

# Boletín de Enseñanza Privada



Junio 2022

Enseñanza



**Novedades del VIII Convenio Colectivo Nacional  
de Universidades Privadas, Centros Universitarios  
Privados y Centros de Formación de Posgraduados**

# Novedades del VIII Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Posgraduados

El VIII Convenio colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y centros de Formación de Posgraduados fue firmado el 24 de julio de 2019 y publicado en el BOE del 14 de septiembre de 2019; finalizó su vigencia en diciembre de 2021, pero al no ser denunciado sigue vigente. Sus tablas salariales para el año 2022 fueron publicadas en el BOE del 1 de marzo de 2022.

Pese a estar en vigor, el VIII Convenio Colectivo nuevamente vuelve a ser noticia, pues la comisión negociadora lo ha modificado parcialmente en tres sentidos:

- En la modificación de los artículos sobre la contratación para adaptarlos a la Reforma Laboral.
- En la aclaración del artículo 8, sin modificar su contenido, eliminando la ambigüedad.
- En la modificación del artículo 27 (permisos retribuidos) incrementando los derechos laborales de los trabajadores del sector.

UGT Servicios Públicos valora estos cambios en los que ha participado activamente, aportando, negociando y firmando.

## ADAPTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A LA REFORMA LABORAL

Como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se ha modificado en el Convenio el Capítulo VI- el artículo 12.- Contratación. La reforma ha venido a estabilizar el empleo e introduce cambios en ese sentido, y el convenio de las universidades pri-

vadas también se ha visto modificado, quedando de la siguiente manera:

### Artículo 12. Contratación

#### a) Disposiciones Generales

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el titular del centro.

Siempre que los procesos de selección lo permitan, la empresa procurará contratar al personal docente con una antelación de 15 días.

Siempre que los procesos de selección lo permitan, la empresa procurará contratar al personal docente con una antelación de 15 días

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes y preceptivos organismos y representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las fórmulas o modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente convenio, facultándose a la comisión paritaria a realizar las posibles adaptaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido, con las excepciones especificadas en este texto y las establecidas en la ley, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector.

Las personas trabajadoras incorporadas a un centro de trabajo sin pactar modalidad especial alguna se considerarán fijos una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijas si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haberse

firmado nuevo contrato o prórroga del anterior.

La docencia del personal que, de forma imprevista incurra en baja laboral por periodos previsiblemente inferiores al semestre podrá ser cubierta, de mutuo acuerdo, por docentes de la misma área de conocimiento. En caso de que estos superen el máximo de horas lectivas, se acordará un complemento económico de acuerdo con lo estipulado en las tablas salariales del Anexo II.

### **b) Contrato de duración determinada por sustitución de una persona trabajadora**

Estos contratos podrán celebrarse en los siguientes supuestos:

(i) para cubrir la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo siempre y cuando 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 hasta 15 días 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.

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

(iii) para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

La duración de este contrato equivaldrá al tiempo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo que se sustituye, salvo en el caso de cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, que no podrá ser superior a tres meses.

En caso de mantener en plantilla a la persona trabajadora que hace de sustituto/a, una vez pasado el período de interinidad, esta persona adquirirá la condición de fijo.

### **c) Contrato para realización de una obra o servicio determinado**

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción

vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

### **d) Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisto de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de este contrato por la causa anteriormente referida será de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Además de la causa anterior, también podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos podrán ser utilizados por la empresa un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada

**Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisto de la actividad**

Además de la causa anterior, también podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos podrán ser utilizados por la empresa un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada

### **e) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

La retribución en este tipo de contratos, durante el año de vigencia del contrato, será del 100% del salario regulado en este convenio para una

persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

El resto de los aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

### **f) Contrato de formación en alternancia**

Estos contratos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

La retribución no podrá ser inferior al 60% por ciento el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, en proporción a su tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia de la jornada realizada.

El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

### **g) Contrato a tiempo parcial**

En esta modalidad contractual deberá respetarse la proporcionalidad entre horas de docencia y no docencia, en la distribución de la jornada semanal, en relación con la jornada a tiempo completo.

### **h) Contrato de trabajo en la modalidad online**

Para las universidades online, ver Anexo I.

### **i) Contrato fijo-discontinuo**

El contrato 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. Conforme al artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, este contrato podrá celebrarse a tiempo parcial y, cuando las particularidades de la actividad lo justifiquen, con distribución irregular de la jornada.

Llamamiento: el personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

#### **(i) Personal docente e investigador:**

1º. Serán llamadas las personas trabajadoras

gradualmente en función a las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en la facultad a la que estén adscritos el personal docente e investigador en la que vaya a comenzar la docencia o actividad asignada a fijos discontinuos, teniendo prioridad las personas trabajadoras contratadas como fijos-discontinuo que hubiesen ocupado el mismo puesto con anterioridad, siempre que se cumplan los criterios exigidos por la legislación educativa vigente.

2º. Dentro de cada facultad, se llamará a las personas del área de conocimiento de la asignatura o tarea para cuya cobertura se realice el llamamiento.

3º. Dentro de cada área de conocimiento, se llamará a las personas según su nivel de acreditación académica (así, llamaremos en el siguiente orden: (i) catedrático/titular, (ii) acreditado contratado doctor, (iii) acreditado ayudante doctor, (iv) doctor no acreditado y (v) titulado universitario).

4º. Por último, dentro del mismo nivel de acreditación académica, se llamará primero al personal de mayor antigüedad o de mayor tiempo de trabajo efectivo en la universidad.

#### **(ii) Personal de gestión y administración:**

1j.- Serán llamadas las personas trabajadoras gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en el departamento al que pertenezcan y vaya a comenzar la actividad asignada a fijos discontinuos.

