



**RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del segundo convenio colectivo del sector de Técnicos Superiores de Educación Infantil, Apoyo al Aula de Tres Años en los Colegios Públicos de Aragón.**

Visto el texto del segundo convenio colectivo del sector de técnicos superiores de educación infantil apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón (código de convenio 72100045012013), suscrito el día 16 de marzo de 2018 entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 21 de marzo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 2 de abril de 2018.

**La Directora General del Trabajo,  
MARÍA SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**

Segundo Convenio Colectivo del Sector de Técnicos Superiores de Educación Infantil Apoyo a las Aulas de Tres Años y Aulas de Escolarización Anticipada en los Colegios Públicos de Aragón.

En el texto del convenio se ha priorizado el femenino como genérico para englobar trabajadores y trabajadoras.

**CAPÍTULO I  
Cláusulas Generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente convenio colectivo regula y afecta las relaciones jurídico-laborales entre todas las empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad de apoyo a las aulas de tres años del segundo ciclo de educación infantil y a las aulas de escolarización anticipada en los colegios públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón y las trabajadoras a su servicio que desarrollen esta actividad.

En adelante la expresión “empresa” se entenderá como todas aquellas empresas, asociaciones u otras entidades que desarrollen la actividad referida en el presente artículo.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente convenio entrará en vigor en el curso escolar 2018-2019, siendo además condición sine qua non que el servicio esté adjudicado al licitador que resulte del nuevo concurso público que contemple los presupuestos económicos que den soporte a la nueva realidad económica en los términos del artículo 102.3 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Tendrá una vigencia de 4 años desde su entrada en vigor.

**Artículo 4. *Denuncia y prórroga.***

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes



firmantes del convenio, en un plazo mínimo de cuatro meses antes de la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

#### Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones laborales y económicas que las trabajadoras vinieran disfrutando, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas y se mantendrán ad personam.

#### Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo.

1. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes en función de la representatividad y otros cuatro del banco patronal. Ambas partes podrán designar asesores que asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

2. Procedimiento: la Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes poniéndose éstas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión. La Comisión Paritaria resolverá en un plazo máximo de diez días naturales.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados y en segunda, actuará con los asistentes que no podrán ser menos del cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Se establece de común acuerdo que los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria sean remitidos con copia a todas las organizaciones que la forman a sus respectivos domicilios sociales.

3. Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta de la Comisión Paritaria.

4. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación del convenio colectivo.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 7. *Facultades de las empresas.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en este convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa adjudicataria del servicio.

El sistema de dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar, debiendo ser consultados los representantes sindicales en todas aquellas materias establecidas según la normativa laboral vigente.

## CAPÍTULO III

### Contratación y Empleo

#### Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba de 15 días para todas las trabajadoras de nueva contratación.

#### Artículo 9. *Contratos de trabajo.*

Las trabajadoras con contrato temporal que hayan trabajado un curso escolar completo, del primer día lectivo de septiembre al último día lectivo de junio pasarán a tener condición de fijo-discontinuo a tiempo completo.



#### Artículo 10. *Contrato de relevo.*

Las empresas facilitarán el acceso al contrato de relevo en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 11. *Llamamiento y permanencia al puesto de trabajo.*

##### 11.1. Lista 1:

A la entrada en vigor del presente convenio la lista 1 estará formada por las trabajadoras inscritas en la misma en base a la última actualización curso 2017-2018.

Al finalizar cada curso escolar, la empresa bajo la supervisión del Comité de empresa, actualizará la lista 1. Se hará pública y será enviada a todas las trabajadoras.

Para su actualización, se seguirá como criterio el tiempo efectivo trabajado como personal de apoyo a las aulas de tres años y a las aulas de escolarización anticipada de los centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón aplicándose la siguiente baremación:

##### a) Méritos profesionales.

Por servicios prestados como personal de apoyo a las aulas de tres años y a las aulas de escolarización anticipada de los centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

- Por curso escolar. Desde el primer día lectivo de septiembre al último día lectivo de junio: 1 punto.

