

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11202 *Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kidsco Balance, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Kidsco Balance, S.L. (código de convenio núm. 90101622012013), que fue suscrito, con fecha 23 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, 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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR DE LA EMPRESA KIDSCO BALANCE S.L.

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajo de la empresa Kidsco Balance, SL, de Madrid, Murcia y Sevilla que la empresa ostenta o gestiona.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio afectará y será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Kidsco Balance, S.L., pertenecientes a los centros de trabajo definidos en el ámbito territorial del convenio, sin perjuicio de cualquier posterior adhesión que se pudiera producir en los términos legalmente previstos.

Dicho Convenio será de aplicación para las escuelas infantiles privadas gestionadas con titularidad privada y pública, campamentos infantiles y juveniles, actividades extraescolares realizadas por la empresa, ludotecas y salas de ocio, actividades artísticas, culturales y deportivas gestionadas por la entidad, así como cuantas actividades auxiliares se desarrollen y sean necesarias para la gestión y ejecución de las actividades anteriormente detalladas.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta este Convenio a todo el personal que mantenga una relación contractual de régimen laboral que preste sus servicios en los Centros reseñados en el ámbito territorial y funcional recogido en los artículos precedentes.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio seá de cuatro años desde el día 1 de agosto de 2014 hasta el 31 de julio de 2018 y sutirá plenos efectos desde el momento de su firma, quedando vigente a partir de la misma y de aplicación con efectos del 1 de agosto de 2014.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá ser realizada por alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y aplicable plenamente en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. Si transcurridos doce meses desde la denuncia no se hubiera alcanzado acuerdo de nuevo convenio que lo sustituya, el presente convenio seguirá siendo de aplicación hasta que se logre dicho acuerdo. En este caso, las partes negociadoras 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 al que se llegara, en su caso.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Definición y funciones.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente Convenio, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
- c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XIV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.
- d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
- g) Cualesquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

Artículo 6. *Acuerdos, sede y convocatoria de las reuniones.*

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid en la calle Gobelos, 19, Madrid 28023, donde quedará habilitado a todos los efectos el centro para realizar cuantas reuniones sean necesarias. Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre, y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos el 50 % de la comisión.

En las reuniones trimestrales se resolverán de forma ordinaria las consultas de interpretación que se susciten; en caso de que se reciba comunicación de mediación, conflicto colectivo o cualquiera de las cuestiones de los arts. 41 y 82 ET, se deberá reunir de forma extraordinaria y al efecto dispondrá de un plazo no superior a 7 días naturales para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitirá su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

En ambos casos, la convocatoria se hará mediante comunicación telefónica al resto de los miembros, ratificada mediante correo electrónico al efecto con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior. En caso de imposibilidad de asistencia de alguno de los miembros, este podrá dar la representación de voto a cualquiera de los otros miembros, fijándose un quorum mínimo de un miembro de cada parte.

Los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los votos de la comisión de las respectivas representaciones.

Artículo 7. *Procedimiento para solventar las discrepancias en caso de inaplicación del convenio ex art 82.3 ET.*

En caso de concurrencia de las causas previstas legalmente para inaplicar las condiciones previstas en el presente convenio, la empresa deberá proceder a cumplimentar los trámites previstos en el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 41 del mismo texto legal.

De no alcanzarse acuerdo en el preceptivo período de consultas las partes se someterán a la comisión paritaria del convenio. De no alcanzarse acuerdo de resolución en la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Se entenderá como Grupo Profesional a una determinada agrupación de los recursos humanos en la empresa, clasificados en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones, conocimientos y contenido general de la prestación de los trabajadores que los integran.

Los grupos profesionales que rigen en la empresa son los siguientes

Grupo I: Personal directivo.

Comprende a los trabajadores que con título universitario o que acrediten al menos un año de antigüedad desempeñan funciones de responsabilidad máxima de departamentos o escuelas, con alto grado de autonomía en la realización del trabajo encomendado.

Se integran en este grupo, de forma enunciativa, los siguientes puestos de trabajo:

– Director Escuela Infantil: Todo el personal que ostente dicha categoría deberá encontrarse en posesión de titulación universitaria o acreditar al menos 1 año de antigüedad en la empresa realizando funciones de Educador/a, Coordinador/a.

Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad.

