



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y SUPERIORES DE ANDALUCÍA S.L.U (EUSA S.L)**

**Expediente: 41/01/0180/2023**

**Fecha: 20/07/2023**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: MANUELA BILBAO CUBILES**

**Código 41101261012023.**

VISTO el Convenio Colectivo del Centro Universitario EUSA (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucía S.L.U. (cod 41101261012023 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma (20-06-2023) y con efectos económicos desde el 01-09-2023 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Centro Universitario EUSA (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucía S.L.U. (cod 41101261012023 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde su firma (20-06-2023) y con efectos económicos desde el 01-09-2023 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**CONVENIO COLECTIVO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y SUPERIORES DE ANDALUCÍA**

**EUSA S.L.U**



## ÍNDICE

### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Artículo 4.Ámbito temporal.

- **Capítulo II. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.**

Artículo 5. Duración y prórroga del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Denuncia

Artículo 7. Comisión Paritaria

Artículo 8. Compensación y Absorción.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

- **Capítulo III. Organización del trabajo.**

Artículo 10. Organización del Trabajo.

Artículo 11. Cumplimiento de funciones.

### **TÍTULO II. DEL PERSONAL.**

- **Capítulo I. Clasificación.**

Artículo 12. Clasificación profesional.

Artículo 13. Funciones.

- **Capítulo II. Contratación.**

Artículo 14. Contratación.

Artículo 15. Contratación indefinida.

Artículo 16. Contratación por sustitución.

Artículo 17. Contratación fija-discontinua.

Artículo 18. Contratación por relevo a causa de jubilación parcial. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial.

Artículo 19. Ingresos y períodos de prueba.

Artículo 20. Excedencias y otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 21. Provisión de vacantes. Promoción interna.

### **TÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.**

- **Capítulo I. Régimen de retribuciones y percepciones económicas.**

Artículo 22. Disposiciones comunes.

Artículo 23. Salario Base.

Artículo 24. Complementos salariales previstos para el personal no docente.

Artículo 25. Complementos salariales previstos para el personal docente.

Artículo 26. Viajes.

Artículo 27. Kilometraje.

- **Capítulo II. Distribución del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal.**

Artículo 28. Calendario laboral.

Artículo 29. Jornada del personal docente.

Artículo 30. Jornada del personal no docente.

Artículo 31. Horas extraordinarias realizadas por el personal no docente.

Artículo 32. Período de gestación.

Artículo 33. Teletrabajo y trabajo a distancia.

- **Capítulo III. Vacaciones y permisos retribuidos.**

Artículo 34. Disposiciones comunes.

Artículo 35. Vacaciones del personal no docente.

Artículo 36. Vacaciones del personal docente.

Artículo 37. Permisos Retribuidos.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Artículo 39. Garantía de cobertura de docencia.

Artículo 40. Desavenencias en la concesión de permisos.

- **Capítulo IV. Adaptación de jornada.**

Artículo 41. Adaptación de jornada en cada curso académico en contratos a tiempo parcial.

#### **TÍTULO IV. RÉGIMEN ASISTENCIAL, MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES.**

- **Capítulo I. Régimen asistencial.**

Artículo 42. Préstamos y anticipos

Artículo 43. Complemento por la Incapacidad Temporal.

Artículo 44. Seguro Colectivo de vida.

Artículo 45. Seguro Médico Privado.

- **Capítulo II. Mejoras sociales.**

Artículo 46. Formación.

Artículo 47. Enseñanza gratuita.

Artículo 48. Ropa de Trabajo.

#### **TÍTULO V. SALUD LABORAL**

- **Capítulo I. De la prevención de riesgos laborales.**

Artículo 49. Consideraciones generales.

Artículo 50. Vigilancia de la salud del personal

Artículo 51. Prevención del acoso sexual y del acoso moral en el trabajo.

## **TÍTULO V. FALTAS Y SANCIONES**

- **Capítulo I. Régimen disciplinario**

Artículo 52. Régimen disciplinario

Artículo 53. Graduación de faltas.

Artículo 54. Faltas leves

Artículo 55. Faltas graves

Artículo 56. Faltas muy graves

- **Capítulo II. De las sanciones**

Artículo 57. Régimen de sanciones

Artículo 58. Graduación y tipo de sanciones.

## **TÍTULO VI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

- **Capítulo I. Igualdad y garantías.**

Artículo 59. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 60. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**DA 1ª. Eficacia del presente Acuerdo.**

**DA 2ª. Vacaciones del personal docente de mayor antigüedad.**

### **ANEXOS**

#### **I. Tablas salariales**

## **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en el centro de trabajo y servicios de Estudios Universitarios y Superiores de Andalucía S.L.U. (EUSA S.L.U., en lo sucesivo “La Empresa”), ubicado en la provincia de Sevilla.

#### **Artículo 2.Ámbito personal.**

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre La Empresa y la totalidad del personal trabajador que presten sus servicios en EUSA S.L.U.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1.º de agosto.
- b) El personal que se encuentre realizando prácticas laborales en virtud de Convenio de colaboración entre EUSA S.L.U y su respectivo centro de enseñanza.
- c) Aquellos profesionales que ejercitan tareas docentes, sin estar sometidos a una relación de carácter laboral con la Empresa.
- d) Quedan también excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los profesionales y expertos independientes vinculados a la Empresa cuya participación se limite, pura y simplemente, al mero desempeño de las funciones de consejero en los órganos institucionales de la Entidad o bien como asesor externo, formando parte de las comisiones de titulación o de calidad institucional.
- e) El personal invitado para impartir de forma puntual charlas, conferencias o ponencias sobre temas de interés general o particular en alguna de las enseñanzas.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta a todo el personal dedicado a la actividad propia de EUSA S.L.U, realizada en su centro de trabajo.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez ratificado por EUSA S.L.U. y la representación legal de los trabajadores.

