

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/05446 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la entidad Avanqua Oceanográfico, SL. Código de convenio: 46101332012018.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la entidad Avanqua Oceanográfico, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la entidad Avanqua Oceanográfico, SL, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 20 de abril de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del del Convenio Colectivo de la entidad Avanqua Oceanográfico, SL, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 5 de mayo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



PREÁMBULO:

Las partes firmantes abordan la negociación del presente Convenio Colectivo bajo el principio de igualdad y no discriminación, garantizando que ninguna persona trabajadora será discriminada por razón de edad, sexo, orientación o identidad sexual, ideología, religión, origen nacional o cualquier otra circunstancia personal o social, en ningún aspecto de la relación laboral, del puesto de trabajo, clasificación profesional o de cualquiera de los derechos regulados en este Convenio o en la normativa vigente.

Asimismo, las partes reconocen el compromiso compartido con la igualdad efectiva y la diversidad, integrando en la negociación criterios de corresponsabilidad, inclusión y respeto a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras.

Partes que conciertan el Convenio Colectivo y reconocimiento

A los efectos del artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET"), se hace constar expresamente que el presente Convenio Colectivo se concierta por las siguientes partes, que han configurado la Comisión Negociadora:

- En Representación de las personas trabajadoras: El Comité de Empresa.
- En Representación de la Empresa: Los Representantes de la Empresa debidamente autorizados para ello.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimidad y representatividad suficiente para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo, otorgándole plena eficacia general en su ámbito de aplicación.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo negociado al amparo de lo dispuesto en los arts. 82 y 83 y concordantes del ET y Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante "LOLS"), regula las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de la Empresa AVANQUA OCEANOGRÁFIC, S.L (en adelante la "Empresa") situada en la C/ Eduardo Primo Yúfera



(Científico), nº1B 46013 Valencia, salvo las exclusiones establecidas en el siguiente artículo.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en el término municipal de Valencia.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo las relaciones laborales contempladas en el artículo 1.3.c) y en el artículo 2.1 del ET, así como las personas trabajadoras incluidas en los grupos profesionales I y II.

Artículo 3. Vigencia y Duración

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo tendrá eficacia desde la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Las condiciones económicas correspondientes al año 2025 se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025, en los términos previstos en este Convenio Colectivo. El resto de las materias reguladas producirán efectos desde la fecha de firma del Convenio Colectivo, salvo que expresamente se disponga otra cosa.

Artículo 4. Prórroga y Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte, presentada con una antelación mínima de treinta días respecto a la fecha de su vencimiento.

Dicha comunicación deberá registrarse igualmente ante la Conselleria competente dentro del mismo plazo para que la denuncia produzca plenos efectos

Formulada la denuncia en los términos anteriores, el Convenio Colectivo mantendrá su vigencia íntegra hasta la aprobación y publicación del nuevo texto convencional que lo sustituya.

En caso de no producirse denuncia dentro del plazo señalado, el Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos de un año. Durante cada anualidad prorrogada, las partes negociarán en el primer trimestre del año el incremento salarial aplicable, que tendrá efectos desde el 1 de enero de dicho ejercicio.



Artículo 5. Prelación normativa

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo, resultarán de aplicación las disposiciones contenidas en el ET, así como el resto de la normativa estatal o autonómica que resulte de aplicación en atención a la materia y al ámbito competencial correspondiente.

Artículo 6. Absorción y Compensación

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establezcan por disposición legal condiciones que total o parcialmente incidan en las aquí reguladas, la absorción y compensación de tales mejoras o modificaciones se regirá por lo previsto en el artículo 26 del ET y demás normativa aplicable. En todo caso, la valoración para determinar la procedencia de la absorción o compensación se efectuará atendiendo al cómputo global anual de las percepciones de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio Colectivo tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un conjunto unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

Artículo 8. Garantía «ad personam»

Se tendrá por nula y sin efecto, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el presente Convenio Colectivo; asimismo se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio Colectivo, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.



La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran sido pactadas, reconocidas o concedidas, individual o colectivamente, hasta el 31 de diciembre de 2025, sin que puedan ser objeto de compensación ni absorción.

De forma excepcional, exclusivamente durante el año 2026, y únicamente para aquellas personas trabajadoras cuya reclasificación profesional implique un ascenso a un grupo profesional superior respecto del equivalente que tuvieran previamente, se permitirá la compensación y absorción del complemento personal y del complemento absorbible, hasta la cuantía fijada en las nuevas tablas salariales.

Salvo la excepción para 2026 señalada en el párrafo precedente, quedan expresamente excluidos de compensación y absorción los complementos de puesto de trabajo y los complementos de permanencia, que en ningún caso podrán ser minorados

La cuantía que, tras la aplicación de lo anterior, no resulte absorbida ni compensada, se incorporará al salario de la persona trabajadora bajo la denominación de "*Plus personal consolidado*", que no podrá ser ni compensado ni absorbido por futuros incrementos salariales.

CAPÍTULO II- ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo 9. Comisión Paritaria

En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por cinco vocales designados por la Empresa y otros cinco vocales designados por todas las secciones sindicales firmantes, proporcionalmente a su representación en el comité de Empresa, pudiendo ambas partes acudir a las reuniones acompañadas de los asesores/as que consideren necesarios.

Siempre que los diez miembros de la Comisión Paritaria sean convocados, por cualquiera de las partes podrá delegarse el voto en otro miembro de la misma Comisión. Los acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada una de las partes.

Artículo 10. Funciones

Las funciones específicas son las siguientes:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



2. Interpretación del Convenio Colectivo, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculante para las partes firmantes.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por las personas trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo.
4. Aquellas otras cuestiones que le vengán encomendadas en el articulado del Convenio Colectivo.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
6. Velar por la igualdad real de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa, proponiendo las medidas oportunas en orden a la corrección de eventuales discriminaciones que por razón de sexo o cualquier otra circunstancia se pudiera dar en el seno de la Empresa.
7. Analizar, tratar o atender todas aquellas situaciones que a su criterio incumplan los límites, en cuanto a clasificación profesional, establecidos en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.
8. Mediará sobre las discrepancias que se puedan producir en la fijación de la jornada reducida y excedencias, por conciliación de la vida laboral y personal.

Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 11. Procedimiento de Actuación

- La Comisión elegirá por mayoría de entre sus miembros un presidente/a que moderará las reuniones, y un secretario/a que tomará nota sucinta de lo acaecido en las mismas.
- Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A esta convocatoria deberá acompañarse el correspondiente orden del día.
- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como



consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que dicha Comisión emita dictamen.

– Ante situaciones de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, así como a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales vigentes en la Comunitat Valenciana, en particular el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), conforme a lo previsto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV) o norma que lo sustituya. Cuya resolución será vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 13. Trabajos de grupo profesional superior

Cuando resulte necesario por razones organizativas o productivas, y por un período que no exceda de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán ser destinadas a realizar funciones correspondientes a un puesto encuadrado en un grupo profesional superior al que tengan asignado.

Durante el tiempo en que desempeñen dichas funciones, percibirán la retribución correspondiente al grupo profesional superior en el que se encuadre el puesto efectivamente trabajado.

Una vez desaparecidas las causas que motivaron la asignación temporal de funciones superiores, y siempre que no se hayan superado los plazos máximos previstos, la persona trabajadora retornará a su puesto de origen, recuperando la retribución vinculada al mismo.

Si se superan los plazos establecidos, la persona trabajadora consolidará el grupo profesional superior, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del ET y en las normas de promoción profesional recogidas en este Convenio Colectivo.



La misma regla se aplicará en el caso de que la persona trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo que aun perteneciendo al mismo grupo profesional implique mayor retribución.

Cuando se produzcan sustituciones derivadas de excedencias con reserva de puesto correspondientes a los Grupos Profesionales A4.1, A3, A2 y A1, la consolidación de los trabajos de grupo profesional superior se producirá cuando tales funciones se hayan desempeñado durante un periodo mínimo de un año.

Artículo. 14.-Trabajos de grupo profesional inferior

La Empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá asignar temporalmente a una persona trabajadora funciones correspondientes a un puesto encuadrado en un grupo profesional inferior al que tenga reconocido. Esta asignación solo podrá mantenerse durante el tiempo estrictamente imprescindible y no podrá suponer un perjuicio notorio para su formación profesional ni comportar una situación de vejación. Durante este período, la persona trabajadora continuará percibiendo el salario y el resto de los complementos correspondientes a su grupo profesional de origen.

La Empresa comunicará esta situación a los Representantes legales de las personas trabajadoras indicando el tipo de necesidad perentoria e imprevisible y la persona afectada.

La misma regla se aplicará en el caso de que la persona trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo que aun perteneciendo al mismo grupo profesional implique menor retribución.

CAPÍTULO IV – INGRESO-PROMOCION Y PLANTILLA

Artículo 15. Estabilidad de plantillas

En aquellos supuestos en los que de forma objetiva se constate por la Representación de las personas trabajadoras la necesidad organizativa de cubrir las ausencias motivadas por razón de actividad sindical, incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido de la persona trabajadora o cualquier otra temporal o definitiva, la Dirección de la Empresa se compromete al estudio de la misma, convocando en un plazo de 7 días a la Comisión Paritaria para la adopción, por parte de la Empresa, de cuantas medidas se estimen oportunas.

La acogida de becarios y la realización de prácticas docentes en la Empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación en



Centros educativos, de acuerdo con la normativa específica que se los posibilite, informando a la Representación Legal de las personas trabajadoras del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vienen desarrollando prácticas formativas en la Empresa.

Artículo 16. Provisión de Vacantes, Traslados y Promoción Interna

Cuando la Dirección de la Empresa acuerde la provisión de vacantes con carácter indefinido, lo hará teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades, razonando en su caso el no cumplimiento:

1. Por movilidad funcional de las personas trabajadoras indefinidas de la Empresa.
2. Por conversión a contratación indefinida de una persona trabajadora con carácter temporal en la Empresa.
3. 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 similares o relacionados, aunque estos correspondan a categorías profesionales inferiores dentro de la Empresa.

La provisión de los puestos de Dirección y supervisión se hará con total discrecionalidad por parte de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V- JORNADA LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17. Principios básicos

Ambas partes reconocen la imposibilidad de que los diferentes grupos profesionales que forman 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 grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

A tal efecto, antes del 31 de octubre de cada año natural, y sobre las bases comunes a todos las Areas, la Dirección de la Empresa presentará a las personas trabajadoras y a sus Representantes legales, la propuesta de calendario laboral, consistiendo éste, por departamentos y para cada persona



trabajadora, en los días de trabajo, los días festivos y de descanso, el número de horas a trabajar en cada uno de los días, así como las fechas de inicio y final de cada período de actividad (alta, media y baja).

Posteriormente, antes del 15 de noviembre, se señalará por parte de cada persona trabajadora sus preferencias vacacionales para el año siguiente.

La Empresa, una vez analizadas las peticiones de vacaciones por parte de la persona trabajadora, y antes del 15 de diciembre de cada año, elaborará el calendario laboral definitivo, fijando en el mismo las vacaciones, así como los días festivos, de descanso y de trabajo del año siguiente, debiendo entregarlo por parte de la Empresa a la Representación legal de las personas trabajadoras.

Este calendario laboral deberá ser con acuerdo con la Representación de las personas trabajadoras. Una vez elaborado el calendario, solo se podrán realizar cambios si hay acuerdo con la Representación de las personas trabajadoras.

Artículo 18. Jornada Laboral

1. Jornada anual y diaria:

La jornada laboral máxima anual de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será, para el año 2025, de 1.770 horas de trabajo efectivo.

