



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro depósito y publicación del primer 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 Primer 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 mayo de 2013, entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 22 de mayo de 2013, requerida subsanación con fecha 11 de junio de 2013, aportada documentación subsanatoria con fecha 24 de junio de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el 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 en 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 julio de 2013.

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

ANEXO

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

Preámbulo

Ambas partes han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, raza, religión o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar trabajadores o trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de sexo existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

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 al aula de tres años del segundo ciclo de educación infantil en los colegios públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón y los trabajadores a su servicio que desarrollen esta actividad.

Cuando en este convenio se recoja la expresión «trabajador», deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino.

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

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



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 el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón" y tendrá una vigencia de tres años contados desde la fecha de su publicación.

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 a 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 los trabajadores 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 en función de la representatividad y otros cuatro de las empresas concesionarias del servicio. 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 legales en todas aquellas materias establecidas según la normativa laboral vigente.



Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen condiciones sustanciales de trabajo que afecten a un colectivo, deberá llevarse a cabo un periodo de consultas con el comité de empresa en un plazo mínimo de 15 días de duración.

Capítulo III Contratación y empleo

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba de 30 días para todos los trabajadores a excepción de los trabajadores que hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contrato. Este periodo será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de la misma.

Artículo 9. *Contratos de trabajo.*

La empresa podrá realizar contratos de obra y servicio durante el primer curso escolar a las nuevas contrataciones, pasando a ser fijas periódicas trascurrido este periodo. Al trabajador contratado se le hará entrega, dentro de los veinte días en que comience a prestar sus servicios, de una copia de su contrato.

A la firma de este convenio todas las trabajadoras con contrato por obra y servicio pasarán a tener contrato de fijo periódico, respetándose su antigüedad en el servicio.

Artículo 10. *Llamamiento y permanencia al puesto de trabajo.*

Al inicio o a lo largo del curso escolar la empresa llamará a los trabajadores con contrato fijo periódico, que estén prestando servicio como personal de apoyo a las aulas de tres años de los centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, siguiendo los siguientes criterios:

1. En caso de que salga todos centros del curso escolar anterior, cada trabajadora permanecerá en el centro que tiene asignado.

2. En caso contrario, el comité de empresa junto con la empresa se encargarán de la elaboración de una lista (lista 1) a final de curso. La empresa realizará los llamamientos por riguroso orden. Será pública para todos los trabajadores y deberá estar colgada en el tablón de anuncios de la empresa. Se actualizará al final de cada curso escolar.

Para su elaboración se seguirá como criterio el tiempo efectivo trabajado como personal de apoyo a las aulas de tres años 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 de los centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

Por curso escolar (sept. 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.

La experiencia profesional deberá acreditarse presentando original y fotocopia de los contratos de trabajo correspondientes o certificado de empresa que acredite el tiempo de trabajo efectivo en el servicio de TEI.

En caso de empate en el tiempo efectivo de trabajo, se contabilizará la formación académica y los cursos de formación y perfeccionamiento, aplicando el siguiente baremo:

B) Formación y perfeccionamiento en educación infantil.

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

Cursos:

Hasta 20 horas: 0,05 puntos.

De 21 a 49 horas: 0,10 puntos.

De 51 a 99 horas: 0,20 puntos.

De 100 horas en adelante: 0,40 puntos.

No se valorará la titulación académica exigida para el acceso. En caso de que el curso se valore en créditos, cada crédito equivaldrá a 10 horas. No se valorarán cursos superados que sean necesarios para la obtención de la titulación exigida para el puesto de trabajo.



A los efectos de considerar la relación entre el curso acreditado y las tareas a desempeñar, se tendrá en cuenta las siguientes materias, pudiendo extender su consideración a otras por analogía:

-Pedagogía preescolar, juego, actividad creativa.

-Didáctica.

- Actividades infantiles, cuentos, juegos, la música y canciones como elementos pedagógicos e idiomas incluidos en el marco común europeo de las lenguas.

- Educación para la salud, actitudes y hábitos referidos al descanso, higiene, primeros auxilios.

-Alimentación, nutrición y dietética.

- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

En caso de que persista el empate, se realizará un sorteo público regulado por la empresa y el comité conjuntamente.

3. Las trabajadoras que se queden sin puesto de trabajo por falta de centros, permanecerán en la lista 1 en el orden asignado, a la espera de incorporarse a un centro a lo largo del curso escolar o para cubrir bajas, interinidades o realizar sustituciones.

4. Si a lo largo del curso escolar se crea una plaza como titular en un centro y una trabajadora de la lista 1 estuviera cubriendo una baja, realizando sustituciones o interinidades, la empresa, le ofrecerá la plaza igualmente, respetando el orden de lista.

5. La trabajadora podrá renunciar al puesto de trabajo que le ofrezcan manteniendo su lugar en la lista cuando transcurran las circunstancias especificadas en procedimiento.

6. Una vez finalizada la prestación, el aspirante pasará de nuevo a la posición que tenía adjudicada originariamente.

El trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio o teléfono desconocido.

Si algún trabajador se encontrara al comienzo del curso escolar en situación de incapacidad laboral transitoria 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.

Procedimiento.

El llamamiento se efectuará por riguroso orden establecido en la lista y por escrito, de forma que quede constancia de que el trabajador ha sido notificado, respecto del día en el que haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio o teléfono desconocido.

En caso de llamamiento urgente, se realizará por teléfono, con tres intentos de llamada. En el caso de no contestar al teléfono fijo se llamará al móvil facilitado por el trabajador.

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

El trabajador no localizado continuará en su posición en la lista.

Si el trabajador rechaza la oferta de empleo pasará al final de la lista, salvo en las siguientes circunstancias:

1. Enfermedad propia o de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

2. Maternidad, durante el periodo del embarazo y las 16 semanas posteriores al parto o 18 si es parto múltiple.

3. Por cuidado de hijo menor de doce años.

4. Por causa de violencia de género.

5. Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento.

6. Por cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

7. Si el puesto ofertado se encuentra a más de 60 Km del lugar de residencia del trabajador o se alegue imposibilidad de desplazamiento.

8. En caso de llamamiento para cubrir horas sueltas se priorizará como excepción de llamamiento la cercanía del domicilio del trabajador al centro escolar.

Las causas de exclusión deberán ser justificadas documentalmente.

Si algún trabajador se encontrara al comienzo del curso escolar en situación de incapacidad laboral transitoria 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.



Las trabajadoras que estén en la lista 1 tendrán preferencia sobre el resto de trabajadores para cubrir un puesto de trabajo en un centro durante el curso escolar ya sea de forma continua o para cubrir bajas, interinidades o cualquier tipo de sustitución.

Bolsa de Trabajo.

Para las situaciones de interinidad, entendiéndose como tal a los contratos para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo se llamará como opción primera a las trabajadoras fijas periódicas que se hubieran quedado sin plaza. En el momento que se creara una vacante, estas tendrían opción a ella siempre respetando el orden de la lista de llamamientos (lista 1).

Para el caso de que no hubiese ninguna persona en esta situación se creará una lista con aquellas personas que han trabajado durante el presente curso escolar con contratos distintos a fijo periódico.

Los méritos que regirán la elaboración de la lista 2 serán los siguientes: La puntuación será la suma de A y B.

A) Méritos profesionales.

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

Por curso escolar completo (sep- 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.

La experiencia profesional deberá acreditarse presentando original y fotocopia de los contratos de trabajo correspondientes.

B) Formación y perfeccionamiento en Educación Infantil.

Por estar en posesión del título de Grado, Licenciatura, Diplomatura, Master o Postgrado relacionados con la educación infantil: 0,50 puntos.

Cursos:

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.

No se valorará la titulación académica exigida para el acceso. En caso de que el curso se valore en créditos, cada crédito equivaldrá a 10 horas. No se valorarán cursos superados que sean necesarios para la obtención de la titulación exigida para el puesto de trabajo.

A los efectos de considerar la relación entre el curso acreditado y las tareas a desempeñar, se tendrá en cuenta las siguientes materias, pudiendo extender su consideración a otras por analogía:

-Pedagogía preescolar, juego, actividad creativa.

-Didáctica.