Una vez publicado, sus efectos económicos se iniciarán en el mes de septiembre de 2023 para el personal docente, respetando el calendario académico natural de su función. Para el personal no docente, los efectos económicos serán revisables cada mes de enero, desde la publicación del mismo, en virtud del inicio del calendario laboral anual.

**Capítulo II. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.****Artículo 5. Duración y prórroga del Convenio Colectivo.**

1. La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. Salvo pacto en contrario, se prorrogará tácitamente por años naturales, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de al menos dos meses antes del término de su vigencia o de alguna de sus prórrogas.

**Artículo 6. Denuncia.**

1. En caso de denuncia, se tendrá que negociar un nuevo modelo previo acuerdo entre las partes.

Se pacta expresamente que, a los efectos de lo dispuesto por el artículo 86.3. del Estatuto de los Trabajadores, denunciado el convenio, las partes legitimadas se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento o prórroga.

Una vez denunciado el Convenio, en los términos establecidos en el mismo, éste permanecerá vigente hasta que las partes hayan alcanzado un nuevo acuerdo de convenio que lo sustituya.

**Artículo 7. Comisión Paritaria.**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio que quedará integrada por las partes firmantes del Convenio.

2. En la primera reunión se procederá al nombramiento de Presidente y Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión levantando acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

La Comisión fija su sede en C/ Plácido Fernández Viagas, 4 ; Sevilla, D.P. 41013.

3. Si las partes se someten expresamente a arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.

Igualmente, las partes podrán utilizar esta Comisión para la mediación de posibles conflictos.

4. Para la toma de acuerdos se precisará el voto favorable de la mitad más uno de cada una de las partes.

5. La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario, una vez por trimestre y cuando sea solicitado por la mayoría de una de las partes.

**Artículo 8. Compensación y absorción.**

Se conviene expresamente que lo dispuesto en materia económica y sociolaboral en este Convenio sustituye, compensa y absorbe las condiciones que se vinieran disfrutando, independientemente de su origen (de carácter voluntario o pactado), su naturaleza o denominación.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones pactadas devenida por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará que el Convenio quedará sin efecto en aquello que haya supuesto un desequilibrio, debiendo pactarse un nuevo Convenio.

Todo ello sin perjuicio de que las partes firmantes puedan acordar la sustitución del artículo o cláusula anulado o invalidado.

**Capítulo III. Organización del Trabajo.**

**Artículo 10. Organización del Trabajo.**

1. La organización del trabajo es competencia de la Dirección de la Empresa, dentro del respeto a la legislación vigente, a lo establecido en el presente Convenio y de acuerdo con el Reglamento que el titular pueda establecer.

Todo ello, no conllevará el menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente concede a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 11. Cumplimiento de funciones.**

1. El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, hayan sido designados por la titularidad del Centro, o la/s persona/s en quien haya delegado su funciones.

2. La delegación de funciones se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban las tareas objeto de delegación como por las personas destinatarias de las órdenes recibidas.

**TÍTULO II. DEL PERSONAL**

**Capítulo I. Clasificación.**

**Artículo 12. Clasificación profesional.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los grupos profesionales y de cada uno de los niveles que se encuentran incluidos en cada grupo; donde quedan incluidos los diversos puestos de trabajo.

En función de los puestos de trabajo existentes en EUSA S.L.U. , los servicios prestados por el personal contratado por la entidad y los requisitos exigidos para su ingreso, los grupos profesionales responderán a la siguiente clasificación:

Grupo I. Dirección
Grupo II. Jefatura de Dirección de Servicios
Grupo III. Personal docente e investigador
Grupo IV. Técnicos
Grupo V. Personal de Gestión y Administración
Grupo VI. Servicios Auxiliares.

El personal en formación y prácticas será incorporado al grupo profesional que le corresponda en función de la actividad a la que esté adscrito.

2. Los diferentes puestos de trabajo, integrados en los grupos referenciados, quedan definidos, en cuanto a sus respectivas funciones, en los siguientes términos:

<b>Grupo I: Dirección</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Definición</b>
Dirección General, Gerencia y Secretaría General	Ejerce las funciones de dirección de la empresa.
Financiero, Internacional, Centro Académico y Marketing	Ejerce la jefatura de Departamentos clave en las áreas de negocio con influencia directa en los ingresos.

<b>Grupo II: Jefatura de Dirección de Servicios.</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Definición</b>
Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Informática, Servicios generales	Jefatura de servicios de la empresa transversales a los centros educativos y áreas de negocio de la misma.
Empréstate, Secretaría, Jefatura de Estudios	Jefatura de servicios para EUSA S.L.U y sus dependencias.

<b>Grupo III: Personal docente e investigador</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Definición</b>
<b>Subgrupo I.</b>  <b>Personal docente e investigador</b>	<b>A) Profesor titular</b>  Profesional que, reuniendo las condiciones de titulación exigidas por la legislación, y ostentando la preceptiva <i>venia docendi</i> , ejerce funciones docentes y/o de investigación, colaborando a su vez en la confección de los programas de estudio según la orientación del Centro.
	<b>B) Profesor colaborador/ experto</b>  Profesional que, dado su conocimiento en la materia concreta y especialización acreditada, imparte enseñanzas de idiomas o cursos de especialización para los que no es preceptiva la <i>venia docendi</i> .

