



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Rain Forest, S. L., en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Rain Forest, S. L., Expediente C-002/2026 Código 33100741012023), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 23 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

En Oviedo, a 9 de febrero de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-01170.

ACTA FINAL DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE RAIN FOREST, S.L. – BIOPARC ACUARIO DE GIJÓN

En Gijón, a 22 de enero de 2026.

Reunidas las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de **RAIN FOREST, S.L.**, previamente constituida,

Por la representación de la empresa:

- D. ALEJANDRO BENEIT SIERRA, en calidad de DIRECTOR BIOPARC ACUARIO DE GIJÓN
- D. DANIEL PONS MALLOL, en calidad de CEO de RAIN FOREST S.L.

Por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa):

- Dña. MÓNICA PASARÍN GONZÁLEZ
- Dña. ROSA ISABEL ACEBES SOTO
- D. PABLO CORRALES TERCiado
- Dña. ELVIRA PELÁEZ SANTAMARTA
- Dña. CORAL GÓMEZ ÁLVAREZ

MANIFIESTAN

Primero. Desarrollo de la negociación

Que, a lo largo de diversas reuniones celebradas entre las partes, se ha desarrollado un proceso de negociación de buena fe, conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, abordándose las materias propias del convenio colectivo de empresa.

Segundo. Alcance del acuerdo

Que, tras el intercambio de propuestas, deliberaciones y ajustes sucesivos, **las partes alcanzan un acuerdo global** sobre el contenido del Convenio Colectivo de Empresa, dando por finalizado el proceso negociador.

Tercero. Texto acordado

Que el texto íntegro del Convenio Colectivo de Empresa ha sido consensuado en todos sus términos, considerándose definitivo y cerrado, y se adjunta a la presente acta como **Anexo I**, formando parte inseparable de la misma.



Cuarto. Registro y publicación

Las partes acuerdan facultar expresamente a la representación de la empresa para realizar los trámites necesarios para:

- El **registro del convenio** ante la autoridad laboral competente.
- Su **publicación oficial** en el boletín correspondiente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la negociación, firmándose la presente acta en prueba de conformidad.

Firmas

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RAIN FOREST S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE BIOPARC ACUARIO DE GIJÓN), PARA LOS AÑOS 2026-2029.

Contenido

Capítulo I Partes negociadoras	5
Artículo 1. Determinación de las partes que firman el Convenio colectivo.....	5
Capítulo II Condiciones generales	5
Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.....	5
Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia, duración y denuncia.	5
Capítulo III Cláusulas de ocupación	5
Artículo 4. Principios generales de no discriminación y de acción positiva en la contratación.	5
Artículo 5. Modalidades de contratación.	6
Artículo 6. Período de prueba.	6
Artículo 7. Preaviso y liquidación por cese.....	7
Capítulo IV Clasificación profesional y promoción en el trabajo	7
Artículo 8. Clasificación profesional.	7
Artículo 9. Promoción profesional y económica.	9
Artículo 10. Formación profesional.	9
Capítulo V Retribuciones	10
Artículo 11. Estructura salarial.....	10
Artículo 12. Salario.	10
Artículo 13. Sistema de retribución variable.....	10
Artículo 14. Retribución en días festivos.	11
Capítulo VI Tiempo de trabajo, descanso, permisos y excedencias	11
Artículo 15. Jornada laboral y descanso.....	11
Artículo 16. Imposibilidad de la prestación.	12
Artículo 17. Horas extraordinarias.	12
Artículo 18. Vacaciones.	12
Artículo 19. Permisos.....	13
Artículo 20. Acumulación horas lactancia.	14
Artículo 21. Excedencias.....	15
Capítulo VII Igualdad de trato y oportunidades	15



Artículo 22. Principio de no discriminación.....	15
Artículo 23. Principio de acción positiva.....	15
Artículo 24. Principio general de no discriminación en la retribución.....	16
Artículo 25. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.....	16
Artículo 26. Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.....	16
Capítulo VIII Régimen disciplinario.....	16
Artículo 27. Principios generales.....	16
Artículo 28. Graduación de las faltas.....	17
Artículo 29. Sanciones.....	18
Capítulo IX Derechos sindicales.....	19
Artículo 30. Derechos sindicales.....	19
Artículo 31. Asambleas de personal.....	19
Artículo 32. Tablón de avisos.....	19
Artículo 33. Documentos de cotización.....	20
Capítulo X Seguridad y salud laboral.....	20
Artículo 34. Vigilancia de la salud.....	20
Artículo 35. Riesgos específicos.....	20
Artículo 36. Formación específica para los delegados/as de prevención.....	20
Artículo 37. Ropa de trabajo.....	20
Capítulo XI Previsión social.....	21
Artículo 38. Complementos a la Incapacidad temporal.....	21
Artículo 39. Antigüedad para complementos a la incapacidad temporal.....	22
Capítulo XII Comisión Paritaria e inaplicación.....	22
Artículo 40. Comisión Paritaria.....	22
Artículo 41. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.....	23
Capítulo XIII Derecho supletorio.....	23
Artículo 42. Legislación complementaria.....	23
Artículo 43. Solución extrajudicial de conflictos.....	23
ANEXO I – PUESTOS, CATEGORÍAS Y SALARIOS.....	25
ANEXO II - COMPLEMENTO SALARIAL ADICIONAL.....	27
ANEXO III – PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE BUCEO EN ACUARIOS.....	30

Capítulo I Partes negociadoras

Artículo 1. Determinación de las partes que firman el Convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo se pacta entre la dirección de la empresa RAIN FOREST S.L., de una parte, y la representación legal de los trabajadores, de otra.

Capítulo II Condiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre la empresa "RAIN FOREST S.L." y sus trabajadores del centro de trabajo denominado "BIOPARC Acuario de Gijón", situado en la Playa de Poniente s/n, 33212 Gijón con centro de cuenta de cotización 33 119367071. Este convenio no es aplicable a otros centros de la empresa.

Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1.3 y 2.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como las personas trabajadoras con categoría de Dirección General de parque que no aparecen en el documento de descripción de puestos de trabajo de la empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia, duración y denuncia.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, prorrogándose automáticamente de año en año si ninguna de las dos partes lo denuncia en tiempo y forma. La denuncia del convenio las podrá realizar cualquiera de las dos partes, por escrito, dentro de los 30 días antes de la finalización de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prorrogas.

Transcurridos dos años a contar desde el inicio de las negociaciones para un nuevo convenio colectivo sin que se haya acordado el mismo, perderá vigencia, excepto que las partes acuerden proseguir con las negociaciones o someterse a los mecanismos de solución que se regulen en los acuerdos interprofesionales vigentes en cada momento.

Capítulo III Cláusulas de ocupación

Artículo 4. Principios generales de no discriminación y de acción positiva en la contratación.

En temas de contratación, y para respetar el principio de no discriminación y principio de acción positiva recogidos en los artículos 23 y 24 del capítulo 7 del presente Convenio, la empresa deberá establecer exclusiones, reservas y preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional que se trate.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección y contratación deberán de ser objetivos y neutros con el fin de evitar cualquier discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo, discapacidad, género, origen, incluso racial o étnico, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

En todo caso, se estará de conformidad a lo que dispone el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y con el Plan de Igualdad de Rain Forest.

Artículo 5. Modalidades de contratación.

De manera general, el contrato a celebrar es de contrato indefinido fijo. Sólo en condiciones específicas se podrán hacer contratos temporales como: bajas temporales, cubrir vacaciones, excedencias, aumentos de producción o situaciones similares. Estas contrataciones las decide la dirección de la empresa y deberán ser justificadas e informadas a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

En el caso de los departamentos con mayor diferencia de actividad según el año se podrá celebrar contratos fijos-discontinuos, siempre según lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y con arreglo a las siguientes pautas.

Llamamiento

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada puesto de trabajo. La interrupción se realizará dentro del grupo profesional y por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad,

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador en el correo que este haya indicado a la firma del contrato, para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales.

Si la persona trabajadora que recibe el llamamiento no contesta o no se incorpora en el plazo fijado se considerará que causa baja voluntaria en la empresa.

