III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6343 *Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.*

Visto el texto del acta, de 19 de diciembre de 2022, en la que se acuerda la modificación del artículo 12 y de los artículos 8 y 27 del anexo I del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (Código de convenio n.º: 99010715011997), publicado en el BOE de 14 de septiembre de 2019, acta que fue suscrita, de una parte, por las organizaciones empresariales ACADE, CECE y UNI-ONLINE en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales USO, UGT Servicios Públicos y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

Asistentes:

Patronales:

ACADE:

Doña Rosario Vega.
Don Luis Torres.

CECE:

Don Santiago García.
Doña Basilia Cuéllar.

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es

Sindicatos:

USO:

Don Antonio Amate.
Don Carlos Quirós.

UGT Servicios Públicos:

Don Jesús I. Gualix.
Don Patricia Gómez.

UNI-ONLINE

Don Ignacio Velilla.
Doña. Natalia Álvarez.
Don Eugenio Lanzadera.

CC.OO.

Don Pedro Ocaña.
Doña Paloma Perona.

En Madrid, a 19 de diciembre de 2022, se reúnen en la sede de ACADE los reseñados arriba en representación de sus respectivas organizaciones con el objeto de adaptar el texto del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados a la reforma laboral, tal y como se describe en el documento adjunto.

Se faculta a Carlos Quirós Bohórquez, representante del Sindicato USO, para que realice las actuaciones necesarias para proceder al registro de la revisión pactada.

ACADE CECE UNI-ONLINE

USO UGT Servicios Públicos CC.OO.

El actual artículo 12 queda sustituido en su integridad por el siguiente texto:

«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 quince 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.

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es

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 éstos 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 quince 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 fija.

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 imprevisible 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 doce 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.

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es

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 90% por ciento el primer año ni al 100 % 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, en proporción al tiempo de trabajo efectivo

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:

1.º 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

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es

hubiesen ocupado el mismo puesto con anterioridad, siempre que se cumplan los criterios exigidos por la legislación educativa vigente.

2.º 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.

3.º 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).

4.º 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:

1.º 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 pertenecen y vaya a comenzar la actividad asignada a fijos discontinuos.

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

3.º 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 permita 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.»

El actual artículo 8 del anexo I, para las Universidades Online, queda sustituido en su integridad, por el siguiente texto

«Artículo 8.

En caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación de veinte días, dará derecho a la Universidad a descontar de la liquidación veinte 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 quince días de salario en el caso de personal no docente de los subgrupos III y VI del grupo II y diez días para el resto de los subgrupos profesionales.»

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es

El actual artículo 27 del anexo I, para las Universidades Online, queda sustituido en su integridad, por el siguiente texto:

«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 éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, 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.»

cve: BOE-A-2023-6343
Verificable en https://www.boe.es