– Director Departamento Administración: Es el empleado responsable máximo de su departamento, dependiente de la Dirección General de la empresa, con altos grados de autonomía en la realización del trabajo encomendado y poder de decisión para los empleados que se encuentren a su cargo.

Tendrá siempre personal a su cargo del cuál será responsable.

Grupo II: Personal de Aula.

Se integran en este grupo los trabajadores de atención directa en aulas, que realizan las tareas ordinarias y actividades de las guarderías o escuelas, con la autonomía propia de sus funciones y bajo la dirección y organización de la dirección de la escuela.

Se integran en este grupo, de forma enunciativa:

– Educador/a /Maestro/a: Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad.

Adicionalmente podrá realizar funciones propias de actividades lúdicas/extraescolares según acuerdo con la empresa.

– Educador de Apoyo: Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad.

Grupo III: Personal de Apoyo.

Personal que con capacitación suficiente y alto grado de autonomía, desarrolla funciones complementarias de apoyo a la actividad diaria de las escuelas infantiles, tanto en la atención de los niños como en el soporte de actividades, medios y recursos.

Se integran en este grupo, enunciativamente, los siguientes puestos de trabajo:

– Psicopedagogo: Cubre el servicio de psicopedagogía para niños de 0 a 3 años de edad, según su profesión, siendo su principal objetivo detectar anomalías en los niños en su desarrollo en las distintas visitas que realiza a los diferentes centros, atendiendo en cualquier lugar del mismo. Esta atención se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

– **Pediatra:** Sus funciones son las propias de su profesión, se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

Realizarán las revisiones médicas a los niños de las escuelas a petición de los padres y previa autorización de la dirección, emitiendo los informes pertinentes.

– **Médico:** Sus funciones son las propias de su profesión, se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito.

– **Coordinador/a Escuela Infantil:** Su labor principal es dar apoyo al Director en las escuelas infantiles que tienen un volumen de niños elevado, El horario de trabajo es distinto del que se establece para el Director de la Escuela, siendo principalmente su horario en turno de tarde puesto que en dicha franja horaria no se realizan las tutorías. Es el responsable de la escuela en ausencia del Director. Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad.

– **Responsable / Coordinador de Departamento Administración:** Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de la dirección del departamento, coordina y realiza labores propias de su departamento, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos dentro del marco organizativo de la empresa.

Este empleado tiene personal a su cargo del que es responsable.

– **Coordinador/a de proyectos actividades lúdicas:** Es quien supervisa los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo y los proyectos asignados a su área, en el marco pedagógico establecido por la empresa, así como el seguimiento de contactos con los clientes, organizando reuniones, controlando los material y las excursiones elaborar las memorias y los pliegos técnicos para los concursos y ofertas a presentar.

– **Coordinador/a de actividades lúdicas:** Es el empleado que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro, las familias de los usuarios y la administración; controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

– **Enfermero:** Sus funciones son las propias de su profesión, se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

Grupo IV: Personal de servicios.

Engloba todo el personal complementario que presta servicios y mantenimiento a las escuelas y empresa.

Se integran en el mismo los siguientes puestos de trabajo:

– **Cocinero/a:** le corresponden las siguientes funciones:

Elaboración del desayuno/almuerzo/merienda y complemento alimenticio incluyendo los diferentes tipos de menús. Definición de las cantidades semanales alimenticias.

Elaboración diaria de los Menús de comida.

Atención y trato con proveedores de alimentos.

Atención a los requerimientos de la Inspección de Sanidad.

Cumplimiento de la normativa de la Inspección de Sanidad.

Detección y comunicación a la Directora del Centro de nuevas necesidades de menaje para el centro.

Mantenimiento del orden y cuidado de la higiene de las dependencias de cocina, lavado y plancha.

Adicionalmente, se se compatibilizará el puesto de Limpiador/a cuando sea necesario en el centro en el que se encuentre adscrito, detallándose en el contrato de trabajo y recibo de salario.

– Ayudante de Cocina: Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad. Ayuda al cocinero en todas las funciones de dicha categoría, en las escuelas en las que existe dicha figura, o se encarga de emplatar en aquellas en las que el servicio de comida viene a través de catering.

– Limpiador: En general le corresponde el mantenimiento del orden y cuidado de la higiene de las dependencias de cocina, Lavado y planchado de la lencería del centro, limpieza de las instalaciones del centro, cumplimiento de la normativa de Medioambiente en lo referente a los envases de limpieza, botes de medicamentos, fluorescentes, y control del almacenaje correcto de los mismos.