Vacantes

En el supuesto que se haya de cubrir vacantes o se desarrollen ampliaciones de plantilla para servicios continuados durante el año, el personal con contrato fijo discontinuo tendrá derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo vacantes o que se amplíen, consiguiendo la condición de personas trabajadoras indefinidas, siempre que los perfiles profesionales y conocimientos de las personas trabajadoras afectadas se adapten a los requisitos exigidos del puesto de trabajo vacante o que se amplíe. Dichas plazas se cubrirán según el proceso descrito en el Protocolo de actuación en el proceso de selección y promoción personal con perspectiva de género (de Rain Forest SL)

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los criterios establecidos en este artículo por el orden de llamada de las personas trabajadoras con contrato indefinido fijo-discontinuo y la conversión de contratos temporales y/o de duración determinada en indefinidos fijos-discontinuos, la dirección de la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 6. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya completado el periodo de prueba que se detalla a continuación:

- 4 meses para personal del GRUPO IV-A, III, II y I.
- 2 meses para el resto del personal

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el/la trabajador/a, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante este, el/la trabajador/a tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 7. Preaviso y liquidación por cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa lo deberá de notificar por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal del grupo IV-A, III, II y I: mínimo 1 mes natural.
- Resto de personal: mínimo 15 días naturales

Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, en caso de que le correspondiese. La retribución variable también se le abonará según la parte proporcional que le corresponda y se hará en el momento de liquidación de estos cuando se conozcan los resultados de la empresa o de los criterios definidos para la retribución variable.

El incumplimiento del plazo de preaviso causará una deducción en la liquidación correspondiente a los días que se haya dejado de efectuar el preaviso siempre que el trabajador lleve más de un año en la empresa.

Capítulo IV Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 8. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio colectivo se estructura en grupos profesionales, y sustituye a cualquier otra clasificación anterior.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías como diferentes funciones o especialidades profesionales.

Los criterios para determinar la pertenencia a grupos profesionales son los siguientes:

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<i>Formación académica</i>
	<i>Conocimiento informático</i>
	<i>Experiencia</i>
	<i>Habilidades</i>
	<i>Idiomas/Ingles</i>
B. RESPONSABILIDAD	<i>Organización del trabajo</i>
	<i>supervisión</i>
	<i>Responsabilidad</i>
C. ESFUERZO	<i>Carga emocional</i>
	<i>concentración</i>
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<i>Trabajo el fin de semana y/o festivos</i>

Definición de los grupos profesionales:

GRUPO I, II	Personal de departamentos especialmente complejos, o personal de amplia experiencia adjuntos a responsables funcionales	Nivel de dirección y máxima responsabilidad no sólo sobre su departamento, si no sobre la dirección de la empresa.
GRUPO III	Responsable de departamentos	Se incluyen en este grupo profesional a aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones que requieran un alto nivel de experiencia y conocimientos, con un alto grado de autonomía, responsabilidad o que puedan coordinar y supervisar a un conjunto de colaboradores, en base a unos procedimientos y directrices definidos por los responsables del área funcional.
GRUPO IV-A	Segundos responsables de departamento y responsables de subdepartamentos o algunos departamentos (cómo ADM y TyT)	Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones que requieran un nivel medio de experiencia y conocimientos, bajo instrucciones y supervisión general de alguna persona supervisora o responsable del área funcional. Así como segundos responsables de departamentos y responsables de subdepartamentos o departamentos básicos.
GRUPO IV-B	Personal con experiencia significativa en los departamentos y 2º responsables de (ADM y TyT)	Se incluyen en este grupo profesional a aquellas personas trabajadoras que desarrollan trabajos ejecutados bajo instrucciones, y con una responsabilidad limitada para una supervisión directa, pudiendo ser ayudados por trabajadores/as de grupos profesionales inferiores.
GRUPO	Personal supervisado con	Se incluyen en este grupo los trabajadores/as con experiencia que ejecuten sus tareas bajo instrucciones precisas. Las tareas llevadas a

IV-C	poca responsabilidad directa	cabo son, en general, las mismas que las realizadas por el grupo profesional IV-B, pero su realización se desarrolla con un menor margen de autonomía sobre la base de la experiencia global adquirida en el puesto de trabajo.
GRUPO IV-D	Personal de apoyo	Se incluyen en este grupo los trabajadores/as que ejecuten sus tareas bajo instrucciones precisas y con un mínimo margen de autonomía y personal de apoyo.

Artículo 9. Promoción profesional y económica.

Con el fin de hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 24 del presente Convenio, se establecerán en la empresa exclusiones, reservas y preferencia en cuanto a la promoción profesional de forma que, en caso de igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el nivel profesional o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros con el fin de evitar cualquier discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluso el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opiniones políticas, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua. Tal y como se establece en el protocolo de promoción profesional firmado al efecto, en relación con el I Plan de Igualdad de Rain Forest.

En relación con los buceadores-acuaristas, contemplados en el grupo IV-C, una vez transcurridos 24 meses en esta categoría, tendrán derecho a solicitar que se revise su situación para promocionar a buceador-acuarista senior, del grupo IV-B. Esta valoración la llevará a cabo la dirección y la persona responsable del departamento. Si la evaluación fuera negativa tendrá derecho al año siguiente a volver a solicitarlo y así sucesivamente cada año.

Artículo 10. Formación profesional.

Los firmantes del presente Convenio consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación y en este sentido acuerdan:

- El establecimiento de planes de formación y desarrollo de acciones formativas por parte de la empresa, vinculadas a la promoción interna en la misma y para todas las personas trabajadoras de la plantilla. La empresa organizará la formación y perfeccionamiento del personal que sirva para el desarrollo de competencias y funciones de aprovechando y desarrollando al máximo la normativa legal vigente o norma que la pueda sustituir o desarrollar en materia de formación.
- Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación del personal de plantilla de la empresa. En caso de igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia a la hora de formarse las personas del sexo menos representando en el nivel profesional de que se trate. Las personas que estén en situación de excedencia por hijo a cargo tendrán derecho a la formación en igualdad de condiciones del resto de personas de la plantilla.

- Para el desarrollo de este punto de formación, se seguirá el protocolo firmado al efecto en el I Plan de Igualdad de Rain Forest. Al personal que solicita un curso, se le concede, si no termina el curso sin causa justificada, se le sancionará con la imposibilidad de recibir formación el año siguiente.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 11. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal al que afecta el presente Convenio estarán constituidas por el salario establecido en el anexo 1.

Artículo 12. Salario.

Los incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio se especifican en el anexo 1

Artículo 13. Sistema de retribución variable.

Se establece un SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV), que afectan a todo el personal que le afecte este convenio colectivo. Cuando una persona de la plantilla lleve menos de un año se le aplicará este sistema de retribución variable de manera proporcional al tiempo que lleve en la empresa.

Este sistema de retribución variable está definido por tres variables: Evaluación del Rendimiento Personal, Evaluación del Rendimiento del Departamento y Rendimiento de la compañía.

Cada año la empresa establecerá los objetivos de toda la plantilla según la categoría de cada trabajador.

1. Una cantidad por empleado que depende de su rendimiento personal – prima individual
2. Una cantidad por empleado que depende del rendimiento del departamento al que pertenece en su conjunto – prima de departamento. Esta prima se basará en objetivos específicamente de ventas para departamentos comerciales, en estos casos será la parte variable del salario.
3. Una cantidad global que se reparte igualmente entre todos los empleados según la empresa alcance el objetivo de visitantes u otro similar marcado por la dirección para el año en curso – prima de empresa

El valor de la prima de cada empleado dependerá de su categoría profesional y será fijado por la empresa al principio de cada año.

Como normas generales de esta retribución extraordinaria se establecen que:

- La cantidad final por trabajador se prorrateará según las horas de contrato (siendo la prima completa la correspondiente a 40h semanales o jornada completa)
 - Del mismo modo, si el trabajador estuviese de baja (excluyendo bajas por accidente laboral, maternidad paternidad) el valor final de la prima será reducida según el tiempo de baja según las siguientes normas:
 - Hasta dos meses de baja: sin reducción de la prima
 - Cada mes completo de baja por encima de los dos meses: 10% de reducción de prima.

Cada año la empresa establecerá estos objetivos y las cantidades correspondiente para repartir entre la plantilla e informará de estos a la RLT.