<b>Subgrupo II.</b>		Profesionales encargados de impartir las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos o diplomas que no sean categorizados como titulaciones oficiales, así como de la impartición de asignaturas de estudios no reglados, en los distintos estudios ofertados por la Empresa.
Personal de Enseñanzas no oficiales	de no	
<b>Subgrupo III.</b>		Podrán ser contratados temporalmente, entre profesores e investigadores de reconocido prestigio, miembros procedentes de otras universidades y/o centros de investigación, de nacionalidad española y extranjera.
Profesores visitantes e Invitados	e	

<b>Grupo IV: Técnicos</b>	
<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Definición</b>
Internacional, Departamento de prácticas (Emprésate), Escuela de Negocios, DOVE, Contabilidad.	Personal con altos conocimientos técnicos específicos en áreas de negocio de la empresa.
Informática, marketing, diseño gráfico.	Personal con conocimientos técnicos de áreas de negocio generales de la empresa.

<b>Grupo V: Personal de Gestión y Administración</b>	
<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Definición</b>
Secretariado de Dirección, Jefaturas de Negociado.	La Jefatura de Negociado conlleva la responsabilidad de servicios administrativos concretos como becas y ayudas al estudio, precios públicos, convalidaciones y reconocimientos, etc. y coordinación de actividades de oficiales y auxiliares adscritos al mismo. El Secretariado de Dirección asistirá a directores y/o jefes de departamento en trámites administrativos

Administrativos, Secretaría, Contabilidad, Comerciales	Responsables de la gestión del servicio administrativo del área a la que correspondan bajo la supervisión de los directores o jefes de departamento correspondiente.
Auxiliares Administrativos	Asisten a los oficiales administrativos en el desarrollo de sus labores administrativas.

<b>Grupo VI: Servicios Auxiliares</b>	
<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Definición</b>
Limpieza, ordenanzas, mantenimiento	Servicios auxiliares para el mantenimiento básico de las instalaciones, limpieza, vigilancia, apertura y cierres de las mismas y control de espacios y buen funcionamiento del edificio de cara a la realización de la actividad principal de enseñanza.

3. La clasificación profesional dispuesta en el presente Convenio tiene carácter enunciativo y no supone la obligación de contratación para cada grupo profesional, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

### **Artículo 13. Funciones.**

Todas las funciones de los distintos niveles, se entienden orientadas a la consecución de los objetivos estipulados para la docencia y en este sentido deben ser interpretadas. Los requerimientos de titulación y/o experiencia, además de los requisitos básicos para formar parte de cada uno de los niveles, se encuentran expresados en el artículo anterior.

El hecho de estar en posesión de un título profesional no implica, necesariamente, el reconocimiento del nivel correspondiente, cuando el personal trabajador no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación o experiencia.

## **Capítulo II. Contratación**

### **Artículo 14. Contratación.**

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

#### **Artículo 15. Contratación indefinida.**

El contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el ET se presumirá concertado por tiempo indefinido, pudiendo ser celebrados contratos de duración determinada de concurrir circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

#### **Artículo 16. Contratación por sustitución**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### **Artículo 17. Contratación fija-discontinua.**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados siguiendo en todo caso lo reglado por el artículo 16 del ET.

En el caso de la docencia, sólo se utilizará esta modalidad de contratación para aquellos docentes que impartan asignaturas exclusivamente en un semestre académico.

Los llamamientos se harán de acuerdo con los criterios de especialización, en relación a la asignatura que se deba impartir y, entre aquellos que tengan análogo nivel de especialización, se aplicará el criterio de antigüedad.

**Artículo 18. Contratación por relevo a causa de jubilación parcial. Acumulación de la jornada en la jubilación parcial.**

En relación con la contratación por relevo a causa de jubilación parcial y la posibilidad de acumular la jornada durante la misma, se estará a lo previsto por la legislación vigente teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en la empresa.

**Artículo 19. Ingreso y períodos de prueba.**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre incorporación y colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las/los Técnicas/Técnicos tituladas/titulados, ni de tres meses para los demás empleados/as.

**Artículo 20. Excedencias y otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.**

**1. Excedencias:**

**a) Excedencia voluntaria.**

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año continuado tiene derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo personal si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

**b) Excedencia forzosa.**

Se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Si el desempeño del deber o función pública o representativa imposibilita la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales a lo largo de un período de tres meses, la empresa podrá situar al trabajador/a en la situación de excedencia o se regula en este artículo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a esta situación el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El tiempo en que el personal permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

**c) Excedencia por cuidado de familiares.**

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados precedentes será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## 2.- Otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo:

### a) Excedencia por formación.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a un período de excedencia por formación. Su duración máxima será la de la actividad formativa y, en todo caso, ha de estar relacionada con la actividad que el empleado/a desempeñe en la empresa o con la de otras categorías de la misma para cuyo desempeño pudiera habilitarle. La excedencia por formación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

**b) Por mutuo acuerdo de las partes.** Tendrán la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en los artículos 45.1.a) y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes supuestos:

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a un período de excedencia por alguno de los siguientes motivos:

- Adopción en el extranjero.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

La excedencia contemplada en el presente apartado tendrá una duración máxima de un mes al año, que podrá fraccionarse en dos períodos de quince días naturales cada uno de ellos. No obstante, si dos o más empleados/as de la empresa quisieran hacer uso de este derecho, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

c) El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio, podrá solicitar un período de excedencia, en caso de necesidad justificada, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Esta excedencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

En ambos supuestos, durante el período de excedencia el personal afectado no generará antigüedad y causará baja en la Seguridad Social.

