detalla para el colectivo de la OCV, de acuerdo con los niveles profesionales establecidos en el presente reglamento:

<i>Nivel</i>	<i>Complemento de nivel profesional</i>				
	<i>Mensual</i>	<i>Extra</i>	<i>Anual</i>	<i>Extra</i>	<i>TOTAL</i>
4	1.082	1.082	12.983	2.164	15.147
5	589	589	7.063	1.177	8.240

101.2.3 El complemento específico de puesto (CEP) para el colectivo de la OCV retribuye las especialidades características y contenido del trabajo vinculado al ejercicio de la propia actividad del/de la músico. Retribuye en todo caso, a título enunciativo y no limitativo, la flexibilidad, trabajo realizado en el foso, realización de retransmisiones y grabaciones, la cesión de los derechos de imagen y propiedad intelectual e incompatibilidad exigible, y todos aquellos inherentes al puesto.

A todos los puestos que conforman la OCV les corresponde el CEP E030.

<i>Complemento específico de puesto</i>					
CEP	Mensual	Extra	Anual	Extra	TOTAL
E030	1.845	1.845	22.137	3.689	25.826

101.3 Retribuciones variables:

Conceptos que se suman a los fijos cuando concurren los requisitos y circunstancias que den derecho a percibirlos y siempre y cuando no se contravenga las limitaciones retributivas establecidas por la normativa de aplicación. Será de aplicación para el colectivo de la OCV los conceptos establecidos en el artículo 32.1.4 de gastos derivados de desplazamientos, compensación de viajes y de diferencia de nivel, además de los que a continuación se detallan:

- **Complemento por banda externa (en escena, con vestuario y caracterización):** de conformidad con lo establecido en el artículo 98 se abonará para los ensayos pregenerales, generales y funciones de la producción, por importe bruto cada uno de estos días de 132,6 €.
- **Complemento por instrumento auxiliar:** conforme establece el artículo 97 se abonará el importe de 51 € brutos por día de prestación de servicio en que se toque el instrumento correspondiente.
- **Complemento de dirección Musical/Banda interna:** cuando se pacte con un profesor/a la realización de una dirección musical o dirección de banda, ésta no computará como servicio y será retribuida por el importe bruto de 125,00 € por día de prestación de servicio en que realice la dirección musical/banda interna, siendo el importe máximo a percibir por dirección de 1.500 €.
- **Complemento intérprete Solista:** cuando se pacte con un profesor/a la realización de una interpretación como Solista, ésta no computará como servicio y será retribuida con un importe máximo de 1.000 € brutos por concierto.
- **Complemento Concertante:** en el caso de ser una obra de carácter concertante con varias interpretaciones solistas, se abonará la cantidad bruta de 500€ por concierto.

En aquellos casos en que pueda existir dudas en la participación en el grupo como Solista o Concertante, a efectos de definir el complemento que corresponda o su compensación en tiempo, será establecido por acuerdo entre la Dirección Artística y la Comisión Artística.

Disposiciones Varias

Primera. - Igualdad de oportunidades

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, raza, extracción social y capacidad física, 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 entre mujeres y hombres, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este sentido, LES ARTS elaborará a través de la Comisión de Igualdad 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, el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, 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 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 tendrán el apoyo institucional de la Dirección.
- 2) 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, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, 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 sexos 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, eliminan los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.
- 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 considerará como parte integrante del convenio colectivo, aunque no se publique, el protocolo de prevención contra el acoso y de igualdad aprobado.

Segunda. – Protocolo de Actuación para la prevención de riesgos laborales de trabajadoras en estado de gestación, parto reciente o en periodo de lactancia.

I. Este Protocolo de Actuación va encaminado a salvaguardar la salud e integridad de la trabajadora en estado de gestación, parto reciente o período de lactancia, así como la del feto y/o hijo/a durante el período de lactancia, e intentar compatibilizar estas situaciones con el desarrollo del trabajo en ausencia de riesgo.

El Protocolo de Actuación se inicia por parte del/de la responsable del departamento/~~sección~~ en que la trabajadora preste servicios, en el momento en que tenga conocimiento formal del estado de gestación de una trabajadora, sea a través del facultativo que asiste a la misma, sea mediante comunicación directa de esta última dirigida a la persona responsable del departamento/~~sección~~. La persona responsable deberá poner en conocimiento de Gestión de Personas el estado de gestación de la trabajadora. De oficio por LES ARTS comunicará la situación al servicio de prevención y al facultativo médico del trabajo del servicio de prevención para que emita informe respecto de la necesidad de adaptación del puesto de trabajo en el caso de existir riesgos en el puesto de trabajo que puedan afectar a la madre o al feto.

II. En cumplimiento de lo establecido en el Art. 26 de la LPRL, la evaluación de los riesgos laborales comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto o hijo/a lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del presente convenio colectivo.

