

# ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

## ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO

**Después de algo más de un año de negociación del IX Convenio de Enseñanza y Formación No Reglada, se ha llegado a una situación en la que se hace necesario tomar una decisión final.**

La Mesa se constituyó en marzo de 2020, apenas unos días antes de que el Gobierno decretara el estado de alarma y el confinamiento de la población ante el avance de la pandemia. Estos acontecimientos han impactado en la actividad del sector de una manera muy importante. La negociación del convenio también se vio muy condicionada, produciéndose durante muchos meses una total falta de acercamiento entre las posturas de ambas partes. Todo esto ha añadido dificultades adicionales a la de cualquier negociación, sobre todo en lo relativo a las revisiones salariales que teníamos que pactar para el nuevo convenio.

Finalmente, en estos dos últimos meses, tras la insistencia y determinación de CCOO, conseguimos que se produjera el acercamiento y que las patronales asumieran algunas de las reivindicaciones que se incluían en nuestra plataforma negociadora.

En la última reunión nos presentaron los puntos sobre los que estaban dispuestos a llegar a un acuerdo. Resumimos aquí los puntos del posible acuerdo:

- Se añade un nuevo artículo que haga referencia a la regulación del trabajo a distancia que hay en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se cambia la descripción de los puestos de trabajo de “Profesor Auxiliar” y “Profesor Auxiliar online” para dificultar la práctica de algunas empresas que utilizan estas categorías en lugar de los titulares.
- En el caso de cese en el trabajo por voluntad del trabajador, se reducen a 25 los días de preaviso a la empresa, así como el máximo de penalización en caso de retraso en el preaviso en la misma medida.
- La vigencia del convenio sería hasta el 31 de diciembre de 2023.

### En el capítulo de Permisos retribuidos:

- Se suprimen los 3 días de permiso para el otro progenitor, en caso de nacimiento de hijo, ya que la suspensión del contrato en caso de nacimiento ha aumentado hasta las 16 semanas.
- Se establecen todos los permisos, excepto el de matrimonio, en días laborables.
- El inicio de los permisos será siempre en día laborable. En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el inicio del permiso se traslada al primer día no laborable.
- Se añade un nuevo permiso retribuido de hasta 15 horas anuales para acudir a consultas de médicos especialistas o acompañar a familiar menor de 12 años o que no pueda valerse por sí mismo.

### Otros aspectos

- Se adapta el convenio a la nueva legislación en materia de suspensiones de la jornada relacionadas con el nacimiento de hijos y cuidados del lactante.
- Se recogen las nuevas medidas legislativas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.
- Se recoge el acuerdo firmado en 2019 sobre el control horario y registro de la jornada de trabajo.

### Revisiones Salariales

- Para el año 2020 se adaptan las tablas salariales al nuevo SMI.
- En 2021, se aplica un incremento retributivo del 1,5% en los salarios base.
- En 2022, se aplicará un incremento del 2% en los salarios base.



Desde **CCOO** iniciamos las consultas entre nuestra afiliación con el objetivo de determinar nuestra posición de cara a una posible firma del convenio. Entendemos que, dadas las circunstancias, podemos considerar este convenio como una consolidación de los incrementos salariales que se han ido produciendo en los últimos años sin que se produzcan pérdidas en los derechos ya adquiridos por las personas trabajadoras.