- Por cada mes o periodo de 30 días: 0,10 puntos.

- Por cada día prestado de forma no periódica: 0,003 puntos.

##### b) Méritos académicos: Formación y perfeccionamiento en educación infantil.

En caso de empate se contabilizará la formación académica y los cursos de formación y perfeccionamiento, aplicando el siguiente baremo.

- Por estar en posesión del título de grado, licenciatura, diplomatura, máster o postgrado relacionados con la educación: 0,50 puntos.

- Cursos realizados:

- Hasta 20 horas: 0,05 puntos.

- De 21 a 49 horas: 0,10 puntos.

- De 50 a 99 horas: 0,20 puntos.

- De 100 horas en adelante: 0,40 puntos.

En caso de que el curso se valore en créditos, cada crédito equivaldrá a 10 horas.

La puntuación máxima para desempatar en méritos académicos será 10 puntos. A las trabajadoras que en la actualización de la lista del curso 2017-2018 hubieran llegado a la puntuación máxima, no se las volverá a baremar en el apartado de méritos académicos.

En caso de que haya trabajadoras con la misma puntuación se realizará un sorteo público regulado por la empresa y comité conjuntamente.

##### 11.2. Lista 2.

A la entrada en vigor del presente convenio la lista 2 estará formada por las trabajadoras inscritas en la misma, en base a la última actualización del curso 2017-2018.

En el caso de que la lista 1 se agote, se recurrirá a la lista 2 para cubrir las sustituciones y vacantes de nueva creación que se produzcan a lo largo del curso escolar. La empresa, supervisada por el comité, será la encargada de la actualización de esta lista 2 a final de curso escolar, siguiendo los mismos criterios que los de la lista 1.

#### Artículo 12. *Llamamiento.*

El contenido del convenio queda referido al desempeño de la trabajadora en su puesto de trabajo, el cual está vinculado al llamamiento específico que determine y concrete aquél.

Al inicio del curso escolar la empresa conjuntamente con el comité de empresa realizará el llamamiento a las trabajadoras.

El llamamiento y la preparación del mismo se efectuarán en el domicilio social o sede de la empresa en Aragón, respetando el riguroso orden establecido en la lista 1 y, una vez agotada dicha lista, se procederá al llamamiento de la lista 2. Se realizará por teléfono, con tres intentos de llamada, tanto a teléfono fijo como a móvil. Posteriormente se enviará por escrito para que quede constancia del mismo, notificando el día en el que se inicie la prestación del servicio. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de teléfono y domicilio del que conoce la empresa, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por teléfono desconocido.

En caso de no localizar al trabajador, se pasará al siguiente de la lista.

El trabajador no localizado continuará en la lista en base a su tiempo efectivo trabajado.



Si el trabajador rechaza la oferta de empleo pasará al final de la lista a la que pertenece, salvo en las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas:

1. Enfermedad propia o de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Por cuidado de hijo menor de doce años.
3. Por causa de violencia de género.
4. Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento. Se activará en el momento que acredite la extinción de la relación laboral anterior.
5. Si el puesto ofertado se encuentra a más de 60 Km del lugar de residencia de la trabajadora o se alegue imposibilidad de desplazamiento.
6. Cuando el tiempo de trabajo sea inferior a la jornada completa.

Si alguna trabajadora se encontrara al comienzo del curso escolar en situación de incapacidad temporal o situación análoga, lo pondrá en conocimiento de la empresa lo antes posible y se incorporará a su centro de trabajo en el momento del alta médica. No obstante la empresa estará obligada a efectuar el alta en Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo.

Para la adjudicación de vacantes de creación posterior al llamamiento, así como para cubrir interinidades, se llamará como opción primera a las trabajadoras de la lista 1 que se hubieran quedado sin plaza, siempre respetando el orden de la lista de llamamientos y posteriormente se llamará a la lista 2.

