SECCIÓN QUINTA

Núm. 192

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L., para los años 2021 al 2023 (código de convenio 50100061012013), suscrito el día 5 de mayo de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 29 de julio de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 9 de enero de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 10 de enero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

EMPRESA NUEVO ACUARIO DE ZARAGOZA, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo que se subscribe, formada por representantes de la empresa Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L., y por el representante legal de los trabajadores de la empresa en nombre de la plantilla laboral, se reconocen representatividad y legitimación bastantes para la firma del presente convenio.

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre quienes lo conciertan: la empresa Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L., y el personal laboral de la misma. Será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores para lo no regulado en este convenio.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores que durante la vigencia del mismo integren la plantilla de Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L., sea cual sea su categoría profesional.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que incluidos en su ámbito personal presten sus servicios en el centro de trabajo como parte de la empresa Nuevo Acuario de Zaragoza S.L, situado en Avenida José Atarés, sin número, 50018.

Art. 4.º *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

A) El período de duración de este convenio será de tres años, con inicio el 1 de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre de 2023.

B) En cuanto a los efectos económicos, se referencian en el anexo I los salarios que van a regir a partir del día 1 de enero de 2021.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado de forma automática al término de su vigencia.

Concluida la duración pactada, no obstante, se mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio colectivo o se dicte un laudo arbitral.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*

Si en el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por norma con fuerza de obligar condiciones que, parcial o totalmente, afectasen a las que en él están contenidas, solo se aplicarán las nuevas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, estableciesen para los trabajadores condiciones mejores que las señaladas en el presente convenio.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad, unidad de convenio y obligatoriedad.*

Todas las condiciones pactadas forman una unidad orgánica e indivisible a efectos de su aplicación y siempre con referencia individual a cada trabajador. En el supuesto de que por la autoridad laboral se estimase que alguna de sus partes conculca la legalidad vigente y remitiese el convenio a la jurisdicción laboral, este quedaría sin eficacia únicamente respecto de dicha/s materia/s, subsistiendo el resto de su contenido.

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecte durante el tiempo de su vigencia, sin que este pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La comisión paritaria emitirá dictámenes en el ejercicio de su función interpretativa y aplicativa o laudos en el ejercicio de su función arbitral. Si surgiera algún conflicto sobre una materia no regulada en el presente convenio, la comisión paritaria estará facultada para cubrir esa laguna, teniendo como base vinculante para desempeñar esta labor las normas legales, pero ninguna norma de carácter convencional.

La comisión podrá acordar en la primera reunión el establecimiento de un régimen interno de funcionamiento.

Asimismo, la comisión paritaria podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo con lo establecido al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el periodo de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del periodo de consulta, si las hubiere. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

2. Estará integrada por seis vocales (tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores), de los que uno será el representante legal de los trabajadores. Por ambas partes, y en la medida de lo posible, los vocales serán los miembros de la comisión negociadora de este convenio.

Igualmente podrán nombrarse asesores cuyo número no supere al de vocales, los cuales tendrán voz, pero no voto.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones (dos de tres), debiendo estar presentes al menos dos de los tres representantes de cada parte, pudiendo, en caso de ser necesario, designar sustitutos, y sus dictámenes serán vinculan tes tanto para la empresa como para los trabajadores, pudiendo incorporarse como anexos al convenio, con independencia de las acciones que sean procedentes ante la autoridad o jurisdicción competente.

Ambas partes convienen dar en conocimiento a la comisión paritaria cuantas discrepancias y conflictos puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que la comisión paritaria emita un dictamen sobre el particular.

4. Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, con previo aviso a la otra con al menos siete días de antelación a la celebración de la reunión, y deberá entregarle por escrito una exposición del asunto que se desea someter a la comisión, salvo causa de fuerza mayor. La comisión paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa.

5. Será trámite preceptivo previo para la interposición de conflicto colectivo de trabajo el que el motivo del mismo sea conocido e interpretado por la comisión paritaria.

Art. 9.º *Garantía personal.*

Se respetarán aquellas condiciones económicas individuales que, disfrutadas «ad personam» y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio para la categoría que se ostente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 10.º *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad propia de la dirección de la empresa y la ejercerá de conformidad con las disposiciones legales.

Art. 11.º *Clasificación según permanencia.*

1. Personal fijo permanente: En las modalidades de tiempo parcial o tiempo completo.

2. Personal fijo de trabajo discontinuo: En las modalidades de tiempo parcial o tiempo completo.

3. Personal interino.

4. Personal eventual.

5. Personal contratado para obra o servicio determinado (a partir de marzo de 2022 ya no existirá este tipo de contrato).