A partir del año 2026, la jornada anual se reducirá de forma progresiva conforme a lo siguiente:

- **2026:** 1.762 horas
- **2027:** 1.754 horas
- **2028:** 1.746 horas

La jornada anual incluye la deducción correspondiente a las catorce fiestas laborales —que se disfrutarán en días completos— y a los días laborables establecidos en el calendario de trabajo de cada persona trabajadora. La distribución de la jornada se realizará a lo largo del año atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, conforme a los siguientes criterios:

- a) 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.



En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer su horario de trabajo concreto (entrada y salida) con una antelación mínima de 15 días naturales, debiendo corresponderse este horario concreto con el mismo número de horas establecido en el calendario laboral anual.

- b) Dado el carácter estacional de la actividad de la Empresa se establece una distribución irregular de la jornada.
- c) Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.
- d) La jornada ordinaria laboral no podrá ser superior a las 9 horas efectivas de trabajo al día, ni inferior a 6 horas para contratos de jornada completa.

Asimismo, no se podrán realizar más de seis días de trabajo consecutivo sin el correspondiente descanso semanal de dos días consecutivos regulado en este Convenio Colectivo.

La jornada diaria será continuada con el correspondiente descanso establecido, que tendrá una duración máxima de una hora. Este descanso se realizará solamente cuando la jornada diaria sea igual o superior a siete horas.

Para los departamentos que vengan realizando jornadas de nueve horas, entre el 15 de julio y el 31 de agosto de cada año, a partir de 2026, se aplicará un régimen específico de jornada diaria consistente en la alternancia semanal de turnos de nueve horas y turnos de ocho horas. Esta alternancia evitará que el personal realice dos semanas consecutivas de nueve horas, manteniendo así un reparto más equilibrado de la carga de trabajo durante el período de apertura de verano.

El personal del departamento de restauración adscrito al Restaurante Submarino, excepto el personal de office y administrativo podrá tener jornada partida. En el caso de jornada partida, el descanso mínimo será de una hora y el máximo de cuatro horas, respetando en todo caso el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

En caso de producirse una vacante entre las personas trabajadoras indefinidas adscritas de forma estable al Restaurante Submarino, ésta se podrá cubrir por una persona trabajadora que venía desarrollando su trabajo en jornada continuada, para lo cual la Empresa deberá acudir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Cada 3 meses, la Empresa comunicará a la Representación legal de las personas trabajadoras el número de personas trabajadoras que considera estable para la explotación del restaurante Submarino.

- e) 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.
- f) Queda garantizado, en turnos rotativos cada año, el descanso consecutivo de los días 24 y 25 de diciembre o 31 de diciembre y 1 de enero de cada período navideño, para todo el personal con una antigüedad mínima de seis meses.
- g) Para aquellas personas trabajadoras que tengan contemplada la necesidad de ducharse en las instalaciones del centro por la evaluación de riesgos laborales, se considerará como tiempo de trabajo el dedicado a tal menester, considerando un tiempo de referencia de hasta 15 minutos.

2. 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, se incluyen como anexos al presente Convenio Colectivo, una vez negociados con los Representantes de las personas trabajadoras.

La garantía del descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, como norma general, en fin, de semana (sábado y domingo) al menos una vez al mes. No obstante, se podrán incluir todas aquellas excepciones y particularidades que fuesen necesarias para una adecuada operación y que se recogerán en los turnos de trabajo establecidos citados en el párrafo anterior. En todo caso, y a partir del año 2026, se garantizará un mínimo de dieciséis fines de semana de descanso al año.

El cambio de departamento de una persona trabajadora supondrá la adscripción al sistema de turnos establecido en dicho departamento.

El calendario podrá ser modificado por necesidades de explotación, con el acuerdo de los Representantes de las personas trabajadoras.



El horario concreto (entrada y salida) deberá ser conocido por cada persona trabajadora por periodos quincenales, con una antelación mínima de 15 días naturales al inicio de cada periodo. El horario incluirá la preparación y/o cierre de los puestos de trabajo.

Una vez fijado, sólo podrá ser modificado por necesidades de explotación, con acuerdo con la Representación legal de las personas trabajadoras.

En cuanto a los cambios de turno entre las personas trabajadoras, Empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras establecerá un protocolo con criterios que sirvan de orientación para su efectiva realización.

3. Supervisión y particularidades horarias

Las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo de supervisión podrán tener una regulación horaria específica, adecuada a su nivel de responsabilidad y de acuerdo con las necesidades organizativas requeridas por la Empresa.

4. Jornada intensiva en determinados departamentos

Las personas trabajadoras de las Áreas Económico-Financiera, Personas, departamentos de Marketing y Educación realizarán jornada intensiva (desde las 08h, hasta las 15h) desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto de cada año. Cuando por necesidades del servicio sea imprescindible, se establecerán turnos de guardia durante la tarde, garantizando la adecuada cobertura de la actividad.

5. Control de la jornada.

La Empresa garantizará el registro de jornada, que deberá reflejar de forma fiable, preservada y no manipulable el horario concreto de inicio y finalización de cada prestación de servicios, así como el tiempo de trabajo efectivo diario. Dichos registros estarán a disposición de las personas trabajadoras y de su Representación legal, conforme al artículo 34 del ET.

CAPÍTULO VI –VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA.

Artículo 19. Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será, para el año 2025, de 23 días hábiles, según el calendario de trabajo. A partir del año 2026, la duración anual de las vacaciones será la siguiente:



- **Año 2026:** 24 días hábiles.
- **Año 2027:** 25 días hábiles.
- **Año 2028:** 26 días hábiles.

En caso de no haber completado un año de servicios en la Empresa, el derecho a vacaciones se generará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Las vacaciones podrán disfrutarse a petición de la persona trabajadora y siempre que la organización del trabajo lo permita, pudiendo dividirse en varios períodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a cinco días consecutivos.

Del total de días de vacaciones, al menos la mitad se podrán disfrutar en el período elegido por la persona trabajadora, debiéndose establecer turnos rotativos en el orden de elección del tiempo de disfrute, procurando la mayor equidad y satisfacer los deseos de las personas trabajadoras. En ningún caso disfrutarán simultáneamente de vacaciones, en un mismo departamento y/o área, un número de personas tal que no garantice el servicio.

La asignación de los períodos de disfrute se realizará con acuerdo con la Representación legal de las personas trabajadoras, celebrándose una reunión entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa durante el mes de diciembre de cada año a efectos de confeccionar el calendario de vacaciones del ejercicio siguiente.

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

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



Artículo 20. Permisos retribuidos

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

- 7 días por nacimiento o adopción de hijos, exclusivamente para aquellas personas trabajadoras que no acrediten la carencia necesaria para acceder al permiso previsto en la normativa legal aplicable.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos permisos podrán disfrutarse en días alternos, previa comunicación al responsable del departamento.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Asimismo, se reconoce un día retribuido por el fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad —tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos—. Este permiso será de tres días cuando el familiar sea de primer grado de consanguinidad o afinidad

En los permisos anteriormente citados se incrementará dos días más si el acontecimiento ocurre fuera de la Provincia de Valencia.

- 16 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho demostrado administrativamente.
- 2 días por cambio de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio o constitución de parejas de hecho de familiares de hasta segundo grado.
- 4 días laborables por cada 3 meses que esté desplazado temporalmente una persona trabajadora.
- 2 días al año por atención de asuntos propios. Este permiso podrá solicitarse únicamente una vez alcanzados seis meses de antigüedad en la Empresa. Su disfrute requerirá aviso previo mínimo de siete días y deberá formalizarse por escrito. No podrán disfrutarse estos permisos los días 25 de diciembre ni 1 de enero.



- Para el acompañamiento a consultas médicas o pruebas diagnósticas de sus hijos e hijas menores de dieciséis años, de personas menores o adultas con diversidad funcional a su cargo, así como de ascendientes de primer grado que precisen acompañamiento. El tiempo máximo retribuido para este permiso será de 14 horas anuales. Una vez superado dicho límite anual, el tiempo de ausencia tendrá carácter no retribuido.

Además de los supuestos anteriormente citados, se disfrutará de permiso retribuido por el tiempo imprescindible por:

- Asistencia a exámenes prenatales o preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de ausencia del lugar de trabajo con motivo de visita médica y por un máximo de 3 horas serán consideradas por parte de la Empresa como horas efectivas de trabajo. La persona trabajadora presentará el justificante de la visita o consulta.

Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la persona trabajadora, que deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales.

Artículo 21. Permisos no retribuidos

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la Empresa a solicitud de la persona trabajadora interesada, podrá conceder permisos no retribuidos, con obligación de recuperar a la Empresa el tiempo disfrutado siempre que las necesidades del servicio lo permitan en los siguientes casos:

- 1 día por asistencia a boda de sobrinos carnales; en el caso de ser fuera de la Comunidad Valenciana 2 días.
- 1 día para asistencia a boda de padres, hijos, hermanos, nietos, o hermanos del cónyuge, en el caso de ser fuera de la Comunidad Valenciana.
- Acompañamiento a consultas médicas de hijos, cónyuge, pareja de hecho o personas ascendientes o descendientes a cargo directo, siempre que no puedan ser acompañados por otra persona.
- Se podrán observar otras situaciones que se valorarán por el responsable del departamento, y existan motivos justificados

Artículo 22. Reducciones de jornada y concreción horaria

1. Reducción de jornada por cuidado de menores, personas con discapacidad o familiares (Art.37.6 ET)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada diaria, con disminución proporcional del salario, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Guarda legal de menor de doce años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, intelectual, sensorial o del desarrollo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.



- b) Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción podrá situarse entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada ordinaria.

Este derecho tiene carácter individual de cada persona trabajadora. No obstante, si varias personas de la Empresa lo solicitan respecto del mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo mediante razones fundadas y objetivas de organización, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

El permiso por lactancia es compatible y acumulable a la reducción de jornada.

La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha de inicio y la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor debidamente acreditada.

2. Concreción horaria (Art. 34.8)

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o



enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y en los casos que exista sistema de turnos, también a la elección de turno.

La Empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la Empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Artículo 23. Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro semanas ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá volver a ejercerse una vez transcurridos cuatro años desde la finalización de una excedencia anterior.

La solicitud deberá formularse por escrito dirigida al Área de Personas, con una antelación mínima de treinta días para los Grupos Profesionales A4.1, A3, A2 y A1, y de quince días para el resto de los Grupos Profesionales. La Empresa resolverá la solicitud en un plazo máximo de quince días para los Grupos A4.1, A3, A2 y A1, y de siete días para el resto. La denegación deberá ser motivada.

Durante el primer año de excedencia, la persona trabajadora conservará la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, mantendrá



únicamente un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría que pudieran existir en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha prevista de reincorporación, y en todo caso al menos un mes antes de la finalización de la excedencia.

Cuando se produzcan sustituciones derivadas de excedencias con reserva de puesto correspondientes a los Grupos profesionales A4.1, A3, A2 y A1, la consolidación de los trabajos de grupo profesional superior se producirá cuando tales funciones se hayan desempeñado durante un periodo mínimo de un año.

Artículo 24. Excedencias especiales y de carácter social

1. Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de 2 años, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho tanto a la reserva como al reingreso en el puesto de trabajo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en caso de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia. En esta situación, podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo.



3. Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente artículo, las personas trabajadoras, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a su puesto y con respecto a lo que se pacta en el presente Convenio Colectivo.

4. El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho. Se considera uso fraudulento a estos efectos de prestación de servicios en Empresas de competencia directa, salvo que medie autorización expresa de la Empresa.

5. En el supuesto que a finalización de la excedencia especial el trabajador solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para esta queda regulado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. Excedencia Forzosa

La excedencia se concederá a las personas trabajadoras que sean designadas o elegidas para un cargo público cuyo desempeño imposibilite la asistencia al trabajo, así como a quienes resulten elegidas para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que requiera dedicación plena en las organizaciones sindicales.

La duración de la excedencia será la correspondiente al período de ejercicio del cargo. Finalizado este, la persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto en el plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales desde la fecha de cese, salvo que por imperativo legal resulte imposible la reincorporación en dicho plazo.