Sus funciones se detallarán en las fichas de puesto de trabajo que la empresa mantiene en el manual de calidad.

El trabajo se realizará en interior y exterior del centro al que se encuentre adscrito.

Adicionalmente, será compatible con el puesto de Cocinero/a cuando sea necesario en el centro en el que se encuentre adscrito, detallándose en el contrato de trabajo y recibo de salario.

– Personal de Mantenimiento: El personal de mantenimiento se ocupará de realizar los arreglos necesarios o estéticos en mobiliario o inmueble de los diferentes centros de trabajo según se necesite a petición de las direcciones de los mismos o la dirección administrativa. También se incluye como función el mantenimiento de jardines o patios de los centros de trabajo.

Adicionalmente se encargará de los movimientos necesarios de material entre los diferentes centros y de la distribución de la valija administrativa según sea necesaria.

Grupo V: Personal Administrativo.

En este grupo se integran todas las actividades propias de administración de la empresa. Se integran en el mismo, lo siguientes puestos:

– Oficial Administrativo: Es el empleado que actuando a las órdenes del responsable jerárquico, y con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión administrativa.

– Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

Grupo VI: Personal Actividades Lúdicas.

Integra al personal que con titulación o formación suficiente realiza actividades pedagógicas complementarias o de tiempo libre.

Se integran en el mismo, enunciativamente, los siguientes puestos

– Monitor/a de multidisciplinar: Es el empleado que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, y desarrolla su función educativa en la formación integral de la persona para los siguientes funciones: Monitor de aula matinal, transporte escolar, comedor escolar, proyectos multiaventura con pernoctación, actividades extraescolares, colonias y campamentos de verano, actividades de vacaciones y días sin cole, salas de ocio y ludotecas, animador sociocultural, experto en talleres, controlador de salas.

– Socorrista: Es el empleado que con la titulación requerida por la legislación vigente, ejerce sus labores en la piscina del centro de trabajo. Entre las funciones propias están las de su profesión, y el mantenimiento de la piscina, depuradora y demás elementos complementarios que estén en la misma. Asimismo, se ocupará de la limpieza de la piscina y alrededores.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 9. *Jornada anual y distribución irregular.*

Para todos los grupos profesionales la jornada laboral será de 39 horas semanales de promedio en cómputo anual, con el tope máximo de 1.800 horas anuales, que serán distribuidas de forma irregular a lo largo del año en cada centro de conformidad con sus necesidades y en función de su específico calendario.

En los campamentos y ludotecas la jornada será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

En los casos de escuelas infantiles, se podrá realizar acumulación de horas los días que se dediquen a tutorías, actuaciones especiales que se realicen en el centro, o cobertura de ausencias de otros compañeros. A tal fin, existirá una bolsa de horas de carácter anual en función del contrato de trabajo que se utilizarán para estas actuaciones, debiendo estar detalladas en el calendario laboral, y en caso de no poder planificarse se comunicarán con una antelación mínima de una semana.

Por parte de la Dirección de la empresa se realizará un calendario laboral personalizado para cada centro que deberá ser conocido por todos los trabajadores que prestan servicio en el mismo donde se establecerá la jornada máxima anual y la distribución de la misma.

A efectos del cómputo de horas efectivas de trabajo no se tendrá en cuenta la hora de la comida salvo que el trabajador se encuentre desempeñando servicios.

En caso que el calendario laboral no cubra la jornada anual pactada, la diferencia, previa comunicación se podrá prestar en otros centros de la empresa, sin que se considere movilidad geográfica, siempre que se encuentre dentro de los límites del artículo 40 del estatuto de los Trabajadores. De lo contrario, deberán concurrir las causas legales establecidas en dicho precepto y seguirse el procedimiento previsto en el mismo para cada caso.

Asimismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicadas un mínimo de 20 horas anuales, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores.

En caso que el calendario suponga un exceso sobre la jornada anual establecida, se convertirán en días libres que los trabajadores podrán disfrutar a su elección, siempre que no coincidan dos o más trabajadores del mismo centro.

El calendario podrá sufrir modificaciones según indicaciones del cliente, en cuyo caso, se elaborará un calendario nuevo que ratificará la comisión paritaria antes de su comunicación y entrega.