En cualquier caso, la enumeración anterior es meramente enunciativa, pudiendo la empresa, en cualquier momento, contratar uno o varios trabajadores acogiéndose a cualquier modalidad contractual que contemple la legislación laboral vigente en cada momento y que la empresa estime oportuna.

Art. 12.º *Clasificación profesional.*

El tipo de actividad desarrollada por la empresa, en tanto que depende de factores tan imprevisibles como las celebraciones de colectivos, imprevista afluencia de grupos numerosos, fechas señaladas, horas, la mayor o menor afluencia de público, supone que los trabajadores deben atender a requerimiento de la empresa en cada momento, e incluso dentro de una misma jornada, las necesidades de ocupación de puestos de trabajo en función de los factores mencionados, para prestar un mejor servicio a los usuarios del Acuario, atendiendo a la polivalencia funcional.

La clasificación y nomenclatura es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la función específica no lo requiere por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y, en caso de necesidad, cualquier otro trabajo que pueda surgir de carácter necesario.

Grupo I — Técnicos:

Dentro de este grupo se distinguen las categorías de director técnico, conservador y veterinario.

1. Director técnico.

Es el titular que, en posesión de un certificado de estudios universitarios idóneos, sea capaz de llevar a cabo la organización entretenimiento y actividades propias de una colección zoológica o reserva de animales.

Sus cometidos quedarán vinculados a la dirección de la empresa, a quien sustituirá con las más amplias facultades.

Sus funciones esenciales son: hacer cumplir las disposiciones dictadas por la dirección de la empresa, dirigir el trabajo laboral en la amplitud que se le encomiende; realizará propuestas de adquisiciones y salida de especies animales y productos; conformación de las propuestas de gasto y una vez autorizadas por la dirección de la empresa, darles conformidad formal; propuesta de nuevas instalaciones, características de las mismas y ordenación general del recinto del Acuario y sus reformas; propuesta de iniciativas en lo que concierne a la labor científica o de investigación, congresos, conferencias, publicaciones y proyección exterior en general; asistencia técnica a otras instituciones zoológicas, de acuerdo con las directrices que determine la dirección de la empresa, etc. Efectuará también cuantas funciones, con algún contenido técnico. Le indique la empresa y aquellos que se desprendan de la relación contractual con EXPO.

Formulará a la dirección de la empresa un parte quincenal de actividades, incidencias y propuestas.

2. Conservador.

Es el técnico que desarrolla su actividad en un cometido funcional determinado del Acuario como especialista del mismo, desde el doble punto de vista técnico y organizativo, con obligación de un perfeccionamiento continuado en su específica actividad. Será necesario para este puesto un título universitario que lo acredite.

Adjunto a este trabajo esencial, desarrollará otros complementarios que le serán señalados como pueden ser los de carácter científico, publicaciones, proyección exterior, trabajos de laboratorio, anatomopatología, reportajes fotográficos, escuela de perfeccionamiento, etc.

Estará a las órdenes directas del director técnico, a quien informará conjuntamente con el director técnico de todas las incidencias y desarrollo de su cometido formulando un parte diario escrito y resolviendo con aquellas de acuerdo con sus atribuciones.

Tendrá la potestad de dirigir al personal que se le encomiende.

Hace visitas guiada a clientes y presentaciones didácticas con animales podrán encomendar el desarrollo de sencillas tareas administrativas.

3. Veterinario.

Es el técnico que, en posesión de título facultativo idóneo, lleva a cabo las actividades específicas para cubrir las necesidades que Acuario requiera, circunscritas a los problemas sanitarios, entre las que se comprenderán: cirugía mayor y menor, reducción de fracturas y curas especiales de todo orden; anestesia y aplicación de tranquilizantes en operaciones de embarque, captura y reducción de animales o acciones similares; necropsias; toma de muestras para análisis; preparación de piezas anatómicas, órganos, etc., con destino al archivo clínico del Acuario; diseño de las dietas alimenticias de los animales y control de la calidad de las nuevas remesas de alimentos que entran en la cocina, etc.

Del puntual cumplimiento de su labor dará cuenta a la dirección técnica mediante parte escrito de su actividad.

Dependerá directamente del director técnico quien le asignará el personal necesario para cumplir su cometido.

Celebrará consultas sobre problemas de su especialidad, tantas veces como sea preciso, con otros veterinarios o conservadores, coordinando con ellos la labor de su especialidad, la ejecución material de las intervenciones y el dictamen relativo a las mismas, el cual transcribirá por escrito, para su oportuno archivo.

Del director técnico podrá disponer que este haga visitas guiada en su caso.