-Actividades infantiles, cuentos, juegos, la música y canciones como elementos pedagógicos e idiomas incluidos en el marco común europeo de las lenguas.

-Educación para la salud, actitudes y hábitos referidos al descanso, higiene, primeros auxilios.

- Alimentación, nutrición y dietética.

-Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

En caso de que persista el empate, se realizará un sorteo público regulado por la empresa y el comité conjuntamente.

Artículo 11. *Despido por causas objetivas.*

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a facilitar a la representación legal de los trabajadores información de los procedimientos de despidos por causas objetivas a iniciar, simultáneamente a la comunicación a los trabajadores afectados.

En caso de despido colectivo se iniciará un periodo de consultas.

Artículo 12. *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 habrá de comunicarlo a ésta con quince días, al menos, de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la relación



laboral no haya superado los seis meses, en cuyo caso, el plazo de preaviso se reducirá a siete días.

La empresa comunicará al trabajador 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 13. *Subrogación del personal.*

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 será aplicable a todos los trabajadores con su contrato de trabajo independiente del que sea.

Los trabajadores quedarán adscritos, por el tiempo efectivo trabajado como personal de apoyo a las aulas de tres años de los centros públicos dependientes del Departamento de Educación, Deporte y Cultura del Gobierno de Aragón. Este tiempo efectivo trabajado se justificará mediante fotocopia compulsada de los contratos de trabajo. La empresa conjuntamente con el comité se encargará de realizar el cómputo del tiempo trabajado de cada trabajador o trabajadora.

Se les asignará el mismo centro de trabajo, u otro si por diversos motivos no pudiera ser el mismo, lo más próximo a su domicilio fiscal y en las mismas condiciones de trabajo, retributivas y derechos que tuvieran reconocidos.

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 cesen en la prestación de los servicios objeto de la contratación administrativa.

Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores 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 trabajadores 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 la Seguridad Social), 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. Y entregar el informe del período correspondiente referido a los niveles de absentismo del sector de las TEIS.

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.

Los trabajadores que en el momento de cambio de contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia u otra situación, pasarán a la nueva titular que se subrogará en todos sus derechos y obligaciones.

El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en concepto de interinidad hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

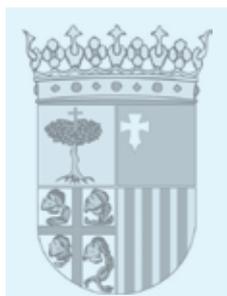
Artículo 14. *Movilidad intercentros.*

La empresa permitirá en la medida de lo posible la movilidad voluntaria de los trabajadores entre centros cuando la organización del trabajo lo permita.

La empresa atenderá las peticiones de cambio de centro de trabajo expresadas por el propio trabajador y puestas en conocimiento de la dirección de la empresa, en función de la organización del trabajo. Se entregará en la sede de la empresa con copia sellada de la solicitud, como comprobante de entrega.

Durante el curso escolar la dirección de la empresa abrirá un plazo de recepción de solicitudes de cambio de centro de trabajo, dentro del último mes del curso escolar. A la finalización del mismo pondrá en conocimiento del Comité la relación de peticiones formuladas.

El criterio que prevalecerá para la resolución de las peticiones será la del tiempo efectivo trabajado como personal de apoyo a las aulas de tres años de los centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, la



cercanía al domicilio familiar y la conciliación familiar. El tiempo efectivo trabajado se justificará mediante fotocopia compulsada de los contratos de trabajo. El comité se encargará de realizar el cómputo del tiempo trabajado de cada trabajador o trabajadora y de facilitárselo a la empresa.

La empresa dará contestación a la petición de trabajador antes de la asignación definitiva de centros.

Capítulo IV Clasificación del personal

Artículo 15. *Funciones.*

Aspectos generales de las funciones.