#### **Artículo 21. Provisión de vacantes. Promoción interna.**

Para cubrir vacantes o para la ocupación de plazas de nueva creación, se favorecerá la candidatura de cualquier persona de la plantilla, siempre que su perfil profesional se adapte al exigido en la correspondiente convocatoria.

En lo que se refiere a la promoción interna, los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, cumplimientos de objetivos del trabajador/trabajadora, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

### **TÍTULO III. Condiciones de trabajo.**

#### **Capítulo I. Régimen de retribuciones y percepciones económicas.**

#### **Artículo 22. Disposiciones comunes.**

1. El personal de la Empresa será retribuido por los conceptos que aparecen en el presente Convenio y en la cuantía que se determine en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

La retribución salarial del personal trabajador afectado por el presente Convenio estará constituida por el salario base y los complementos que se especifiquen en el mismo

2. Ningún trabajador contratado percibirá menor retribución que la fijada en el Convenio para el nivel y jornada laboral que desempeñe.

El pago de retribuciones se realizará por meses mediante transferencia bancaria.

### **Artículo 23. Salario base.**

Como salario base se entiende el establecido para cada nivel, según la tabla salarial que figura en el Anexo I del presente Convenio por la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

### **Artículo 24. Complementos salariales previstos para el personal no docente.**

1. EUSA S.L.U se compromete a establecer, previa consulta a los representantes de los trabajadores un sistema de incentivos.

2. El personal no docente podrá recibir el complemento de Desarrollo Profesional (anteriormente denominado antigüedad) siempre que asista a los cursos en el marco de la formación continua interna ofertados por la empresa durante los años precedentes. Este complemento se actualizará por quinquenios. Si la empresa no ofertara la citada formación el trabajador generará el derecho como si hubiese asistido a los cursos.

De cumplirse los objetivos económicos fijados cada año, el personal no docente podrá recibir un incentivo equivalente a una nómina neta en el mes de noviembre calculada en relación a la evaluación individualizada de su rendimiento.

3. Para el personal no docente, las retribuciones salariales serán revisadas con carácter anual, tomando inicialmente como referencia los parámetros que experimente el IPC real del año anterior, con efecto desde el día 1 de enero.

El cumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa estará condicionada a la inexistencia de pérdidas en los dos últimos ejercicios económicos.

### **Artículo 25. Complementos salariales previstos para el personal docente.**

**1.** La Empresa podrá nombrar, de entre el personal docente, a la persona que ejerza el cargo de Jefe de Estudios, para el que se determinará un complemento específico de cargo, que será pactado individualmente con la persona que asuma estas funciones en atención a las características del puesto y del tiempo en que perdure su función.

**2.** Los docentes a los que se les atribuya la función de coordinación de un Grado Universitario, recibirán una compensación anual atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales. Ésta se dividirá en mensualidades y se percibirá con carácter general en las nóminas, de forma prorrateada desde octubre, una vez cerrado el proceso de matrícula, hasta el mes de julio coincidiendo con la finalización del curso académico.

**3.** Los docentes a los que se les atribuya la función de tutorización de alumnos recibirán una compensación por alumno atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales, considerando la cantidad total resultante como complemento en términos anuales. Ésta se dividirá en mensualidades y se percibirá con carácter general en las nóminas de forma prorrateada desde octubre, una vez cerrado el proceso de matrícula, hasta el mes de julio coincidiendo con la finalización del curso académico.

**4.** Los docentes a los que se les atribuya la función de tutorización de los alumnos que se encuentren realizando las prácticas académicas para complementar su formación, percibirán una compensación atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales, considerando la cantidad total resultante como complemento en términos anuales. Ésta se dividirá en mensualidades y se percibirá con carácter general en las nóminas de forma prorrateada desde octubre, una vez cerrado el proceso de matrícula, hasta el mes de julio coincidiendo con la finalización del curso académico.

**5.** Los docentes a los que les sea asignada la tutorización de Trabajos de Fin de Grado (TFG), tendrán derecho a contabilizar en su jornada lectiva el número total de horas, multiplicado por el número de trabajos asignados.

La dedicación estimada que abarca la tutela de los mencionados trabajos equivale a 7 horas lectivas. En caso de superar con ello la jornada lectiva contratada, recibirán un complemento denominado TFG por el importe correspondiente previsto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales.

**6.** Los docentes que participen en Tribunales de Trabajo de Fin de Grado, recibirán una compensación atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales por cada Tribunal en el que estén asignados.

7. Podrán establecerse otros complementos en virtud de actividades específicas no regladas como *Máster Class*, cursos, seminarios y otras intervenciones, impartidos por los docentes, siempre en atención de la clasificación profesional establecida por el presente Convenio.

8. Podrán establecerse complementos específicos a aquellos docentes que participen en Trabajos de Investigación y desarrollo de otros proyectos, en virtud de su actividad universitaria. Estos Proyectos deberán contar en todo caso con el visto bueno de la Comisión de Ayudas de Proyectos de Investigación, a través de la presentación de una solicitud que incluirá la partida económica correspondiente para compensar la tarea realizada.

9. Aquellos docentes que por necesidades académicas superen la actividad lectiva contratada y realicen horas adicionales por encima de la jornada real, recibirán un complemento que se calculará en virtud del coste de horas de cada trabajador, atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I correspondiente a las tablas salariales.