4. Responsable Departamento de Educación.

Es el técnico que, en posesión de título facultativo idóneo, realiza entre otras las siguientes funciones:

Fijar los objetivos y el plan de acción de su departamento, desarrollar el programa educativo (formal y no formal) de acuerdo con la colección zoológica existente, en base a ella, la elaboración de fichas de especies y paneles divulgativos, diseño, elaboración y adaptación de los guiones de las visitas guiadas, elaboración de guías pedagógicas, diseño de talleres de educación ambiental tanto para escolares como para visitantes.

Participará activamente en el desarrollo de la colección zoológica y en el diseño de las instalaciones, siempre que fuera necesario.

Será responsable de las instalaciones educativas (aula educativa, entre otros) con su equipamiento y material biológico.

Coordinará las actividades educativas (visitas guiadas, talleres de educación ambiental, cursos, formación en prácticas, jornadas técnicas específicas, etc.).

Será la persona responsable del diseño y elaboración del material necesario para la formación del personal del Acuario.

Estará encargado del establecimiento y seguimiento de convenios de Colaboración Marco, Investigación, Formación y Formación en prácticas, con instituciones tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.

Elaboración y actualización de los contenidos educativos para colgar en la página web y redes sociales del Acuario de Zaragoza.

Será el responsable de las estadísticas y control de calidad, y de las redes sociales.

Mensualmente realizará un resumen de las actividades de su departamento y una memoria anual dirigida a la Dirección Técnica.

Grupo ii — Profesionales de oficio:

1. Técnico acuarista o cuidador.

Es el trabajador que tiene amplio conocimiento del cuidado de los animales con pleno dominio de sus funciones en la dependencia donde ejerce su cometido, con iniciativa, responsabilidad y rendimiento.

Conocerá el modo y momento de realizar las diversas operaciones y cuidados que precisan los animales a su cargo y los medios que garanticen la perfección de su labor, la cual llevará implícita conocimientos especiales como pueden ser: buceador, crianza de especies, dietética animal, practicante sanitario, adiestramiento de animales, sesiones públicas, etc., y otros cometidos que lo singularicen. Sus funciones esenciales se extenderán a velar por la limpieza, al cuidado y vigilancia de dependencias, piscinas, estanques y paseos circundantes y a la vigilancia del público

Dependerá directamente en su demarcación del conservador, veterinario o autoridad jerárquica superior a estos, a quien le comunicará cualquier sugerencia relacionada con el servicio. Si bien cada cuidador especializado tendrá asignada una demarcación, podrá ser trasladado a cualquier otra, cuando a juicio de la empresa se considere conveniente, sin perjuicio económico de los derechos que posea. También podrán encomendársele otros cometidos complementarios tanto a realizar dentro del recinto del Acuario, como fuera del mismo, particularmente en lo referente a recepción o acompañamiento de expediciones de animales por cualquier modo de locomoción.

Diariamente informará a sus superiores de las novedades que se produzcan en las dependencias a su cargo.

Hacen visitas guiadas a clientes y presentaciones didácticas con animales.

• Técnico acuarista o cuidador nivel 1.

Se alcanza esta categoría a partir de los dos años de antigüedad en la empresa con el correspondiente incremento salarial. Añadiendo a las funciones anteriores una mejor gestión del tiempo y asumir tareas de mayor responsabilidad (rondas generales de exposición y de zonas técnicas del edificio, producción de aguas de Nilo y amazonas, etc.). Además de sus funciones principales (englobadas en determinada área), será capaz de realizar cualesquiera funciones relacionadas con el resto de áreas cuando fuera necesario para una mejor gestión de las tareas esenciales de dicho departamento. Esta categoría conlleva un incremento salarial de 30 euros/mes.

• Técnico acuarista o cuidador nivel 2.

Es el trabajador que conocerá el modo y momento de realizar las diversas operaciones y cuidados que precisan los animales a su cargo y los medios que garanticen la perfección de su labor, la cual llevará implícita conocimientos especiales como pueden ser: buceador, crianza de especies, dietética animal, practicante sanitario, adiestramiento de animales, sesiones públicas, etc., y otros cometidos que lo singularicen. Sus funciones esenciales se extenderán a velar por la limpieza, al cuidado y vigilancia de dependencias, piscinas, estanques y paseos circundantes y a la vigilancia del público.

Los técnicos acuarista o cuidador nivel 2, pasarán al nivel superior técnico acuarista nivel 1 en el momento de alcanzar dos años de antigüedad.

• Jefe de acuaristas.