Las trabajadoras de ésta que rechacen cubrir interinidades sin tener justificación para la desestimación, pasarán al final de dicha lista sin derecho a llamamiento durante dicho curso escolar.

#### Artículo 13. *Cese en la empresa y finiquito.*

El personal comprendido en el presente convenio colectivo que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa tendrá que comunicarlo a ésta al menos con quince días de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la relación laboral no haya superado los doce meses, en cuyo caso, el plazo de preaviso se reducirá a siete días. Si se trata de llamamiento para empleo público no será necesario el preaviso.

En caso de que la empleada no preavise de la forma antes concretada, se descontará en su liquidación un día de trabajo por cada día de falta de preaviso.

La empresa comunicará a la trabajadora la finalización de la relación laboral con quince días de antelación, presentando la extinción con una propuesta de liquidación, en la que especificará, clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo.

#### Artículo 14. *Subrogación del personal.*

Todas las trabajadoras de las listas 1 y 2, pasarán a ser subrogados/as.

La subrogación por cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicio suscrito entre las empresas afectadas por el presente convenio y sus clientes/as, será aplicable a todas las trabajadoras de las listas 1 y 2, con su contrato de trabajo independientemente del que sea.

Se incluirán en todo caso en dicha adscripción los derechos de la representación legal de los trabajadores que seguirán en tal condición durante el tiempo de mandato que les restase hasta finalizar el periodo para el que fueron elegidos.

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que la empresa cese en la prestación de los servicios objeto de la contratación administrativa.

Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadoras serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata.

A requerimiento de la empresa entrante, la empresa cesante deberá poner en conocimiento de la primera, en un plazo de cuarenta y ocho horas, la relación de trabajadoras de los centros objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, documentación en materia de PRL (formación de prevención de riesgos laborales, evaluación de puestos y centros de trabajo, etc) y tipo de retribuciones (mediante la presentación de los cuatro últimos recibos de nómina), así como acreditar en el plazo de siete días naturales estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y demás cargas sociales (mediante la presentación de TC's),

La empresa adjudicataria del servicio deberá informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los siguientes datos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa adjudicataria.



- b) Objeto y duración de la contrata.  
 c) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Las trabajadoras que en el momento de cambio de empresa se encuentren enfermas, accidentadas, en excedencia u otra situación, pasarán a la nueva empresa adjudicataria que las subrogará en todos sus derechos y obligaciones. La trabajadora que sustituya a estas trabajadoras pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta que se produzca la incorporación del titular, pasando a su posición de la lista que ocupaba anteriormente, hasta la siguiente baremación.

**Artículo 15. El derecho de permuta.**

Las trabajadoras con plaza asignada, podrán intercambiar de forma voluntaria sus centros de trabajo con el visto bueno de la empresa.

**CAPÍTULO IV  
Clasificación del Personal**

**Artículo 16. Funciones.**

Aspectos generales de las funciones:

Las funciones de los técnicos superiores de Educación Infantil (TSEI) o educadoras infantiles, es colaborar con los maestros tutores y maestras tutoras de EI3 y con los de las aulas de escolarización anticipada en el proceso educativo del alumnado. Corresponde también a estas profesionales participar en la preparación y desarrollo de actividades de enseñanza y aprendizaje, la organización del aula, la elaboración de materiales didácticos, el apoyo al desarrollo de la sesión, llevar a cabo actividades específicas con los alumnos, pautadas por el maestro/a tutor/a y participar en los procesos de observación de los niños.

Aspectos concretos:

Las funciones, bajo la supervisión de los tutores y tutoras de las aulas y, en su caso, del coordinador o coordinadora del ciclo se concretan en las siguientes:

- a) Colaboración en la tarea educativa del alumnado de 3 años y de las aulas de escolarización anticipada en:
- La adaptación al proceso de enseñanza-aprendizaje.
  - La socialización de los niños y niñas.
  - El desarrollo cognitivo, motor, afectivo y social.
  - La relación con las familias.
  - La participación en las reuniones de nivel, de ciclo y de centro.
- b) Apoyo en las tareas de la vida cotidiana que se realizan dentro del horario escolar lectivo:
- c) Atención y vigilancia del alumnado:
- Entrada y salida de clase.
  - Recreos rotativos igual que las tutoras.
  - Salidas, excursiones y visitas como personal de apoyo a la tutora.