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

En materia de horas extraordinarias, tanto en consideración como realización, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. *Descanso entre jornadas y semanal.*

Se estará a la legislación vigente, pudiendo ser acumulado su disfrute conforme a dicha legislación. En todo caso, en las ludotecas y servicios de ocio, dentro de los límites legales existentes, se pactarán en cada centro las preferencias de descanso que mejor se adapten a las necesidades del servicio.

Artículo 12. Jornada nocturna.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, en un 25 % sobre salario base, salvo que se contrate específicamente con dicha condición.

Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones al año cuya distribución y fecha de disfrute de las mismas se realizará en función del calendario de cada centro. A estos efectos, anualmente se publicarán, antes del 31 de mayo de cada año, los periodos de vacaciones asignados a cada trabajador.

Adicionalmente la dirección del centro, en función de la actividad y necesidades organizativas podrá conceder tres días laborales más a disfrutar en las fechas que indique la dirección de cada centro y cuya concesión estará siempre supeditada a la disponibilidad, calendario laboral del centro y circunstancias organizativas que lo permitan. De no ser posible su concesión no se tendrá derecho a su compensación ni retribución alternativa ni su acumulación para otro año.

Estos días adicionales no serán de aplicación a los campamento y ludotecas.

CAPÍTULO VI**Permisos y licencias****Artículo 14. Permisos retribuidos.**

Los permisos se configuran como días naturales con comienzo en el momento del hecho causante, y para su formalización requerirá de entrega de justificante y preaviso suficiente.

a) Quince días por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro correspondiente. En caso de inscripción como pareja de hecho, este derecho se limita a su uso una vez cada 5 años.

b) Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando precise desplazamiento fuera de la provincia de residencia se incrementará hasta cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, que deberá preavisarse con un mínimo de 15 días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable. Si esta acción supera un 20 % de la jornada calculada en un periodo de tres meses, el trabajador deberá solicitar una excedencia forzosa por el tiempo que precise.

e) Para la asistencia al médico tanto personal como para acompañar a familiar de primer grado, 16 horas anuales. Si es asistencia a especialista del Servicio Público de Salud no habrá límite de horas.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando se demuestre que no haya sido posible compaginar esta asistencia con la jornada laboral.

g) Un día por Matrimonio de familiares hasta segundo grado.

Artículo 15. Licencias sin sueldo.

a) Tendrán derecho a un máximo de cinco días anuales en bloques de mínimo dos consecutivos. Este derecho se aplicará por días de trabajo completos, y exigirá, en la medida de lo posible preaviso y justificación.

b) En cuanto a los exámenes no relacionados con el puesto de trabajo, se podrá solicitar licencia por el tiempo indispensable, previo aviso de 15 días y con justificación, siempre que se realicen en la misma provincia en la que esté situado el centro de trabajo.

CAPÍTULO VII

Enfermedad y bajas

Artículo 16. *Incapacidad temporal.*

Se considerarán ausencias justificadas al puesto de trabajo por enfermedad todas aquellas que supongan la entrega de un parte de baja médica por los servicios públicos de salud o los emitidos por las entidades gestoras, siendo obligatoria su petición desde el primer día de ausencia. En caso de no aportar el parte correspondiente se considerarán ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

Los complementos serán los siguientes:

a) Por enfermedad común / accidente no laboral:

En la primera baja por incapacidad temporal la empresa complementará los siguientes tramos:

- Día 1 al 3 de baja: 100 % de la base.
- Del día 4 al 20 de baja: Hasta el 80 %.
- Desde el día 21 en adelante: No habrá complemento.

A partir de la segunda baja no habrá complementos.

b. Por accidente de trabajo/enfermedad profesional.–En los casos de accidente de trabajo se complementará hasta el 100 % el salario base.

Artículo 17. *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo 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 descuente 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

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, 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 casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 18. *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de

descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de su derecho.

Artículo 19. *Lactancia.*

La reducción de lactancia será de una hora por día salvo se disfrute al principio o final de la jornada, en cuyo caso será de media hora. Dicha reducción podrá ser acumulada en un único periodo de 20 días. En caso de que se solicite el permiso al comienzo o final de la jornada, el permiso se ampliará hasta que el menor cumpla un año de edad.