Se encargará de la coordinación del equipo de biología en ausencia del conservador y director técnico, consensuando con los mismos las tareas extraordinarias a realizar en su ausencia

2. Mantenimiento:

Es el encargado de supervisor los diversos campos de instalación e infraestructura de la empresa acuario. Atendiendo a las emergencias y necesidades que se produzcan en las instalaciones eléctricas, hidráulicas, sistemas de filtrado, carpintería, albañilería, etc. y en otras áreas ya sea de remodelación de ambientes. En definitiva, tendrá un conocimiento global de todas las necesidades de mantenimiento de las instalaciones del acuario.

Acudirá en caso de urgencia de Alarmas, que lleve algún dispositivo para saberlo.

Grupo III — Personal de administración:

1. Auxiliar administrativo.

Aplicación de tarifas, liquidaciones de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos , por necesidades del servicio, realizará labores administrativas de carácter elemental y otras funciones menores.

2. Oficial administrativo.

Ejecuta todos o alguno de los siguientes trabajos: facturas con cálculo de las mismas; cálculos de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes: diario mayor o corresponsal y redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y de seguros sociales y operaciones análogas; organización de archivos y ficheros; llevar libros de cuentas corrientes;

3. Taquillero (a).

Es el trabajador encargado del despacho al público de entradas al recinto o de servicios en cualquiera de las taquillas fijas o puestos móviles del Acuario, teniendo a su cargo el ofrecimiento y venta de los efectos de la tienda de regalos, planos y otros efectos similares de posible creación, así como la distribución de folletos. Además, deberá proceder a la conservación interior de la taquilla y de los carteles que deban colocarse en la misma; llevará perfecto control de los talonarios o rollos de entradas, etc. así como de los productos destinados a la venta o distribución y custodia durante la jornada de trabajo, y de las cantidades recaudadas; asimismo y siempre que a juicio de los responsables administrativos haya un escaso trabajo en taquillas (ej., pocos visitantes).

Al terminar la jornada realizará, utilizando los formularios impresos que se le faciliten, la liquidación diaria de la taquilla y recaudación de tienda, entregando las entradas y géneros sobrantes y el dinero recaudado a la persona que la dirección designe.

4. Jefe de taquillas.

Además de las funciones anteriormente citadas, realizará tareas relacionadas con la gestión del horario del personal de taquillas y limpieza, personas en prácticas, realización de pedidos de la tienda y facturación. Así mismo la dirección técnica podrá designarle funciones relacionadas con otros departamentos (eventos, comercial, etc).

5. Marketing.

Se encargará de todas las acciones relacionadas con la visibilidad del acuario en las redes sociales y otros medios de comunicación, así como la elaboración de campañas publicitarias y conjunto de técnicas y estudios que tengan como objeto mejorar la comercialización del acuario. También se encargará de la organización detallada de dichas campañas para que se lleven a cabo para que en caso de que impliquen a varios departamentos del acuario, se realicen de la mejor forma posible. Estas funciones las realizará en acuerdo con el responsable del departamento de educación.

Art. 13.º *Trabajos de superior categoría.*

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior a la que tuviera reconocida, previo informe del director técnico, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

Art. 14.º *Trabajos de inferior categoría.*

La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles (en los mismos plazos que los reseñados en el artículo anterior), podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional. La empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores las actividades realizadas que presenten estas características.

Art. 15.º *Período de prueba.*

Se acuerda un período de prueba para los trabajadores no cualificados de un mes natural, de tres meses para los cualificados y de seis meses para los titulados universitarios, que ocupen una categoría de su titulación.

No se computarán a estos efectos los períodos de baja, cualquiera que sea su causa.

Art. 15 bis. *Provisión de vacantes, traslados y promoción interna.*

Cuando la dirección de la empresa acuerde la provisión de vacantes referentes a los grupos profesionales II y III con carácter indefinido, lo hará teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades, razonando en caso de imposibilidad cumplimiento:

Por movilidad funcional de los trabajadores indefinidos de la empresa.

Por conversión a contratación indefinida de un trabajador con carácter temporal en la empresa.

Por reingreso del personal en situación de excedencia.

Los criterios de valoración para la adjudicación de la vacante tendrán en cuenta la formación específica y complementaria para el puesto de trabajo, la antigüedad y tiempo trabajado en la empresa y la experiencia en puestos de similares o relacionados, aunque estos correspondan a categorías profesionales inferiores dentro de la empresa.

La provisión de los puestos de dirección se hará con total libertad por parte de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, fiestas y vacaciones

Art. 16.º *Principios básicos.*

Ambas partes reconocen y aceptan la imposibilidad de que todos los empleados que forman parte de la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana; la actividad propia de cada empleado y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente entre los empleados y el descanso semanal en distintos días de la semana.

