

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/09924 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de empresa de Fundación Universidad-Empresa de Valencia (Consell Social de la Universitat de València. Estudi General de València) de la Comunitat Valenciana, medio propio de la UV. Código: 46102182012025.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Fundación Universidad-Empresa de Valencia (Consell Social de la Universitat de València. Estudi General de València) de la Comunitat Valenciana, medio propio de la UV.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 31 de julio de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 7 de agosto de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



**I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA DE VALENCIA
(CONSELL SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. ESTUDI GENERAL DE VALÈNCIA)
DE LA COMUNITAT VALENCIANA, MEDIO PROPIO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
(ADEIT)**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto y partes negociadoras

1. El presente Convenio tiene como fin fundamental la regulación de las relaciones de trabajo entre la Fundación y las personas trabajadoras que la componen, así como el de mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
2. Este Convenio se pacta entre la representación de la Fundación y las representantes legales de las personas trabajadoras, compuesta en su totalidad por la organización sindical CC.OO.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de la Fundación, en consecuencia, quedan incluidos las personas trabajadoras por cuenta ajena. Respecto al resto de relaciones, quedan excluidos del ámbito personal quienes estén encuadrados en los supuestos regulados en el artículo 1.3 y 2 del ET.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día 1 de marzo de 2025 y se pacta con una duración de cuatro años desde entonces, sin perjuicio de la fecha de publicación en el boletín oficial.

Artículo 3. Denuncia y prórroga del Convenio

1. El presente Convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con un preaviso de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o pertinente prórroga, mediante escrito dirigido ante el órgano de la Administración competente y con una copia dirigida a la otra parte.
2. Una vez denunciado y hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.



Artículo 4. Garantían ad personam

Con objeto de una mejor organización, la Fundación aglutinará los diferentes conceptos e importes retributivos que las personas trabajadoras venían percibiendo como consecuencia los pactos, cláusulas o estipulaciones de convenios anteriores que impliquen condiciones más beneficiosas en relación con las convenidas en el presente convenio, siendo convertidos en un Complemento Ad Personam.

No obstante, se exceptúa de dicho elenco de condiciones y, por tanto, no se integrará en la garantía “Complemento Ad Personam”:

- El complemento de “antigüedad consolidada”, que subsistirá en la estructura salarial de aquellas personas que lo perciban a fecha de firma del presente convenio, manteniéndose su importe consolidado y congelado mientras perdure la vigencia de la relación laboral. No se aplicará sobre este concepto el mecanismo de la absorción y compensación.
- El concepto “plus convenio” de afectación generalizada y derivado del anterior convenio de aplicación (Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia), dado que se ha pactado expresamente su adición al salario base y, por tanto, se encuentra ya incorporado en las tablas salariales incorporadas como Anexo II.

Artículo 5. Absorción y compensación

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que, operará la compensación y absorción cuando las percepciones salariales percibidas por las personas trabajadoras a título individual, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables, que las fijadas en las tablas salariales pactadas en el presente convenio.

Artículo 6. Igualdad y diversidad en el trabajo.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales



de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 7. Comisión de Paritaria

1. Se acuerda la constitución de una comisión paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente convenio con sede establecida en el domicilio social de la Fundación, Plaza de la Virgen de la Paz, número 3, 46001 Valencia.
2. La comisión paritaria estará formada por las partes firmantes del presente Convenio y por un máximo de seis personas, tres por la parte social, y tres en representación de la Fundación.
3. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La comisión se constituirá formalmente a la firma del convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.
4. Son funciones específicas de la comisión, entre otras, las siguientes:
 - a. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
 - b. Igualmente entenderá de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, de aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello.



- c. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de su vigencia.
- d. Los acuerdos de la comisión en interpretación o aplicación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores

5. Cuando en la aplicación de lo pactado en el marco de este convenio surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos a la mediación o arbitraje del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023).

Específicamente, en el caso de que, durante la vigencia del convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las materias reguladas en convenio colectivo de las recogidas en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, la Comisión Paritaria podrá someter por acuerdo la cuestión a la mediación o arbitraje del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023).

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Normas generales.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, sin perjuicio de los derechos de la representación de la plantilla, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales y por el respeto debido a la dignidad personal de las personas trabajadoras y a su formación profesional.