Artículo 26. Procedimiento para la solicitud de excedencias

1. En los supuestos de excedencia, sea voluntaria o especial, la persona trabajadora deberá solicitar por escrito a Recursos Humanos con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la Empresa en el plazo máximo de quince días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

2. El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.



CAPITULO VII - PERCEPCIONES ECONOMICAS.

Artículo 27. Estructura de la remuneración

La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio Colectivo está integrada por los conceptos que figuran a continuación.

Las cantidades establecidas, para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios pactados con cada persona trabajadora, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensuales u horarios tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de las personas trabajadoras.

Artículo 28. Salario Base

El salario base correspondiente a cada uno de los grupos profesionales regulados en el presente Convenio Colectivo será el que figure en el **Anexo I – Tablas Salariales y grupos profesionales**, que forma parte integrante del mismo.

La cuantía del salario base anual establecida para cada grupo profesional corresponde a la jornada laboral regulada en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Cuando una persona trabajadora tenga una jornada inferior a la prevista en dicho artículo, el salario base se calculará de manera proporcional a la duración de su jornada efectiva.

Artículo 29. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas “Primavera”, “Verano” y “Navidad”, que serán abonadas en los meses de abril, agosto y diciembre respectivamente. Cada una de estas pagas se devengará en proporción al tiempo de trabajo efectivo prestado durante el período de referencia correspondiente.

La paga de primavera se devengará por el tiempo trabajado entre los meses de enero y abril, y se abonará junto con la nómina del mes de abril.

La paga de verano se devengará por el tiempo trabajado entre los meses de mayo y agosto, y se abonará junto con la nómina del mes de agosto.



La paga de Navidad se devengará por el tiempo trabajado entre los meses de septiembre y diciembre, y se abonará entre los días 15 y 20 del mes de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias podrá ser prorrateado mensualmente, mediante acuerdo individual con la persona trabajadora, abonándose en tal caso su parte proporcional junto con la retribución ordinaria de cada mes.

Artículo 30. Horas extraordinarias

1. Se considera hora extraordinaria el tiempo de trabajo que exceda de la jornada laboral diaria señalada en el calendario anual de cada persona trabajadora.
2. Las horas extraordinarias que supongan una prolongación de la jornada diaria se compensarán mediante descanso equivalente incrementado en un 25 % por cada hora efectivamente realizada. La compensación en descanso se ajustará a las siguientes reglas:
 - a) Las horas extraordinarias realizadas en un trimestre natural deberán compensarse dentro del trimestre natural siguiente.
 - b) La compensación se efectuará por jornadas completas.
 - c) La persona trabajadora comunicará las fechas concretas para el disfrute del descanso compensatorio con al menos un mes de antelación, debiendo otorgarse por parte de la Empresa en las fechas solicitadas.
 - d) Si no se alcanzara acuerdo sobre el disfrute del descanso, tales horas se abonarán conforme al apartado 3, siempre que la suma de horas extraordinarias no supere el límite legal anual de 80 horas.
 - e) Las fracciones de jornada completa se acumularán con las horas extraordinarias de los trimestres posteriores.
3. Las horas extraordinarias realizadas en días que, según el calendario individual, tengan la consideración de no laborables, se abonarán — hasta un máximo de 80 horas anuales— con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria. Dicho valor se calculará mediante la fórmula:

Retribución Bruta Anual/Jornada Anual = Valor Hora Ordinaria.



Las que excedan de 80 horas, se compensarán mediante descanso, que se regulará en atención a lo establecido en el punto 2 de este artículo.

Artículo 31. Horas nocturnas

Se establece un complemento de nocturnidad para las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, cuyo valor se calculará como un porcentaje sobre la hora ordinaria de trabajo.

El porcentaje aplicable será el siguiente:

- Hasta el 31 de diciembre de 2025, el complemento de nocturnidad será del 30% del valor de la hora ordinaria.
- A partir del 1 de enero de 2026, el complemento de nocturnidad será del 33% del valor de la hora ordinaria.
- A partir del 1 de enero de 2027, el complemento de nocturnidad será del 34% del valor de la hora ordinaria.
- A partir del 1 de enero de 2028, el complemento de nocturnidad será del 35% del valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria será el resultado de dividir la retribución bruta anual entre la jornada anual aplicable en cada ejercicio.

Artículo 31.bis Plus festivos

Las personas trabajadoras que presten servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán derecho a percibir el plus festivo correspondiente. La cuantía de este plus será de 75 euros por día trabajado.

A partir del 1 de enero de 2026, se incorporan como días festivos específicos a efectos de este plus los siguientes: 6 de enero, 19 de marzo, Lunes de Pascua y 9 de octubre. Cada uno de estos festivos será retribuido con un importe adicional de 50 euros por día efectivamente trabajado.

Estas cuantías serán abonadas únicamente cuando la persona trabajadora preste servicio en dichos días.



Artículo 32. Complemento Personal

El Complemento Personal constituye una parte de la retribución complementaria de la persona trabajadora, de devengo mensual, vinculada a la preparación técnica, responsabilidad genérica y contenido funcional del puesto de trabajo desempeñado. Este complemento se percibirá en las pagas previstas en el presente Convenio Colectivo y no tendrá carácter compensable ni absorbible durante toda su vigencia, sin perjuicio de lo dispuesto excepcionalmente para el año 2026 en materia de reclasificación profesional.

En los puestos que impliquen funciones de supervisión, y siempre mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la Empresa, una parte del Complemento Personal podrá destinarse a constituir un sistema de retribución variable, cuya estructura, condiciones de devengo y criterios de valoración serán determinados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 32 bis. Complementos de puesto de trabajo, complemento de atención al público y complemento de permanencia

1. COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

En atención a la realización de la actividad en un determinado régimen de jornada o en condiciones específicas de prestación de servicios, se establecen los correspondientes complementos por puesto de trabajo. Las cuantías fijadas para estos complementos no experimentarán incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y no podrán ser absorbidas ni compensadas por ningún otro concepto retributivo que viniera percibiendo la persona trabajadora.

Plus turnicidad: Se abonará exclusivamente a las personas trabajadoras del Área de Mantenimiento que desarrollen su actividad en régimen de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, percibirán un complemento de 65€ mensuales, por 12 mensualidades.

Plus jornada partida: El personal asignado al Restaurante Submarino que, por razón de la organización del trabajo, pueda ser asignado a una jornada partida percibirá un plus de jornada partida por importe de 100 euros mensuales, abonados en doce mensualidades.

Plus hiperbárico: El personal del Área de Operaciones Zoológicas incluido en los grupos profesionales que correspondan a las funciones de inmersión percibirá un Plus Hiperbárico, consistente en una bolsa mensual de 2.000 euros, que se distribuirá proporcionalmente entre las personas trabajadoras en función del número de inmersiones realizadas cada mes. No tendrá derecho a



este plus el personal que perciba retribución variable anual, por estar incluida en esta retribución variable la cuantía que le pudiese haber correspondido en concepto de plus hiperbárico.

Cuando, como resultado del reparto proporcional, la persona trabajadora que realice diez o más inmersiones mensuales no alcanzará la cuantía de 65 euros, la Empresa complementará el importe hasta dicho mínimo, respetándose para el resto de las personas trabajadoras el resultado del reparto general.

A los efectos del cómputo de inmersiones, aquellas realizadas en medio marino con equipo autónomo se contabilizarán como doble inmersión, sin que este incremento se deduzca de la bolsa mensual conjunta.

2. COMPLEMENTO DE ATENCION AL PUBLICO

Se crea un complemento por Atención al Público (Complemento ATP), cuya cuantía será de 65 euros brutos mensuales, equivalentes a 780 euros anuales, Este complemento no tendrá carácter ni absorbible ni compensable, y se abonará en doce mensualidades.

Su cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo, salvo pacto expreso en contrario.

Este complemento comenzará a abonarse a partir del 1 de enero de 2027. Este complemento será de aplicación en los siguientes colectivos, sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, de modo que las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a sus grupos equivalentes:

- Área de Operaciones: Las personas trabajadoras clasificadas en el actual grupo profesional 4D que cumplan o hayan cumplido cuatro años de antigüedad en la Empresa a partir del 1 de enero de 2027, percibirán dicho complemento.
- En el caso del personal fijo discontinuo, el derecho al Complemento ATP se iniciará cuando hayan transcurrido 730 días efectivos de trabajo desde la fecha en que comiencen a percibir el complemento de permanencia, iniciándose dicho cómputo el 1 de enero de 2025.
- Departamento de Educación: Las personas trabajadoras clasificadas en el grupo profesional 4C, que cumplan o hayan cumplido cuatro años de antigüedad en la Empresa a partir del 1 de enero de 2027, percibirán dicho complemento.



- En el caso del personal fijo discontinuo, el derecho al Complemento ATP se iniciará cuando hayan transcurrido 730 días efectivos de trabajo desde la fecha en que comiencen a percibir el complemento de permanencia, iniciándose dicho cómputo el 1 de enero de 2025.

3. COMPLEMENTO DE PERMANENCIA

Se establece un complemento de permanencia para los colectivos y condiciones que se detallan a continuación. Este complemento tendrá carácter no absorbible ni compensable y se abonará en doce mensualidades. Su cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo, salvo pacto expreso en contrario.

Complemento de Permanencia Operaciones Zoológicas.

Para el colectivo del Área de Operaciones Zoológicas: acuaristas, cuidadores y técnicos de laboratorio, y asistente de investigación cuando tengan 2 años de antigüedad en la Empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Complemento de Permanencia Operaciones.

Las personas trabajadoras adscritas al Grupo 4D de Operaciones, y Animador, Guía y Responsable de Parking del Grupo 4C: cuando tengan dos años de antigüedad en la Empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, a cuyos efectos las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a los grupos equivalentes establecidos en el nuevo sistema.

Complemento de Permanencia Monitor/a Educación.

Para las personas trabajadoras con la categoría de Monitor/a-educación, adscritos al Grupo 4C de Educación: cuando tengan dos años de antigüedad en la Empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales

Todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, a cuyos efectos las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a los grupos equivalentes establecidos en el nuevo sistema.



Complemento de Permanencia Área de Negocios

A partir del 1 de enero de 2027, el personal adscrito al Área de Negocios que cumpla dos años de permanencia en el grupo profesional 4C percibirá un complemento de permanencia por importe de 780 euros anuales, equivalentes a 65 euros brutos mensuales.

Todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, a cuyos efectos las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a los grupos equivalentes establecidos en el nuevo sistema.

Complemento de Permanencia Departamento Call Center

A partir del 1 de enero de 2027, el personal adscrito al departamento de Call Center que cumpla dos años de permanencia en el grupo profesional 4C percibirá un complemento de permanencia por importe de 780 euros anuales, equivalentes a 65 euros brutos mensuales.

Todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, a cuyos efectos las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a los grupos equivalentes establecidos en el nuevo sistema.

Artículo 33. Pago de remuneraciones

La liquidación y el pago del salario se harán mensualmente a través de transferencia bancaria a finales de cada mes, salvo en el caso de los finiquitos, que se podrán abonar mediante talón nominativo.

El recibo de salarios se ajustará en todo caso a la normativa legal vigente y en él vendrá reflejado la descripción del puesto o categoría de la persona trabajadora.

Artículo 34. Anticipos

La persona trabajadora, y, con su consentimiento, sus Representantes legales, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo ya realizado, sin necesidad de esperar a la fecha ordinaria de pago. Dichos anticipos serán abonados mediante transferencia bancaria.



Artículo 35. Incremento y revisión salarial

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre las tablas salariales vigentes en cada ejercicio:

1. Año 2025.

El salario base se incrementará en un 4%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. Los atrasos derivados de la aplicación de las nuevas tablas salariales y de los incrementos retributivos establecidos para el año 2025 se abonarán antes del 31 de diciembre de 2025.