Art. 17.º *Jornada laboral.*

Jornada: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1760 horas para la duración de este convenio.

El cómputo anual supone una jornada de cuarenta horas efectivas de promedio de trabajo a la semana, de las cuales se han deducido la jornada correspondiente a catorce festivos estatales y locales (que se disfrutarán en días completos y no por horas) y treinta días naturales de vacaciones según calendario de trabajo.

Esta jornada se distribuirá a lo largo del año aplicando los siguientes principios:

La distribución de la jornada se realizará por la dirección de la empresa de lunes a domingo de acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso la normativa legal reguladora de esta materia.

La jornada ordinaria laboral no podrá ser superior a las nueve horas efectivas de trabajo al día, ni inferior a seis horas para contratos de jornada completa, salvo circunstancias excepcionales o en caso de aplicación de la distribución irregular de la jornada estipulada legalmente.

Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio colectivo, se realizarán las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan.

Al inicio de cada año y con calendario laboral se realizará por parte de cada trabajador un cuadrante provisional para control de horas trabajas anuales.

Se procurará el descanso del día 25 de diciembre o 1 de enero de cada año, para todo el personal, siempre y cuando la propiedad del Acuario de Zaragoza permita el cierre en esos dos días. Todos los días trabajados en festivos estatales y locales generan un descanso de dos días.

En caso de necesidad organizativa, valorada y aprobada por el director técnico del Acuario, y en aquellos casos que no se puedan cuadrar los horarios, se podrá sustituir uno de los dos días de descanso correspondientes al festivo trabajado, por una compensación económica de 74 euros.

Horarios y descanso semanal: La fijación de horarios de trabajo se realizará por departamentos y de acuerdo con los turnos de trabajo establecidos en cada uno de ellos. Todos los horarios cumplen la totalidad de la jornada anual. Los turnos de trabajo de cada departamento, así como la regulación de las excepciones y particularidades de cada uno de ellos.

Los trabajadores con puestos de trabajo de supervisión podrán tener una regulación de horarios particularizada a su nivel de responsabilidad y de acuerdo con las necesidades organizativas requeridas por la empresa.

El descanso por bocadillo no excederá de treinta minutos y este se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Art. 18.º *Descanso semanal.*

A través del presente artículo se establece la obligatoriedad de la prestación del trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente. Por tanto, el descanso semanal, que tendrá una duración mínima e ininterrumpida de treinta y seis horas, se producirá en cualquier día de la semana, pero se procurará que solo presten servicio en estos días los trabajadores indispensables para atender las necesidades del Acuario.

Art. 19.º *Vacaciones.*

El personal de esta empresa disfrutará cada año de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, o su parte proporcional en caso de no haber completado un año de trabajo en la misma.

El plan anual de vacaciones se fijará entre los trabajadores y la empresa, estableciéndose turnos rotativos en el orden de elección del tiempo de disfrute, procurando la mayor equidad y satisfacer los deseos de los trabajadores, en cuanto sean compatibles con las necesidades del servicio. En ningún caso disfrutarán simultáneamente de vacaciones, en un mismo Departamento y/o zona, un número de trabajadores tal que no se garantice el servicio.

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

En caso de coincidencia de solicitud de dos empleados, tendrá preferencia el que goce de mayor antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IV

Percepciones económicas

Art.º 20. *Estructura de la remuneración y revisión de salarios.*

La estructura de la remuneración del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio está integrada por los conceptos que a continuación se relacionan, de conformidad con el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Salario base: es el que figura en las tablas salariales correspondientes a cada año de vigencia del convenio colectivo. Se pacta una subida de los salarios de las tablas de convenio, de los pluses y complementos salariales en base a lo siguiente:

—2021. Una subida de 2,50 puntos porcentuales sobre salaries y pluses de 2020.
—2022. Una subida de 2,75 puntos porcentuales sobre salaries y pluses de 2021.
—2023. Una subida de 2,75 puntos porcentuales sobre salaries y pluses de 2022.

La empresa deberá ponerse a corriente de pago de los atrasos correspondientes a 2021 durante los meses marzo, abril, mayo y junio del año 2022.

Plus de inmersión: Este plus será aplicable a los trabajadores incluidos en la categoría de «Acuaristas» que realicen las siguientes inmersiones:

—De 0 a 5 inmersiones mensuales: 0 euros.
—De 6 a 12 inmersiones mensuales: 20 euros.
—Más de 12 inmersiones mensuales: 100 euros.

El devengo se realizará de forma mensual durante doce meses.