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará al dispuesto en el art. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente excepción:



cuando se trate de modificaciones sobre jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, la persona afectada tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de doce meses.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo

1. Todos los procesos de provisión de puestos de trabajo que realice la Fundación, se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente.
2. La Fundación considerará la promoción profesional de su personal en el marco de los procesos de selección, facilitando su acceso a través de un sistema de méritos.
3. La Dirección de la Fundación, con carácter previo a su aprobación, consultará a la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de la relación de puestos de trabajo (RPT). La aprobación de ésta es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación.

Artículo 10. Clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el presente Artículo, serán clasificados en grupos profesionales.
2. Las partes garantizan que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos profesionales respetan los criterios de objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020 y se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en los términos previstos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. La Fundación, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.
4. La asignación de la persona trabajadora en un grupo y categoría determinados se efectuará de acuerdo con las funciones que ésta desempeñe de un modo continuado y



habitual. A la hora de asignar las funciones a la persona trabajadora, la Fundación tendrá en cuenta, entre otros factores, los siguientes: conocimientos, experiencia, titulación académica, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de dirección, disponibilidad, y capacidad de trabajo en equipo, siendo en todo caso la facultad de organización de la Fundación.

5. En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la entidad:

Grupo 1. Jefatura de área. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de un área determinada de la entidad. Sus funciones están dirigidas a la ejecución de las políticas definidas por la Dirección Gerencia, orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados; toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la Fundación.

Formación: Titulación universitaria de grado superior.

1.1. Jefatura de área: desempeñan las funciones de este puesto de trabajo las personas responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de un mismo departamento, cuentan con autonomía para ejecutar o realizar procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, colaborar con su equipo, siguiendo las distintas normas, directrices e instrucciones de la Dirección Gerencia.

1.2. Coordinador/a de área: desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes realizan funciones que suponen la responsabilidad de coordinar la ejecución de tareas heterogéneas dentro de un mismo departamento, siguiendo las directrices marcadas por el personal titulado responsable del área de actividad donde radica el departamento, si lo hubiera.

Grupo 2. Técnicos/as. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.



Formación y Experiencia: Titulación universitaria.

- **2.1. Técnico A:** desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes, dependiendo directamente de la jefatura de área encuadrada en el Grupo I, realizan funciones complejas de personal técnico con responsabilidad en su ámbito de actuación. Cuentan con autonomía, capacidad de liderazgo y responsabilidad en la ejecución o realización de los procesos de trabajo.
- **2.2. Técnico B:** desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes realicen funciones de personal técnico, pueden proponer mejoras en los procesos que se le asignan, con cierto grado de responsabilidad y capacidad de decisión.

Grupo 3. Personal nuevas tecnologías y comunicación.

Formación: Titulación universitaria y/o Ciclo Formativo de Grado Superior.

- **3.1. Técnico/a Analista:** colaboran con el área de infraestructuras digitales en el desarrollo de su actividad (helpdesk, redes y ciberseguridad), con el área de software en el desarrollo de su actividad, desarrollo de conocimientos especializados para capacitar al personal interno en nuevas tecnologías, de sesiones de formación interna enmarcadas en las TIC sobre su dominio de conocimiento.
- **3.2. Auxiliar Informático:** análisis y desarrollo de aplicaciones informáticas corporativas, bajo diversos interfaces, frameworks y lenguajes de programación, siguiendo metodologías ágiles; programación fullstack, incluyendo marcos como React, Vue.js, o Angular, HTML5, CSS3, y desarrollo backend con Node.js, PHP, Python o Java, integraciones de API, JSON y/o XML, gestión del control de versiones, implementación de bases de datos, soporte al desarrollo y mantenimiento ERP, web, BI.
- **3.3. Operador:** gestión y edición de los entornos, materiales y contenidos multimedia que se utilizan en todas las acciones formativas de elearning, gestión de contenidos web de las acciones formativas, y contacto con profesorado para revisión de materiales.

Grupo 4. Personal administrativo. Trabajos de ejecución con un grado de dependencia, realizando tareas claramente establecidas, con instrucciones específicas; presentan habilidad sistemática en la gestión administrativa o conocimientos de procesos normalizados y métodos definidos.



Formación y Experiencia: Ciclo Formativo Grado Medio o Superior y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- **4.1. Of. Administrativo/a:** pertenecen a esta categoría las personas que, utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la entidad, coordinando o liderando a un grupo de ellas.
- **4.2. Administrativo/a:** realizan operaciones administrativas y de ofimática, tales como archivo, grabación de datos, cumplimentación de toda clase de impresos y formularios, liquidaciones, sistemas o programas informáticos y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo. Desempeñan su trabajo con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas y concretas, bajo supervisión directa y cercana de su superior inmediato.