Estarán excluidas del apoyo en las tareas de la vida cotidiana las referentes al comedor escolar en cualquiera de sus funciones (alimentación, higiene, descanso o vigilancia) y aquellas que son propias de las auxiliares de educación especial.

Todas las funciones de las TSEI quedan circunscritas al puesto de trabajo especificado en su llamamiento.

**CAPÍTULO V  
Retribuciones Económicas**

**Artículo 17. Retribución salarial.**

El salario bruto hora incluido el descanso retribuido para el curso 2018-2019 será de 12,60 euros, lo que significa un incremento del 0,9% con respecto al precio hora del curso 2017-2018.

**Artículo 18. Revisión anual.**

Curso 2019- 2020 incremento del 2%.

Curso 2020- 2021 incremento del 1,5%.

Curso 2021- 2022 incremento del 1,5%.

La negociación salarial para el próximo convenio tendrá carácter retroactivo desde el curso 2022-2023.



## CAPÍTULO VI Tiempo de Trabajo

### Artículo 19. *Jornada.*

El horario de aplicación será de 30 horas semanales, tanto en jornada continua como partida de octubre a mayo que se distribuirán:

- 25 horas de apoyo al aula.

- 5 horas (apoyo a las tutoras a la preparación de material, participación ciclo, claustros, niveles, formación..) nunca serán utilizadas por parte de los centros para realizar tareas de comedor, pudiendo el trabajador negarse a ello sin que tal motivo sea causa de falta.

El horario de aplicación de septiembre y junio será, en función del calendario escolar, de 25 horas semanales.

- 20 horas de apoyo en aula mientras se esté en periodo de jornada continua.

- 5 horas (apoyo a las tutoras a la preparación de material, participación ciclo, niveles..) nunca serán utilizadas por parte de los centros, para realizar tareas de comedor, pudiendo el trabajador negarse a ello sin que tal motivo sea causa de falta.

Los días lectivos que la administración educativa determine con horario reducido, la jornada laboral será de 5 horas.

La hora de "exclusiva" se trabajará anterior o posteriormente a la jornada lectiva ya sea de mañana, de tarde o de jornada continua.

### Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

La referencia a grado de afinidad incluye la de la trabajadora por su vinculación con el cónyuge o pareja de hecho, debidamente legalizada como tal.

La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho. El permiso comenzará el día del hecho causante a excepción de sábados y domingos o festivos en el que se computará a partir del primer día hábil.
- b) Tres días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km, el plazo será de cinco días, no siendo obligatorio comenzar el permiso el primer día de hospitalización y pudiendo disfrutarlo en cualquier momento mientras el familiar no reciba el alta médica.
- c) Siete días naturales por fallecimiento de hijo o cónyuge, dos días para el resto hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual. Y hasta dos por causas debidamente justificadas con el visto bueno de la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) En caso de accidente, enfermedad o prevención de la misma. El tiempo indispensable para acudir al médico generalista, especialista o pruebas médicas, por curso escolar, incluido el tiempo por desplazamiento.
- h) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico especialista, generalista o pruebas médicas de hijos menores de edad, cónyuges y padres a cargo, incluido el tiempo por desplazamiento.
- i) La trabajadora disfrutará de un día de libre disposición por curso escolar. El disfrute de este día se limita a que el número de peticiones aceptadas, no sea mayor al 5% de las trabajadoras en activo. El preaviso se realizará con siete días naturales, por escrito, excepto en caso de necesidad sobrevenida, debidamente justificada y a criterio de la empresa.
- j) Para el resto de permisos se estará sujeto a lo que determine el estatuto de los trabajadores.

### Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

- a) La trabajadora dispondrá de 15 días de permiso sin sueldo por curso escolar, pudiéndose fragmentar como máximo en tres periodos. Este permiso se podrá acumular a las excedencias, no afectando al tiempo efectivo trabajado.



- b) Un día por boda hasta parientes de segundo grado que coincidirá con la ceremonia o acto civil.
- c) La trabajadora tendrá el tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras Sociales, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Protección a la Maternidad

Artículo 22. *Complemento de incapacidad temporal.*  
Según disposición vigente.

Artículo 23. *Protección a la maternidad.*

(Artículo 26. Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas influirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 24. *Lactancia.*

Para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso, se incrementará proporcionalmente en los casos del parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 20 jornadas laborables completas.

Artículo 25. *Excedencias.*

a) Por cuidado de hijo y familiares.

Las trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de duración de la excedencia.

Computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

b) Voluntaria: La trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año natural tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por



un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Así mismo podrá prolongar la situación de excedencia voluntaria siempre y cuando no se superen los cinco años desde el primer día de disfrute de esta. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de anterior excedencia.

La empresa se verá obligada a cubrir estas vacantes siguiendo el protocolo del orden de llamamiento, hasta que dure dicha excedencia.

Para todo aquello no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Seguro de responsabilidad civil y accidentes.*

Según dictamen de la Diputación General de Aragón y del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares.

## CAPÍTULO VIII Formación

Artículo 27. *Formación.*

(Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores).

Los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación o a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

(Artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## CAPÍTULO IX Seguridad y Salud Laboral

Artículo 28. *Reconocimiento médico.*

(Artículo 22 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior, serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de





carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 29. *Comité de seguridad y salud.*

(Artículo 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

### CAPÍTULO X Derechos Sindicales

#### Artículo 30. *Derechos sindicales.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

1. Garantías sindicales. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, y

Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) les reconocen.

2. Información. Los sindicatos con representación en la empresa en el momento de la firma podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado a tal efecto.

3. Sistema de acumulación de horas. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical, podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del Comité o Delegados de Personal, o Delegado Sindical.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes conceptos:

-Nombre del cedente y del receptor.

-Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 12 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el receptor.



Todas las horas de carácter sindical deberán ser preavisadas, salvo las consideradas de urgencia y no se computarán aquellas utilizadas en reuniones con la dirección de la empresa cuando sea a petición de la misma.

4. Entrega al Comité, por parte de la empresa, de toda aquella información que el artículo 64 del E.T. contemple.

## CAPÍTULO XI Faltas y Sanciones

### Artículo 31. Régimen disciplinario.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Las trabajadoras tendrán derecho a poder presentar un expediente contradictorio en el que se oiga al interesado tanto en las faltas leves como las graves y muy graves.

- Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al Trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Faltas leves. Serán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

4. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas graves. Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

3. No atender a los alumnos, padres, dirección del centro, profesores, etc. con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

4. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

5. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

6. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Faltas muy graves. Serán faltas muy graves:



1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

3. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

4. La simulación de enfermedad o accidente alegada por la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando la trabajadora en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

5. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

6. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

- Clases de sanciones. La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Disposiciones Finales

Primera.— Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas que resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio.

Segunda.— Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a in aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación/descuelgue requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1.



En cualquier caso, en lo que respecta al procedimiento, materialización y demás requisitos del descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

En cuanto a la legitimación para negociar el acuerdo de descuelgue, se estará a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Este acto de fijación de las nuevas condiciones es en realidad un acto de in aplicación de las condiciones, en las materias permitidas, del convenio colectivo que venía siendo de aplicación hasta el momento.