Particularidad de los departamentos comerciales

- Esta prima no debe confundirse con la de los trabajadores pertenecientes a departamentos comerciales o aquellos que ya perciban incentivos trimestrales por objetivos (específicamente Marketing, Educación, Restaurante y Tienda-Taquilla). Estos mantendrán su sistema específico de incentivos comerciales trimestrales, los cuales forman parte de su estructura salarial anual y se liquidarán al cierre de cada trimestre. Los objetivos a alcanzar los decide la empresa, previa consulta con los responsables de departamento.

Artículo 14. Retribución en días festivos.

Todos los contratos se celebrarán por defecto de lunes a domingo. Teniendo en cuenta el sector de actividad de la empresa, esta modalidad de trabajo es necesaria y aplica a prácticamente a todas las personas trabajadoras excepto algunas excepciones.

Debido al tipo de trabajo que se realiza, y a la necesidad de atender al público, animales e instalaciones todos los días del año. Se establece que los días festivos establecidos por ley para los departamentos que trabajen todos los días podrán ser elegidos junto con los 30 de vacaciones correspondientes que se podrán planificar y disfrutar según el calendario y política de vacaciones. Por otro lado, el resto de los departamentos, cuando por razones operativas deban trabajar en algún día festivo se le compensará con otro día que igualmente podrán elegir, siempre que avisen previamente al responsable de departamento y se pueda disfrutar por razones de trabajo.

Se establecen los días 25 de diciembre y 1 de enero, como únicos días de cierre del Bioparc Acuario de Gijón en los que habrá una actividad mínima. Las personas que trabajen estos días se verán compensados con el 150% del tiempo trabajado esos días con días libres posteriores. Excepto el turno nocturno, que se le compensará con el 200% del tiempo efectivamente trabajado.

Capítulo VI Tiempo de trabajo, descanso, permisos y excedencias

Artículo 15. Jornada laboral y descanso.

La jornada laboral anual de convenio se fija en 1.800 horas anuales. En cualquier caso, se reconoce que las jornadas son irregulares y según el periodo del año se puede establecer diferente distribución de la jornada semanalmente. Aunque de manera general y de referencia se tenderá a jornadas de 40 horas semanales con dos días de descanso de cada siete en la medida de lo posible.

Por el hecho de trabajar en una empresa de servicios y con una fuerte temporalidad, la dirección puede establecer una distribución adecuada a las necesidades del servicio y organización de conformidad a lo establecido en el artículo 34.2 ET. De esta distribución de la jornada se informará a la RLT.

Todo el personal que realice la jornada de forma continuada y que exceda de seis horas, conforme a lo establecido en el artículo 34.4 ET tendrá derecho a un máximo de 20 minutos de descanso de trabajo efectivo. En el departamento de biología por su especialidad y esfuerzo en la parte de buceos tendrán 10 minutos adicionales de descanso.

Se considerará jornada partida aquella que tenga un intervalo de comida de al menos una hora.

Para poder hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo así lo permitan, se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de esta, para aquellas personas que tengan a su cargo personas dependientes (guarda legal y personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad)

Horario nocturno

El turno de noche, que realiza el puesto de mantenimiento nocturno de manera general, será una jornada de 9 horas diarias. Esa hora adicional cada día se acumula durante el año. De esta manera la persona que está trabajando de lunes a viernes en el horario de mantenimiento nocturno podrá acumular esa hora para compensarla por vacaciones adicionales.

Para cubrir estas ausencias durante los días correspondientes. Se hará un listado de voluntarios para cubrir este turno. Si no hubiese voluntarios o no pudieran acudir la empresa podrá exigir por orden de antigüedad a la persona del departamento de biología que realice el turno de mantenimiento nocturno. Este turno irá remunerado con un extra de 8,5€ adicionales por hora trabajada. Esta cantidad permanecerá fija independientemente del puesto de trabajo durante todo el convenio. Las horas de esta sustitución no será horas extraordinarias, y entrarán dentro de la jornada habitual de trabajo.

Artículo 16. Imposibilidad de la prestación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el parque no pueda abrir al público por motivos climatológicos o de fuerza mayor que impidan el normal funcionamiento de la actividad, la empresa comunicará a la persona trabajadora la imposibilidad de la prestación de trabajo con la participación de la RLT.

Si la comunicación se efectúa una vez la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo, éste tendrá derecho a que se compute el día entero como trabajado.

Si no se ha llegado a incorporar porque no ha empezado su jornada de trabajo y se le avisa de la imposibilidad de realizar la actividad de la empresa, ese día no computará como tiempo de trabajo.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Cómo norma general, los excesos de jornada se compensarán por tiempo de descanso. Se podrá acumular este tiempo extra hasta acumular un día de descanso completo.

Los trabajadores/as podrán realizar horas extraordinarias a petición de la empresa, siempre que no se exceda lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995). Las citadas horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso.

Las horas compensadas se deberán disfrutar en el mismo año que se genere este tiempo. Si por circunstancias justificadas no se pudieran haber disfrutado se extenderá este tiempo hasta el 31 de marzo del año siguiente

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones

Los trabajadores/as fijos con carácter discontinuo y los temporales tendrán derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones según los días trabajados. Las vacaciones del personal con estos contratos podrán ser compensadas económicamente al finalizar su contrato.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Se intentará que se disfrute justo al finalizar la baja, sin embargo, se podrá negociar entre las partes las fechas de disfrute de estas vacaciones para poder organizar mejor el trabajo y no afecte a las vacaciones de ninguna otra persona.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La política de vacaciones (procedimiento de solicitud, periodos habilitados para el disfrute de vacaciones, número de periodos de vacaciones por año, coincidencia entre trabajadores/as, etc....) será la que marque la empresa adaptada a las necesidades operativas y las peculiaridades de cada departamento. Cada año la dirección de la empresa se reunirá con la RLT para definir el calendario y política de vacaciones del año siguiente.

Las vacaciones se deberán disfrutar en el año correspondiente a los días generados. En cualquier caso, si por circunstancias justificadas no se pudiera haber disfrutado en ese periodo se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 19. Permisos.

Además de los permisos y licencias que en cada momento se establezcan en la legislación vigente, las personas trabajadoras podrán disfrutar con derecho a remuneración de los siguientes:

1. Por el tiempo indispensable para asistir al consultorio médico como consecuencia de enfermedad derivada de cita previa, en horas coincidentes con las de la jornada laboral de la persona trabajadora en cuestión.
2. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un familiar de primer grado que esté a cargo del trabajador o la trabajadora, siempre y cuando el horario de este sea coincidente con su jornada laboral, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar, laboral y personal.

Atendiéndose a los siguientes criterios:

- que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna el resto de los requisitos que se detallan en el siguiente apartado.
- se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está "a cargo" de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no se pueda valer por sí mismo y que no esté en condiciones de acudir solo a la visita médica.
- En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia, y por tanto la necesidad de acompañamiento, con los hijos e hijas menores de 16 años
- En todos los casos será necesario justificar el permiso con el correspondiente comprobante visado por la persona facultativa, o el personal debidamente acreditado, sean o no de la seguridad social.



En relación con el apartado 1 y 2, el personal tendrá como máximo 10 horas anuales de asistencia al médico de cabecera y sin límite para médico especialista o acompañamiento que se considerará tiempo efectivo de trabajo siempre que la asistencia sea al servicio público de salud. A partir de estas 10 horas en el último año, se permitirá el permiso, pero será tiempo recuperable.

3. Reconocimiento del trabajador por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo, igual que la trabajadora.
4. Hasta cinco días por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad o convivientes
 - o En los casos de hospitalización del párrafo anterior, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y hasta la finalización del alta médica o de un máximo de 5 días.
5. Cinco días en caso de fallecimiento de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad convivientes

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en la Ley del Principado de Asturias 4/2002 del 23 de mayo y el Decreto 71/1994 del 29 de septiembre regulan las parejas de hecho en Asturias o legislación vigente.
6. Un día de permiso en caso de fallecimiento o enfermedad terminal de la mascota. A los efectos de las mascotas se considerará como tal las que previamente estén informadas a la empresa y en todo caso perros o gatos. Como máximo se tendrá este permiso una vez al año. Debe ir acompañado del certificado correspondiente que justifique la falta y debidamente cumplimentada la cartilla sanitaria y correctamente censada el animal a nombre del trabajador.
7. Un día de permiso, previo aviso de al menos 10 días y justificación, con derecho a remuneración por traslado de domicilio habitual.