Grupo 5. Personal de servicios auxiliares. Pertenecen a este grupo aquellas personas que se dedican a las más variadas funciones de servicio o auxilio de la actividad general de la Fundación.

Formación y Experiencia: Ciclo Formativo Grado Medio o Superior y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- **5.1. Oficial Mantenimiento:** colaboran y/o participan en la ejecución de actividades operacionales, técnicas básicas y/o de menor complejidad relacionadas con el mantenimiento de edificios, equipos e instalaciones. Su principal objetivo es prevenir fallos y minimizar los tiempos de inactividad no planificados.
- **5.2. Ordenanza/Conserje:** es el puesto de trabajo cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, fechar o sellar el correo, el control de acceso y trabajos análogos a los especificados, de carácter elemental. Tendrá a su cargo la supervisión de la limpieza, el orden y conservación de las instalaciones o el montaje y supervisión de las aulas.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11. Salario. Incrementos salariales.

1. Para el año 2025 se establece la Tabla salarial incorporada como Anexo I que identifica los salarios base por grupo y categoría profesional, anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias, expresada en euros.



2. Los incrementos salariales para el ejercicio 2026 y resto de los años de vigencia del convenio estarán supeditados a la previsión que se realice anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 12. Estructura salarial

La retribución anual fija estará constituida por el salario base establecido en tablas salariales del Anexo I.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a doce mensualidades y dos pagas extraordinarias anuales, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, salvo que medie acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora para su abono prorrateado.

Las pagas extraordinarias se compondrán de una mensualidad de salario base. En cualquier caso, cuando una empresa viniera abonando o una persona trabajadora percibiendo en las pagas extraordinarias otros conceptos retributivos, aquí no contemplados los mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 13. Complementos salariales.

1. Con objeto de una mejor organización, durante la vigencia del presente Convenio, la Fundación aglutinará los diferentes conceptos e importes retributivos que las personas trabajadoras vienen percibiendo como consecuencia de la aplicación de anteriores convenios, siendo convertidos en un Complemento Ad Personam, en los términos y condiciones recogidos en los arts. 5 y 6 del presente convenio colectivo.

2. Las partes acuerdan pactar un nuevo complemento antigüedad, que consistirá en trienios. Dada la nueva creación del complemento salarial, las personas trabajadoras de la Fundación comenzarán a devengar trienios desde la fecha de firma del presente convenio, sin previa acumulación de la antigüedad consolidada hasta la fecha de entrada en vigor.

Por cada trienio consolidado y vencido desde la fecha de entrada en vigor, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cuantía indicada en tablas. La cuantía mensual se distribuirá en 14 mensualidades.

El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 14. Dietas y kilometraje



Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse alguna persona trabajadora de la localidad del centro de trabajo, la Fundación le abonara los gastos en los que incurra, tomando como referencia el precio que se indique anualmente en la tabla de cantidades de indemnizaciones de la Universitat de València.

Artículo 15. Trabajo nocturno

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00h de la noche y las 06:00h de la mañana.
2. Se establece un Plus de Nocturnidad por hora trabajada o fracción horaria dentro del horario establecido como nocturno, por importe del 30% del precio de la hora ordinaria, excepto en aquellos puestos que se trabaje habitualmente por razón de la actividad desarrollada y por la tipología o naturaleza del trabajo realizado, la persona trabajadora ya perciba en la retribución la compensación concreta por el trabajo nocturno.

Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos

Todas las personas trabajadoras que trabajen en domingo o festivo verán compensado el tiempo trabajado en tiempo de descanso con un incremento del 100% sobre la hora ordinaria, excepto en aquellos puestos que se trabaje domingo y festivos habitualmente por razón de la actividad desarrollada y por la tipología o naturaleza del trabajo realizado, la persona trabajadora ya perciba en la retribución la compensación concreta por el trabajo en fines de semana y festivos.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Las partes firmantes se plantean como un objetivo prioritario la eliminación de las horas extraordinarias. No obstante, a lo anterior, cuando por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad de que se trate sea necesaria la realización de horas extras, la Empresa lo comunicará a la persona trabajadora con suficiente antelación, siendo su realización de carácter voluntario. Sí serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se deban trabajar por necesidades de la planificación de actividades del servicio, para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el trabajo en sábados, domingos, festivos o en jornada nocturna cuando, por la naturaleza del trabajo, la persona trabajadora haya sido contratada para tal fin, por razón de la actividad desarrollada.



Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual pactada, siempre que su realización haya sido previa y expresamente autorizada por la Dirección o, en su caso, de la persona responsable, según procedimiento de autorización que establezca la fundación.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación económica de las horas extraordinarias tendrá carácter excepcional, deberá contar con dotación presupuestaria y ser justificada.

La realización de cada hora extraordinaria se compensará con 1 hora ordinaria.

Las horas extraordinarias trabajadas en sábado o periodo nocturno (entre las 22:00h y las 6:00h) se compensarán como 1,5 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada.

Las horas extraordinarias efectuadas en domingo o festivo se compensarán como 2 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada.

Artículo 18. Acción protectora de la salud

1. En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo o enfermedad profesional, la Fundación complementará la prestación de incapacidad temporal que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social o, en su caso, de entidades colaboradoras, a partir del 1º día (incluido), hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.
2. En caso de baja por enfermedad común, la Fundación complementará la prestación de incapacidad temporal que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social o, en su caso, de entidades colaboradoras, a partir del 1º día (incluido) hasta el 100% de la base reguladora con un plazo máximo de 12 meses.
3. En todo caso, los complementos indicados en los apartados anteriores se abonarán por la empresa, en las condiciones anteriormente reseñadas, mientras se encuentre vigente la relación laboral.

Artículo 19. Seguro de Convenio

1. La Fundación contratará una póliza de seguro colectivo para todas las personas trabajadoras, a partir del momento de su alta en la misma.
2. Las coberturas de dicho seguro son las siguientes:



- Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta, total o parcial: 20.000 €

No obstante, finalizado el vencimiento de las actuales pólizas suscritas, la Fundación se compromete a revisar las pólizas suscritas con el objetivo de mejorar las actualmente vigentes.

Artículo 20. Forma de pago del salario

1. El pago del salario se realizará, con una periodicidad mensual, mediante transferencia bancaria, que será el único medio de pago.
2. Dado que la digitalización facilita medios técnicos al alcance de la Fundación, se pondrá a disposición de las personas trabajadoras el correspondiente recibo de salarios, mediante los medios que estime oportuno, priorizando e incluyendo el recibo en forma digitalizada.
3. Cualquier persona con más de un año de antigüedad podrá solicitar a la Fundación, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario, con el límite de 5.000€. La amortización deberá realizarse dentro del mismo año natural de la solicitud. La concesión del anticipo estará vinculada a la capacidad económica de la Fundación en el momento de la solicitud y se analizará la viabilidad del plazo de devolución de la persona solicitante. Esta medida tendrá carácter extraordinario y no recurrente. La extinción de la relación laboral determinará la devolución del anticipo.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS, VACACIONES

Artículo 21. Jornada, horarios.

- 1-. Para el ejercicio 2025, la jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.660 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, equivalentes a una distribución semanal de 37,5 horas.
- 2-. Para el ejercicio 2026 y siguientes, la jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.640 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, equivalentes a una distribución semanal de 37 horas.



3. La jornada anual, podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que no supere el ocho por ciento del total de horas. En caso de distribución irregular de jornada, la Empresa se compromete a avisar a las personas trabajadoras con un preaviso de cinco días naturales, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la reducción irregular de la jornada.

4. La jornada se deberá realizar dentro del horario de ADEIT.

5. La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

6. La jornada ordinaria de la Fundación se distribuirá en jornada partida, teniendo, al menos, media hora de descanso obligatorio para la comida. Todas las personas deben realizar, al menos, dos tardes de trabajo obligatorias.

- Para todo el personal, la parte troncal diaria del horario de trabajo es, con carácter general, de permanencia obligatoria en el centro de trabajo.
- El horario troncal de mañana y tarde es de cinco horas por la mañana, entre las 09.00h y las 14.00h y de dos horas y media por la tarde, entre las 15.00-15.30h y las 17.30-18.00h.
- La parte variable del horario estará constituida por la diferencia entre el horario troncal y la jornada semana pactada. Ésta se deberá realizar, con carácter general, dentro de la siguiente distribución horaria:
 - Desde las 08.00 a las 09.00 horas, y desde las 17.30 a las 19.00 horas, de lunes a jueves.
 - Desde las 08.00 a las 09.00 horas, y desde las 15.00 a las 17.30 horas, los viernes.