Por ello, el descuelgue en la aplicación de las materias concretas cuya in aplicación se pacta en el acuerdo, exige el establecimiento de un régimen regulatorio alternativo, es decir que se pacten las condiciones de trabajo que serán de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

Consecuentemente con ello, el Real Decreto 3/2012, que ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dice que el acuerdo de descuelgue deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones que resulten aplicables como consecuencia de la in aplicación en la empresa del régimen previsto en el convenio de sector o de empresa aplicable, así como la duración de las mismas, que no podrá prolongarse más allá de del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

Tercera.— Resolución de 17 de diciembre de 2013, del Director General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector técnicos superiores de educación infantil de apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón. Vista el Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector técnicos superiores de educación infantil de apoyo al aula de tres años en los colegios públicos de Aragón (código convenio número 72100045012013) suscrita el día 26 de noviembre de 2013, de una parte por la Asociación de Aragón de Empresas de Servicios de apoyo a la Educación Infantil y de otra por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación General del Trabajo (CGT), en representación de los trabajadores, por la que se modifica la disposición final tercera del convenio colectivo, recibida en esta Dirección General el día 29 de noviembre de 2013 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en el artículo 2.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, esta Dirección General de Trabajo acuerda: .

Primero.— Ordenar la inscripción del acta citada, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de la Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”,

Zaragoza, 17 de diciembre de 2013.

**El Director General de Trabajo,  
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**



## ACTA DE MODIFICACIÓN PARCIAL DE CONVENIO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR TÉCNICOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN INFANTIL DE APOYO AL AULA DE TRES AÑOS EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE ARAGÓN

En Zaragoza, a veintiséis de noviembre de 2013, siendo las 10,15 se reúnen en el domicilio de la empresa MT Servicios educativos, sito en Paseo Teruel, 32-34, la Mesa Negociadora del convenio Colectivo del sector de Técnicos Superiores de Educación Infantil cuya inscripción se ordenó por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 2 de julio de 2013 y publicado en el “Boletín Oficial de Aragón”, el 24 de julio de 2013. La mesa está formada por la representación de la Asociación de Aragón de Empresas de Servicios de apoyo a la Educación Infantil: Don Arturo Acebal y Doña Ana Esteban Catalán. Por los sindicatos: Trinidad Gil Marco, María José Salvo Pérez, Gemma Abad Ortiz, Laura Allona Maza y Olga Moyano Tolo, por CCOO; Raquel Rabanaque González, Consuelo Ruiz Andrés, Mar Fontoba Fontaned por UGT, Erika Sanz Meliz, Coral Jordán Jimeno, Vega Alfaro Navas, Mirella Ainaga Salesa, por CGT. Se procede a la modificación parcial del convenio, por parte de todos los componentes de la Mesa Negociadora del texto del primer convenio Colectivo del sector de Técnicos Superiores de Educación Infantil. Se suprime la redacción de la Disposición Final Tercera y se sustituye por: “A partir de la publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, del presente convenio, será imprescindible para los nuevos trabajadores que se incorporen al servicio, estar en posesión del Título de Técnico Superior en Educación Infantil. A aquellas personas que se encontrasen en la plantilla desde el curso escolar 2102-2013 se mantendrán en el servicio con la titulación que acreditasen en el momento de su incorporación en base a los pliegos de condiciones existentes emitidos por el Departamento de educación universidad, cultura y deporte del Gobierno de Aragón en los que se exigía estar en posesión de la titulación de Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Especialista en Jardín de Infancia, o excepcionalmente, titulación universitaria de Maestro de Educación Infantil o habilitación a tal efecto. Se autoriza a la representación de la empresa para realizar los trámites necesarios ante la Dirección General de Trabajo para el registro y publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de este Acta de modificación parcial del primer convenio Colectivo del sector de Técnicos Superiores de educación Infantil. Dicho acta con el objeto de darle legitimidad se firma por todos los componentes de la Mesa Negociadora y los Secretarios Generales, por UGT, Gloria Pardillos Lou, por CCOO José Luis Cimorra Tobajas, y por CGT Irene de la Cuerda y por la Asociación Empresarial Ignacio Romero Sánchez y Francisco Colell.

Cuarta.— Para todo aquello no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Quinta.— Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes expresan su voluntad de adherirse al sistema extrajudicial para la Solución de conflictos laborales del Servicio Aragonés de mediación y Arbitraje, SAMA.