Cada trabajador tendrá disponible una bolsa de 20 horas anuales a contar desde principio a final del año natural para utilizarla sin justificación necesaria. Estas horas no se considerarán efectivas de trabajo y se deberán recuperar. Estas horas se podrá utilizar siempre con previo aviso de mínimo 7 días y siempre y cuando la persona responsable de departamento lo autorice por el buen funcionamiento diario del acuario que deberá ser justificado. No son acumulables, y las horas que no se utilicen se perderán. Empezando toda la plantilla un el saldo de 20 horas el primer día de cada año.

Artículo 20. Acumulación horas lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 el permiso de 15 días naturales consecutivos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 21. Excedencias.

Sobre las excedencias se atenderá a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores o la norma vigente en ese momento.

Excepto en los casos de excedencia voluntaria, será necesario justificar el permiso de excedencia correspondiente con comprobante debidamente acreditado.

Capítulo VII Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 22. Principio de no discriminación.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación por razón de sexo o identidad de género, religión, raza, ideología política, sindical, edad o por vínculo de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa. Asimismo, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, se velará por el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad la empresa adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, incluido el racial, étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación Sindical, condición social o lengua.

El desarrollo de las acciones se establecerá en el Plan de Igualdad firmado en cada momento. Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, en el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

Artículo 23. Principio de acción positiva.

Con el fin de contribuir de forma eficaz a la aplicación del principio de no discriminación (artículo 23 del presente Convenio), y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, se desarrollará una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salarios, formación, promoción y condiciones de trabajo en general de manera que en igualdad de condiciones de

idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

El desarrollo de las acciones se establecerá en el Plan de Igualdad vigente en cada momento.

Artículo 24. Principio general de no discriminación en la retribución.

La empresa pagará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución tanto directa como indirecta, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de discapacidad, género, origen, incluso el racial o étnico, estado civil, edad, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El desarrollo de las acciones se establecerá en el Plan de Igualdad firmado en cada momento.

Artículo 25. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

Este artículo se desarrolla en el Plan de Igualdad de Rain Forest vigente en cada momento.

Artículo 26. Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Se establecen una serie de medidas para las trabajadoras víctimas de violencia de género que se desarrollan en el I Plan de Igualdad de Rain Forest.

Asimismo, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, cambio de centro de trabajo con reserva puesto de trabajo o suspensión contrato con reserva puesto de trabajo, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación, en su defecto, la elección corresponderá a la persona trabajadora.

En todo este capítulo se atenderá en todo momento a lo establecido por la normativa vigente.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 27. Principios generales.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos labores de acuerdo con la graduación de faltas y las sanciones que se establecen en este

Convenio colectivo, así como en el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, y el protocolo contra el acoso laboral.

La valoración las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán revisables por la jurisdicción competente. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Todas las sanciones serán informadas a la RLT.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones ni otra disminución de los derechos de descanso del trabajador.

Se acepta como medio de comunicación válido la herramienta de gestión documental utilizada por la empresa (a fecha de firma de este convenio llamada FACTORIAL). Esta herramienta dispone de verificación digital, firma de empresa y trabajador, y certificación de esta. Esto no excluye que cualquier comunicación de faltas graves y muy graves, deban ser comunicadas en persona o a través de otro método válido como burofax.

Artículo 28. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán según la importancia y, en su caso, su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes sin justificar.
- No comunicar con antelación la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de orden y limpieza personal.
- Discusiones ocasionales y leves que tengan repercusión en la buena marcha de los servicios.
- Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo de la tarea encomendada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Mal uso y descuidos con el uniforme. E incluso el uso fuera de las instalaciones del Bioparc Acuario de Gijón.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Falta de respeto y consideración en materia leve hacia los subordinados, compañeros, jefes, personal y público, así como la discusión con estos durante la jornada de trabajo.

Serán faltas graves:

- Más de tres y hasta diez faltas de puntualidad en el trabajo durante un mes, sin justificación.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada
- Cambiar, registrar los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- Les cometidos contra la disciplina en el trabajo.
- La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, trabajos y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

- Los maltratos de palabra o hecho o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Realizar sin el permiso oportuno, trabajos particulares o usar elementos de la empresa para finalidades personales, durante la jornada laboral, y en beneficio propio.
- Abandono del puesto de trabajo sin que se haya comunicado dicha ausencia, la reincidencia se considerará falta muy grave siempre.
- La desobediencia o indisciplina en el puesto de trabajo, la reincidencia se considerará falta muy grave.
- Tres o más faltas leves en 6 meses.

Serán faltas muy graves:

- Más de diez faltas de puntualidad en el trabajo durante tres meses sin causa justificada.
- Más de veinte faltas de puntualidad en el trabajo durante seis meses sin causa justificada.
- Simular la presencia de otro trabajador utilizando su firma, ficha o tarjeta de control.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto de otras personas trabajadoras de la empresa, como al público, como a cualquier persona que esté dentro del parque.
- La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, herramientas, documentos y departamentos de la empresa.
- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de este hecho se deriven perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- El maltrato de palabra o hecho, o faltas de respeto muy graves, hacia compañeros, terceros o público en general, de contenido sexista, sexual, racista o xenófobo.
- El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante sesenta días sin causa justificada.
- El abuso grave de autoridad.
- La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Cualquier conducta que se considere constitutiva de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- La no utilización o mal utilización de los equipos de protección individual siempre que la empresa los haya entregado y que estos estén en perfectas condiciones para su finalidad.
- Dos o más faltas graves en un año.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar a los trabajadores/as, según la gravedad y circunstancias del caso concreto serán las siguientes:

- Faltas leves: En la primera falta será una amonestación escrita o verbal y a partir de la segunda en un periodo de 3 meses podrá ser suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días
- Faltas graves: Suspensión de trabajo y sueldo de tres a quince días.
- Faltas muy graves: Suspensión de trabajo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

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

La dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión de sancionar y este podrá emitir un informe que se adjuntará al expediente.

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales.

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores/as, este convenio colectivo se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores aplicándose la legislación vigente en cada momento, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para la realización de actividades de los delegados y delegadas de prevención dentro del parque, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones en esta materia, los mismos dispondrán del tiempo necesario para tal motivo.

Las horas sindicales se avisarán a la empresa con la mayor antelación posible. Siempre con un mínimo de 48 horas, con el objetivo de que la empresa pueda cubrir esa ausencia. Excepto para situaciones no previstas y de urgencia que deberán ser justificadas.

Artículo 31. Asambleas de personal.

La empresa facilitará la celebración de asambleas de los trabajadores/as cuando sean solicitadas con una antelación mínima de 48 horas y se cumplan el resto de los requisitos que puedan establecer las disposiciones que regulen en cada momento estas reuniones.

Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo y después de haberla acabado la mayoría de la plantilla.

Como excepción, la empresa acepta que se puedan celebrar asambleas antes de acabar la jornada y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de dos horas semanales, en los casos siguientes:

- Suspensión de pagos o declaración de quiebra de la empresa.
- Presentación de expedientes de regulación de empleo

Artículo 32. Tablón de avisos.

En el centro de trabajo se habilitarán unos tabloneros de anuncios, en los que los delegados/as de personal o cualquier trabajador/a de empresa afiliado/a a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a hacer comunicaciones, avisos y propaganda.

Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores/as que no sean delegados de personal, deberán de comunicarlo previamente a estos, así como al representante de la empresa, los cuales en ningún caso se podrán oponer, haciéndose responsable del contenido del firmante o firmantes

Cuando se haga alguna comunicación con la que la empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el citado tablón de anuncios la réplica o contestación que estime pertinente.

Artículo 33. Documentos de cotización.

La empresa podrá a disposición de la representación legal de los trabajadores (RLT) mensualmente los modelos de cotización a la seguridad social TC1 y TC2, acreditativo del pago de cuotas.

Capítulo X Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realizará conforme a las normas establecidas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La realización de los reconocimientos médicos será en atención a las particularidades de cada uno de los puestos de trabajo existentes en el parque, y a las circunstancias personales de cada trabajador y trabajadora.