7. Los meses de julio, agosto, periodo de pascua, navidad y Fallas (15 al 18 de marzo) será jornada intensiva en horario de mañana además se podrá establecer una distribución horaria especial en otros periodos o días acuerdo que se fijará en el calendario laboral.

8. Se excluye de las jornadas y horarios regulados en los artículos anteriores, todo aquel personal que, por razón de la actividad ejercida, haya de realizar unos diferentes, sin que en ningún caso puedan exceder de la jornada anual pactada.

9. No obstante, excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio se prevea que la jornada de trabajo de determinadas áreas o departamentos se anticipe o se extienda por la realización de eventos realizados fuera del horario de ADEIT, se favorecerá la flexibilización horaria para evitar la realización de horas extraordinarias, pudiendo la



persona trabajadora, previo aviso y justificación, adaptar su horario de trabajo diario a la actividad concreta que deba realizar, sin perjuicio de que realice la totalidad de la jornada diaria pactada.

Artículo 22. Registro de jornada.

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, la empresa garantizará el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.
2. El registro de jornada se realizará mediante software digital.
3. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:
 - Incluir el centro de trabajo, día de prestación de servicios, el nombre y apellidos de empleado o empleada, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, así como de las posibles interrupciones, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
 - Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
 - Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
 - Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral.
4. La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Artículo 23. Calendario Laboral

1. Una vez que haya sido fijado el calendario de festivos de Valencia por las distintas Administraciones Competentes, la Dirección de ADEIT y el Comité de Empresa se reunirán para hacer el calendario laboral del año siguiente.
2. Una vez fijado, será comunicado a la plantilla mediante su publicación en el tablón de anuncios.

Artículo 24. Permisos retribuidos.



1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 1. Matrimonio o registro de pareja de hecho: 16 días naturales.
 2. Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día (el de la boda).
 3. Por divorcio: 1 día laborable.
 4. Por fallecimiento de familiares 1º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables.
 5. Por fallecimiento familiares 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborables.
 6. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables.
 - i. En el caso de que subsista la hospitalización un día más.
 - ii. En los casos de hospitalización de familiares la persona trabajadora afectado/a decidirá qué día inicia el permiso y si serán días continuos o alternos, manteniéndose el derecho siempre que persistan las circunstancias que originan dicho permiso, previa comunicación a la empresa y justificación posterior.
 - iii. Los permisos, por ser retribuidos, empezarán a computar a partir del día siguiente hábil del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada.
 7. Por nacimiento de hijo/a 3 días, para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso de paternidad recogido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.
 8. Si por los motivos anteriores la persona trabajadora precisara hacer un desplazamiento, el permiso se amplía en 2 días más si es necesario realizar un desplazamiento superior a 100 Km. Esta distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así lo justifican las circunstancias del caso concreto.
 9. Por traslado de domicilio 2 días laborables (bianual).
 10. Las personas trabajadoras podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta de médico especialista de la Seguridad social previa justificación de la misma.
 11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.



Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.

12. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta cuatro días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
13. Ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y previo aviso al empresario.
14. Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. La persona trabajadora cuyo cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.
15. Por el cumplimiento de un deber de carácter público: el tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta, del salario a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa.
16. Permisos derivados de adopción nacional e internacional de conformidad con el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
17. La persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido para concurrir a exámenes oficiales así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable; asimismo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de



formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del Permiso de conducir, u oposiciones o pruebas de acceso a entidades u organismos públicos.

18. Tres días por asuntos propios.
19. El tiempo indispensable para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria del sistema público de salud de hijos menores de 16 años y de mayores de 16 años hasta 1er grado que no puedan valerse por sí mismos por el tiempo indispensable.
20. El tiempo indispensable para la asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años siempre y cuando coincidan con horario laboral.
21. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
22. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo, por los siguientes motivos:

- Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.



- Las personas que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses y habrá de otorgarlos la empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 26. Vacaciones

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 22 días de vacaciones laborales retribuidos al año. La generación del disfrute de vacaciones se contabilizará entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año posterior (12 meses), siendo el periodo de disfrute el comprendido entre uno 1 de enero y el 15 de enero del año posterior. Para las personas trabajadoras que se incorporen durante el año natural, las vacaciones se calcularán de forma proporcional a su fecha de incorporación.