2j.- Dentro de cada departamento, se llamará a las personas que tengan asignado el puesto de trabajo y especialidad requerido para la actividad a desarrollar.

3j.- Por último, dentro del puesto de trabajo necesario y especialidad, se llamará primero al personal de mayor antigüedad o de mayor tiempo de trabajo efectivo en la universidad.

El llamamiento se hará preferentemente por medios telemáticos que permitan dejar constancia de su debida notificación y con la antelación adecuada, y la persona trabajadora que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento dentro de los tres días siguientes de efectuado el mismo perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, en relación con dicho puesto, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportuno.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos de vacaciones de Navidad y Semana Santa señalados en el artículo 26, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas-discontinuas, durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

## **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DEL ANEXO I. PARA LAS UNIVERSIDADES ONLINE**

### **Anexo I**

#### **Artículo 8. Extinción del contrato por voluntad del trabajador**

“En caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación de 20 días, dará derecho a la Universidad a descontar de la liquidación 20 días de salario en el caso del personal docente (salvo que el trabajador sea llamado para ocupar una plaza pública sin la antelación suficiente para cumplir todo o parte del preaviso) y con 15 días de salario en el caso de personal no docente de los Subgrupos III y VI del Grupo II y 10 días para el resto de los subgrupos profesionales.”

No cambia el fondo del artículo, pero facilita su interpretación y evita ambigüedades.

#### **Modificación del artículo 27**

Se ha añadido en el artículo 27 sobre Permisos retribuidos, que para los permisos de los apartados b y c del artículo, el disfrute del mismo comience el primer día laborable para el trabajador, quedando redactado de la siguiente manera:

#### **Artículo 27. Permisos retribuidos**

“En los supuestos de los apartados b) y c), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que este se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer

día laborable tras el que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado este, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.”

Reivindicación de UGT Servicios Públicos que incrementa los derechos laborales de los trabajadores y facilita el disfrute de los permisos en los supuestos señalados.

## **UGT considera acertado no haber denunciado el convenio colectivo y negociar de cualquier manera en el escenario actual**

De una parte, UGT Servicios Públicos confirma lo acertado que fue no haber denunciado el Convenio Colectivo y negociar de cualquier manera en el escenario actual, si viene combinado con la negociación de las tablas salariales de 2022 y con la capacidad para negociar modificaciones parciales como las que presentamos

en el presente boletín.

De otra, UGT Servicios Públicos informa que ya está trabajando internamente en el Convenio Colectivo del futuro y próximamente se iniciará el proceso de recogida de propuestas entre nuestra afiliación y los representantes de los trabajadores de UGT que trasladarán el sentir de sus compañeros.

Por último, UGT Servicios Públicos quiere agradecer a los trabajadores de las universidades privadas afectados por el VIII Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Posgraduados la confianza depositada en nuestra organización en las elecciones sindicales pues a fecha de 1 de marzo de 2022, UGT es primera fuerza sindical con el 42,5% de los sindicatos con representatividad para estar en la Mesa de negociación. Un aliciente, sin duda, para seguir siendo una organización fiable y de referencia en la negociación colectiva del sector.

## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCÍA</b>	<a href="https://ugtserviciospublicosandalucia.org">https://ugtserviciospublicosandalucia.org</a>
<b>ARAGÓN</b>	<a href="http://www.fespugtaragon.es">http://www.fespugtaragon.es</a>
<b>ASTURIAS</b>	<a href="http://www.fespugtasturias.com">http://www.fespugtasturias.com</a>
<b>CANARIAS</b>	<a href="https://canarias.ugt.org/es/">https://canarias.ugt.org/es/</a>
<b>CANTABRIA</b>	<a href="http://cantabria.fespugt.es">http://cantabria.fespugt.es</a>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<a href="https://fespugtclm.es">https://fespugtclm.es</a>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<a href="http://castillayleon.fespugt.es">http://castillayleon.fespugt.es</a>
<b>CATALUNYA</b>	<a href="https://fespugt.cat/fesp/">https://fespugt.cat/fesp/</a>
<b>CEUTA</b>	<a href="http://ceuta.fespugt.es">http://ceuta.fespugt.es</a>
<b>EUSKADI</b>	<a href="https://euskadi.fespugt.es">https://euskadi.fespugt.es</a>
<b>EXTREMADURA</b>	<a href="https://extremadura.fespugt.es">https://extremadura.fespugt.es</a>
<b>GALICIA</b>	<a href="http://galicia.fespugt.es">http://galicia.fespugt.es</a>
<b>ILLES BALEARS</b>	<a href="https://balears.fespugt.es">https://balears.fespugt.es</a>
<b>LA RIOJA</b>	<a href="https://larioja.fespugt.es">https://larioja.fespugt.es</a>
<b>MADRID</b>	<a href="http://www.fespugtmadrid.es">http://www.fespugtmadrid.es</a>
<b>MELILLA</b>	<a href="http://www.fspugtmelilla.es">http://www.fspugtmelilla.es</a>
<b>MURCIA</b>	<a href="http://murcia.fespugt.es">http://murcia.fespugt.es</a>
<b>NAVARRA</b>	<a href="https://navarra.fespugt.es">https://navarra.fespugt.es</a>
<b>PAÍS VALENCIA</b>	<a href="https://ensenyamentugtpv.org">https://ensenyamentugtpv.org</a>



Servicios  
Públicos

Enseñanza

[www.ugt-sp.es](http://www.ugt-sp.es)

**Facebook**

UGTSPublicos

UGTSPublicosEnsenanza

concertada.feteugt

**Twitter**

@UGT\_SP

@ugt\_ensenanza

@PrivadaUgt