2. Año 2026.

El salario base se incrementará en un 3,5%.

Una vez finalizado el ejercicio, si el IPC anual fuera superior al 3,5%, se realizará una revisión de las tablas, hasta un máximo del 4,5%, exclusivamente a efectos del cálculo de las tablas salariales del año 2027, sin abono de atrasos.

3. Año 2027.

El salario base se incrementará en un 3%.

Una vez finalizado el ejercicio, si el IPC anual fuera superior al 3%, se efectuará una revisión de las tablas, hasta un máximo del 4%, exclusivamente a efectos del cálculo de las tablas salariales del año 2028, sin abono de atrasos.

4. Año 2028.

El salario base se incrementará en un 3%.

Una vez finalizado el ejercicio, si el IPC anual fuera superior al 3%, se realizará una revisión de las tablas, hasta un máximo del 4%, sin efectos retroactivos y únicamente a efectos del cálculo de las tablas salariales del año 2029.



CAPÍTULO VIII- PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36. Parejas de hecho

A los efectos del presente Convenio Colectivo, las referencias al cónyuge se entenderán extendidas a la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro público correspondiente, con plena equiparación en cuanto al reconocimiento de derechos laborales y de conciliación.

Artículo 37. Incapacidad Temporal y Accidentes de trabajo

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora a partir del primer día en casos de Incapacidad Temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
2. Enfermedad común o accidente no laboral: se establece un complemento consistente en el 100% de la base reguladora del salario para las bajas médicas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 16º día de la baja y con un máximo de 180 días, por cada proceso de IT.
3. En el supuesto de que a una persona trabajadora le sea emitida una declaración de no aptitud para su puesto de trabajo habitual, conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa analizará las posibilidades de adaptación del puesto o, cuando ello no resulte técnica u organizativamente viable, procederá a valorar la reasignación de la persona trabajadora a otro puesto compatible con sus capacidades.

La posible adaptación o reubicación se realizará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, atendiendo a los informes del servicio de prevención y garantizando que las medidas adoptadas resulten adecuadas y proporcionadas.

Artículo 37 bis. Comisión de Seguimiento del Absentismo.

Se crea una comisión de seguimiento para el análisis y evaluación del absentismo en la Empresa. Sus funciones, composición y régimen de funcionamiento se determinarán en el reglamento que las partes acuerden.

En el desarrollo de sus funciones y en la elaboración de su reglamento de funcionamiento interno, la Comisión de Seguimiento del Absentismo deberá garantizar el pleno respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos personales, evitando en todo caso el tratamiento o difusión de



información individualizada que pudiera afectar a la intimidad de las personas trabajadoras.

Artículo 38. Diversidad funcional

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con diversidad funcional, se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ninguna persona trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea salvo las excepciones que contempla la ley en cuanto a un gasto elevado para la Empresa.

La Empresa procurará contratar y que formen parte indefinida de la plantilla un 2% de personas trabajadoras con diversidad funcional.

La persona trabajadora que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente tendrá derecho a una reducción de jornada según el E.T. y la realización de turno fijo y en régimen de jornada continua, en común acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.

Artículo 39. Prendas de trabajo

Las personas trabajadoras que requieran uniformidad dispondrán de al menos tres mudas por temporada (primavera-verano y otoño-invierno), que serán repuestas conforme se vayan necesitando. El contenido de la dotación de uniformidad y los criterios de renovación se acordarán en el ámbito del Comité de Salud Laboral.

Se pacta la contratación de un servicio de lavandería para la uniformidad de aquellos puestos que, como consecuencia de lo establecido en la Evaluación de Riesgos laborales, deban lavar su ropa de trabajo en las instalaciones del parque.

Artículo 40. Seguro por incapacidad permanente y defunción

1. La Empresa suscribirá un seguro de Responsabilidad Civil, para la cobertura de los posibles siniestros derivados de su actividad.



2. Se establece un seguro de accidentes de trabajo por un capital de 12.000€, que contemple la cobertura de las siguientes contingencias:
 - a) Incapacidad total o absoluta.
 - b) Fallecimiento.

CAPÍTULO IX- FORMACIÓN

Artículo 41. Formación

De conformidad con lo que previene el Art. 23 del texto refundido del ET y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la Dirección de la Empresa establecerá planes de formación anuales para facilitar la formación y promoción personal de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, entendiéndose que la formación facilitada por la Empresa se considerará dentro de la jornada laboral. Los Representantes de las personas trabajadoras colaborarán con la Empresa para detectar las prioridades formativas del personal, a tal efecto, la Empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de dichos planes formativos.

La Dirección de la Empresa dotará al menos 20.000 € anuales para la financiación de planes de formación con dos objetivos claves:

- Cualificación de las personas trabajadoras en áreas clave del negocio con especial énfasis en nuevas incorporaciones.
- Desarrollo de una cultura de atención y servicio al cliente en todos los ámbitos de la Empresa.

Permiso Individual de Formación: Se crea una bolsa de 500 horas anuales que se distribuirá entre las personas trabajadoras que soliciten estos permisos siguiendo los criterios que determine la Comisión Paritaria del Convenio. Las horas que le correspondan a cada persona trabajadora se asignarán por curso lectivo.

CAPÍTULO X- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 42. Delegados/as de Prevención

Los Delegados y Delegadas de Prevención son las personas designadas por y entre la Representación legal de las personas trabajadoras, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales previstas en la normativa vigente.



Su designación, competencias, facultades y garantías serán las establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo.

En el ejercicio de sus funciones, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que la normativa reconoce a la Representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 43. Crédito horario de los Delegados/as de Prevención

Lo previsto en el artículo 68 del ET en materia de garantías será de aplicación a los Delegados y Delegadas de Prevención en su condición de Representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los delegados y delegadas 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 ET.

No obstante, lo anterior, tendrá en todo caso la consideración de tiempo de trabajo efectivo —sin imputación al crédito horario— el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el dedicado a cualquier otra reunión convocada por la Empresa en materia de prevención de riesgos, y el empleado en las visitas previstas en las letras a) y c) del apartado 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. Formación en materia de seguridad y salud

1. Cada persona trabajadora 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 persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si ello fuera necesario.

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



Artículo 45. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos

La Empresa someterá a reconocimiento médico a todas las personas trabajadoras al menos una vez al año, asumiendo ésta el coste de los mismos, siendo su realización voluntaria por parte de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Sin que esto sea alternativa alguna al derecho a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tal y como regula en su artículo 22 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos en relación al puesto de trabajo. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, comunicará al Comité de Prevención, la relación de las personas trabajadoras 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.

Asimismo, la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras acordarán la inclusión de más parámetros, genéricos o específicos, en los reconocimientos médicos que proporcionen a las personas trabajadoras una información y seguimiento más completo sobre su salud.

Artículo 46. Acoso moral, sexual y psicológico en el trabajo

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y en caso de existir de su erradicación.



Artículo 47. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y Dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para



producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal de naturaleza psicológica y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 48. Servicio Médico de Empresa

El servicio médico para los visitantes deberá atender a las personas trabajadoras de la Empresa en cualquier caso siempre que sea necesario.

Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Artículo 50. Composición

El Comité estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por la Empresa y/o por las personas que la representen en número igual al de dichas Delegadas y Delegados de Prevención, de la otra parte.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, las personas Delegadas Sindicales, así como las personas responsables técnicas de prevención en la Empresa que no formen parte de su composición. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la Empresa con cualificación o información específica sobre los asuntos a tratar, así como personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que su presencia sea solicitada por cualquiera de las representaciones del Comité.

Artículo 51. Funciones

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en



lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- Ser oído en la evaluación de las incidencias en la prestación del servicio realizado por la Mutua de Accidentes de Trabajo elegida por la Empresa.

En su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Las personas trabajadoras y sus Representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia a la Empresa o a su representante o a la persona inspeccionada, al



Comité de Seguridad y Salud, al Delegado/a de Prevención o, en su ausencia, a los Representantes legales de las personas trabajadoras, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados y Delegadas de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como a la Empresa mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Artículo 52. Funcionamiento

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos una vez al mes y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

MEDIO AMBIENTE

Artículo 53. Compromiso general

La creciente sensibilización social en materia de sostenibilidad y protección del entorno natural lleva a las partes firmantes del presente Convenio Colectivo a manifestar su compromiso con la mejora continua del comportamiento medioambiental de la Empresa, así como a estudiar la viabilidad de implementar un Plan de Movilidad que contribuya a dicho objetivo.

Este compromiso se desarrollará mediante la colaboración entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras, a través de la propuesta, aprobación, seguimiento y evaluación de las medidas medioambientales que resulten necesarias en cada momento, dentro del marco de los derechos y deberes reconocidos legal y convencionalmente.

Artículo 54. Objetivos medioambientales

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y las personas trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.



- b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la Empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- e) En el diseño de las campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- f) Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas al conjunto de la sociedad. Además de la difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la Empresa (conocimiento del medio marino y fomento de actitudes positivas hacia su conservación) se deberá extender los mensajes a otros ámbitos de la protección del medio ambiente.
- g) Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- h) Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en esta materia.
- i) Proporcionar a los Representantes de las personas trabajadoras información periódica y por escrito y responder a las solicitudes que se puedan plantear, sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la Empresa.

CAPÍTULO XI- DERECHOS SINDICALES

Derechos de los Representantes de las personas trabajadoras

Artículo 55. Crédito de los Representantes legales de las personas trabajadoras

Los miembros del Comité de Empresa y las delegadas y delegados/as sindicales, como Representantes de las personas trabajadoras, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del ET, para el ejercicio de sus funciones de Representación, de acuerdo con la siguiente escala vinculada al número de personas trabajadoras del centro de trabajo:

- Hasta 100 personas trabajadoras: Quince horas.



- De 101 a 250 personas trabajadoras: Veinte horas.
- De 251 a 500 personas trabajadoras: Treinta horas.
- De 501 a 750 personas trabajadoras: Treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: Cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales (incentivo, nocturnidad y demás pluses).

No se computarán dentro del crédito horario las horas empleadas en reuniones convocadas por la Empresa. El crédito horario podrá acumularse entre las personas trabajadoras que ostenten la condición de Representantes, pudiendo concentrarse en una o varias de ellas. En los supuestos en los que dicha acumulación alcance el cien por cien de su jornada, tendrá una duración mínima de seis meses y deberá comunicarse a la Empresa con un preaviso mínimo de un mes. Todo ello se entenderá sin perjuicio de cualquier otro sistema de acumulación del crédito horario que pueda acordarse entre las partes.

Artículo 56. Funciones de los Representantes legales de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
3. Con carácter previo a su ejecución, emitir informe por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones Empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias,



estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. Facilitará el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los Representantes de las personas trabajadoras para efectuar las oportunas reclamaciones ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
7. Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
8. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
2. Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomenta una política racional de empleo.



Artículo 57. Garantías de los Representantes legales de las personas trabajadoras

A) Ningún miembro representante legal de las personas trabajadoras podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su Representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del ET. El despido o sanción deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su Representación. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

D) Al Comité de Empresa le será facilitado por la Dirección de la Empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente.

E) En la Empresa deberán existir tablones de anuncios, que se fijarán en los lugares de costumbre (vestuarios masculino y femenino, oficinas y comedor social), en los que el Comité podrá insertar, comunicar, etcétera, todo aquello que por su interés laboral o social considere oportuno a las personas trabajadoras.

Artículo 58. Organización sindical de las personas trabajadoras en la Empresa

A) La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información



sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Artículo 59. Delegado/a sindical

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley. Estas secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados y delegadas sindicales elegidas por y entre sus afiliados en la Empresa o centro de trabajo.

Artículo 60. Funciones del delegado/a sindical

A) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en la Empresa.

B) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.

D) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas al sindicato.

E) Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.
2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.



G) La Empresa pondrá a disposición del delegado/a sindical un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras. Igualmente facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Artículo 61. Garantías del delegado/a sindical

El delegado o delegada sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62. Principios de Ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y Empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave en atención a su importancia, trascendencia y circunstancias que en el caso concurran.

Dado que una parte importante de la explotación se desarrolla con animales, en las faltas que contengan referencias a personas y/o cosas se entenderán incluidos a todos los efectos los animales de exhibición en el mismo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los Representantes legales de las personas trabajadoras.



Artículo 63. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo o en menos de tres ocasiones, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros “leves” del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada, o lucir en los mismos elementos ajenos al mismo. En este caso deberá mediar una advertencia previa.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes o por tiempo superior a treinta minutos en el mismo periodo.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.



- e) La suplantación de otra persona trabajadora, los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa y siempre que, esta condición hubiera sido formalmente advertida a la persona trabajadora.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en más de tres ocasiones y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.



3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual por razón de sexo, de origen racial o étnico, de religión o convicción, de discapacidad o de edad.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.



- n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- o) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando revistan gravedad y en el caso de que se hayan dirigido contra clientes, siempre que exista reclamación formal de éste.
- p) El fraude en la venta de productos con o sin enriquecimiento.
- q) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 64. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario

2. Cancelación de sanciones

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses cuando se trate de faltas leves y 4 u 8 meses, respectivamente, en el caso de falta grave o muy grave.

Artículo 65. Prescripción de las faltas

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



Artículo 66. Procedimiento sancionador

La imposición de una sanción por la falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece:

1. En el caso de que la Empresa estime que la falta es leve, podrá sancionar directamente a la persona trabajadora.
2. En caso de que la falta se estime grave o muy grave, la Empresa designará a un instructor/a, formulando el oportuno escrito de cargo que notificará a la persona interesada y al Comité de Empresa y/o al Delegado/a Sindical.
3. La persona trabajadora tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo el Comité de Empresa y/o el Delegado/a Sindical podrán presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 20 días, la Empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales. Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

CAPITULO XIII CONTRATACION Y EMPLEO.

Artículo 67. Igualdad de trato en el empleo

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, a tiempo parcial, a través de ETT's gozarán de los mismos derechos e igualdad de trato que las demás personas trabajadoras de plantilla.

Artículo 68. Derechos de información

1. En el plazo máximo de diez días se entregará a la Representación unitaria y sindical las copias básicas de los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse. De los contratos de trabajo suscritos de palabra, se trasladará igualmente notificación de ellos a la Representación legal de las personas trabajadoras.
2. Respecto de los contratos de puesta a disposición con Empresas de trabajo temporal, se informará de sus suscripciones a la Representación legal de las personas trabajadoras, y se entregarán las copias básicas, prórrogas y denuncias correspondientes, en la forma indicada en el apartado anterior.



3. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64 del ET.

4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, particularmente en lo referente a la formación profesional continua. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

5. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la Empresa deberá informar a las personas trabajadoras a través de la Representación de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

6. En lo referido a la realización de prácticas no laborales con Universidades y otros organismos educativos se proporcionará a la Representación de las personas trabajadoras la información que establezca la legislación vigente.

Artículo 69. Contrato a tiempo parcial

Se garantiza en todo caso una jornada mínima diaria de 4 horas continuadas.

Artículo 70. Empresas de trabajo temporal

Se procurará que sea excepcional el recurso a las Empresas de trabajo temporal. No obstante, lo anterior, si por necesidades operativas fuera necesario exceder de cinco días el contrato de puesta a disposición de una persona trabajadora con una ETT, ello será comunicado previamente a los Representantes de las personas trabajadoras. En los contratos de puesta a disposición, a las personas trabajadoras contratados les será de aplicación el presente Convenio Colectivo, tanto en sus condiciones económicas como sociales.

Las jornadas trabajadas por las personas trabajadoras en misión, serán computables a efectos de calcular el número de Representantes unitarios a elegir en el centro de trabajo en los procesos de elecciones sindicales.



Artículo 71. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de trabajo formalizados en la Empresa. La duración del período de prueba no podrá exceder de 4 meses para las personas trabajadoras que desempeñen funciones de personal técnico titulado.

Para el resto de las personas trabajadoras, el período de prueba tendrá una duración máxima de 2 meses.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado previamente las mismas funciones en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, y durante un tiempo igual o superior al fijado para el período de prueba que se pretenda establecer.

Artículo 72. Plazo de preaviso

1. Cuando la duración del contrato de trabajo sea superior a un año, la parte que comunique su decisión de extinguirlo deberá preavisar a la otra con una antelación mínima de quince días naturales.

Si la duración del contrato fuera igual o inferior a un año, el preaviso será de cinco días naturales.

2.El incumplimiento de estas obligaciones determinará el abono del salario de tantos días como falta de preaviso.

CAPÍTULO XIV- MATERNIDAD/PATERNIDAD

Maternidad /Paternidad/ Guarda legal.

Artículo 73. Concepto

La Empresa garantizará la protección de la salud y los derechos de las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como en las situaciones vinculadas al cuidado del lactante, de conformidad con lo previsto en el ET y en la normativa vigente en materia de igualdad, conciliación y prevención de riesgos laborales.

Las medidas de protección y los derechos derivados de estas situaciones tendrán como finalidad asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promover la corresponsabilidad en los cuidados y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, situación familiar o ejercicio de derechos de conciliación.



En todo caso, la Empresa garantizará el mantenimiento de las condiciones laborales y profesionales, la no discriminación y la protección de la salud de las personas trabajadoras, aplicando las adaptaciones, limitaciones o suspensiones del contrato previstas legalmente cuando corresponda.

Artículo 74. Protección a la maternidad

1. Cuando el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras, feto o menor en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

La Empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes de las personas trabajadoras la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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



3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 75. Conciliación de la vida laboral y familiar

La Empresa garantizará en todo momento el respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente, incluyendo el ET y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como cualquier disposición legal que resulte aplicable en cada momento.

En la organización del trabajo se atenderá de manera específica a la protección de la maternidad, la paternidad, la lactancia, la corresponsabilidad familiar y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, orientación, estado familiar o ejercicio de derechos de conciliación.

Plan de Igualdad: Se acuerda que aquellos permisos u otras cuestiones que se establezcan en el Convenio Colectivo y que mejoren lo establecido en la legislación general, se considerarán como mejoras en el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO XV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 76. Clasificación profesional

Se establece un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos profesionales, que ordena de forma homogénea las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de las funciones que integran cada puesto de trabajo. Cada grupo profesional podrá comprender diferentes puestos, funciones o especialidades, siempre que compartan las competencias y características generales que lo definen.

La descripción general de los grupos profesionales se recoge en el Artículo 78 del presente Convenio Colectivo.



La asignación de cada persona trabajadora a su nueva nomenclatura y grupo profesional se realizará conforme a los criterios establecidos en dicho artículo, y las equivalencias y correspondencias entre grupos —incluida la reclasificación profesional aplicable a partir de 2026— se detallan en el Anexo I, que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

Artículo 77. Principios de ordenación

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.



- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 78. Grupos profesionales y descripción general

La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la Empresa se reserva el derecho de determinar la cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocidas la persona trabajadora. Las descripciones de los grupos profesionales incluidas en este convenio tienen un carácter general y orientativo, y no pretenden reflejar de manera exhaustiva la totalidad de las funciones que puedan desempeñar las personas en cada puesto. Cada grupo engloba diferentes posiciones pertenecientes a distintas áreas de la empresa, por lo que las tareas y responsabilidades pueden variar en función de la organización, el departamento y las necesidades operativas.

Grupo Profesional A1

Corresponde a puestos que requieren como mínimo, titulación universitaria o experiencia equivalente. Se caracterizan por una alta complejidad técnica y organizativa, con responsabilidad en la toma de decisiones y en la gestión de recursos. Las funciones implican autonomía elevada, incluyendo planificación, gestión de proyectos y supervisión de equipos.

Grupo Profesional A2

Incluye puestos que requieren como mínimo Formación Profesional de Grado Superior o Bachillerato, o experiencia similar. Las tareas presentan complejidad media-alta, con responsabilidad significativa en la ejecución de procesos y coordinación de actividades. Se desempeñan con alto grado de autonomía, pudiendo implicar supervisión de personal y gestión de áreas específicas.

Grupo Profesional A3

Agrupar funciones que requieren como mínimo Formación Profesional de Grado Superior o Bachillerato, o experiencia equivalente. Las tareas son de complejidad media, con responsabilidad media en la ejecución y control de procesos. Se exige autonomía medio-alta, con capacidad para resolver incidencias y aplicar criterios técnicos en su ámbito.

Grupo Profesional A4.1

Comprende puestos que requieren como mínimo Formación Profesional de Grado Superior o Bachillerato, o experiencia similar. Las tareas presentan complejidad media, con responsabilidad media en la ejecución de trabajos



definidos. Se desempeñan con autonomía media, siguiendo procedimientos establecidos y aportando soluciones en su área.

Grupo Profesional A4.2

Incluye funciones que requieren como mínimo Formación Profesional de Grado Superior o Bachillerato, o experiencia equivalente. Las tareas son de complejidad media, con responsabilidad limitada en la ejecución de trabajos. Se desarrollan con autonomía media, siguiendo instrucciones y procedimientos claros.

Grupo Profesional B1

Agrupar puestos que requieren como mínimo ESO o Formación Profesional de Grado Medio, o experiencia similar. Las tareas presentan complejidad moderada, con responsabilidad moderada en la ejecución de trabajos. Se desempeñan con autonomía limitada, siguiendo pautas definidas y aplicando conocimientos prácticos.

Grupo Profesional B2

Incluye funciones que requieren como mínimo ESO o Formación Profesional de Grado Medio, o experiencia equivalente. Las tareas son de complejidad mínima-moderada, exigiendo conocimientos profesionales básicos y aptitudes prácticas. Se desarrollan con supervisión limitada o sistemática, siguiendo métodos de trabajo establecidos.

Grupo Profesional B3

Comprende puestos que requieren como mínimo estudios primarios o experiencia similar. Las tareas son de complejidad mínima, consistiendo en operaciones simples realizadas según métodos precisos, bajo alto grado de supervisión.

Grupo Profesional B4

Agrupar funciones que requieren como mínimo estudios primarios o experiencia equivalente. Las tareas son de complejidad mínima, ejecutadas siguiendo instrucciones concretas y claramente establecidas, con alto grado de dependencia.

Artículo 79. Movilidad funcional

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.



En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Empresa, ejerciendo cómo límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del ET.

En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo y preferentemente dentro de la misma familia de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Artículo 80. Ascensos por permanencia

Se acuerda que en adelante a las siguientes personas trabajadoras actuales y venideros, todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional que entrará en vigor en 2026, a cuyos efectos las referencias a los actuales grupos profesionales se entenderán realizadas a los grupos equivalentes establecidos en el nuevo sistema:

Área de Negocios

- Quienes pertenezcan a los Grupos 4D de las Áreas de Restauración y Merchandising, ascenderán al Grupo 4C cuando cumplan dos años de antigüedad en la Empresa.
- A todo el personal de nueva entrada en el restaurante submarino, se les adscribirá, como mínimo, en el GP 4C. Y ascenderán a los dos años al grupo 4B.

Área Económico-Financiera

- Quienes pertenezcan al Grupo 4D (telefonista de Administración) ascenderán a Grupo 4C (Auxiliar Administrativa/o) cuando cumplan dos años de antigüedad en la Empresa. Quienes pertenezcan al Grupo 4C de Administración ascenderán a Grupo 4B (Administrativa/o de 2ª) cuando cumplan dos años de antigüedad en la Empresa.