Art. 21.º *Salario base.*

El salario base anual será el indicado en el anexo número 1.

El personal fijo permanente percibirá mensualmente el salario que resulta de dividir el salario base anual para su categoría indicado en el anexo número 1 entre doce mensualidades iguales, quedando el importe de las gratificaciones extraordinarias incluido en los presentes salarios.

Las pagas estarán prorrateadas en general.

La remuneración salarial se hará efectiva mediante transferencia bancaria.

El trabajador podrá solicitar un anticipo a cuenta de esta nómina.

Art. 22.º *Nocturnidad.*

Las horas que se realicen en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán un incremento del 25% sobre el precio de la hora extraordinaria. Este complemento no tiene carácter consolidable.

Art. 23.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán esta consideración las horas realizadas por los empleados que excedan de cuarenta y ocho horas semanales, nueve diarias o que, sin superarlas, se produzcan por una prolongación de la jornada sobre las indicadas en el horario semanal, y serán retribuidas con 12 euros/hora.

Art. 24.º *Plus de eventos.*

Corresponderá el abono del referido plus salarial cuando se presten servicios de talleres y visitas guiadas asociadas a eventos como bodas, comuniones, cumpleaños y otros eventos que pueda ofertar la restauración del acuario. Este plus será de 20 euros por evento.

Plus formación.

Se abonará a los empleados que impartan clase en las diferentes academias. Se percibirá una cantidad de 25 euros por cada hora de clase impartida.

CAPÍTULO V

Incapacidad temporal

Art. 25.º *Incapacidad temporal.*

Las mejoras previstas en el presente artículo serán de aplicación al salario base, recogido en el anexo 1 del convenio.

—Accidente de trabajo: En las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la mutua patronal y el salario real durante el tiempo que dure esta situación.

—Enfermedad profesional: En las situaciones de IT derivadas de enfermedad profesional, la empresa abonará un 10% sobre la prestación pública. El abono de esta mejora se supeditará en todo caso a un informe previo de carácter preceptivo emitido por la mutua aseguradora.

—Enfermedad común y accidente no laboral: En las situaciones de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se seguirá el siguiente criterio: Del cuarto al vigésimo cuarto día de IT, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario real de los trabajadores.

—Intervención quirúrgica: En las situaciones de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral que lleven aparejada una intervención quirúrgica se seguirá el siguiente criterio: Siempre que la intervención quirúrgica lleve a su vez aparejada una hospitalización de al menos tres días o setenta y dos horas, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre la prestación pública y el salario base desde el primer día de hospitalización hasta un máximo del decimosexto día. Los requisitos expuestos anteriormente para las contingencias comunes y relativas a absentismo y permanencia en la empresa serán también de aplicación a estos casos.

CAPÍTULO VI

Permisos, licencias y excedencias

Art. 26.º *Permisos.*

La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, con justificación del trabajador y previo aviso con al menos diez días de antelación, o con antelación suficiente en los casos de enfermedad, fallecimiento y nacimiento:

—Matrimonio: Quince días naturales. Justificante: Certificado civil de matrimonio.

—Nacimiento de hijo: Dos días naturales. Si precisa realizar desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza podrá ampliarse hasta un máximo de cuatro días naturales. Justificante: Certificado civil de nacimiento.

—Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Si precisa realizar desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza podrá ampliarse hasta un máximo de cuatro días naturales. Justificantes: De enfermedad u hospitalización, certificado médico; de fallecimiento, certificado de fallecimiento.

—Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge: Dos días naturales. Si precisa realizar desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza podrá ampliarse hasta un máximo de cuatro días naturales. Justificantes: De enfermedad u hospitalización, certificado médico; de fallecimiento, certificado de fallecimiento.

—Comuniones y bautizos de hijos o nietos, bodas de padres, hermanos, hijos o nietos: Por el tiempo imprescindible, con el máximo de una jornada laboral. Justificante: El que acredite parentesco, ceremonia a celebrar y asistencia del trabajador.

—Traslado de domicilio habitual: Un día natural. Justificante: Certificado del Ayuntamiento que acredite el traslado de domicilio.

—Cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable: Remisión a las previsiones legales al respecto. Justificante: Certificado oficial.

—Asistencia al especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo imprescindible para la consulta. Justificante: Certificado oficial del médico especialista.

—Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo imprescindible. Justificante: Certificado médico.