10. Por cada trienio de relación laboral, el personal docente generará un complemento de antigüedad que se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. El importe previsto de cada trienio así como sus topes serán los previstos en el ANEXO I "Tablas Salariales"

**Artículo 26. Viajes.**

1. En el caso de realización de viajes concertados de lunes a viernes para cumplir obligaciones de carácter laboral, si implica pernoctar fuera de su domicilio, el personal recibirá una compensación de 60 € brutos diarios.

2. Para los viajes de trabajo realizados que coincidan en sábados, domingos o festivos, el personal recibirá las cantidades siguientes:

- a) Por día de pernocta: una compensación de 120 € brutos, o una compensación de 60€ brutos y un día libre.
- b) Por día sin pernocta: 60€ brutos si el regreso se produce antes de las 14:00 horas o 120 € brutos si fuera posterior a dicha hora. Igualmente, se permite optar por una compensación de un día libre en sustitución de la percepción de la citada cantidad.

2. La elección de la modalidad de compensación será tomada por parte de la dirección del departamento correspondiente previa conformidad del departamento de recursos humanos. En la compensación económica no se incluye la manutención (que se liquidará aparte), ni los gastos de transporte y alojamiento.

3. En todos los casos mencionados en los apartados anteriores, si se optara por compensar días los mismos deberán ser disfrutados en un máximo de 30 días posteriores a la finalización del desplazamiento. En otro caso, solo cabría opción de compensación en metálico.

#### **Artículo 27. Kilometraje.**

El kilómetro de viaje realizado en vehículo propio se abonará a razón de 0,25 €/Km.

La diferencia entre la cantidad máxima exenta a efectos fiscales por este concepto –establecida a la firma del presente Convenio en 0,19 € el km.- y la citada cantidad estará sujeta a la correspondiente retención fiscal.

Solo se podrá pasar kilometraje respectivo a la realización de actividades debidamente autorizadas por los responsables de Departamento correspondiente y Direcciones Académicas.

### **Capítulo II. Distribución del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal.**

#### **Artículo 28. Calendario laboral.**

La Empresa, en cumplimiento de sus obligaciones, elaborará anualmente un calendario laboral, previa consulta con los representantes de los trabajadores, quienes deberán emitir un informe previo sobre el mismo, y que será expuesto en lugar visible en el centro del trabajo antes de cada 31 de diciembre del año anterior.

Dadas las características singulares del sector de la enseñanza, el personal docente se regirá por el calendario académico que comienza cada mes de septiembre para finalizar en agosto del siguiente año. Este calendario será elaborado por la jefatura de DIRECCIÓN de servicios académicos, debiendo ser presentado al Comité de empresa, para su aprobación y posterior publicación, antes de la finalización del curso académico.

#### **Artículo 29. Jornada del Personal docente.**

1. La jornada anual será de 827 horas totales, de las que hasta 677 horas serán dedicadas a la docencia directa con los alumnos o también denominadas, horas lectivas.

Las horas dedicadas a función distinta de la docencia directa u horas no lectivas, tales como las destinadas a preparación de clases, corrección de todo tipo de pruebas de evaluación, asistencia a claustros, reuniones de evaluación, etc, serán distribuidas a lo largo del curso académico de conformidad con las necesidades y la programación prevista por el Centro.

**2.** La jornada semanal será de 22 horas, de promedio en cómputo anual, de las que hasta 18 serán lectivas. El resto del tiempo se dedicará a otras tareas y trabajos inherentes a la actividad docente, de acuerdo con los planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por el centro.

**3.** Dentro de la jornada lectiva contratada, podrán ser asignados Trabajos de Fin de Grado a los docentes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 25.5 del presente Convenio.

### **Artículo 30. Jornada del Personal no docente.**

El personal no docente tendrá una jornada anual de 1720 horas.

Para garantizar la óptima organización de cada servicio, trabajador y Empresa podrán pactar una distribución irregular de la jornada, no considerándose horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria contempladas en esa jornada irregular.

Con carácter general el personal no docente podrá disfrutar de cuatro tipos de jornada durante el año de concurrir los requisitos contemplados en los siguientes articulados:

**A) Jornada partida:** se desarrollará desde el 1 de septiembre al 30 de junio.

**B) Jornada concilia:** En aras a facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con los compromisos profesionales de los empleados, se establece una “jornada concilia” que regirá desde el 6 de septiembre al 15 de junio de cada año.

Serán beneficiarias todas las personas trabajadoras, sean hombres o mujeres, siempre que tengan algún hijo menor de 12 años o algún dependiente que conviva con ella. No se aplicará al personal los servicios de mantenimiento, conserjería y limpieza, que tendrá un régimen especial.

Cada persona trabajadora que se acoja a la jornada concilia flexibilizará su jornada pactada dentro del horario de mañana (8,00 a 15,00) y de tarde: de 15,30 a 19,00, hasta que complete su jornada convencional. Sólo estará obligada a acudir presencialmente 2 tardes cada semana. La hora de entrada de la mañana no podrá ser posterior a las 9,30 horas y el descanso de mediodía será como mínimo de 30 minutos. Cuando tenga que acudir en jornada de tarde, el momento de salida no podrá ser anterior a las 17:30 h.

La persona trabajadora notificará a la empresa al comienzo de cada mes, la distribución horaria de su jornada a lo largo del mes según los criterios que se acaban de exponer.

**C) Jornada periodos no lectivos:** se desarrollará una vez finalizado el período académico. La jornada se desarrollará por un máximo de 6 horas diarias y en turno intensivo de mañana o tarde de conformidad con las necesidades de servicio del Centro.

