



CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE LA EMPRESA «KIDSCO BALANCE, S.L.»

CAPÍTULO I Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedará afectada por este Convenio la empresa «Kidsco Balance, S.L.», sin perjuicio de la posible adhesión de cualquier otra empresa que se pueda producir con posterioridad.

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 artículo anterior.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio será de cinco años desde el día 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2018. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

La denuncia del presente Convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo Administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Asimismo, este Convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de





antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

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.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones: Resolver, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto mediante mayoría simple.

Homologar las posibles nuevas categorías que se creen en la empresa o los centros y no se encuentren recogidas expresamente en este Convenio.

Adaptar el texto a las modificaciones legislativas (si procede).

Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Arbitrar, en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes.

Mediar e intentar conciliar, a solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a siete 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 caso de que el planteamiento del conflicto parta de cualquiera de los integrantes de la Comisión paritaria, ese miembro no actuará en la resolución del conflicto, y de igual forma uno de los miembros de la otra parte afectada deberá mantenerse al margen de la resolución del mismo.

Se faculta a la Comisión paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio colectivo y de sus tablas salariales.



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

Los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los votos de la Comisión.

Dicha Comisión paritaria fija su domicilio en Madrid en la calle Gobelos, 19, 28023 Madrid, donde quedará habilitado a todos los efectos el centro para realizar cuantas reuniones sean necesarias.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año, y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos el 50% de la Comisión. 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 quórum mínimo de un miembro de cada parte.

Artículo 7. Procedimientos para solventar discrepancias.

En caso de no alcanzar los acuerdos necesarios en la Comisión paritaria del Convenio, ambas partes acudirán al laudo arbitral o ASEC o, cuando el ámbito de la empresa sea una Comunidad Autónoma, se someterán a las instituciones de mediación y arbitraje creadas al efecto en esa Comunidad.

CAPÍTULO III Clasificación del personal

Artículo 8. Grupo profesional y categorías.

Los puestos de trabajo de la empresa se dividirán por grupos profesionales, si bien, dentro de cada uno se especificarán las diferentes categorías profesionales según la actividad que estén realizando, estableciendo las funciones de cada categoría en el anexo I del presente Convenio.

1. Escuelas Infantiles:

Grupo I. Director/a.

Grupo III. Coordinador/a.

Grupo IV. Educador/a / Maestro/a.

Grupo IX. Educador/a de Apoyo.



Grupo I. Psicopedagogo.

Grupo III. Enfermero.

2. Servicios:

Grupo VIII. Cocinero/a.

Grupo IX. Ayudante de Cocina.

Grupo VIII. Limpiador/a.

Grupo VIII. Personal de Mantenimiento.

Grupo I. Pediatra.

3. Administración:

Grupo I. Director/a de Departamento.

Grupo III. Responsable/Coordinador/a de Departamento.

Grupo VI. Oficial Administrativo.

Grupo IX. Auxiliar Administrativo. cve: BOE-A-2013-9088BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 200 Miércoles 21 de agosto de 2013 Sec. III. Pág. 62036

4. Actividades Lúdicas/Extraescolares/Ludotecas:

Grupo II. Coordinador/a de proyectos.

Grupo V. Coordinador/a de actividades lúdicas.

Grupo IX. Monitor Multidisciplinar.

Grupo VII. Socorrista.

Grupo VIII. Limpiador/a.

Grupo I. Médico.

Grupo III. Enfermero/a.

CAPÍTULO IV Jornada de trabajo

Artículo 9. Cómputos semanal y diario.





El número de horas de trabajo para cada una de las categorías de este Convenio será de 40 horas semanales, con el límite de 1.800 horas anuales.

Dicha jornada podrá tener una distribución irregular en virtud de la tipología del centro de trabajo donde se esté prestando servicio o el tipo de actividad que se desarrolle.

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, siempre que esta prestación de servicios no suponga un cambio de domicilio del trabajador. Si supusiera un cambio de domicilio se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de este mismo Convenio.

Así mismo, 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.