Artículo 20. *Excedencias.*

Cuando se solicite este derecho, se deberá preavisar con un mínimo de 15 días a su fecha de efectos, y de igual forma, se deberá comunicar fehacientemente la reincorporación con 30 días de antelación a la fecha en que se vaya a producir.

a) Por cuidado de hijos.—Se podrá solicitar por cuidado de hijos menores de 3 años. Durante el primer año existirá obligación de reserva de puesto de trabajo. A partir del primer año sólo habrá obligación de reincorporación en vacante de igual o similar categoría.

b) Por cuidado de familiar.—Se podrá solicitar por cuidado de familiares hasta el segundo grado con enfermedad. Durante el primer año existirá obligación de reserva de puesto de trabajo. A partir del primer año sólo habrá obligación de reincorporación en vacante de igual o similar categoría.

c) Excedencia forzosa.—Se aplicará cuando se cumplan los requisitos del artículo 14.d de este convenio, en cuyo caso habrá reserva de puesto de trabajo, o cuando sea necesaria para el cumplimiento de un deber de carácter público o inexcusable, en cuyo caso existirá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Excedencia voluntaria.—Se podrá solicitar por un periodo mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. En este caso no habrá derecho a reserva de puesto de trabajo ni se generará antigüedad a ningún efecto. Para acceder a esta excedencia, la antigüedad mínima en la empresa será de un año. Una vez ejercido el derecho, no se podrá volver a solicitar hasta transcurrido un periodo de cinco años desde la incorporación de la anterior.

CAPÍTULO VIII

Jubilación

Artículo 21. *Jubilación.*

Todo lo relativo a este punto vendrá determinado y regulado por la normativa laboral aplicable vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX

Contratación

Artículo 22. *Periodo de prueba / preaviso de cese en baja voluntaria.*

Dependerán de cada categoría tal y como se establece en anexo II.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso ni justificación.

En el caso de los preavisos de cese, se descontarán del finiquito tantos días como resten hasta cumplir el periodo estipulado en el anexo II.

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

Las vacantes por categorías se comunicarán a los responsables de cada centro o departamento para que lo hagan extensivo al personal a su cargo o a quien ellos consideren preparado o apto para el desempeño del puesto ofertado, siguiendo lo estipulado en el manual de calidad de la compañía en caso que esté establecido, y siempre que suponga un ascenso de categoría profesional.

Este ascenso se consolidará si se mantiene en este nuevo puesto de trabajo durante un periodo de 6 meses en un periodo de 12 u 8 en un periodo de 24 en caso de ser discontinuo. Si el responsable de centro o departamento considera que el trabajador promocionado no cumple los requisitos para mantener el mismo dentro del periodo determinado, emitirá informe al efecto y el trabajador volverá a su categoría anterior.

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

No tendrá la consideración de movilidad geográfica a los efectos del artículo 40 ET el cambio de trabajadores de centro de trabajo dentro de la misma provincia siempre y cuando dicho cambio no obligue o requiera cambio de domicilio. En caso contrario, de exigirse cambio de domicilio, para poder proceder a tal cambio deberán concurrir las causas previstas en el artículo 40 ET y seguirse el procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 25. *Estabilidad en el empleo.*

Constituye un objetivo prioritario para ambas partes la consolidación del empleo, su sostenibilidad y la estabilidad en el mismo, a cuya garantía se orienta el presente acuerdo colectivo.

A tal efecto, en esta política, durante el año 2014-2015 la empresa se compromete a la conversión de la menos un 10 % de los contratos temporales existentes en la empresa. Dicho compromiso es consecuencia de la estabilidad salarial que fija el convenio y que permite garantizar estos compromisos por lo que, si por cualquier causa se modificaran esos importes salariales, el presente compromiso dejaría de tener validez.

Respecto a la contratación temporal se estará a la legislación vigente sobre la causa requisitos y formalidades de cada tipo de contrato temporal.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 26. *Mejoras sociales:*

Se establecen como mejoras sociales a cargo de la empresa los siguientes puntos:

1. Comida gratuita para toda la plantilla que preste servicios en escuelas que den servicio de comida para los niños, afectando al personal que preste servicios con contrato igual o superior a 5 horas de prestación de servicio diarias, siempre que el mismo coincida con el turno de 14 a 15 horas.