—Lactancia de hijo menor de nueve meses: Remisión a las previsiones legales al respecto. Justificante: Certificado civil de nacimiento.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, un octavo y la mitad de la jornada. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Art. 27.º *Licencia personal y permiso no retribuido.*

El personal podrá obtener hasta cuatro días de licencia personal no retribuida al año, que no podrán ser consecutivos, se concederá por riguroso orden de solicitud, pudiendo coincidir un máximo de un trabajador a la vez, salvo que razones organizativas de la empresa lo permitan.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso no retribuido para la realización de exámenes correspondientes a estudios cursados con regularidad y encaminados a la obtención de un título académico, siempre que preavisen a la empresa con al menos quince días de antelación. El permiso se concederá por el tiempo imprescindible para la realización del examen. El trabajador deberá presentar a la empresa un justificante del centro docente de haber realizado el examen.

Art. 28.º *Excedencias.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa, de conformidad con los siguientes criterios:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo como consecuencia del cual se otorgó la citada excedencia.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años, desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera opción a un nuevo derecho de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional con categoría equivalente.

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

Treinta días antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia, el trabajador deberá, en su caso, manifestar por escrito a la empresa su deseo de reincorporación.

Art. 29.º *Plazo de preaviso.*

El personal que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito con al menos quince días de antelación. Los trabajadores encuadrados en el grupo I deberán comunicarlo con dos meses.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso dará lugar a una sanción económica equivalente al salario/día del trabajador por los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retraer esta cantidad del finiquito. La liquidación final se realizará en la nómina del mes en que finalice la prestación del trabajador, que se abonará al interesado el último día de trabajo.

Art. 30.º *Aguinaldo.*

La empresa entregará un lote navideño de composición y calidad semejante al año anterior, establecido en lotes, para los empleados fijos, fijos de trabajo discontinuo y eventuales con una antigüedad superior a tres meses en la empresa.

Art. 31.º *Natalidad y nupcialidad.*

Los trabajadores fijos percibirán, por el nacimiento de hijo, 90,15 euros, y por matrimonio, 168,28 euros. Los trabajadores fijos discontinuos cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en el último año.

Art. 32.º *Seguro de muerte e incapacidad y accidente.*

Los trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuo tendrán un seguro de accidentes totalmente gratuito, por un capital de 16.341,52 euros, en caso de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta derivada de accidente.

Art. 33.º *Tiques de acceso.*

La empresa facilitará 10 tiques anuales por empleado, siempre que tengan superado el período de prueba, para visitar las instalaciones del acuario para el trabajador y allegados.

Prestaciones sociales

Art. 34.º *Parejas de hecho.*

Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho debidamente registradas todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Art. 35.º *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores que requieran uniformidad mantendrán dos uniformes de primavera-verano y otros dos de otoño-invierno en las épocas correspondientes, compuesto por tres camisetas, dos pantalones largos, dos pantalones cortos, dos sudaderas y un par de botas.

Art. 36.º *Seguro de responsabilidad civil.*

La empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil, para la cobertura de los posibles siniestros derivados de la actividad de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Normas disciplinarias

Art. 37.º *Faltas y sanciones.*

Se considerarán comportamientos negativos de los empleados, que serán valorados en cada momento por la empresa atendiendo a su importancia, reincidencia, intención y demás circunstancias concurrentes, las faltas que se enumeran a continuación, que son graduadas como leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Falta de productividad. Falta de disciplina en el trabajo de menor importancia. Retraso de veinte minutos o más dos días en un mes sin causa justificada. Incumplimiento de normas de trabajo que no supongan grave disminución de la seguridad, prestigio, imagen o perjuicio económico a la empresa, sus trabajadores, visitantes o instalaciones.

Faltas graves:

Falta de productividad reiterada. Falta de respeto a superiores, compañeros o subordinados. Dos retrasos de sesenta minutos o más en un mes sin justificar. Ausencia al trabajo sin justificar. Tener en los últimos tres meses tres o más faltas leves. Incumplimiento de normas u órdenes de trabajo con grave repercusión en la seguridad, prestigio, imagen o perjuicio económico para la empresa, los trabajadores, los visitantes o las instalaciones.

Quebrantamiento o violación de secretos o reserva obligada que produzca perjuicio no grave a la empresa. Ausentarse del puesto de trabajo sin justificación. Fingir enfermedad, pedir permiso alegando causa inexistente o semejante.

Faltas muy graves:

Incumplimiento de normas u órdenes con muy grave repercusión en la seguridad, prestigio, imagen, perjuicio económico de la empresa los trabajadores, los visitantes o las instalaciones. Quebrantamiento o violación de secretos o reserva obligada que produzca serio perjuicio a la empresa. Maltrato de palabra u obra, falta de respeto o consideración a superiores, compañeros o subordinados. Fraude, hurto o robo a la empresa o compañeros, uso indebido de tiques, propinas y dinero en efectivo. Deslealtad, abuso de confianza y, en general, actos que produzcan grave perjuicio a la empresa. Tener en los últimos doce meses más de tres faltas graves.