**D) Jornadas especiales:** se desarrollará durante la Navidad, Semana Santa, días no lectivos. Se realizarán 6 horas diarias y en turno intensivo de mañana o tarde de conformidad con las necesidades de servicio del Centro.

### **Artículo 31. Horas extraordinarias realizadas por el personal no docente.**

1. Se consideran horas extraordinarias aquellas que se prestan en exceso sobre la jornada estipulada para cada trabajador/a, siempre y cuando no se realicen en el marco del Acuerdo de distribución irregular de la jornada establecido en el presente Convenio.

Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas previamente por el Director/a de cada departamento.

2. La realización de horas extraordinarias será compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si las horas extraordinarias se hubieran realizado en horario nocturno (entre las 22:00 y las 06:00 h.) la compensación será a razón de una hora y treinta minutos de horas libres por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo excepcionalmente, y mediando autorización especial de la Dirección del Centro, serán compensadas económicamente.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que la realización de horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Con la finalidad de posibilitar el control de la realización de las horas extraordinarias, la Empresa debe llevar un registro de la jornada diaria, si bien, la prueba de la realización de las horas extraordinarias continúa recayendo sobre el trabajador.

### **Artículo 32. Período de gestación.**

El personal no docente acogido a este Convenio, durante las diez últimas semanas de gestación, disfrutarán de una jornada reducida en 1 hora diaria si su contrato fuera a tiempo completo, o el tiempo proporcional equivalente, si estuviera en jornada parcial, y no tendrá obligación de escoger ninguna hora durante el turno de tarde si no lo desea.

**Artículo 33. Teletrabajo y trabajo a distancia.**

1. El personal que tenga la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, podrá disponer de hasta 120 horas anuales de teletrabajo, con autorización de la Dirección del Departamento y de la Dirección de la Empresa con la conformidad del Departamento de RRHH, siempre y cuando el resto de servicios del Departamento esté atendido.

Quedarán exentos de esta modalidad de trabajo, el personal con requerimiento de presencia obligatoria en sus puestos y salvo causas excepcionales, el personal docente.

El personal deberá cumplir en todo caso las directrices que marque la Dirección para el eficiente desempeño del teletrabajo.

2. Cuando la Administración Pública recomiende el teletrabajo por algún tipo de riesgo para la salud, la empresa instaurará este sistema de trabajo para el personal cuya capacidad y funciones lo permitan.

3. El presente artículo habrá de adecuarse a lo dispuesto por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el resto de disposiciones regulatorias del teletrabajo.

**Capítulo III. Vacaciones y permisos retribuidos.**

**Artículo 34. Disposiciones comunes.**

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera inferior.

**Artículo 35. Vacaciones del personal no docente.**

1. Con carácter general, el período de disfrute de vacaciones será entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año atendiendo al calendario académico y a las necesidades de la Empresa, estableciéndose como prioritarios los meses de julio y agosto y se disfrutará de un período de 17 días hábiles, dejando el resto de días para su disfrute durante el transcurso del año.

2. Para establecer el período de vacaciones en cada caso, se tendrán en cuenta las necesidades de los servicios y de cada Departamento.

Antes del 27 de febrero de cada año, cada trabajador/ra habrá de entregar una solicitud de vacaciones que será entregado a la Dirección de cada Departamento.

La dirección de Departamento en su caso, habrá de contar con la aprobación de las vacaciones por el Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser emitida la invocada aprobación antes del 31 de marzo de cada año.

3. En los casos que excepcionalmente se pretenda el disfrute del período de vacaciones fuera de la franja estipulada de entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, el solicitante habrá de ponerlo en conocimiento de la Dirección de su Departamento, siempre antes del 21 de marzo, y dicha Dirección someterá la petición a aprobación al Departamento de Recursos Humanos.

Además, el personal no docente tendrá derecho a:

- 5 días de libre disposición, previo acuerdo con el Jefe de su Departamento
- 3 días laborables durante el año , a determinar por la empresa, que podrán ser elegidos entre fechas no lectivas.
- A disfrutar en Semana Santa de 6 días naturales de vacaciones, por lo que de forma efectiva solo se trabajará un día en horario reducido de 6 horas el Lunes Santo.
- En período de Navidad, el personal no docente disfrutará de 8 días naturales de vacaciones.

#### **Artículo 36. Vacaciones del personal docente.**

Todo el personal docente tendrá derecho a disfrutar de los mismos días de vacaciones que en Semana Santa y Navidad tengan derecho a disfrutar los estudiantes.

#### **Artículo 37. Permisos Retribuidos.**

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su duración y condiciones, sin perjuicio de lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, para la suspensión del contrato de trabajo los/las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

**a)** Quince días naturales en caso de matrimonio. En el caso de parejas de hecho debidamente registradas, este permiso podrá disfrutarse a partir de su inscripción válida en el registro legalmente habilitado al efecto.

**b)** Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes/as hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

**c)** Un día por traslado del domicilio habitual.

**d)** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el personal, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

**e)** Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

**f)** Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrán optar por lo descrito en el artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional, al descanso maternal, de quince días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**g)** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. El personal justificará claramente las causas que motiven su petición y su adecuado empleo.

En todo lo que no venga especificado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 38. Permisos no retribuidos.**

1. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá ser concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, el Titular del Centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

2. El personal afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo hasta 16 horas anuales para atender al cuidado de hijos/as menores de doce años en caso de enfermedad. Aun cuando esta licencia tiene el carácter de no retribuida, el personal que haga uso de la misma tendrá derecho a recuperar el tiempo invertido, con el fin de no ver mermada su retribución.