III. La adopción, en su caso, de medidas correctoras o funciones diferentes y compatibles con el estado de la trabajadora, irá encaminada en dos líneas principales. En primer lugar, se debe tender a eliminar el foco que origina el riesgo para la trabajadora en estado de gestación o parto reciente. En segundo lugar, se implementarán medidas encaminadas a reducir la exposición a esos riesgos residuales que no puedan ser eliminados, pero puedan convertirse en tolerables por su nivel de exposición y atendiendo a criterios de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.

Estas medidas pueden consistir en una adaptación del horario para reducir el tiempo de exposición o adaptación del puesto de trabajo que evite la existencia de tareas peligrosas, así como podrán basarse en una adecuación de las funciones del puesto de tal manera que aquellas tareas más penosas para el feto no sean realizadas por el personal gestante o en una combinación de puestos de trabajo en el centro de tal manera que se eliminen los riesgos.

En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores.

Tercera. – Gestión ética

I. LES ARTS se compromete con las personas trabajadoras que la integran como exponente de su labor de control y sensibilización: al respeto y a la protección de los derechos humanos. Este objetivo prioritario para LES ARTS, es compartido por toda la organización, velando por el bienestar físico, psicológico y social de las personas en todos los lugares donde opera LES ARTS.

II. Para lograr los objetivos señalados, LES ARTS se compromete a incluir la gestión ética entre los objetivos principales de la dirección, a verificar a través de indicadores la conducta ética de la organización para definir las áreas de actividad necesitadas de mejora, a elaborar y adoptar planes para

su consecución y a formar e informar adecuadamente a todas las personas involucradas en la aplicación del sistema de gestión y promover la adopción de buenas prácticas de Responsabilidad Social.

III. Todo el personal de LES ARTS se acogerá al código de conducta de la entidad, y las conductas y/o actuaciones contrarias a la misma podrán ser sancionadas de conformidad con el régimen disciplinario acordado en el presente convenio colectivo.

Los principios éticos de conducta del personal de LES ARTS son: legalidad, integridad, transparencia, confidencialidad y respeto e igualdad de trato hacia todas las personas-

IV. LES ARTS, adoptará las medidas y acciones necesarias para garantizar el correcto cumplimiento del marco normativo aplicable a través de las políticas y procedimientos adecuados y suficientes que considere, como parte de su política de gestión ética. Todo el personal tiene la obligación de conocer y respetar el manual de prevención de delitos aprobado por el órgano de gobierno.

V. El personal al servicio de LES ARTS tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral.

Cuarta. – Acoso u hostigamiento en el trabajo

I. La plantilla de LES ARTS tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar este entorno libre en sus ámbitos de responsabilidad. Esta obligación incluirá la intervención y en su caso la interrupción de las situaciones en las que se den dichos comportamientos hostiles y/o intimidatorios hacia cualquier persona que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo de LES ARTS.

II. Las particularidades propias del sector del teatro, determinan que, en este, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de LES ARTS en el que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los otros colectivos de trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en el mismo, con los artistas, e incluso con el público asistente. Esta relación y las connotaciones que de ella se derivan pueden generar en el personal una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud de la plantilla. De esta forma se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable.

Como medida de actuación, tal y como se ha indicado en la disposición primera, LES ARTS negociará con la RLT un protocolo ante el acoso y cualquier tipo de violencia que se produzca en el ámbito laboral.

El protocolo de acoso negociado y aprobado por la Dirección de LES ARTS, formará parte íntegra del presente convenio, así como cualquier modificación negociada y aprobada que se realice sobre el mismo.

ANEXO I. Adscripción profesional de los puestos de LES ARTS

Área F.	GRUP.PROF.	NIVEL PROF.	PUESTO
AD	M3	D2	JEFE/A ACTOS Y EVENTOS
AD	M3	D2	JEFE/A ATENCIÓN AL CLIENTE Y VENTAS
AD	M3	D2	JEFE/A COMUNICACIÓN Y MARKETING
AD	M3	D2	JEFE/A CONTABILIDAD Y FINANZAS
AD	M3	D2	JEFE/A GESTIÓN DE PERSONAS
AD	M3	D2	JEFE/A INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS
AD	M3	D2	JEFE/A MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y SISTEMAS