La enumeración de faltas no es cerrada, sino que podrá ser ampliada por otras faltas previstas legalmente o por decisiones de la comisión paritaria.

Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones por las faltas enumeradas, en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Sanciones:

—Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito al trabajador. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

—Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

—Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses. Despido.

La aplicación de las sanciones aquí previstas es independiente del ejercicio de las acciones legales pertinentes y de la comunicación de las mismas a la autoridad gubernativa competente.

Procedimiento sancionador: La empresa comunicará por escrito al trabajador la falta y, en su caso, la sanción impuesta en el plazo máximo de una semana, a contar desde que la empresa haya tenido conocimiento de la comisión de la misma. Se comunicará igualmente a los delegados de personal. La comunicación contendrá las circunstancias que concurren, y en los casos de faltas graves y muy graves se procederá dentro del mes siguiente a la fecha de la comunicación a dar audiencia al trabajador para que formule por escrito las alegaciones pertinentes en su defensa.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Art. 38.º *Cumplimiento de la normativa vigente.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, siendo actualmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 39.º *Delegados de Prevención.*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el ejercicio de sus funciones gozarán de los mismos derechos y garantías establecidos para los representantes de personal.

Art. 40.º *Crédito horario de los delegados de prevención.*

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 41.º *Formación en materia de seguridad y salud.*

Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

Art. 42.º *Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.*

La empresa someterá a reconocimiento médico a todos los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo está el coste de los mismos, siendo su realización voluntaria por parte de los trabajadores, excepto en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuan- do así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos médicos serán específicos en relación al puesto de trabajo. La empresa comunicará al servicio de vigilancia de la salud la relación de los trabajadores que se someterán a revisión médica, especificando los riesgos específicos a que se encuentran sometidos cada uno de ellos a fin de que el reconocimiento médico incluya las pruebas específicas necesarias.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Este convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal del Nuevo Acuario de Zaragoza, S.L..

Segunda. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Tercera. — Formación: al objeto de facilitar la formación de los trabajadores, la empresa pone a disposición de estos una bolsa de ayuda con los siguientes importes:

—1.500 euros en el año 2021.

—1.750 euros en el año 2022.

—2.000 euros en el año 2023.

La formación a la que se refiere esta bolsa debe ser para una formación profesional y debe ser independiente de la formación a la que se refiere la ley de prevención de riesgos laborales.

Los firmantes del convenio colectivo se comprometen a:

—Crear un comité de elección para decidir y elegir entre las propuestas de formación entregadas en enero de cada año por parte de los trabajadores.

Comité = Dirección técnica + representante de los trabajadores.

—Distribuir la cantidad de la bolsa de formación de forma equitativa para cada departamento.

—Hacer propuestas por escrito a principio de cada año.

La bolsa de formación correspondiente a 2021, de no utilizarse o hacerlo parcialmente, engrosará la correspondiente a 2022.

ANEXO 1

Tablas salariales Acuario
(computo anual a jornada completa)

Incluye el salario en bruto y las dos pagas: Navidad y verano.

	Actual	2,50%	2,75%	2,75%
AÑOS	2020	**2021**	**2022**	**2023**
DIRECTOR	32.000 €	32.800 €	33.702 €	34.629 €
CONSERVADOR	21.000 €	21.525 €	22.117 €	22.725 €
BIOLOGIA				
JEFE ACUARISTAS	17.418 €	17.853 €	18.344 €	18.849 €
ACUARISTA 1ª	13.868 €	14.215 €	14.606 €	15.007 €
ACUARISTA 2ª	13.510 €	13.848 €	14.229 €	14.620 €
ATENCIÓN CLIENTE				
JEFE DE TAQUILLAS	16.476 €	16.888 €	17.352 €	17.830 €
TAQUILLERO	13.510 €	13.848 €	14.229 €	14.620 €
MANTENIMIENTO				
TÉCNICO MANTENIMIENTO	16.532 €	16.945 €	17.411 €	17.890 €
ADMINISTRACIÓN				
TÉCNICO ADVO 1ª	20.835 €	21.356 €	21.943 €	22.547 €
AUX. ADVO.	15.000 €	15.375 €	15.798 €	16.232 €
PÈDAGOGO	28.006 €	28.706 €	29.496 €	30.307 €
HORA EXTRA	10€/B	12€/B	12,33€/B	12,67€/B
PLUS CONVENIO		20€/B	20,55€/B	21,11€/B