2. Plazas gratuitas para los hijos de los empleados que presten servicios en centros de educación infantil a ocupar en centros privados propios con las siguientes especificaciones:

1.^a Límite 10 % de hijos de trabajadores por centro. El criterio de adjudicación a seguir se realizará por centro de trabajo donde preste servicios el progenitor y por fecha de petición. Si no, elegirá otros centros donde no se haya llegado al límite.

2.^a Estas plazas disfrutarán de:

- Comida gratuita.
- Equipación «kidsco» para niños que consta de dos uniformes de verano y dos uniformes de invierno.
- Excursiones programadas por el centro gratuitas.
- Actividades extraescolares a precio coste empresa.
- Material infantil gratuito.
- Matricula gratuita.

3.^a En los centros que gestione la empresa titularidad de cualquier administración pública, en caso de que sean admitidos hijos de empleados por el titular del centro, será gratuito el servicio de comedor exclusivamente.

4.^a Campamentos de verano gratuitos para hijos de trabajadores de la empresa que tengan entre 3 y 10 años que se realicen en centros privados de la empresa, sin incluir las actividades extraescolares de las que se abonará a razón de coste empresa.

5.^a Seguros de responsabilidad civil cubriendo prima de 1.200.000 euros para cada empleado de la plantilla.

CAPÍTULO XI

Salarios

Artículo 27. *Salario base.*

1. De conformidad con el artículo 84.2 ET se determinan las tablas salariales aplicables en el ámbito de aplicación del presente convenio quedando incorporadas como anexo III a la presente acta.

2. Con efectos de 1 de septiembre de 2014 se incrementará en un 1 % el salario base establecido en dichas tablas. Para futuras actualizaciones se requerirá el acuerdo expreso de los sujetos firmantes del presente convenio.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

Existirán dos gratificaciones extraordinarias anuales, con vencimiento en los meses de junio y diciembre, si bien las cuantías correspondientes a estas gratificaciones se prorratearán proporcionalmente en el recibo de salarios mensual.

Artículo 29. *Complementos.*

– Antigüedad.–No se generará complemento de antigüedad desde la publicación del convenio. El personal que lo estuviera percibiendo verá dicho complemento reconvertido en un complemento ad personam en su recibo de salario.

– Nocturnidad.–Se considera nocturnidad todo trabajo que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 6.00 horas. En estos casos, la retribución sufrirá un incremento del 25 % sobre el salario base de categoría correspondiente.

– Festivos.–Cuando se presten servicios en días festivos, el tiempo de prestación de servicios se compensará posteriormente como tiempo de descanso a pactar por las partes.

Artículo 30. *Complemento salarial variable por resultados.*

En septiembre del 2016 se implantará un complemento variable vinculado a los resultados de la empresa y al desempeño individual de cada trabajador, con carácter discrecional en concepto de bonus, a distribuir por las direcciones de cada centro y cuyo importe máximo no podrá superar un 20 % del salario fijo del trabajador.

Este bonus no será consolidable ni garantizado sino que su devengo y pago queda condicionado, anualmente, a los resultados de la empresa y desempeño personal del trabajador.

A estos efectos, en el primer trimestre de 2015, la Dirección de la empresa establecerá de común acuerdo con los representantes unitarios firmantes, las condiciones específicas de devengo de este complemento.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo. 31. *Tipificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se dividirán en leves, graves y muy graves:

A. Leves.

1. Puntualidad.

A la entrada: tres faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso.

A la salida: tres faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto.

2. Comunicación justificantes.—Se considerará falta leve no presentar la justificación de la ausencia en el plazo máximo de tres días desde el hecho causante.

3. Funciones. Pequeños descuidos en la conservación de material o desarrollo de funciones y responsabilidades propias de su puesto.

4. No llevar la uniformidad establecida en la empresa en ropa y complementos.

5. No cumplir con el aseo y cuidado personal.

6. El uso del teléfono móvil en el puesto de trabajo salvo urgencia debidamente autorizada por la directora de la escuela.

B. Graves.

1. Puntualidad.

A la entrada: Mas de tres y menos de cinco faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso, o dos faltas de puntualidad superior a una hora en el mismo periodo de calculo.

A la salida: Mas de tres y menos de cinco faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto, o dos faltas de puntualidad por salidas injustificadas en el mismo periodo de calculo.

2. Ausencia.—Una ausencia injustificada en un periodo de treinta días.

3. Funciones.

– Descuidos en la conservación de material o desarrollo de funciones y responsabilidades propias de su puesto que supongan un perjuicio para la empresa.