Para eso los delegados y delegadas de prevención deberán supervisar los protocolos para la actuación de los servicios de prevención en la citada materia.

Artículo 35. Riesgos específicos.

La empresa está obligada a definir en cada caso los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad, lactancia natural y puestos de trabajo alternativos.

Debido a la especificidad del trabajo de buceo en las instalaciones del acuario se seguirá el protocolo realizado por la AIZA en el 2019 con el objetivo de establecer las condiciones, medidas de prevención y seguridad de los acuaristas-buceadores en el ámbito de las actividades subacuáticas de las instalaciones de acuarios de AIZA y establecer los cauces necesarios para garantizar su cumplimiento, velando rigurosamente por la seguridad y la conservación de la colección biológica viva, junto con la calidad ambiental, el hábitat, la sanidad y el propio bienestar de las especies.

Este protocolo se desarrolla en el ANEXO III

Artículo 36. Formación específica para los delegados/as de prevención.

La formación de los delegados y delegadas de prevención a la que hace referencia el artículo

37.2 de la Ley 31/1995 se desarrollará en atención a los riesgos a los que pudiesen estar expuestos las personas trabajadoras del centro.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa tiene la obligación de hacer entrega de la ropa de trabajo adecuada a toda la plantilla en función del puesto de trabajo a desarrollar, y teniendo en cuenta las características específicas del puesto

de trabajo y personales. En caso de embarazo la empresa facilitará a las mujeres trabajadoras, las piezas de ropa adecuadas a su estado de embarazo.

Todo trabajador/a de esta empresa que use el uniforme de manera diaria recibirá: 2 camisetas, 2 pantalones, 1 sudadera. En los casos necesarios también un abrigo. O cualquier otra parte del uniforme correspondiente según el puesto de trabajo.

La empresa facilitará en el propio centro tanto la ropa de trabajo como el equipamiento y EPIs correspondiente a cada trabajador. Dependiendo del material hay algunos que por su naturaleza se deben ir a recoger a la instalación del proveedor. El trabajador deberá ir a recogerlo al proveedor o tienda correspondiente en su tiempo efectivo de trabajo.

En relación con el calzado de seguridad, a los integrantes de la plantilla que por su puesto de trabajo lo necesiten, la empresa facilitará el calzado adecuado para el desarrollo de las tareas propias de cada departamento. El trabajador podrá traer su calzado de seguridad siempre que entregue a la empresa la ficha técnica de ese calzado y que sea apto para trabajar. El trabajador será compensado por la empresa por el uso de su calzado con un importe fijo de 30,00 EUR. Cada año este importe tendrá la correspondiente subida del IPC interanual estatal.

Cuando por negligencia manifiesta del trabajador/a se estropee el equipo facilitado por la empresa, este tendrá la obligación de reponerlo.

Capítulo XI Previsión social

Artículo 38. Complementos a la Incapacidad temporal.

1. La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá de ser contemplada desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta 1 año.
 - a. Si una vez investigado el accidente por el comité de seguridad laboral, se comprobara que el trabajador no estaba usando los EPIS facilitado por la empresa, o que hay una negligencia manifiesta no se complementará la retribución del trabajador, pudiendo incluso constituir falta muy grave según el régimen disciplinario firmado en este convenio.
2. El sujeto por incapacidad temporal que origine hospitalización tendrá derecho a percibir el 100% durante todo el periodo de internamiento, y en caso de dejar de estar ingresado y siga estando de baja hasta un máximo de 3 meses contados desde el primer día de baja.
3. La incapacidad temporal por enfermedad común, sin hospitalización, será la siguiente:
 - a. Desde el día 1 al 7, cuando se trate de la primera baja que el trabajador/a haya sufrido, la empresa complementará hasta el 100% y desde el octavo día según la legislación vigente.
 - b. A la segunda baja en el mismo año natural, durante los días 1 al 7, percibirá el 80% y desde el octavo día lo que establezca la normativa legal aplicable.
 - c. Y a la tercera baja en el mismo año natural, según la legislación aplicable desde el primer día.
 - d. El número de bajas se empezará a contar desde 0 cada año natural.
 - e. Este artículo no afectará a las trabajadoras en estado, con justificante médico.

Cuando la duración prevista de una incapacidad temporal exceda los 15 días, la empresa analizará la cobertura de dicha vacante. La resolución de sustitución será competencia exclusiva de la empresa, sin

perjuicio del derecho de audiencia de los responsables de departamento y de la representación legal de los trabajadores, a solicitud expresa de los mismos.

Artículo 39. Antigüedad para complementos a la incapacidad temporal.

El artículo anterior se aplicará a toda la plantilla del Bioparc Acuario de Gijón desde el primer día de trabajo.

Capítulo XII Comisión Paritaria e inaplicación

Artículo 40. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de la representación legal de los trabajadores (RLT).

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio colectivo, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días hábiles a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

RLT: Playa de Poniente s/n 33212 Gijón (Asturias)
Empresa: Playa de Poniente s/n, 33212 Gijón (Asturias)

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como de la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información sobre sus diversas oportunidades siguiendo las recomendaciones del acuerdo interprofesional vigente en cada momento
- Corroborar la aplicación de las tablas salariales correspondientes de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del presente convenio



Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente sistema no judicial de solución de conflictos establecido mediante el acuerdo interprofesional autonómico.

Artículo 41. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

Cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se atenderá a la legislación vigente.

Capítulo XIII Derecho supletorio

Artículo 42. Legislación complementaria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa de legal aplicación, así como al Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales del Principado de Asturias vigente en cada momento.

Artículo 43. Solución extrajudicial de conflictos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o individuales que puedan presentarse (artículo 40, 41, y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, se atenderá a la legislación vigente.



FIRMAS

ANEXO I – PUESTOS, CATEGORÍAS Y SALARIOS

	ADM. Y RRHH	MARKETING	EDUCACIÓN	BIOLOGÍA	MANTENIMIENTO	RESTAURACIÓN	TYT
GRUPO I				DIRECT. TEC. AANIMALES (DTA) DIR. BIO, VET E INVESTIGACIÓN			
GRUPO II		DIRECTORA		RESP. INVESTIGACIÓN CONSERVADORA	RESP. MANTENIMIENTO		
GRUPO III			DIRECTORA	RESP. VETERINARIA		RESP. RESTAURACIÓN	
GRUPO IV A	RESP. ADMON RESP. LIMPIEZA	2º RESP. MRK	2º RESP. EDU	JEFE/A ACUARISTAS VETERINARIA 2º JEFE ACUARISTAS	2º RESPONSABLE MTO	JEFA SALA RESP. CAFETERÍA	JEFE/A TYT
GRUPO IV B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO TÉCNICO RRHH	TÉCNICO EN MRK TÉCNICO COMERCIAL	TÉCNICO EDU.	ACUARISTA BUCEADOR SENIOR CUIDADOR SENIOR	OFICIAL 1º MTO	2º SALA 2º COCINA	2º RESP. De TYT
GRUPO IV C	PERSONAL LIMPIEZA	TEC. GESTIÓN VISITANTES PERS. EQUIPO EDU	TEC. GESTIÓN VISITANTES PERS. EQUIPO EDU	ACUARISTA BUCEADOR CUIDADOR MTO NOCTURNO	PERSONAL EQUIPO MTO JARDINERO/A	PERSONAL EQUIPO RESTAURACIÓN	PERSONAL TYT
GRUPO IV D	AUXILIAR LIMPIEZA	MON ITORAS / GUÍAS	MON ITORAS / GUÍAS	AUXILIAR ACUARISTA AUXILIAR VETERINARIA AUXILIAR CUIDADOR	AUXILIAR MTO AUX. JARDINERÍA	AUXILIAR RESTAURACIÓN	AUXILIAR TYT

Esta tabla es una aproximación a la organización a los puestos por grupos profesionales. Hay una descripción y organización más exhaustiva en el documento de Descripción de Puestos de trabajo del Bioparc Acuario de Gijón.

SALARIOS

Los salarios brutos anuales mínimos por cada categoría a finalizar el 2025 son los siguientes:

GRUPO I, II, III	26.000,00 €
GRUPO IV-A	22.500,00 €
GRUPO IV-B	21.000,00 €
GRUPO IV-C	17.000,00 €
GRUPO IV-D	15.575,00 € - o lo que se marque como SMI

Durante la vigencia del presente convenio, los salarios se incrementarán con carácter general en un 2,5% anual.

