



ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

Reunión del 4 de abril

En la reunión celebrada, después de varios recesos e intercambios de propuestas, disponemos ya del último ofrecimiento realizado por el banco patronal tanto en materia salarial como en el resto de las condiciones laborales. Desde CCOO hemos anunciado que someteremos a consultas internas las condiciones finales para el nuevo Convenio Colectivo.

Los cambios previstos pasan por:

1. En materia salarial:

- Año 2024: Adaptación al SMI y, para el resto de los puestos de trabajo, una subida del 3,5% en todos los conceptos a aplicar retroactivamente desde el 1 de julio.
- Año 2025: Adecuación al SMI de 2025 y, para el resto de los puestos de trabajo, un incremento del 3,5% en todos los conceptos, más un incremento adicional del 1,5% a las categorías de: Profesor/a titular, Profesor/a de taller, Educador/a social y Titulado/a no docente.
- Años 2026 y 2027: Incrementos anuales del 3,5% en todos los conceptos, más un incremento adicional, cada año, del 1,5% a las categorías de: Profesor/a titular, Profesor/a de taller, Educador/a social y Titulado/a no docente.

2. Resto de condiciones:

- Ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2027.
- Las personas contratadas a tiempo parcial que realicen un número similar de horas complementarias durante más de un año podrán, de mutuo acuerdo, consolidarlas, incrementando su jornada ordinaria en esa cantidad de horas.
- Contrato fijo discontinuo:
 - La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden de llamamiento cuando la persona

trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

- Cuando la causa por la que no se pueda reincorporar sea tener otro contrato de trabajo vigente en otra empresa o que haya incompatibilidad entre el horario de trabajo y el lectivo de estudios que esté cursando para obtener un título académico o de capacitación profesional.

- Las empresas podrán establecer bolsas de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo.

- Se podrán pactar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa.

- Nuevo artículo que recoge regulación específica para el trabajo a distancia y el teletrabajo. Entre otras medidas, se establecen:

- Una compensación mensual de 22 euros cuando se presten servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia de forma regular.

- Dotación mínima de medios materiales que deberá procurar la empresa a cada persona que trabaje a distancia: ordenador, ratón, teclado, auriculares y micrófono.

- Mismos derechos que las personas que trabajen presencialmente, incluyendo el de participar en las acciones formativas de la empresa, en las evaluaciones de riesgos en salud laboral y en las elecciones sindicales.

- Nuevo artículo para regular el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.

- Cambios en la clasificación profesional:

- Se introduce un nuevo puesto de Técnico/a de Administración que sustituye a los dos Oficiales, equiparándose a las condiciones del actual Oficial Administrativo de 1ª.

- Se incluirían tres nuevos puestos de trabajo: Social Media Manager, Diseñador/a de contenidos y Dinamizador/a de cursos en línea.
- Se reduce a 20 el número de días de preaviso en caso de cese en el trabajo por voluntad de la persona trabajadora. Igualmente se reduce la penalización por incumplimiento de este preaviso a un día de salario por cada día de retraso (en lugar de dos).
- Se adapta el convenio a los nuevos permisos retribuidos. Además:
 - Se mejora hasta los cinco días el permiso establecido legalmente por fallecimiento del cónyuge o familiar de primer grado.
 - Se incluye el nuevo permiso por fuerza mayor.
 - Se aumenta el actual permiso actual de 15 horas anuales hasta las 20 horas en los supuestos establecidos en el Convenio Colectivo.
- Se incluyen nuevas regulaciones en varios capítulos del Convenio como excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se incluyen medias, en varios capítulos del Convenio, dirigidas a garantizar la igualdad e oportunidades y a evitar la discriminación y el acoso de las personas LGTBIQ+: permisos retribuidos, ascensos y vacantes, régimen disciplinario.
- Se propone a las empresas del sector con más de 50 trabajadores/as un protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Finalmente, todas las organizaciones nos hemos emplazado a posicionarnos sobre la firma del X Convenio el próximo 22 de abril.