AD	M3	D2	JEFE/A PATROCINIO Y MECENAZGO
AD	M3	D2	SECRETARIA GENERAL Y JEFE/A SERVICIOS JURÍDICOS
AD	M3	I1	AUDITOR/A INTERNO/A
AD	M3	I1	RESPONSABLE DE PRLL
AD	M2	I1	RESPONSABLE DE ATT.CLIENTE Y VENTAS
AD	M2	I1	RESPONSABLE DE PRENSA
AD	M2	I2	COORDINADOR/A DE SALA, ACTOS Y EVENTOS
AD	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
AD	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR DE MARKETING Y PUBLICIDAD
AD	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR DE PRLL
AD	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR GESTIÓN DE PERSONAS
AD	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR JURÍDICO/A
AD	M2	O1	TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN
AD	M2	O1	TÉCNICO/A MEDIO EN COMUNICACIONES
AD	M2	O1	TÉCNICO/A MEDIO GESTIÓN DE PERSONAS
AD	M2	O1	TÉCNICO/A MEDIO JURÍDICO/A
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE COMPRAS E INMOVILIZADO
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE FINANZAS
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE PERSONAS
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE MARKETING Y COMUNICACIÓN
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE SALA, ACTOS Y EVENTOS
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE SERVICIOS JURÍDICOS
AD	M1	O1	TÉCNICO/A DE VENTAS
AD	E	O1	OFICIAL DE ACTOS Y EVENTOS
AD	E	O1	OFICIAL DE REGISTRO GENERAL
AD	E	O1	OFICIAL DE SISTEMAS
AD	E	O1	OFICIAL DE TAQUILLAS
AD	E	O2	ORDENANZA
AR	M2	D1	SUB-DIRECTOR/A DE PRODUCCIÓN Y REGIDURÍA
AR	M2	D1	SECRETARIO/A TÉCNICO/A DE LA OCV
AR	M2	D2	COORDINADOR/A ARTÍSTICA
AR	M2	D2	COORDINADOR/A MUSICAL
AR	M2	D2	JEFE/A CENTRE PERFECCIONAMENT
AR	M2	I1	RESPONSABLE DE GESTIÓN ARTÍSTICA
AR	M2	I1	RESPONSABLE GESTIÓN OCV
AR	M2	I1	RESPONSABLE PROYECTO EDUCATIVO
AR	M2	I2	ARCHIVERO/A
AR	M2	I2	DOCUMENTALISTA
AR	M2	I2	EDITOR/A
AR	M2	I2	PIANISTA REPERTORISTA
AR	M2	I2	TÉCNICO/A SUPERIOR SUBTÍTULOS Y PUBLICACIONES
AR	M1	D2	JEFE/A DE REGIDURÍA
AR	M1	I1	STAGE MANAGER
AR	M1	I2	AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

AR	M1	I2	REGIDOR/A DE ESCENA
AR	M1	O1	AYUDANTE DE ARCHIVO
AR	M1	O1	REGIDOR/A OCV
AR	M1	O1	TÉCNICO/A DE ACTIVIDADES DOCENTES
AR	M1	O1	TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE OCV
AR	M1	O1	TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE PRODUCCIÓN
AR	M1	O1	TÉCNICO/A DE GESTIÓN DEL CENTRE
AR	E	O1	OFICIAL DE ORQUESTA
TE	M2	D0	DIRECTOR/A ÁREA TÉCNICA
TE	M2	D2	JEFE/A DE PRODUCCIÓN TÉCNICA
TE	M2	D2	JEFE/A DE PROYECTOS Y COORDINACIÓN
TE	M1	D2	JEFE/A DE AUDIOVISUALES
TE	M1	D2	JEFE/A DE ILUMINACIÓN
TE	M1	D2	JEFE/A DE LOGÍSTICA
TE	M1	D2	JEFE/A DE MAQUINARIA
TE	M1	D2	JEFE/A DE UTILERÍA
TE	M1	D2	JEFE/A DE VEST. Y CARAC.
TE	M1	D2	JEFE/A MECÁNICA ESCÉNICA
TE	M1	D2	JEFE/A TÉCNICO DE ESCENARIO
TE	M1	D2	JEFE/A TÉCNICO DE ESCENARIO DE EVENTOS
TE	M1	I1	COORDINADOR/A AUDIOVISUALES
TE	M1	I1	ILUMINADOR/A RESIDENTE
TE	M1	I1	RESPONSABLE DE CARACTERIZACIÓN
TE	M1	I2	ENCARGADO/A DE TALLER DE AUDIOVISUALES
TE	M1	I2	ENCARGADO/A DE TALLER DE ILUMINACIÓN
TE	M1	I2	ENCARGADO/A DE TALLER DE MAQUINARIA
TE	M1	I2	ENCARGADO/A DE TALLER DE UTILERÍA
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE AUDIOVISUALES
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE CARACTERIZACIÓN
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE ILUMINACIÓN
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE LOGÍSTICA
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE MAQUINARIA
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE MECÁNICA ESCÉNICA
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE UTILERIA
TE	M1	I2	JEFE/A DE EQUIPO DE VESTUARIO
TE	M1	O1	TÉCNICO/A DE PLANIFICACIÓN TÉCNICA
TE	M1	O1	TÉCNICO/A DE PROYECTOS
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE AUDIOVISUALES
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE CARACTERIZACIÓN
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE ILUMINACIÓN
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE LOGÍSTICA
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE MAQUINARIA
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE MECÁNICA ESCÉNICA
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE UTILERÍA
TE	E	O1	TÉCNICO/A DE VESTUARIO