Al finalizar cada año natural, una vez publicado el IPC interanual oficial que proporciona el INE correspondiente, se procederá a comparar:

- El IPC acumulado desde el inicio del convenio, es decir, la suma de los IPC que proporciona el INE a final de cada año desde 2026.
- La subida salarial acumulada aplicada durante ese mismo periodo.
 - En 2026 se comparará el IPC a final de año natural respecto al 2,5% de subida fija salarial.
 - En 2027 se comparará la suma del IPC de 2026 y el de 2027 respecto al 5% (2,5% de 2026 + 2,5% de 2027) de subida fija salarial de los últimos 2 años.
 - Y así consecutivamente en los años siguientes.

Si en el momento de la revisión el IPC acumulado hasta el momento es superior a la subida salarial acumulada, **se procederá automáticamente a aplicar la diferencia limitada exclusivamente a igualar el IPC acumulado en el periodo.** Siempre que no concurran cualquiera de los límites expuestos a continuación.

En cualquiera de los siguientes escenarios, la subida no será automática:

- Si la subida del IPC es del 3,5% o superior.
- Si durante dos años de la vigencia del convenio hay subidas del IPC del 3% o superior.

En estos casos, la Dirección y el Comité se reunirán dentro de los quince días siguientes a la publicación oficial del IPC, con el objetivo de analizar la situación económica y llegar a un acuerdo en el plazo máximo de 30 días que resulte sostenible tanto para los trabajadores como para la empresa.

ANEXO II - COMPLEMENTO SALARIAL ADICIONAL

Con carácter complementario al incremento salarial general, el personal del Bioparc Acuario de Gijón percibirá un complemento por experiencia, vinculado exclusivamente a los años de servicio efectivo en el mismo puesto de trabajo desde que Rain Forest empezó a gestionar el Acuario de Gijón (3 de agosto de 2018).

1. Naturaleza del complemento

Dicho complemento no tendrá carácter acumulativo por tramos. Al alcanzar un nuevo tramo de experiencia en el puesto, se aplicará únicamente el porcentaje correspondiente a dicho tramo, quedando sin efecto el tramo anterior.

El porcentaje aplicable se calculará sobre el salario bruto anual individual vigente en el momento de alcanzar cada tramo.

2. Aplicación progresiva

El complemento por experiencia se aplicará en el momento de revisión trimestral que toque, cuando la persona trabajadora alcance los años de servicio indicados, conforme a la siguiente escala.

3. Base de cálculo

El complemento por experiencia en el puesto se calculará sobre el salario bruto anual individual, sin incluir complementos variables, incentivos, horas extraordinarias u otros conceptos extrasalariales, salvo pacto expreso en contrario.

NIVEL	GRUPO APLICACIÓN	EXPERIENCIA EN EL PUESTO	SALARIO INICIO	2026	2027	2028	2029
20	III, II, I		26.000,00 €	27.000,00 €	27.500,00 €	28.000,00 €	29.000,00 €
18	IV-A	+ 15 AÑOS	25.453,66 €	26.090,00 €	26.742,25 €	27.410,80 €	28.096,07 €
17		- 15 AÑOS	24.592,90 €	25.207,73 €	25.837,92 €	26.483,87 €	27.145,96 €
16		- 10 AÑOS	23.876,61 €	24.473,52 €	25.085,36 €	25.712,49 €	26.355,31 €
15		- 6 AÑOS	23.294,25 €	23.876,61 €	24.473,52 €	25.085,36 €	25.712,49 €
14		- 3 AÑOS	22.837,50 €	23.408,44 €	23.993,65 €	24.593,49 €	25.208,33 €
13		- 1 AÑO	22.500,00 €	23.062,50 €	23.639,06 €	24.230,04 €	24.835,79 €
			22.500,00 €	23.062,50 €	23.639,06 €	24.230,04 €	24.835,79 €
12	IV-B	+ 15 AÑOS	23.756,75 €	24.350,66 €	24.959,43 €	25.583,42 €	26.223,00 €
11		- 15 AÑOS	22.953,38 €	23.527,21 €	24.115,39 €	24.718,28 €	25.336,23 €
10		- 10 AÑOS	22.284,83 €	22.841,95 €	23.413,00 €	23.998,33 €	24.598,29 €
9		- 6 AÑOS	21.741,30 €	22.284,83 €	22.841,95 €	23.413,00 €	23.998,33 €
8		- 3 AÑOS	21.315,00 €	21.847,88 €	22.394,07 €	22.953,92 €	23.527,77 €
7		- 1 AÑO	21.000,00 €	21.525,00 €	22.063,13 €	22.614,70 €	23.180,07 €
			21.000,00 €	21.525,00 €	22.063,13 €	22.614,70 €	23.180,07 €
6	IV-C	+ 15 AÑOS	19.231,65 €	19.712,44 €	20.205,25 €	20.710,38 €	21.228,14 €
5		- 15 AÑOS	18.581,31 €	19.045,84 €	19.521,98 €	20.010,03 €	20.510,28 €
4		- 10 AÑOS	18.040,10 €	18.491,11 €	18.953,38 €	19.427,22 €	19.912,90 €
3		- 6 AÑOS	17.600,10 €	18.040,10 €	18.491,11 €	18.953,38 €	19.427,22 €
2		- 3 AÑOS	17.255,00 €	17.686,38 €	18.128,53 €	18.581,75 €	19.046,29 €
1		- 1 AÑO	17.000,00 €	17.425,00 €	17.860,63 €	18.307,14 €	18.764,82 €
0			17.000,00 €	17.425,00 €	17.860,63 €	18.307,14 €	18.764,82 €
	IV-D	SMI	15.575,00 €				

**esta tabla es sólo indicativa, pues está calculada con el 2,5% de incremento anual. Esta se verá corregida anualmente según la subida efectiva. En cualquier caso, es indicativa del salario mínimo a cobrar por año y según nivel de experiencia.*

Régimen retributivo del personal con salario superior a tablas

Ámbito de aplicación

El presente apartado se aplicará a las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del convenio, perciban un salario bruto anual superior a la cantidad prevista en las tablas salariales correspondientes a su grupo o nivel profesional.

Naturaleza del salario

Dicho salario tendrá carácter de condición individual más beneficiosa, manteniéndose íntegramente durante toda la vigencia del convenio, sin que proceda su reencuadramiento en niveles, tramos de experiencia o escalas salariales reguladas en el anexo salarial.

Régimen de actualización

El salario bruto anual de estas personas trabajadoras se actualizará el 1 de enero de cada año mediante un incremento acordado anual en el ANEXO I que con carácter general en un 2,5%, que tendrá carácter sustitutivo y excluyente de cualquier otro incremento salarial derivado de la aplicación del presente convenio.

Exclusión de otros mecanismos retributivos

El personal incluido en este régimen excepcional:

- No se verá afectado por los incrementos previstos en las tablas salariales.
- No devengará el complemento por experiencia en el puesto regulado en el convenio.
- No acumulará otros incrementos automáticos o mejoras salariales derivadas del mismo, salvo pacto expreso en contrario.

Reintegración al régimen general

En el momento en que el salario bruto anual correspondiente a la tabla salarial aplicable, incluyendo en su caso el complemento de experiencia que proceda conforme al convenio, alcance o supere el salario bruto anual percibido por la persona trabajadora bajo el presente régimen excepcional, esta quedará automáticamente integrada en el régimen general del convenio desde el mes siguiente, quedando sin efecto el tratamiento excepcional regulado en este artículo.

Procedimiento de Aplicación y Gestión de la Experiencia en el puesto.

1. **Dinámica de actualización:** Con el objetivo de garantizar la actualización constante de las retribuciones, la empresa realizará una **revisión trimestral** de la plantilla. En dicho análisis se identificarán los empleados que hayan promocionado de tramo de experiencia durante el periodo, aplicando el incremento salarial correspondiente de forma inmediata tras la validación de los datos.
2. **Calendario de implantación inicial:** La entrada en vigor de este sistema será el 1 de enero de 2026.