– El incumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos.

4. Discusiones en público con compañeros de trabajo delante de los niños o de personal ajeno a la escuela.

5. Faltar de palabra u obra a los niños, compañeros, padres, familiares o personal ajeno a la empresa, salvo que de tal actuación se deriven consecuencias como quejas por escrito de los padres o afectados, o consecuencias físicas (atención médica) o psíquicas (evaluación psicológica) en los afectados en cuyo caso se considerará muy grave.

6. La pasividad, desinterés e incumplimiento de las funciones y órdenes encomendadas por sus superiores jerárquicos.

7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días naturales.

8. Negligencia en el desempeño de sus funciones, en especial en la asistencia, disciplina y cuidado de los niños, salvo que de tal negligencia se deriven quejas probadas de los padres o consecuencias físicas o psíquicas en los afectados, en cuyo caso se considerará muy grave.

9. Levantar falso testimonio a terceros respecto a la escuela o sus compañeros.

10. Divulgar cualquier información propiedad de la empresa a terceros sin autorización expresa de sus superiores jerárquicos, salvo que de tal acción se deriven perjuicios hacia la empresa, en cuyo caso se considerará muy grave.

C. Muy graves.

1. Puntualidad.

A la entrada: Mas de cinco faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso, o tres faltas de puntualidad superior a una hora en el mismo periodo de calculo.

A la salida: Mas de cinco faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un periodo de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto, o tres faltas de puntualidad por salidas injustificadas en el mismo periodo de calculo.

2. Ausencias.–Dos ausencias injustificadas en un periodo de treinta días.

3. Faltar de palabra u obra a los niños, compañeros, padres, familiares o personal ajeno a la empresa, cuando de tal actuación se deriven consecuencias como quejas por escrito de los padres o afectados, o consecuencias físicas (atención médica) o psíquicas (evaluación psicológica) en los afectados.

4. Negligencia en el desempeño de sus funciones, en especial en la asistencia, disciplina y cuidado de los niños, especialmente cuando de tal negligencia se deriven quejas probadas de los padres o consecuencias físicas o psíquicas en los afectados.

5. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.

6. La reiteración en falta grave en un periodo de 60 días naturales.

7. Cualquier maltrato hacia los niños, padres, familiares, compañeros o personal ajeno a la escuela.

8. Cualquier situación de acoso en el trabajo debidamente probada.

9. El robo o hurto en el centro de trabajo.

10. Divulgar cualquier información propiedad de la empresa a terceros sin autorización expresa de sus superiores jerárquicos cuando de tal actuación se deriven perjuicios hacia la empresa.

Artículo 32. Sanciones.

1. Faltas leves: Amonestación por escrito.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 1 a 15 días.

3. Faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 15 a 60 días.

– Despido.

Artículo 33. *Prescripción de faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días de su conocimiento por parte de la empresa, las faltas graves prescribirán a los 20 días de su conocimiento por parte de la empresa, y las muy graves prescribirán a los 60 días de su conocimiento por parte de la empresa.

Artículo 34. *Conocimiento de las faltas.*

Todas las sanciones que se impongan se realizarán por escrito, se archivarán en el expediente del trabajador y se entregará copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 35. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 36. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que ostentan los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un delegado de personal o miembro del comité de empresa, es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le correspondieran por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora de este convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computaran dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 37. *Uso sindical del correo electrónico.*

Los sindicatos y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 38. *Ámbito electoral.*

Para la elección de los órganos de representación de los trabajadores se seguirá la legislación vigente en cada momento.

De conformidad con la misma, las partes podrán acordar, en cualquier momento, la constitución de un comité intercentros para la representación conjunta de los distintos órganos unitarios firmantes, integrado por dos representantes del comité de empresa de Madrid y los dos delegados de personal de Murcia y Sevilla, que será el órgano competente para tratar los asuntos comunes a todos los centros.

En el momento de su constitución se elaborará un reglamento interno que regulará todas sus competencias y actuaciones.

CAPÍTULO XIV

Plan de igualdad

Artículo 39.

En cumplimiento a las obligaciones legales con respecto a los planes de igualdad, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad vigente en la empresa.