El número de horas extraordinarias a realizar coincidirá con el límite legal, si bien se podrá obligar a su cumplimiento en caso de tratarse de horas extraordinarias





de carácter forzoso para la cobertura de turnos en caso de incidencia en el servicio.

Artículo 11. Descanso entre jornadas y semanal.

Seguirá la normativa legal excepto en los casos de actividades lúdicas y de ocio, en cuyo caso podrá aplicarse la acumulación de ambos descansos en cómputo mensual o a la finalización del servicio.

En cualquier caso, y con independencia de la naturaleza de la actividad a desarrollar, en todo momento se respetará el mínimo de las doce horas, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, entre el fin de una jornada laboral y el inicio de otra.

Cuando por las necesidades del servicio a desarrollar no sea posible respetar el descanso mínimo semanal de un día y medio consecutivo que se establece en la normativa laboral, éste podrá acumularse para disfrutarse con posterioridad. En ningún momento podrán establecerse servicios en los que los trabajadores desarrollen su actividad laboral durante un período igual o superior a catorce días sin disfrutar de este descanso semanal.

Para aquellos supuestos en los que el período de prestación de servicios sea inferior a esos catorce días, y en los cuales no se ha disfrutado del descanso semanal establecido, una vez finalizada la relación contractual deberá abonarse la compensación correspondiente al tiempo de descanso semanal generado y no disfrutado en la liquidación.

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.

Se establece un período vacacional de 22 días hábiles anuales, con período de disfrute en el año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

El período de devengo será desde el día 1 de septiembre del año anterior al disfrute al 31 de agosto del año del disfrute.

CAPÍTULO V 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 cinco 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 período 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 VI 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 período 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 periodos 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 que se disfrute al principio o al final de la jornada, en cuyo caso será de media hora.

En caso de solicitar el permiso al comienzo o final de la jornada, el mismo se mantendrá 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 tres 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 período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco 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



cuatro años desde la incorporación de la anterior.

CAPÍTULO VII Jubilación

Artículo 21. Jubilación.

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

CAPÍTULO VIII Contratación

Artículo 22. Período de prueba/preaviso de cese en baja voluntaria.

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

Durante el período 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 período 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 período de 6 meses en un período de 12 u 8 en un período 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 período determinado, emitirá informe al efecto y el trabajador volverá a su categoría anterior.

Artículo 24. Movilidad geográfica.

Se establece la movilidad geográfica de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dentro de la misma provincia en la que se encuentre radicado el centro, siempre y cuando tal movilidad no suponga cambio de domicilio del trabajador, en cuyo caso, deberán alegarse las causas justificativas del mismo y el trabajador tendrá derecho, a su elección, a extinguir el contrato al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con los efectos legales oportunos, o a solicitar las compensaciones por traslado establecidas por ley.

Artículo 25. Contratos.



a. Contratos temporales:

- El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá celebrarse por un período máximo de 6 meses en un período de cálculo de 12 meses.
- Obra o servicio.-La duración máxima de este tipo de contrato será hasta los 3 años.
- A la finalización de dichos contratos se abonará la indemnización por finalización de contrato temporal establecida por ley en el momento de la extinción.

b. Contratación indefinida.

La empresa Kidsco Balance intentará fomentar la contratación indefinida. De tal forma, la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 30% de los contratos temporales que existan al inicio de vigencia de este Convenio en dos plazos del 15% durante el primer año de vigencia del Convenio y otro 15% durante el segundo año de vigencia.

La transformación se realizará por decisión de la empresa.

c. Contratación en prácticas:

- El contrato de trabajo en prácticas se podrá formalizar para la cobertura de los puestos de trabajo que por la formación necesaria así lo permitan.

CAPÍTULO IX 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.º 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. Sino, elegirá otros centros donde no se haya llegado al límite.





2.º 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.
- Matrícula gratuita.

3. 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.

4. Seguros responsabilidad civil cubriendo prima de 1.200.000 euros para cada empleado de la plantilla.

CAPÍTULO X Salarios

Artículo 27. Salario base.

Se fijará en las tablas salariales establecidas en el anexo III.

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. Incrementos futuros.