3. Definición de Experiencia en el Puesto: Se define "experiencia en el puesto" como el tiempo de permanencia efectiva y continuada en una posición específica desde el 3 de agosto 2018. Por lo tanto:

- **Movilidad:** Cualquier cambio de puesto dentro de la estructura organizativa implicará el reinicio del cómputo de experiencia en la nueva posición.

La empresa podrá analizar situaciones puntuales o modificaciones organizativas, valorando de forma discrecional el reconocimiento total o parcial de la antigüedad acumulada en el puesto anterior. En cualquier caso, si por motivos operativos exigidos por parte de la empresa como la reorganización de departamentos y funciones y se requiere el cambio de un trabajador a otro puesto de la misma categoría, se le mantendrá la experiencia en el nuevo puesto tal cual la tenía en el anterior

A efectos del cómputo de dicha experiencia, **no se considerará tiempo computable:**

- El período correspondiente a excedencias voluntarias.
- El tiempo de excedencia por cuidado de hijos o familiares **a partir del segundo año**.
- Las suspensiones del contrato de trabajo sin obligación legal de cómputo como tiempo de servicio efectivo.
- Las ausencias injustificadas o sancionadas disciplinariamente.

Si se considerará tiempo computable, en todo caso, el correspondiente a situaciones legalmente protegidas tales como incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo, vacaciones, permisos retribuidos y demás supuestos equiparados por la normativa laboral vigente.



ANEXO III – PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE BUCEO EN ACUARIOS - AIZA

ANEXO III

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 1 de 14	



Estándar de Actividades Subacuáticas en Instituciones AIZA.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 2 de 14	

ÍNDICE

INTRODUCCION:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

- 1.-OBJETO (AMBITO DE APLICACIÓN)
- 2.-ALCANCE
- 3.-DEFINICIONES

CAPÍTULO II REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO Y ENTORNOS DE LOS ACUARIOS

- 4.-ESTRUCTURA COMITE DE CONTROL DE BUCEO (CCB)
- 5.-DOCUMENTACION
- 6.-TIPOS DE AQUARIOS Y ENTORNOS
- 7.-PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE BUCEO

CAPÍTULO III CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS

- 8.-DESCRIPCION TAREAS
- 9.-CATEGORÍAS DE SEGURIDAD
- 10.-CATEGORIA DE LOS ACUARISTAS
- 11.-REQUISITOS DEL ACUARISTA

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS GENERALES

- 12.-ESTADO DE SALUD Y CERTIFICACIONES MÉDICAS
- 13.- RESTRICCIONES
- 14.-RECOMENDACIONES BASICAS DE SEGURIDAD

CAPÍTULO V EQUIPOS, SISTEMAS Y TECNICAS

- 15.-TECNICAS DE BUCEO EN ACUARIOS
- 16.-EQUIPOS DE BUCEO
- 17.-CALIDAD DEL AIRE
- 18.-ESTACIONES DE CARGA O COMPRESORES PORTATILES.
- 19.-BOTELLAS
- 20.-TABLAS DE BUCEO

CAPÍTULO VI EMERGENCIAS MÉDICAS

- 21.-INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES
- 22.-CUIDADO Y TRASLADO DE UN BUCEADOR ACCIDENTADO

32

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 3 de 14	

INTRODUCCION

Las instalaciones de zoológicos y acuarios están sujetas a *Ley 31/2003, de conservación de la fauna silvestre en los parques zoológicos*, y a la diferente legislación y aspectos normativos de obligado cumplimiento. Además, las pertenecientes a la Asociación Ibérica de Zoológicos y Acuarios (AIZA), mantiene criterios deontológicos y bioéticos rigurosos, que garantizan aún más la conservación de la colección biológica, junto con la calidad ambiental, sanidad y el propio bienestar de las especies, así como la difusión y la comunicación con el público.

Dadas las características y dimensiones de los tanques que conforman las distintas instalaciones de AIZA, su cuidado interno, los requerimientos de las especies, así como la manipulación y control de la colección biológica viva, se precisan realizar actividades subacuáticas de forma habitual.

El Acuarista-buceador (Cuidador de animales-buceador), puesto al que afecta esta actividad, precisa realizar actividades subacuáticas, siendo esta una herramienta para el cumplimiento de las exigencias y criterios de conservación, así como soporte para poder atender a los requerimientos biológicos, de calidad de agua y manejo de las especies. Actividades, todas ellas, encaminadas a cumplir con el objetivo fundamental de salvaguardar el bienestar de la colección biológica viva.

La programación diaria establece una o varias franjas horarias durante las cuales el equipo de Acuaristas-buceadores (cuidadores de animales-buceadores) realiza actividades subacuáticas, mientras que el resto de la jornada se dedica a otras que no precisan de inmersión.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETO (AMBITO DE APLICACIÓN)

El objeto de este estándar (protocolo) es establecer las condiciones, medidas de prevención y seguridad de los Acuaristas -buceadores en el ámbito de las actividades subacuáticas de las instalaciones de acuarios de AIZA y establecer los cauces necesarios para garantizar su cumplimiento, velando rigurosamente por la seguridad y la conservación de la colección biológica viva, junto con la calidad ambiental, el hábitat, la sanidad y el propio bienestar de las especies.

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 4 de 14	

2. ALCANCE

El presente estándar será de mínimos y obligatoria implantación (aplicación) en todas las rutinas de los Acuaristas-buceadores desarrolladas en las instalaciones de los miembros (socios) de AIZA que implique una actividad subacuática.

Las actividades subacuáticas en los tanques o acuarios de las instalaciones de AIZA son inmersiones sin descompresión, por lo que no precisan de paradas de regulación, debido a la cota de profundidad máxima y el tiempo de permanencia.

3. DEFINICIONES

A efectos de este estándar, se entiende por:

Actividad subacuática: Aquella actividad (tarea) en que una persona se mantenga bajo el agua sometida a condiciones hiperbáricas, ya sea con el auxilio de aparatos o medios que permitan el intercambio de aire con el exterior, bien de cualquier sistema que facilite la respiración o ya sea sin el auxilio de dichos aparatos, medios o sistemas.

- Medio hiperbárico: Aquel cuya presión ambiente es superior a la atmosférica.
- Acuarista: Persona que realiza distintas rutinas para la atención de la colección biológica y la calidad del medio de un tanque o acuario público.
- Acuarista buceador: Toda acuarista que se someta a un medio hiperbárico.
- Acuarista “Stand-by”: Acuarista cuyo cometido es vigilar y asistir al buceador que está en el agua en todas y cada una de sus tareas, y en caso de emergencia, aplicar el protocolo correspondiente de ayuda. Permanecerá siempre fuera del agua mientras el Acuarista-buceador permanezca en inmersión.
- Recurso Preventivo: La persona, independientemente de la modalidad preventiva existente en la empresa, que tienen formación en prevención y con la capacidad, conocimientos y cualificación suficientes para apoyar y reforzar la prevención en una actividad peligrosa.
- Sistema de buceo: Cualquier aparato, ingenio, equipo o instalación que sea utilizado en una operación de buceo.
- Sistema de buceo autónomo: Aquel en el cual el Acuarista-buceador utiliza medios respiratorios transportados por él mismo, permitiendo plena autonomía de movimientos.
- Sistema de buceo semi autónomo: Sistema de elementos flexibles que permiten el suministro de mezcla de gas respirable al Acuarista-buceador desde la superficie.
- El límite sin descompresión: Significa que, de acuerdo con las tablas de descompresión, para la profundidad y la duración de la inmersión, no se requiere parada de descompresión y por consiguiente no existe riesgo de enfermedad descompresiva.
- Responsable de Acuarista-buceador: Cada actividad de buceo que se lleve a cabo contará con un Responsable de Acuarista-buceador que será responsable de todos los aspectos de la actividad de buceo a desarrollar y actuará como coordinador o supervisor.

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 5 de 14	

- Accidente de trabajo: toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 115 LGSS)
- Accidente de buceo: Todo suceso imprevisto que determina una lesión corporal en el Acuarista-buceador con ocasión de una actividad subacuática.
- Incidente de buceo: Todo suceso imprevisto con ocasión de una actividad subacuática que representa un peligro potencial y que podría terminar provocando una lesión física en el Acuarista buceador o un daño en las instalaciones.