ANEXO I

Grupos profesionales. Categorías profesionales

Sección	GP	Puesto de trabajo
1. Escuelas Infantiles.	I	Director/a.
	III	Coordinador/a.
	IV	Educador/a /Maestro/a.
	IX	Personal de apoyo.
	I	Psicopedagogo/a.
	III	Enfermero/a.
2. Servicios.	VIII	Cocinero/a.
	IX	Ayudante de Cocina.
	VIII	Limpiador/a.
	VIII	Personal de Mantenimiento.
	I	Pediatra.
3. Administración.	I	Director/a Departamento.
	III	Responsable / Coordinador/a.
	VI	Oficial Administrativo.
	IX	Auxiliar Administrativo.
4. Actividades Lúdicas /Extraescolares/ Ludotecas.	II	Coordinador/a de proyectos.
	V	Coordinador/a act. Lúdicas.
	IX	Monitor Multidisciplinar.
	VII	Socorrista.
	VIII	Limpiador/a.
	I	Médico.
	III	Enfermero/a.

Anexo II

(Periodo de prueba y preavisos cese)

Sección	GP	Puesto de trabajo	Periodo de prueba	Preaviso de cese
1. Escuelas Infantiles.	I	Director/a.	11 meses.	3 meses.
	III	Coordinador/a.	11 meses.	1 mes.
	IV	Educador/a /Maestro/a.	11 meses.	15 días.
	IX	Personal de apoyo.	11 meses.	15 días.
	I	Psicopedagogo/a.	11 meses.	1 mes.
	III	Enfermero/a.	11 meses.	1 mes.
2. Servicios.	VIII	Cocinero/a.	3 meses.	1 mes.
	IX	Ayudante de Cocina.	2 meses.	15 días.
	VIII	Limpiador/a.	2 meses.	15 días.
	VIII	Personal de Mantenimiento.	2 meses.	15 días.
	I	Pediatra.	11 meses.	3 meses.

Sección	GP	Puesto de trabajo	Periodo de prueba	Preaviso de cese
3. Administración.	I	Director/a Departamento.	11 meses.	3 meses.
	III	Responsable/Coordinador/a.	11 meses.	1 mes.
	VI	Oficial Administrativo.	2 meses.	1 mes.
	IX	Auxiliar Administrativo.	1 mes.	15 días.
4. Actividades Lúdicas. Extraescolares. Ludotecas.	II	Coordinador/a de proyectos.	11 meses.	1 mes.
	V	Coordinador/a act. Lúdicas.	3 meses.	1 mes.
	IX	Monitor Multidisciplinar.	2 meses.	15 días.
	VII	Socorrista.	2 meses.	15 días.
	VIII	Limpiador/a.	2 meses.	15 días.
	I	Médico.	11 meses.	3 meses.
III	Enfermero/a.	11 meses.	3 meses.	

Anexo III**(Salarios)**

Sección	GP	Puesto de trabajo	Salario anual	Salario mensual (14 Pagas)
1. Escuelas Infantiles.	I	Director/a.	14.400	1.028,57
	III	Coordinador/a.	10.800	771,43
	IV	Educador/a /Maestro/a.	10.654,20	761,01
	IX	Personal de apoyo.	9.049,68	646,41
	I	Psicopedagogo/a.	14.400	1.028,57
	III	Enfermero/a.	10.800	771,43
2. Servicios.	VIII	Cocinero/a.	9.346,44	667,60
	IX	Ayudante de Cocina.	9.049,68	646,41
	VIII	Limpiador/a.	9.346,44	667,60
	VIII	Personal de Mantenimiento.	9.346,44	667,60
	I	Pediatra.	14.400	1.028,57
3. Administración.	I	Director/a Departamento.	14.400	1.028,57
	III	Responsable / Coordinador/a.	10.800	771,43
	VI	Oficial Administrativo.	9.600	685,71
	IX	Auxiliar Administrativo.	9.049,68	646,41
4. Actividades Lúdicas. Extraescolares. Ludotecas.	II	Coordinador/a de proyectos.	12.648	903,43
	V	Coordinador/a act. Lúdicas.	10.200	728,57
	IX	Monitor Multidisciplinar.	9.049,68	646,41
	VII	Socorrista.	9.480	677,14
	VIII	Limpiador/a.	9.346,44	667,60
	I	Médico.	14.400	1.028,57
III	Enfermero/a.	10.800	771,43	