Área de Personas

- Quienes pertenezcan al Grupo 4C ascenderán a Grupo 4B cuando cumplan dos años de antigüedad en la Empresa.



Área de Mantenimiento

- Quienes pertenezcan al Grupo 4B de Mantenimiento (Ayudantes/as de Oficio) ascenderán al Grupo 4A (Oficial de 2ª) cuando cumplan dos años de antigüedad en la Empresa.

Área Operaciones Zoológicas

- A los 2 años de antigüedad en 4C (futuros B3) promocionarán a B2. Ascenderán al nuevo Nivel B2, a partir del 1 enero 2026 quienes cumplan el requisito de la antigüedad.

Artículo 82. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.



En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la Empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio Colectivo en dicha Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio Colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la Empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.



DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En materia de contratación, se constituirá un grupo de trabajo, con el objetivo de consensuar la adaptación de la normativa actual a las necesidades de la empresa. Las conclusiones deberán alcanzarse antes del 31 de diciembre de 2026.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES

TABLA SALARIAL 2026	
GP	INICIAL 2026
A1	33.476,00
A2	29.709,00
A3	28.256,00
A4.1	27.486,00
A4.2	25.834,00
B1	24.219,00
B2	23.143,00
B3	22.395,00
B4	20.678,0

TABLA SALARIAL 2025		
GP	Inicial 2025	Final 2025
3	25.535,30	26.556,71
4A	23.909,43	24.865,81
4B	22.281,93	23.173,21
4C	20.805,35	21.637,56
4D	19.210,29	19.978,70



DIRECCIÓN GENERAL

AREA	DIRECCION GENERAL Y SOSTENIBILIDAD		TABLA SALARIAL
DEPARTAMENTO	DIRECCION GENERAL	SOSTENIBILIDAD Y CONTROL DE GESTIÓN	2026
A1			33.476,00 €
A2			29.709,00 €
A3			28.256,00 €
A4.1		Tecnico Control Gestión N1	27.486,00 €
A4.2		Tecnico Calidad N1	25.834,00 €
B1	Asistente Dirección	Tecnico Control Gestión N2	24.219,00 €
B2		Técnico Calidad N2	23.143,00 €
B3			22.395,00 €
B4			20.678,00 €



ÁREA CONTENIDOS

AREA	CONTENIDOS				TABLA SALARIAL
DEPARTAMENTO	MARKETING	COMUNICACIÓN	STAFF	EDUCACION	2026
A1					33.476,00 €
A2					29.709,00 €
A3	Coordinador Central de reservas				28.256,00 €
A4.1	Coordinador Eventos Coordinador Experiencias Comercial Marketing N1	Coordinador Imagen		Educador N1	27.486,00 €
A4.2	Comercial Marketing N2	Tecnico Redes Sociales Tecnico Imagen	Tecnico Marketing N1 Especialista Marketing Digital y CRM N1		25.834,00 €
B1	Comercial Central Reservas N1		Técnico Marketing N2 Especialista Marketing Digital y CRM N2	Educador N2	24.219,00 €
B2					23.143,00 €
B3	Comercial Central Reservas N2			Educador N3	22.395,00 €
B4					20.678,00 €



ÁREA ECONÓMICO-FINANCIERO

AREA	ECONOMICO - FINANCIERO			TABLA SALARIAL
DEPARTAMENTO	SISTEMAS	ADMINISTRACION	JURIDICO	2026
A1			Compliance Officer	33.476,00 €
A2				29.709,00 €
A3				28.256,00 €
A4.1	Tecnico Sistemas			27.486,00 €
A4.2		Administrativo N1	Técnico Juridico	25.834,00 €
B1		Administrativo N2		24.219,00 €
B2				23.143,00 €
B3		Auxiliar administrativo Recepcionista		22.395,00 €
B4				20.678,00 €



ÁREA OPERACIONES ZOOLOGICAS

AREA	OPERACIONES ZOOLOGICAS					TABLA SALARIAL
DEPARTAMENTO	VETERINARIA	STAFF	PECES	MAMIFEROS MARINOS	AVES	2026
A1	Veterinario N1		Encargado N1	Encargado N1	Encargado N1	33.476,00 €
A2			Encargado N2	Encargado N2	Encargado N2	29.709,00 €
A3			Supervisor N1	Supervisor N1	Supervisor N1	28.256,00 €
A4.1	Encargado Laboratorio					27.486,00 €
A4.2		Supervisor buceo N1	Supervisor N2	Supervisor N2	Supervisor N2	25.834,00 €
B1	Tecnico laboratorio N1 Veterinario N2	Supervisor buceo N2	Acuarista N1	Cuidador N1	Cuidador N1	24.219,00 €
B2			Acuarista N2	Cuidador N2	Cuidador N2	23.143,00 €
B3	Tecnico laboratorio N2 Auxiliar veterinario	Buzo Animal Register	Acuarista N3	Cuidador N3	Cuidador N3	22.395,00 €
B4						20.678,00 €



ÁREA DE PERSONAS

AREA	PERSONAS			TABLA SALARIAL
	DEPARTAMENTO	RELACIONES LABORALES	GESTION TALENTO	2026
A1				33.476,00 €
A2				29.709,00 €
A3				28.256,00 €
A4.1	Tecnico Relaciones Laborales N1			27.486,00 €
A4.2				25.834,00 €
B1	Tecnico Relaciones Laborales N2	Tecnico Cultura y talento		24.219,00 €
B2			Técnico PRL	23.143,00 €
B3	Tecnico Relaciones Laborales N3			22.395,00 €
B4				20.678,00 €



ÁREA MANTENIMIENTO

DEPARTAMENTO	MANTENIMIENTO				TABLA SALARIAL 2026
	CONSERVACION	AUTOMATIZACION	INDUSTRIAL	STAFF	
A1	Encargado Conservación N1	Encargado Automatización N1	Encargado mantenimiento Industrial N1	Ingeniero procesos y EE N1	33.476,00 €
A2	Encargado Conservación N2	Encargado Automatización N2	Encargado mantenimiento Industrial N2	Encargado Oficina Técnica	29.709,00 €
A3	Encargado Conservación N3 Técnico Conservación	Tecnico Automatización N1	Tecnico especialista Mantenimiento Tecnico control de procesos	Ingeniero procesos y EE N2 Tecnico Gestor GMAO	28.256,00 €
A4.1	Tecnico Oficina Técnica			Tecnico Oficina Técnica e Innovación	27.486,00 €
A4.2	Operario conservación N1		Operario Industrial N1		25.834,00 €
B1	Operario conservación N2	Tecnico Automatización N2	Operario Industrial N2		24.219,00 €
B2					23.143,00 €
B3	Operario almacen				22.395,00 €
B4					20.678,00 €



ÁREA DE OPERACIONES

AREA	OPERACIONES			TABLA SALARIAL 2026
	DEPARTAMENTO	AUDIOVISUALES	ATENCIÓN AL VISITANTE	
A1				33.476,00 €
A2		Encargado Atención Visitante N1		29.709,00 €
A3		Encargado Atención Visitante N2		28.256,00 €
A4.1	Encargado Audiovisuales		Encargado Jardineria	27.486,00 €
A4.2	Supervisor Audiovisuales	Encargado Atención Visitante N3	Supervisor Jardineria	25.834,00 €
B1	Tecnico Audiovisuales	Supervisor taquillas	Jardinero N1	24.219,00 €
B2		Guia experiencias N1		23.143,00 €
B3		Guia experiencias N2	Jardinero N2	22.395,00 €
B4		Guia Atención Visitante Operador de parking		20.678,00 €



ÁREA DE NEGOCIOS

AREA	NEGOCIOS		TABLA SALARIAL
DEPARTAMENTO	TIENDAS	RESTAURACION	2026
A1			33.476,00 €
A2		Encargado Almacén Restauración Encargado Eventos	29.709,00 €
A3			28.256,00 €
A4.1	Encargado Almacen Encargada Tiendas	Encargado Sala Encargado Cocina	27.486,00 €
A4.2	Supervisor Tiendas	Comercial eventos restauración Supervisor sala Cocinero N1 Supervisor de Cocina	25.834,00 €
B1	Tecnico producto N1	Camarero N1 Cocinero N2	24.219,00 €
B2			23.143,00 €
B3	Tecnico producto N2 Dependiente N1	Camarero N2 Ayudante cocina Office N1	22.395,00 €
B4	Dependiente N2 Ayudante almacen tiendas	Camarero N3 Office N2	20.678,00 €



ANEXO II: MEDIDAS PLANIFICADAS LGTBI

Artículo 1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razones de orientación e identidad sexual, así como por razones de expresión de género y/o características sexuales.

La empresa asume el compromiso de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI que prestan sus servicios en la empresa.

Artículo 2. Acceso al empleo.

La empresa contribuirá a erradicar los estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, mediante el uso de procesos que prioricen la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 3. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional, promoción y ascensos regulados en el presente convenio colectivo garantiza la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, asegurando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los criterios utilizados por la empresa en la clasificación profesional y en los procedimientos de ascenso son objetivos y neutros, desligados de cualquier consideración sobre orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando así la inexistencia de discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.

Artículo 4. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en su Plan de Formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que contendrá son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, así como su alcance y contenido.



- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

La empresa garantiza la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 5. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

La empresa promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

Artículo 6. Permisos y beneficios sociales.

Atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, la empresa garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 7. Actualización de datos.

En caso de que cualquier persona que preste sus servicios para la empresa notifique a la misma el cambio de sexo, ésta procederá, de manera automática, a actualizar el nombre correspondiente en la tarjeta de identificación corporativa, en la cuenta de correo electrónico y en toda documentación interna o externa que resulte necesaria, garantizando en todo momento el respeto a la identidad de la persona.

Artículo 8. Régimen disciplinario.

Aunque en el régimen disciplinario regulado en el convenio colectivo nada se establezca expresamente, quedan integradas en el mismo las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Se considerará como falta leve:



- El uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar.
- La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave. Se entiende reiterada si la falta se comete más de una vez, siempre que no hayan transcurrido cuatro meses desde la vez anterior.

Se considerará como falta muy grave:

- La violación de la confidencialidad de los permisos relativos a personas trans.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar o contra una persona que haya colaborado en la investigación.
- El acoso por razón de libertad sexual, orientación e identidad sexual, o expresión de género

Artículo 9. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias en la interpretación de las medidas planificadas.

En caso de discrepancias en la interpretación de las medidas planificadas, las mismas se someterán a la Comisión Paritaria regulada en el convenio colectivo.

Artículo 10. Vigencia

Estas medidas planificadas tendrán una vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2028. A partir del 1 de enero de 2029, se mantendrán en vigor hasta que no sean sustituidas por un nuevo convenio colectivo.



ANEXO III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Artículo 1. Compromiso de la empresa Avanqua-Oceanográfico, S.L. en la gestión del acoso contra las personas LGTBI.

Con el presente protocolo, Avanqua Oceanográfico, S.L. (en adelante, Avanqua o la empresa) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Al adoptar este protocolo, Avanqua quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Avanqua asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Avanqua. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, Avanqua no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto informarle y requerirle para adopte soluciones al problema, dejando en manos de ésta el poder disciplinario.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En cualquier situación en la que el trabajo tenga su razón de ser.

Este protocolo da cumplimiento al artículo 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En efecto, Avanqua, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Artículo 2. Declaración de principios.

Avanqua formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables dentro de su ámbito de organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo que pueda manifestarse en Avanqua.

Avanqua, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo en su organización.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen, el derecho a la integridad física y moral son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad. En virtud de ese derecho, Avanqua declara que el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo supone un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en su ámbito laboral.



Por todo ello, se suscribe el presente Protocolo con el compromiso explícito y firme de:

1. No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
2. No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo que se puedan producir en la organización.
3. Recibir y tramitar de forma rigurosa y ágil, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
4. Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra las personas que participen o intervengan en su proceso de resolución, incluyendo testigos.
5. La empresa adoptará medidas preventivas para evitar conductas ofensivas y sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En este caso, la empresa hará pleno uso de sus poderes directivos y disciplinarios, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en Avanqua, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.