2. La Fundación establecerá un periodo de cierre obligatorio en el mes de agosto, en el que las personas trabajadoras deberán coger vacaciones obligatoriamente. El periodo de cierre obligatorio será de 2 a 3 semanas, y deberá ser comunicado a la plantilla, cuando se comunique el calendario laboral anual.

3. No existirá obligación de coger bloques de días seguidos de vacaciones, existiendo libre disposición para las personas trabajadoras de disfrutar días en función del volumen de trabajo y del departamento.

4. Cuando por necesidades del servicio, la Fundación requiera, por necesidades organizativas o de actividad, la modificación del calendario vacacional de la persona trabajadora e impida el disfrute de las semanas de cierre obligatorio, la Fundación compensará a la persona trabajadora con dos días más de vacaciones por día de vacaciones no disfrutado en dicho periodo. Se excluye de esta regla de aplicación, todo aquel personal que, por razón de la actividad ejercida, deba prestar servicios en dichos periodos.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 27. Reconocimiento por tiempo trabajado

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, las personas trabajadoras de la Fundación tendrán derecho al disfrute, de forma adicional, de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a) A partir de los diez años de servicio: 1 día más de vacaciones
- b) A partir de los quince años de servicio: 2 días más de vacaciones
- c) A partir de los veinte años de servicio: 3 días más de vacaciones.
- d) A partir de los veinticinco años de servicio: 4 días más de vacaciones.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN

Artículo 30. Periodo de prueba.

El periodo de prueba en los contratos de trabajo se establecerá de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo 1: 6 meses
- Grupo 2: 5 meses
- Grupo 3 y 4: 45 días
- Grupo 5: 30 días

Art. 31. Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo.

La persona trabajadora que reúna los requisitos exigidos legalmente podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial.

El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, mediante mutuo acuerdo podrá pactarse



la acumulación del tiempo de trabajo y la época del año en que se realiza. Incluso la acumulación de todos los periodos anuales en uno solo.

Artículo 32. Cese voluntario en la empresa

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que quieran cesar voluntariamente en la empresa, deberán realizar un preaviso de 15 días naturales por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por su parte de este plazo dará lugar a la empresa a descontar de la liquidación el importe de los días de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, PLANES DE IGUALDAD Y VARIOS

Artículo 33. Seguridad y Salud Laboral

La Fundación y las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante.

La prevención comporta como tarea fundamental la formación e información de todas las personas trabajadoras implicadas en la actividad preventiva.

Artículo 34. Vigilancia de la Salud

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán acceder a los reconocimientos médicos por cuenta de la empresa. Los reconocimientos médicos, tendrán, salvo por las excepciones legales, un carácter general voluntario. Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de las personas trabajadoras. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre las personas trabajadoras.

Artículo 35. Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la empresa vigente en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que recoge los principios generales de respeto, no discriminación



e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La finalidad última de la aplicación del Plan es la de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Artículo 36. Protección de las víctimas de violencia de género.

1. Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. Conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
3. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

Art. 37. Mejoras de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Las personas trabajadoras de la Fundación podrán disfrutar de la reducción de jornada por guarda legal y de la adaptación de jornada por el mismo motivo, hasta los 13 años del menor.
2. Igualmente, el personal que por razón de enfermedad larga o crónica que no se encuentre en situación de incapacidad temporal y que no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación médica, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.



CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38. Derecho a sindicarse.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirla o perjudicarla a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 39. Facultades y garantías de la RLPT.

1. Las facultades y garantías de los y las representantes legales de las personas trabajadoras y sindicales en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

2. Sistema de acumulación de horas sindicales. Los miembros del Comité de empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de las personas trabajadoras de su Sindicato. La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes, que se hará con carácter mensual, deberá realizarse por el Sindicato por escrito a la Dirección de la Fundación con antelación de quince días al inicio de cada mes, siendo de obligada observancia el preaviso establecido.

CAPÍTULO VIII

TIC

Artículo 40. Tratamiento de las tecnologías de la información.

La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización, geolocalización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores), se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos



Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente. Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue. Así mismo, cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

La entidad promoverá la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, para la comunicación e información entre las personas trabajadoras y la empresa, y en especial los contratos, prórrogas, recibos de salarios, y en general cuanta comunicación jurídico laboral se desarrolle entre la empresa y las personas trabajadoras, así como entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

CAPITULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Régimen de sanciones

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.



2. Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio y/o la legislación vigente. La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

4. Para el caso de las sanciones graves y muy graves, la empresa, con carácter previo, dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras a los efectos de instruir expediente contradictorio con audiencia tanto a la persona sancionada, como a la representación de los trabajadores. El plazo para los descargos será de 3 días naturales; transcurrido dicho plazo, la Dirección resolverá el expediente.

Artículo 42.- Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g. La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, en un día durante el periodo de un mes.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.



- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e. Manipular, alterar o falsear los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los herramientas y equipos de trabajo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas y equipos de trabajo y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- l. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- n. La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o. La no comunicación a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- p. La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

3. Se considerarán como faltas muy graves:



- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa
- g. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- h. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- m. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene
- n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- o. El uso de medios informático, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.
- p. El acoso sexual por razón de género, entendiéndose como tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de esta.
- q. La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, en cinco o más ocasiones durante un año.
- r. La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo en el caso de teletrabajo tres días consecutivos o cinco alternos.



Artículo 43. Sanciones máximas

1. Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 44. Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X OTROS

Artículo 45. Formación.

1. Se constituye una Comisión de Formación, con representación empresarial y de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Convenio con el objetivo de compartir, definir y aportar las necesidades formativas en la plantilla de ADEIT y establecer los contenidos de las acciones formativas y del Plan Anual de Formación.
2. La formación es considerada, cada día con mayor aceptación, como uno de los factores críticos para el mantenimiento de la competitividad y, por tanto, asegurar el futuro de las entidades.
3. La formación tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de las personas trabajadoras y tratando de lograr la potenciación de las competencias profesionales y la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza



y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

4-. La Comisión de Formación compuesta paritariamente por dos representantes de cada parte negociadora y sus suplentes.

La Comisión de Formación tendrá las siguientes funciones:

- Acordar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Detectar las necesidades específicas y genéricas de formación de las personas y de cada cual de los puestos de trabajo.
- Establecer las prioridades de formación y los colectivos que deben participar.
- Proponer calendarios, establecer los espacios tanto internos como externos y los tiempos en que se desarrollará la formación.
- Realizar el seguimiento del plan y evaluar los resultados.
- Establecer mecanismos de reconocimiento que relacionan la formación realizada con la promoción profesional de las personas a la Fundación.

La comisión utilizará el consenso como método para la adopción de acuerdos y la unanimidad como práctica en la presa de decisiones, si bien, las mismas estarán vinculadas a la decisión final de la Dirección Gerencia, en relación con las instrucciones emanadas por los órganos de gobierno de la Fundación.

La comisión se reunirá de manera ordinaria una vez al año natural y de forma extraordinaria cuando la Comisión de Formación lo determine. Las actividades de los componentes de la comisión, tanto de representación como de gestión y celebración de reuniones, se realizarán en tiempo de trabajo.

La Comisión quedará válidamente constituida al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones cuando asista al menos un representante de cada parte.

Planes de Formación. Anualmente la Comisión propondrá un Plan de Formación que elaborará atendiendo a los resultados de un análisis sobre necesidades formativas de las personas trabajadoras.

Financiación de la Formación. La Fundación dispondrá anualmente de una cantidad la finalidad de la cual será la financiación de la formación continua de su plantilla, que será comunicada a la Comisión de Formación al inicio de cada ejercicio.



Clasificación de los cursos. Los cursos de formación del personal de la Fundación organizados por esta o a través de los convenios de colaboración que la Fundación pueda suscribir en el futuro, se clasifican en:

- a. Obligatorios: Aquellas acciones de formación o reciclaje necesarias para el adecuado desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.
- b. Voluntarios: Relacionados con el puesto de trabajo.
 - a) Dirigidos a promoción profesional (por formar parte de un proceso selectivo para la promoción o por estar organizados con el fin específico de preparación de pruebas de selección).
 - b) Orientados a la formación individual.

Horarios y compensación horaria

- a. Los cursos obligatorios deberán realizarse dentro de la jornada laboral. Cuando de forma excepcional se realizan fuera del horario de trabajo procederá una compensación horaria equivalente a las horas del curso.
- b. Los cursos voluntarios deberán realizarse fuera de la jornada laboral sin que en estos casos corresponda compensación horaria alguna.