#### **Artículo 39. Garantía de cobertura de docencia.**

Con carácter general, y a la hora de atender a los derechos derivados de maternidad, adopción, paternidad, lactancia, guarda legal y cuidado de familiares; se tendrán en consideración los ajustes que estime necesarios la Dirección para garantizar el desarrollo óptimo de la Docencia, siempre respetando los límites establecidos legalmente.

#### **Artículo 40. Desavenencias en la concesión de permisos.**

En caso de concurrencia de desavenencia en la concesión de los permisos, el personal de EUSA S.L.U. podrá acudir a la Comisión Paritaria.

#### **Capítulo IV: Adaptación de jornada .**

##### **Artículo 41. Adaptación de jornada en cada curso académico en contratos a tiempo parcial. INDEFINIDO O FIJO-DISCONTINUO**

Con la finalidad de salvaguardar el empleo y evitar en lo posible medidas extintivas, la Empresa asignará al inicio de cada semestre, o periodo académico de referencia, la docencia que deba asumir cada profesor/a con dedicación parcial, aún teniendo la modalidad de contrato indefinido o fijo-discontinuo, situación ésta que podría suponer, en casos concretos, la reducción de la jornada inicialmente pactada, informando puntualmente a la Representación Legal de los Trabajadores de los motivos que han conducido a la mencionada situación. Sólo en el caso de que el profesorado afectado no acuerde voluntariamente la adaptación de su dedicación, iniciará la empresa un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo en los términos del art. 41 del TRLET.

#### **TÍTULO IV. RÉGIMEN ASISTENCIAL, MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES.**

##### **Capítulo I. Régimen asistencial.**

##### **Artículo 42. Préstamos y anticipos**

**1.** El personal no docente podrá solicitar préstamos que no podrán exceder de 3 mensualidades de salario y su devolución ha de quedar determinada en los 12 meses siguientes, operando mediante descuentos realizados en los sucesivos plazos mensuales.

Si el solicitante fuera trabajador temporal, tanto la cantidad a conceder como los plazos de su devolución se deberán acomodar a las peculiaridades derivadas de la duración de su contrato.

En ambos casos, tanto los haberes futuros del trabajador como su eventual indemnización por terminación de contrato u otro concepto, quedarán como garantías de la devolución de las cantidades pendientes de pago quedando la empresa autorizada a realizar la oportuna compensación.

En caso de urgente y extraordinaria necesidad se podrán autorizar préstamos de superior cuantía a la indicada en el presente artículo.

2. Igualmente la Dirección podrá decidir la concesión de préstamos al personal docente que lo solicite, siempre y cuando se encuentren prestando servicios a jornada completa y concurren los requisitos exigidos en los términos expresados en el apartado 1 de este artículo.

**Artículo 43. Complemento por Incapacidad Temporal**

Durante el tiempo en el que un empleado/a permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de un accidente laboral la empresa abonará como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que el personal perciba la totalidad de sus retribuciones.

En los supuestos de Incapacidad Temporal la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario, para que, durante ese período, reciban el 100% de la retribución ordinaria mensual que tuvieran prevista, de conformidad con lo recogido en el presente Convenio por la prestación de servicios encomendada.

**Artículo 44. Seguro Colectivo de vida .**

El personal de EUSA S.L.U tendrá derecho, una vez transcurridos 12 meses desde su incorporación, al alta en un seguro colectivo de vida, que contratará EUSA S.L.U con las siguientes coberturas:

- Accidente Laboral o de Trabajo
- Enfermedad Profesional.

La prima de este seguro será pagada íntegramente por la empresa y en caso de cambio de compañía de seguros se informará a los representantes de los trabajadores.

Esta póliza de seguros se mantendrá y renovará anualmente, salvo que exista una situación económica negativa de las Entidades EUSA y Campus Cámara Sevilla, manifestada en pérdidas conjuntas de ambas empresas durante los últimos dos ejercicios económicos.

**Artículo 45. Seguro Médico Privado.**

En relación a los seguros médicos privados suscritos por los trabajadores y familiares directos, dentro del marco contractual general concertado entre la empresa y las correspondientes aseguradoras, que a la firma del presente Convenio es la compañía ADESLAS, la empresa establecerá las siguientes bonificaciones en las primas de seguro:

-Para los trabajadores, en general, será del 50% de las primas anuales, de la atención correspondiente al propio trabajador.

-Para los trabajadores que recibieran un salario bruto inferior al 50% de la media del salario estimado de la plantilla, y además, tuviesen 12 meses de antigüedad en la empresa, la bonificación será del 100% de la prima de seguro del propio trabajador.

## **Capítulo II. Mejoras sociales.**

### **Artículo 46. Formación.**

**1.** Se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a actividades formativas o el de asistencia a Congresos siempre que la participación en las mismas hubiera sido propuesta o aprobada por la Dirección de la empresa.

Más específicamente, tendrá tal consideración el tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la asistencia a clases, presenciales u *online*, con exclusión de tiempos de desplazamiento, tiempo de estudio y, en general, del tiempo que no se corresponda con la asistencia a las clases.

**2.** En caso de tratarse de actividades formativas o congresos ajenos a la autorización o propuesta de la Dirección, no se considerará, en principio, el tiempo dedicado a ellos como de trabajo efectivo. La Dirección podrá, no obstante, considerar tiempo efectivo de trabajo un determinado porcentaje del empleado por el trabajador en cada actividad formativa si el interés de la misma así lo justificara.

Se garantiza el derecho a asistencia a exámenes y asistencia a cursos, adaptando la jornada en la medida necesaria, de acuerdo con lo ordenado en la legislación laboral.