Artículo 4. Definiciones.

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

e) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

f) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

g) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

h) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

i) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

j) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

k) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



l) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

m) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Artículo 5. Principios rectores y garantías del procedimiento.

1. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
3. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
4. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
5. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
6. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
7. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.



Artículo 6. Órgano instructor.

El órgano instructor estará formado por cuatro personas, pertenecientes a AVANQUA, dos en representación de la empresa y dos en representación de la parte social (RLT), pudiendo estar asesorado el órgano instructor por parte del servicio de prevención.

Deberá ser nombrado en cada ocasión en la que se active el presente protocolo, en un plazo de 5 días hábiles desde la entrada de la denuncia.

Será requisito imprescindible para formar parte del órgano Instructor poseer formación en materia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante- denunciado/a) tuviese respecto a cualquier miembro del Expediente de Acoso -Instructores o Suplentes- una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el Instructor o Suplente afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento concreto y se sustituirá por el o la suplente previamente designado.

La dirección de Personas de la empresa será la encargada de la recepción de la comunicación, a través del correo electrónico acoso@oceanografic.org, y activará el inicio de las actuaciones, requiriendo a la empresa y a la RLT para que designen miembros del órgano instructor.

Adicionalmente, este Órgano Instructor, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá colaborar en la instrucción del procedimiento. El coste por la contratación de profesionales externos correrá a cargo de la parte que lo solicite (esto es, a cargo de la Empresa, o a cargo de la RLT).

Este Órgano Instructor se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables desde la composición del órgano instructor.

En el seno del Órgano Instructor se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 7. Legitimación.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello conforme al Modelo de comunicación/denuncia



Y en caso de que la queja o denuncia sea interpuesta por una tercera persona, el Órgano Instructor deberá recabar el consentimiento expreso de la víctima conforme al Modelo de Consentimiento.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja, que será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Artículo 8. Queja o denuncia.

A fin de garantizar la confidencialidad, las quejas o denuncias se interpondrán por los trabajadores a través del correo electrónico: acoso@oceanografic.org, siendo D^a. Dolores Llopis Miguel la única encargada de recepcionar las mismas y dar traslado de la queja o denuncia al resto de miembros que conforman el órgano instructor, debiendo excluir, en todo caso, a los miembros del órgano instructor que estén incluidos en la queja o denuncia.

Las personas trabajadoras de Avanqua deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, no pudiendo realizarse de forma anónima, si bien, garantizando Avanqua la confidencialidad de las partes afectadas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias podrán presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido, bien a la persona encargada de tramitar la queja, o bien a cualquiera de los integrantes del órgano instructor.

Contenido: La comunicación realizada, bien mediante correo electrónico, o bien por escrito y en sobre cerrado deberá contener como mínimo:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- b) Nombre y apellidos de la persona afectada si no coincide con los de la parte denunciante.
- c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- d) Detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los mismos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Artículo 9. Procedimiento. Tramitación.

Recibida la queja o denuncia, el Órgano instructor, en el plazo máximo de 5 días laborales deberá dar por iniciado el procedimiento, en que:



1. Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
2. Recabar cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
3. Determinar las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
4. Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advirtiéndole que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes del Órgano Instructor, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
5. Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del Órgano Instructor. Se asignará al inicio del procedimiento un código numérico al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad.
6. Determinar las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
7. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

El Órgano Instructor podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción. Esta fase de tramitación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, el Órgano Instructor podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.



Artículo 10. Finalización.

Transcurridos, como máximo, 10 días laborables desde la fecha de inicio del procedimiento, finalizará la investigación. El Órgano Instructor levantará un acta en la que se recogerán la descripción de los hechos, la metodología empleada, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, el órgano Instructor instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, el Órgano Instructor hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

En caso de ser necesario, se comunicará la situación al servicio de prevención a los efectos de actualización de la evaluación de riesgos y de puestas en marcha de nuevas medidas de prevención.

En el seno del Órgano Instructor, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Artículo 11. Resolución.

La dirección de AVANQUA OCEANOGRÁFIC una vez recibidas las conclusiones del Órgano Instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, así como a los representantes de los trabajadores, tanto legales como en el ámbito de la prevención (delegados de prevención). En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se



utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de AVANQUA OCEANOGRÁFIC procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por el Órgano Instructor del procedimiento de acoso.



MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A/a de la Comisión Instructora.

Solicitante (marcar la que corresponda)

1. Persona afectada.
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente).

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo.

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo.

Datos del incidente

Fecha/Lugar del incidente/Descripción/Personas implicadas/Personas que pueden dar testimonio/Pruebas aportadas.

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____,
a _____ de _____ de _____.



MODELO DE CONSENTIMIENTO

(Nombre de la persona) _____, con DNI _____
da su consentimiento a _____ para que se
inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por
razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género,
características sexuales y diversidad familiar de aplicación en _____

Firma y fecha:



ANEXO IV: PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATASTOFRES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1. OBJETO Y ALCANCE

El pasado 12 de mayo de 2023, se publicó el Real Decreto-ley que establece la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren.

El RD-L 4/2023 modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con una nueva disposición adicional referente a condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.

Así, determina que:

1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2.- Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3.- En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.



4.- Esta disposición adicional se aplicará a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2.

2. RESPONSABILIDADES

Empresario:

La empresa, a través de los diferentes responsables de Área, mandos directos y cargos intermedios deberá:

- Proporcionar los medios necesarios para implantar las medidas propuestas
- Establecer las vías de comunicación para asegurar que el trabajador conozca las alertas, así como las medidas que se apliquen.
- Difundir y controlar el cumplimiento de las medidas propuestas por los trabajadores
- Ordenar la paralización de la actividad cuando no se pueda asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad necesarias o asegurar los medios para que ésta se lleve a cabo.

Persona trabajadora

- Seguir las indicaciones recogidas en las medidas preventivas para evitar las consecuencias del trabajo en condiciones meteorológicas adversas, sobre todo lo relativo a la hidratación y recomendaciones de pausas.
- Utilizar y mantener correctamente los equipos de protección individual, cremas de protección y demás equipos que le sean asignados de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier incidencia relacionada con un posible golpe de calor o cualquier otra consecuencia derivada de las condiciones atmosféricas desfavorables que pueda afectar a su actividad.

Servicio de Prevención

- Definir el protocolo de trabajo y trasladarlo a todas las áreas de la empresa.
- Revisar el cumplimiento del mismo.
- Asesorar a los diferentes responsables sobre el correcto cumplimiento de lo establecido en el presente procedimiento.



3. NIVELES DE AVISO POR PARTE DE LA AGENCIA AEMET

Los fenómenos meteorológicos que puedan afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales se denominan fenómenos meteorológicos adversos.

Se considera fenómeno meteorológico adverso a todo evento atmosférico, capaz de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración. En sentido menos restringido, también puede considerarse como tal cualquier fenómeno, susceptible de alterar la actividad humana de forma significativa en un ámbito espacial determinado.

El Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) pretende facilitar la mejor y más actualizada información posible sobre los fenómenos atmosféricos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos, una vez que se ha iniciado su desarrollo.

Se considera aviso de fenómeno meteorológico adverso, en adelante aviso, a la unidad mínima de información definida y emitida de conformidad con este Plan cuando se prevea o se observe que se alcancen o superen los umbrales establecidos en una determinada zona de aviso para los siguientes fenómenos meteorológicos: lluvias, nevadas, vientos, tormentas, temperaturas máximas, temperaturas mínimas, fenómenos costeros, polvo en suspensión, aludes, galernas en el área Cantábrica y norte de Galicia, risagas en Illes Balears, nieblas, deshielos, olas de calor, olas de frío y tormentas tropicales.

Un aviso consta de una información fija que incluye la fecha y hora de inicio, fecha y hora de fin, valor (expresado en la unidad que corresponda al parámetro y comprendido entre los umbrales del correspondiente nivel), nivel del aviso, probabilidad, indicador de previsto/observado y comentarios.

Con el fin de ofrecer la información más adecuada posible y en armonía con los criterios europeos comunes, se contemplan cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Estos umbrales se han establecido con criterios climatológicos cercanos al concepto de "poco o muy poco frecuente" y de adversidad, en función de la amenaza que puedan suponer para la población. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

- Verde: No existe ningún riesgo meteorológico.



No se espera que el tiempo cause impactos significativos, aunque pueden tener un carácter menor o local. (Para facilitar la visualización de la fisiografía, se ha optado por no mostrar el nivel verde en el mapa interactivo)

- **Amarillo:** No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.

Recomendación: ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.

- **Naranja:** Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).

Recomendación: ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.

- **Rojo:** El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).

Recomendación: Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 4.1. EMERGENCIA POR VIENTO

En caso de emergencia por viento, se pueden dar estos niveles, en función de las rachas previstas.

NIVEL	SIGNIFICADO	RACHAS MÁXIMAS (KM/H)
VERDE	Sin afección.	Sin riesgo
AMARILLO	Rachas de viento débiles	70
NARANJA	Rachas de viento fuertes o muy fuertes.	90
ROJO	Rachas de viento muy fuertes.	130



Fases de actuación

Fase 1. Monitoreo y prevención

Monitoreo. El personal del parque debe estar al tanto de las condiciones meteorológicas. Para ello, es recomendable tener acceso a fuentes confiables de pronósticos del tiempo (apps meteorológicas, servicios locales, etc.).

*Valorar la instalación de un anemómetro propio.

Prealerta. Cuando se pronostiquen rachas de viento fuertes, el personal debe estar preparado para activar el protocolo.

Evaluación de riesgo: Identificar las zonas del parque más vulnerables a los vientos fuertes, como zonas abiertas, áreas con árboles grandes, estructuras no fijas que puedan verse afectadas.

En caso de una emergencia por rachas fuertes de viento, se deberá prestar especial atención a

Jardinería. Zonas de arbolado grande, ejemplares con algún daño interno, etc.
Cierre aviario.

Portones. En especial portón de plaza de acceso que, en función del viento, a veces requiere de dejarse abierto.

Pérgola Oceanos. Cierre zona inferior y zonas colindantes mediante balizamiento.

Cierre zonas infantiles por su cercanía a zonas ajardinadas (Pizzería y Océanos)

Red y capuchón aviario

Toldos

Fase 2. Comunicación interna

Información de la alerta interna: En cuanto se tenga constancia de una posible alerta por vientos, se debe notificar al equipo de seguridad, guías, cuidadores de animales, personal de mantenimiento y supervisión.

Comunicación grupo alertas. Se establece un grupo de alertas que se mantendrá en contacto continuo ante la posible necesidad de tomar decisiones importantes. Este grupo estará constituido en primera instancia por Mercedes Requena, responsable PRL, Kadia García, directora general y Eduardo Nogués, director de Mantenimiento.

Plan de evacuación del público: El personal debe conocer el protocolo de evacuación del público y estar preparado para comunicarlo de manera clara y rápida en caso de que sea necesaria su activación.



Fase 3. Actuaciones complementarias

Activación actuaciones complementarias en cada departamento. Dependiendo del grado de alerta, será necesario contemplar las siguientes actuaciones:

- Envío de avisos a personal a través de la plataforma Sesame (RRHH).
- Cierre venta entradas (MKT).
- Comunicación RRSS y página web.
- Organización teletrabajo en áreas con opción habilitada.
- Establecimiento servicios mínimos según protocolo correspondiente
 - OPERACIONES + CONTRATAS CRITICAS
 - MANTENIMIENTO + CONTRATAS CRÍTICAS
 - BIOLOGIA
 - RESTAURACION + TIENDAS
 - ADMON + MKT

Comunicación de decisiones críticas a CACSA.