Las funciones de los técnicos de Educación Infantil es colaborar con los maestros tutores de EI3 en el proceso educativo del alumnado. Corresponde también a estos profesionales participar en la preparación y desarrollo de actividades de enseñanza y aprendizaje, la organización del aula, la elaboración de materiales didácticos, el apoyo a 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 del director del centro y, en su caso, del coordinador del ciclo y de los tutores de las aulas, se concretan en las siguientes:

a) Atención y vigilancia del alumnado de tres años:

- Entrada y salida de clase.
- Desplazamientos de grupos (bajo la responsabilidad de la dirección del centro).
- Recreos rotativos igual que las tutoras.
- Salidas, excursiones y visitas como personal de apoyo a la tutora.
- Salidas al aseo.

b) Apoyo en las tareas de la vida cotidiana:

Tareas que se realizan dentro del horario escolar lectivo

- Salud.
- Juego.
- Vestido.
- Higiene.
- Alimentación referida a los almuerzos y nunca entendida la realizada en el comedor escolar.
- Descanso.

Estarán excluidas del apoyo en las tareas de la vida cotidiana las referentes al comedor escolar en cualquiera de sus funciones (alimentación, higiene o vigilancia).

c) Colaboración en la tarea educativa:

- Adaptación al proceso de aprendizaje del alumnado.
- Socialización de niños y niñas de 3 años.
- Desarrollo cognitivo, motor, afectivo y social.
- Relación con las familias.
- Relación con el profesorado del ciclo y del centro (participación en los ciclos y claustros como un miembro más de la comunidad educativa).

Capítulo V Retribuciones económicas

Artículo 16. *Retribución salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, están integrados por el salario base.

El salario bruto será el que determine el pliego de condiciones de DGA, se denomina salario base de convenio.

En el supuesto de que en el pliego se estipule la obligatoriedad de realizar revisión salarial las empresas procederán a llevar a cabo la misma en los términos en el pliego contenidos.

Capítulo VI Tiempo de trabajo

El horario de aplicación será de 30 horas semanales 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 ciclos, claustros...) 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 de 20 horas semanales. Las 20 horas serán de apoyo al aula.

Artículo 17. *Vacaciones:*

(Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores).

Vacaciones anuales

Ante lo complejo del sector en lo referente a vacaciones, se pacta que el disfrute de las mismas se efectuará cuando el centro escolar no realice la actividad de apoyo al aula de tres años.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

(Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores).

El trabajador, 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 naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en 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) Dos horas para médico especialista por curso escolar.

Capítulo VII

Mejoras sociales, conciliación de la vida laboral y familiar y protección a la maternidad

Artículo 19. *Complemento de incapacidad temporal.*

Según legislación vigente a la firma del convenio.

Artículo 20. *Apoyo a las víctimas de violencia doméstica.*

La empresa arbitrará medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de malos tratos. Entre otras medidas, se ofrecerá a la trabajadora la posibilidad de suspender la relación laboral con



reserva del puesto de trabajo durante el período de tiempo suficiente para que se normalice su situación. Este periodo será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 21. 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 incluirán, 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, aun 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 37.4 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores).

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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 de parto, 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 jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

(Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores).

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez

finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen,



la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Artículo 22. *Excedencias.*

a) Por hijos: El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de este. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante todo el período de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en el E.T.

b) Por familiares hasta 2.º grado: El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos 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 período de duración de la excedencia en el mismo centro donde lo venía desarrollando. Transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en los términos establecidos en el E.T.

Las excedencias a) y b) computarán 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.

c) Voluntaria: El trabajador 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.

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 con nuevas contrataciones hasta que dure dicha excedencia.



Para todo aquello no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

(Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores).

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 23. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

Según pliego de condiciones de la Diputación General de Aragón.

Capítulo VIII

Formación

Artículo 24. 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 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 preven-



tiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, 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 aquélla 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 25. 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 26. Ropa de trabajo.

Según marque el pliego de condiciones.

Artículo 27. Comité de seguridad y salud.

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

2. 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 28. 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/es.

Todas las horas de carácter sindical deberán ser pre avisadas, 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. Aplicar el Estatuto de los Trabajadores

Artículo. 29. 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.

-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 el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador 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 al propio trabajador, 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 prevaliéndose 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 inaplicar 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 inaplicación 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 inaplicación 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 inaplicación 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.— A partir de la publicación del convenio en “Boletín Oficial de Aragón” para acceder a puesto de trabajo será indispensable estar en posesión del título de Técnico Superior en Educación Infantil o títulos homologados o habilitados a tales efectos.



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.