



# ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA

## Reunió del 4 d'abril

En la reunió celebrada, després de diversos recessos i intercanvis de propostes, disposem ja de l'últim oferiment realitzat pel banc patronal tant en matèria salarial com en la resta de les condicions laborals. Des de CCOO hem anunciat que sotmetrem a consultes internes les condicions finals per al nou Conveni Col·lectiu.

Els canvis previstos passen per:

### 1. En matèria salarial:

- Any 2024: Adaptació al SMI i, per a la resta dels llocs de treball, una pujada del 3,5% en tots els conceptes a aplicar retroactivament des de l'1 de juliol.
- Any 2025: Adequació al SMI de 2025 i, per a la resta dels llocs de treball, un increment del 3,5% en tots els conceptes, més un increment addicional del 1,5% a les categories de: Professor/a titular, Professor/a de taller, Educador/a social i Titulat/a no docent.
- Anys 2026 i 2027: Increments anuals del 3,5% en tots els conceptes, més un increment addicional, cada any, del 1,5% a les categories de: Professor/a titular, Professor/a de taller, Educador/a social i Titulat/a no docent.

### 2. La resta de condicions:

- Àmbit temporal fins al 31 de desembre de 2027.
- Les persones contractades a temps parcial que realitzin un nombre similar d'hores complementàries durant més d'un any podran, de mutu acord, consolidar-les, incrementant la seva jornada ordinària en aquesta quantitat d'hores.
- Contracte fix-discontinuu:
  - La falta d'incorporació a la crida no suposarà la pèrdua del torn en l'ordre de crida quan la persona

treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal o suspensió del contracte per naixement i cura del menor.

- Quan la causa per la qual no es pugui reincorporar sigui tenir un altre contracte de treball vigent en una altra empresa o que hi hagi incompatibilitat entre l'horari de treball i el lectiu d'estudis que estigui cursant per a obtenir un títol acadèmic o de capacitació professional.

- Les empreses podran establir borses d'ocupació amb la relació de perfils específics sotmesos al contracte fix-discontinu.

- Es podran pactar amb la Representació Legal de les Persones Treballadores variacions, adaptacions o ajustos respecte al procediment de crida i gestió de les borses que siguin necessàries per a l'adaptació a la realitat operativa de cada empresa.

- Nou article que recull regulació específica per al treball a distància i el teletreball. Entre altres mesures, s'estableixen:
  - Una compensació mensual de 22 euros quan es facin serveis en règim de teletreball o treball a distància de manera regular.
  - Dotació mínima de mitjans materials que haurà de procurar l'empresa a cada persona que treballi a distància: ordinador, ratolí, teclat, auriculars i micròfon.
  - Mateixos drets que les persones que treballin presencialment, incloent-hi el de participar en les accions formatives de l'empresa, en les avaluacions de riscos en salut laboral i en les eleccions sindicals.
- Nou article per a regular el dret a la desconexió digital fora de l'horari de treball.
- Canvis en la classificació professional:
  - S'introdueix un nou lloc de Tècnic/a d'Administració que substitueix als dos Oficials, equiparant-se a les condicions de l'actual Oficial Administratiu de 1a.
  - S'inclourien tres nous llocs de treball: Mitjà social Manager, Dissenyador/a de continguts i Dinamitzador/a de cursos en línia

- Es redueix a 20 el nombre de dies de preavís en cas de cessament en el treball per voluntat de la persona treballadora. Igualment es redueix la penalització per incompliment d'aquest preavís a un dia de salari per cada dia de retard (en lloc de dos).
- S'adapta el conveni als nous permisos retribuïts. A més:
  - Es millora fins als cinc dies el permís establert legalment per defunció del cònjuge o familiar de primer grau.
  - S'inclou el nou permís per força major.
  - S'augmenta l'actual permís actual de 15 hores anuals fins a les 20 hores en els supòsits establerts en el Conveni Col·lectiu.
- S'inclouen noves regulacions en diversos capítols del Conveni com a excèdències i conciliació de la vida familiar i laboral.
  - S'inclouen mitjanes, en diversos capítols del Conveni, dirigides a garantir la igualtat i oportunitats i a evitar la discriminació i l'assetjament de les persones LGTBIQ+: permisos retribuïts, ascensos i vacants, règim disciplinari.
  - Es proposa a les empreses del sector amb més de 50 treballadors/as un protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

Finalment, totes les organitzacions ens hem emplaçat a posicionar-nos sobre la signatura del X Conveni el pròxim 22 d'abril.