4.2. EMERGENCIA POR LLUVIAS TORRENCIALES

En el caso de lluvias torrenciales, se pueden dar los siguientes niveles de alerta en función de la previsión de precipitaciones.

ALERTAS METEOROLÓGICAS POR PRECIPITACIONES INTENSAS (Niveles de riesgo meteorológico definidos por AEMET)			
Nivel	Significado	Precipitaciones acumuladas	
		1 hora (l/m2)	12 horas (l/m2)
Verde:	No existe ningún riesgo meteorológico	< 20	< 20
Amarillo:	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta	20	60
Naranja:	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales)	40	100
Rojo:	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto)	90	180

Etapas de actuación



Actuaciones previas a las lluvias

Monitoreo Meteorológico

- Responsable: Responsable de PRL.
- Acción:
 - Establecer un sistema de monitoreo climático en tiempo real (por ejemplo, con aplicaciones meteorológicas o servicios profesionales).
 - Realizar alertas y notificaciones anticipadas en caso de que se pronostiquen lluvias intensas o tormentas.

Revisión de Infraestructuras

- Responsable: Equipo de mantenimiento
- Acción: Aplicación del protocolo de actuación en caso de lluvia

Plan de Evacuación

- Responsable: Director del Plan de Autoprotección.
- Acción:
 - Establecer un plan de evacuación para los visitantes y personal en caso de emergencia.
 - Señalizar las rutas de evacuación y lugares seguros.
 - Entrenar al personal en la evacuación de los animales si fuera necesario.

Cierre de Instalaciones

- Responsable: Director del Plan de Actuación en Emergencias (grupo de alertas)
- Acción:
 - Decidir en caso de lluvias torrenciales si es necesario cerrar el parque temporalmente.
 - Informar al público de la decisión.

En caso de alerta roja y restricciones a la movilidad por parte de las Administraciones, se tomarán las decisiones necesarias para proteger a los trabajadores.

Actuación durante las lluvias

Supervisión Constante



- Responsable: Personal mantenimiento.
- Acción:
 - Supervisar en tiempo real el comportamiento de las instalaciones, verificar el drenaje y la posible acumulación de agua.
 - Evitar que el agua inunde los recintos o áreas de tránsito del personal.

Atención a los Visitantes

- Responsable: Equipo de atención al público (Operaciones)
- Acción:
 - Evitar que los visitantes permanezcan en áreas abiertas sin protección en caso de lluvias fuertes, rayos o tormentas eléctricas.
 - Informar a los visitantes mediante megafonía, señales visuales o guías del parque sobre las condiciones climáticas y las acciones a seguir.
 - Redirigir a los visitantes a zonas cubiertas o más seguras, como cafeterías, o edificios cubiertos dentro del parque.

Seguridad del Personal

- Responsable: Supervisores y coordinadores de áreas.
- Acción:
 - Asegurarse de que los empleados tengan acceso a refugios seguros para evitar la exposición a condiciones extremas.
 - Los empleados deben estar equipados con ropa adecuada (impermeables, botas de lluvia) para su movilidad durante la lluvia.
 - En caso de tormenta eléctrica, se deben suspender las actividades de riesgo de manera inmediata.

Actuaciones complementarias

Activación actuaciones complementarias en cada departamento. Dependiendo del grado de alerta, será necesario contemplar las siguientes actuaciones:

- Envío de avisos a personal a través de la plataforma Sesame (RRHH).
- Cierre venta entradas (MKT).
- Comunicación RRSS y página web.
- Organización teletrabajo en áreas con opción habilitada.
- Establecimiento servicios mínimos según protocolo correspondiente
 - OPERACIONES + CONTRATAS CRITICAS



- MANTENIMIENTO + CONTRATAS CRÍTICAS
- BIOLOGIA
- RESTAURACION + TIENDAS
- ADMON + MKT

Comunicación de decisiones críticas a CACSA.

4.3 EMERGENCIA POR INUNDACIONES (DESBORDAMIENTO DE CAUCES) Y TSUNAMI

Las [graves inundaciones registradas en la provincia de Valencia](#) hace apenas dos semanas como consecuencia del fuerte episodio de lluvias torrenciales durante [la dana](#) ha vuelto a poner sobre la mesa el riesgo que existe de forma inherente en algunos puntos del territorio valenciano.

Tal como llevan advirtiendo durante años expertos, muchos municipios han crecido sobre zonas en las que existe una recurrencia de inundaciones asociadas a episodios de [lluvias torrenciales](#). Se trata de [puntos muy sensibles como barrancos](#), ramblas, depresiones del terreno o cauces de ríos que normalmente bajan casi sin caudal pero que puede aumentar de forma galopante y letal en poco tiempo, tal como ocurrió el pasado 29 de octubre.

Para evaluar estos riesgos y tener constancia de las zonas más sensibles a inundaciones, existen infinidad de sistemas cartográficos en el que se detallan los mapas de las zonas inundables.

En la Comunitat Valenciana, la Generalitat Valenciana dispone de un amplio estudio dentro del Patricova (Plan de acción territorial de carácter sectorial sobre prevención del riesgo de inundación en la C.V). El Patricova permite conocer exactamente el nivel de afección de cada zona ante eventuales inundaciones y establece diferentes niveles de gravedad.

La zona de la Ciudad de las Artes y las Ciencias en Valencia está ubicada en un área que históricamente ha sido susceptible a inundaciones debido a su cercanía al río Turia. Sin embargo, esta zona ha sido dotada de una serie de medidas para reducir el riesgo de inundaciones.

1. Protección contra inundaciones: La Ciudad de las Artes y las Ciencias fue construida sobre un terreno que anteriormente formaba parte del cauce del río Turia. Durante el proceso de rehabilitación de esta zona, el cauce del río fue desviado y se creó un sistema de barreras y embalses para protegerla de posibles inundaciones.



2. Infraestructura de drenaje: La ciudad de Valencia, en general, ha invertido en infraestructura para evitar inundaciones en diversas áreas, incluidas las cercanas a la Ciudad de las Artes y las Ciencias. Esto incluye un sistema de drenaje moderno, presas y otras estructuras para controlar el caudal del río y evitar que el agua llegue a las zonas bajas.
3. Riesgo de inundación reducido, pero no nulo: Aunque las medidas de protección y el rediseño del cauce del río han reducido el riesgo de inundación, como en muchas otras áreas urbanas, el riesgo nunca puede ser completamente eliminado, especialmente en caso de lluvias extremas o eventos climáticos inusuales.

En resumen, aunque la zona de la Ciudad de las Artes y las Ciencias se encuentra en un área históricamente susceptible a inundaciones, las medidas de protección implementadas han reducido significativamente este riesgo. Sin embargo, el área no está completamente exenta de posibles inundaciones en situaciones extremas

En cuanto al riesgo de tsunami, la Ciudad de las Artes y las Ciencias en Valencia, se encuentra a orillas del mar Mediterráneo. Sin embargo, el riesgo de tsunami en esta zona es muy bajo. Aunque el Mediterráneo es un mar cerrado, existen registros históricos de tsunamis en la región. Los tsunamis en el Mediterráneo son poco frecuentes, y su intensidad y alcance suelen ser mucho menores que los que se pueden producir en océanos abiertos como el Pacífico o el Atlántico. La actividad sísmica en la zona de la Ciudad de las Artes y las Ciencias no es tan intensa como en otras áreas del mundo, como el Cinturón de Fuego del Pacífico, que es más propenso a generar tsunamis debido a su intensa actividad tectónica.

No obstante, la Comunidad Valenciana y otras áreas costeras españolas están vigiladas por sistemas de alerta temprana para tsunamis, y aunque la probabilidad de un evento importante es baja, siempre se toman precauciones para minimizar riesgos. La región también está preparada para responder en caso de que se llegara a detectar una amenaza, pero en general, el riesgo de tsunami en la zona es extremadamente bajo.

Prevención y planificación previa

- Evaluación de riesgos: Identificar áreas vulnerables dentro del parque que estén más expuestas a inundaciones (parking-2, galería técnica, instalaciones planta -2, etc).
- Monitoreo meteorológico: Establecer un sistema de alerta temprana para detectar posibles lluvias intensas o crecidas del cauce que puedan provocar inundaciones.



- Plan de evacuación: Desarrollar y practicar un plan detallado de evacuación para personal y visitantes. Este plan debe incluir rutas de escape, lugares de refugio y procedimientos de evacuación.
- Red de comunicación: Asegurar que exista una red de comunicación interna eficiente entre los distintos equipos del parque para coordinar las acciones.

Activación del protocolo ante el aviso de inundación

- Alerta temprana: Ante el aviso de crecida o fuertes lluvias, activar inmediatamente el protocolo de emergencia.
- Notificación al personal: Informar a todos los empleados del parque sobre la situación de emergencia a través de sistemas de comunicación como radios o mensajes por megafonía.
- Evaluación inicial: Realizar una evaluación preliminar de la situación para determinar el riesgo y las áreas afectadas, priorizando las zonas de mayor vulnerabilidad.

Seguridad del personal y visitantes

- Evacuación de visitantes: Si es necesario, evacuar a los visitantes del parque de forma ordenada hacia puntos de seguridad previamente establecidos.
- Puntos de reunión seguros: Establecer zonas de refugio para el personal y los visitantes en zonas elevadas y protegidas.

En este punto se consignan como zonas seguras las siguientes:

Edificio Oficinas plantas 1 y 2

Planta +1: 800 m²

Planta +2: 144 m²

Edificio Educativo planta 1 y terraza

Planta +1: 953 m²

Terraza: 650 m²





Si consideramos a nivel de ocupación 1 m²/pax para un caso de emergencia, podemos traducir los m² en personas, con un total de 1603 pax en edificio educativo y 944 pax en edificio oficinas.

Delfinario gradas: 1600 pax

Total capacidad ocupación: 1600 pax Delfinario gradas + 1603 pax edificio educativo + 944 pax edificio oficinas: 4147 pax.



4.4 MEDIDAS PARA LOS EMPLEADOS

<p> NIVEL VERDE: Sin Riesgo Meteorológico</p> <p>No existen avisos activos de AEMET.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Actividad normal.• Se mantiene vigilancia habitual.
<p> NIVEL AMARILLO: Riesgo meteorológico bajo/moderado (AEMET)</p> <p>Fenómenos posibles: lluvias fuertes, calor elevado, vientos fuertes, tormentas aisladas.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Facilitar pausas, hidratación, sombra o resguardo para trabajo exterior• Revisar accesos y zonas resbaladizas.• Evitar trabajos exteriores en momentos de mayor intensidad de lluvia.• Facilitar EPIs adecuados (ropa impermeable, calzado antideslizante).
<p> NIVEL NARANJA /  NIVEL ROJO: Riesgo meteorológico importante / Extremo</p> <p>Fenómenos: lluvias torrenciales, calor extremo, viento muy fuerte, tormentas severas, riesgo de inundaciones.</p> <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento específico del Fenómeno Meteorológico Adverso y comunicación formal a toda la plantilla.• Ajuste/limitación de jornada en exterior.• Medidas extraordinarias de protección (equipos, refugios, reorganización de tareas).• Para los casos de lluvia o viento:<ul style="list-style-type: none">• Aquellas personas que puedan teletrabajar y no puedan desplazarse al centro de trabajo, se les autoriza el teletrabajo y deberán informar a sus superiores.• Aquellas personas que no puedan desplazarse al centro de trabajo por:<ul style="list-style-type: none">○ Riesgos graves durante el desplazamiento.○ Las autoridades hayan emitido recomendaciones de no circular en la población de residencia o de desplazamiento.○ Resida en una población con riesgo de inundación. <p>Deberán informar y justificar a sus superiores por escrito y se estará a lo que determinen las autoridades o la normativa vigente.</p> <p>En caso de cierre del Oceanográfico, se implementarán los servicios mínimos.</p>