- 2014. Se pacta un incremento del 1% sobre el salario base establecido en las tablas aplicables desde el día 1 de septiembre del año 2014 y para toda la plantilla.
- Una vez aplicado este incremento los salarios quedarán congelados hasta la nueva negociación de este Convenio, o cuando se vuelva a reunir la Comisión Negociadora a petición de las partes.

CAPÍTULO XI 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: 3 faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso.

A la salida: 3 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período 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: Más de 3 y menos de 5 faltas de puntualidad injustificadas en un período 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 período de cálculo.

A la salida: Más de 3 y menos de 5 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período 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 período de cálculo.

2. Ausencia. Una ausencia injustificada en un período 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: Más de 5 faltas de puntualidad injustificadas en un período 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 período de cálculo.

A la salida: Más de 5 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período 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 período de cálculo.

2. Ausencias. Dos ausencias injustificadas en un período 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 período 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 período de 1 a 15 días.



3. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período de 15 a 60 días.
- Despido.

Las faltas graves y muy graves necesitarán de informe de la Comisión Paritaria debidamente justificado que acompañará a la sanción.

Artículo 33. Prescripción de las 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 XII 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 sindicales 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 computarán



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.

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	Grupo profesional	Categoría
1. Escuelas Infantiles.	I	Director/a.
	III	Coordinador/a.
	IV	Educador/a /Maestro/a.
	IX	Educador/a de apoyo.
	I	Psicopedagogo/a.
2. Servicios.	III	Enfermero/a.
	VIII	Cocinero/a.
	IX	Ayudante de cocina.
	VIII	Limpiador/a.
3. Administración.	VIII	Personal de mantenimiento.
	I	Pediatra.
	I	Director/a Departamento.
	III	Responsable/Coordinador/a.
4. Actividades Lúdicas/Extraescolares/Ludotecas.	VI	Oficial Administrativo.
	IX	Auxiliar Administrativo.
	II	Coordinador/a de proyectos.
	V	Coordinador/a act. lúdicas.
	IX	Monitor multidisciplinar.
	VII	Socorrista.
	VIII	Limpiador/a.
	I	Médico.
	III	Enfermero/a.



1. Escuelas Infantiles.

Se entiende por escuelas infantiles aquellas en las que se presta el servicio de educación a niños de entre 0 y 3 años de edad.

a. Director/a.

Todo el personal que ostente dicha categoría deberá encontrarse en posesión de titulación universitaria o acreditar al menos un 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.

b. Coordinador/a.

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.

c. 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

d. Educador/a de apoyo.

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

El personal que ostente dicha categoría deberá contar con la misma titulación que la que ha sido especificada para los maestros no siendo necesaria experiencia profesional previa en estas actividades.

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

e Psicopedagogo/a.



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.

f. Enfermero/a.

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

2. Servicios.

a. Cocinero/a.

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 establece que esta categoría se compatibilizará con la categoría 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.

b. 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.

c. Limpiador/a.

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

Lavado y planchado de la lencería del Centro.

Limpeza 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, se establece que esta categoría se compatibilizará con la categoría 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.

d. 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.

e. Peditra.

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.

3. Administración.

a. Directores de Departamentos.

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.

b. Responsable/Coordinador/a de Departamento.

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.

c. 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.

d. 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.

4. Actividades Lúdicas/Extraescolares/Ludotecas.

a. Coordinador/a de proyectos.

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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. Limpiador/a.

Se encargará de la limpieza de todos los inmuebles y muebles del centro de trabajo en el que se encuentre adscrito, tanto interior como exterior.

f. Médico.

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

g. 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.

ANEXO II (Período de prueba y preavisos cese)

Sección	Grupo profesional	Categoría	Período 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	Educador/a 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
3. Administración.	I	Director/a Departamento.	11 meses	3 meses
	III	Responsable/Coordinador/a.	11 meses	1 mes
	VI	Oficial Administrativo.	2 mes	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	Grupo profesional	Categoría	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	Educador/a de apoyo.	9.049,68	646,41
	I	Psicopedagogo/a.	14.400	1.028,57
	III	Enfermero/a.	10.800	771,43



Sección	Grupo profesional	Categoría	Salario anual	Salario mensual (14 pagas)
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