### **Artículo 47. Enseñanza gratuita.**

**1.** Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de jornada completa, tendrá derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio Centro en el que preste su servicios el trabajador, siempre que el

número de alumnos en esta situación no exceda del 20% del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.

**2.** Los hijos de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia forzosa, tienen derecho a solicitar y siempre que exista posibilidad, a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del Centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

#### **Artículo 48. Ropa de trabajo.**

La Entidad dotará de uniformes a aquellos trabajadores que lo precisen para el desarrollo de su actividad profesional.

### **TÍTULO V. SALUD LABORAL**

#### **Capítulo I. De la prevención de riesgos laborales.**

##### **Artículo 49. Consideraciones generales.**

**1.** En materia de prevención la empresa tiene la obligación genérica de proteger al personal frente a los riesgos laborales la Empresa, los representantes de los trabajadores y estos mismos se comprometen, cada uno en el ámbito de sus responsabilidades, a una recta aplicación de toda la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

**2.** La Entidad se compromete a garantizar y preservar la existencia de un comité permanente de seguridad y salud, integrado por los representantes de la Empresa y por el comité de empresa de la misma.

##### **Artículo 50. - Vigilancia de la salud del personal.**

La Empresa está obligada a vigilar periódicamente el estado de salud de sus empleados/as en función de los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los/las empleados/as y que sean proporcionales al riesgo,

respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Igualmente, y siempre respetando el carácter confidencial y sensible de la información personal de los trabajadores, la Empresa recibirá información en relación a la aptitud de los trabajadores para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento, salvo en los casos así regulados en los que dicha vigilancia periódica de la salud será indispensable para la continuidad misma de la relación laboral.

**Artículo 51. Prevención del acoso sexual y del acoso moral en el trabajo.**

**1.** Acoso sexual: De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, y con la normativa nacional e internacional aplicable, la Empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la empleada o el empleado objeto de la misma.

Acreditada la actuación, la misma será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

**2.-** Acoso moral: La Empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral en el que se eviten situaciones de acoso moral en el trabajo.

Se entenderá que se produce tal situación, cuando una persona, o en ocasiones un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica grave de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que finalmente abandone su puesto.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas sujetas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en él.

## **TÍTULO V. Faltas y sanciones**

### **Capítulo I. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 52. Régimen disciplinario.**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 53. Graduación de faltas.**

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

#### **Artículo 54. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de su falta.
- 3.- Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- 8.- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordada, en el control de asistencia y disciplina de los estudiantes. La segunda comisión de esta falta se considerará grave.

9.- La embriaguez ocasional.

#### **Artículo 55. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un mes.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia propia o de otro empleado/a, valiéndose de firma, ficha, manipulación de la aplicación de registro de jornada o tarjeta de control.
- 5.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/las compañeros/as sin la debida autorización.
- 6.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 7.- No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
- 8.- Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
- 9.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 10.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 11.- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de la empresa.
- 12.- Faltar gravemente a la persona del alumno, familiares y clientes en general.
- 13.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 14.- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

#### **Artículo 56. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada y/o más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

- 2.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- El hurto y el robo, tanto a los demás empleados/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- 4.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 5.- La simulación comprobada de enfermedad.
- 6.- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- 7.- Haber recaído sobre el empleado/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 9.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma.
- 10.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.
- 11.- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad incluido el abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- 12.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave o muy grave.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 14.- El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la empleada o el empleado objeto de la misma.
- 15.- El acoso o *mobbing* a cualquier trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, que sea ofensivo para el empleado o empleada objeto de la misma.
- 16.- El incumplimiento de las medidas establecidas en la entidad relativas a la seguridad, confidencialidad y protección de datos.

## **Capítulo II. De las sanciones.**

### **Artículo 57. Régimen de sanciones.**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa. Cualquier tipo de sanción tendrá que ser formalmente comunicada por escrito al Comité de Empresa así como al trabajador/a afectado/a.

### **Artículo 58. Graduación y tipo de sanciones.**

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

#### A) Faltas leves:

Amonestación verbal o amonestación por escrito.

#### B) Faltas graves:

Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

#### C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días.

b) Despido.

En ambos casos con previa comunicación a los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados/as y en la Empresa.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción al personal afiliado a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/las representantes legales de los trabajadores.

### **Título VI. Igualdad de Oportunidades y no discriminación.**

### Capítulo I. Igualdad y garantías

#### Artículo 59.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso.

#### Artículo 60 .Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. La Dirección de la empresa EUSA S.L.U conjuntamente con el personal trabajador de la misma, se comprometen a promover y defender la salvaguarda del I Plan de Igualdad de Estudios Universitarios y Superiores de Andalucía S.L.U. aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de 24 de junio de 2020 en cumplimiento con lo previsto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y las posibles y sucesivas actualizaciones.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Disposición Adicional 1ª. Eficacia del presente Acuerdo.

El Acuerdo de Garantías que supone la firma del presente y convenido texto suscrito entre las partes en la fecha DD.MM.AA ostenta una eficacia de carácter limitada.

#### Disposición Adicional 2ª. Vacaciones del personal docente consolidadas.

Aquellos docentes que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran disfrutando de más vacaciones, consolidadas por la *práxis* hasta la fecha, se les respetarán como derechos *ad personam*. En concreto, las vacaciones de las que han venido disfrutando son de un mes, dos semanas y cinco días laborables, en período estival.

El resto de docentes disfrutará de las vacaciones establecidas en el artículo 34 del presente Convenio.