Artículo 46. Derecho a la desconexión digital.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital tal y como regula el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores en los términos que las partes acuerden.



Así, conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital con la finalidad de garantizar, fuera del horario laboral, el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos, al mismo tiempo que se garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar.

El lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Es por ello por lo que las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, que no pueda esperar al día siguiente, y siempre de acuerdo con la responsabilidad del puesto de trabajo y las funciones concretas a desarrollar, la Fundación reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo. Este derecho se garantizará independientemente de la modalidad de la jornada laboral.

La persona trabajadora no podrá ser discriminada en su promoción ni recriminada por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Artículo 47. Compromiso de medidas para alcanzar la igualdad de personas LGTBI.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de implantar medidas para alcanzar la igualdad de las personas de LGTBI así como un protocolo de actuación para la atención del acoso frente al meritado colectivo, ello conforme a la normativa vigente, Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas con el objetivo de garantizar los derechos del colectivo LGTBI en las empresas.

La parte empresarial y social pretenden mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación, desarrollando un conjunto de medidas planificadas y un protocolo de actuación, emplazándose para su negociación en el plazo de cuatro meses desde la firma del presente convenio, con el siguiente contenido mínimo:



- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: Personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Artículo 48. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes se someten al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten.

Disposición final. El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la entidad.

Disposición transitoria. Dado que la vigencia del presente convenio se ha pactado con efectos del 1 de marzo de 2025, se aplicarán las condiciones laborales aquí recogidas desde dicha fecha, no teniendo efectos retroactivos, especialmente, en lo que a jornada y salario se refiere.

Disposición adicional primera. El I Convenio colectivo de ADEIT incorpora como Anexo I las equivalencias entre la clasificación profesional pactada en el nuevo texto y la regulación que de tal materia se recogía en el anterior Convenio colectivo aplicable antes de la firma del presente texto. Las categorías que, en virtud del presente convenio colectivo, han sido reclasificadas no devengarán atrasos del ejercicio 2024.



Disposición adicional segunda. Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a crear una comisión de trabajo en materia de teletrabajo con objeto de constatar las necesidades de la Fundación y su posibilidad de adecuarlas, en la medida de lo posible, a la modalidad de trabajo a distancia, identificando los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones consideren necesario regular, en concreto la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, entre otros.

Disposición adicional tercera. Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a crear una comisión de trabajo para la implantación y desarrollo de un Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, que estará en todo caso condicionado por las directrices que, en esta materia, se dicten desde la Universitat de València.

ANEXO I. TABLA DE EQUIVALENCIAS



Categoría anterior	Grupo profesional actual	Categoría actual
Director departamento	Grupo 1. Jefaturas de área	Jefe/a de área
Subdirector departamento		Coordinador/a de área
Técnico/a A	Grupo 2. Personal técnico	Técnico/a A
Técnico/a B		Técnico/a B
Técnico/a C		
-	Grupo 3. Personal nuevas tecnologías y comunicación	-
Analista		Técnico/a Analista
Técnico informático/ Prog. informático		Auxiliar Informático
Operador		Operador
Of. Administrativo 1º A	Grupo 4. Personal administrativo	Oficial Administrativo/a
Of. Administrativo 1º B		Administrativo/a
Of. Administrativo 2º B		
Mantenimiento	Grupo 5. Personal servicios auxiliares	Oficial de Mantenimiento
Auxiliar de mantenimiento		Conserje/Ordenanza

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2025

Grupo profesional	Categoría	Salario anual
Grupo 1. Jefaturas de área	Jefe/a de área	55.543,48 €
	Coordinador/a de área	45.781,98 €
	Técnico/a A	37.336,9 €



Grupo 2. Personal técnico	Técnico/a B	35.753,64 €
Grupo 3. Personal nuevas tecnologías y comunicación	Técnico/a Analista	35.753,64 €
	Auxiliar Informático	26.447,28 €
	Operador	24.000 €
Grupo 4. Personal administrativo	Oficial Administrativo/a	26.447,28 €
	Administrativo/a	24.000 €
Grupo 5. Personal servicios auxiliares	Oficial de Mantenimiento	24.000 €
	Conserje/Ordenanza	20.500 €

TRIENIOS (14 mensualidades)	Cuantía
Grupo 1	48,28€/mes
Grupo 2	35,93€/mes
Grupos 3, 4 y 5	30,91€/mes