CAPÍTULO II REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO Y ENTORNOS DE LOS ACUARIOS

4. ESTRUCTURA DEL COMITE DE CONTROL DE BUCEO(CCB)

AIZA nombrará un Comité de Control de Buceo (CCB), a propuesta del Grupo de Acuarios, integrado de forma permanente por 3 miembros de AIZA y una persona externa a la misma de reconocida competencia en la organización y seguridad de actividades subacuáticas. De forma no permanente, podrá formar parte temporal y puntualmente un representante de cualquier acuario perteneciente a AIZA que lo estime oportuno y lo solicite.

El CCB será el encargado de:

- Supervisar y actualizar periódicamente este estándar, así como su implantación en todos y cada uno de los acuarios miembros de AIZA.
- Asesorar en la redacción de los protocolos y procedimientos de las actividades subacuáticas de las instalaciones asociadas a AIZA.
- Revisar y confirmar la efectividad de todas las medidas adoptadas para la seguridad y eficacia de las actividades subacuáticas.
- Convocar una reunión ordinaria, al menos anualmente, pudiendo solicitar sesiones extraordinarias siempre que cualquier socio de AIZA así lo requiera.

5. DOCUMENTACION

El Director Técnico o la persona que designe la empresa, será el encargado de la implementación de los procedimientos para llevar a cabo las actividades subacuáticas a través de este estándar.

Cada miembro del equipo de buceo deberá conocer y recibir este estándar, así como firmar una Declaración responsable comprometiéndose a seguirlo, afirmando estar familiarizado con los términos establecidos.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 6 de 14	

El CCB contará con un dossier actualizado de los procedimientos o protocolos referidos a las actividades subacuáticas de cada entidad, comunicándole las actualizaciones o modificaciones habidas.

6. TIPOS DE ACUARIOS Y ENTORNOS

La tipología y los entornos de los acuarios y tanques incluidos en las instalaciones asociadas a AIZA es muy variada. A fin de estandarizar las actividades subacuáticas es preciso categorizar los mismos para establecer los protocolos y procedimientos para el desempeño de las actividades subacuáticas.

Se establecen tres tipos atendiendo a su volumen, profundidad, superficie, características físicas y espaciales:

- (a) Grandes o tipo A. Entre 2 a 10 metros de profundidad y/o más de 400 m³
- (b) Medianos o tipo B. Entre 2 a 8 metros de profundidad y/o de 10 a 400 m³
- (c) Pequeños o tipo C. Menos de 2 metros de profundidad y/o de 2 a 50 m³

Se establecen cinco entornos atendiendo a la colección biológica que albergan, considerándose la existencia de casos mixtos:

- (a) Tanques o acuarios con mamíferos
- (b) Tanques o acuarios con aves
- (c) Tanques o acuarios con reptiles y anfibios
- (d) Tanques o acuarios con peces
- (e) Tanques o acuarios con invertebrados

7. PROTOCOLOS ESPECIFICOS DE BUCEO EN ACUARIOS

Cada acuario miembro de AIZA redactará sus propios protocolos y procedimientos referentes a las actividades subacuáticas atendiendo al estándar de este documento junto a los tipos y entornos establecidos.

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 7 de 14	

CAPÍTULO III CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS

8. DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

Las actividades subacuáticas que se lleven a cabo en las diferentes instituciones de AIZA tendrán principalmente alguna de las siguientes funciones, garantizando en todo momento, la atención al bienestar de la colección biológica:

- Control, cuidado, alimentación, manejo de la fauna y flora.
- Control, cuidado, reposición y conservación general del hábitat de los acuarios.
- Suministro de tratamientos.
- Apoyo a otras actividades como filmaciones, acompañamiento, publicidad, etc.

9. CATEGORÍAS DE SEGURIDAD

Cada institución de AIZA nombrará un Responsable de Seguridad para las actividades subacuáticas (RSB) que será el encargado de:

- Implementar y cumplir el estándar de actividades de buceo de AIZA en el propio acuario.
- Revisar y aprobar el programa de actividades subacuáticas.
- Realizar y actualizar el inventario y control de los equipamientos de buceo.
- Confirmar la cualificación y competencia de los Acuaristas-buceadores.
- Asegurar que los registros de las actividades subacuáticas se llevan a cabo.

El RSB tendrá la potestad de restringir, suspender o prohibir cualquier actividad de buceo que considere insegura.

Es responsabilidad de cada Miembro del Equipo de Buceo, informar al Responsable de Seguridad en Buceo de cualquier cambio significativo en su salud y del estado material de los equipos que pueda comprometer la seguridad de las actividades subacuáticas.

10. ORGANIGRAMA DE BUCEO DEL AREA DE BIOLOGIA

En la actualidad, en las instituciones pertenecientes a AIZA, podemos encontrar varias categorías de trabajador (con denominaciones distintas en cada una de ellas):

- Conservador:
- Responsable de Acuarista-buceador
- Acuarista Buceador:



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 8 de 14	

- i. Acuarista Buceador en periodo de formación y/o auxiliar:
- ii. Acuarista Buceador en prácticas:

11. REQUISITOS DEL ACUARISTA BUCEADOR

El Acuarista-buceador es la persona contratada por una institución perteneciente a AIZA, cuyo destino sea un área funcional donde desarrolla actividades subacuáticas como parte de su rutina. Deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- (a) Tener 18 años o más.
- (b) Poseer una cualificación de Buceo autónomo ISO 24801-2 o equivalente reconocida a nivel nacional o internacional.
- (c) Poseer el Certificado Médico de aptitud para la realización de actividades subacuáticas en vigor.

Antes de finalizar el primer año de contratación, la entidad deberá formar al Acuarista-buceador en Primeros auxilios SVB + DESA y suministro de oxígeno, así como en técnicas de rescate y accidentes, incluyendo:

- (a) Prevención de riesgo laborales en el entorno subacuático.
- (b) Identificación de enfermedades y lesiones asociadas a la vida animal acuática.
- (c) Técnicas de rescate de un Acuarista-buceador en las instalaciones del acuario.
- (d) Participación obligatoria en simulacro de rescate al menos una vez al año.

Durante el periodo de formación, especificado por cada entidad, el trabajador se denominará Acuarista-buceador en periodo de Formación y/o auxiliar, adquiriendo todas las capacidades propias para el puesto de trabajo, familiarizándose con su entorno e instalaciones.

Los Acuaristas-buceadores en periodo de formación, no constituirán pareja de buceo ni parte del equipo de seguridad y se registrarán por los convenios establecidos con sus instituciones docentes. En caso de realizar actividades de buceo formarán parte supletoria de los miembros del equipo de buceo y siempre deberán ir acompañados por un Acuarista-buceador.

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 9 de 14	

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS GENERALES

12. ESTADO DE SALUD Y CERTIFICACIONES MÉDICAS

Cada Acuarista-buceador debe contar con una certificación médica oficial específica para la realización de actividades subacuáticas, expedido por un facultativo médico especialista. Debe de ser:

- (a) Establecida antes de cualquier actividad subacuática.
- (b) Se renueva de manera anual.
- (c) Se renueva con más frecuencia de lo requerido si está clínicamente indicado, especialmente después de una lesión, enfermedad o un cambio significativo en la salud.

Un Acuarista-buceador no podrá realizar actividades subacuáticas cuando el responsable de seguridad considere que no está capacitado para llevarla a cabo de forma segura.

Ningún Miembro del Equipo de Buceo deberá participar en ninguna actividad de buceo si no se encuentra física y psicológicamente en condiciones, o si está bajo los efectos del alcohol, las drogas o medicación que reduzca sus capacidades.

13. RESTRICCIONES.

Las actividades subacuáticas llevadas a cabo en las instalaciones de los zoo's y acuarios de AIZA se realizan, por sus propias características, sin paradas descompresión obligatorias y ninguna podrá estar programada ni realizada fuera de los límites de seguridad para enfermedad descompresiva.

La actividad en apnea no es un procedimiento habitual. En caso de llevarse a cabo, siempre se contará con una persona de apoyo que tendrá contacto visual permanente con el Acuarista-buceador y acceso libre al tanque en todo momento.

14. RECOMENDACIONES BASICAS DE SEGURIDAD

Por motivos básicos de seguridad se recomienda atender a los siguientes puntos:

- (a) Aunque se recomienda siempre la concurrencia de dos Acuaristas-buceadores como unidad mínima de seguridad, en los tanques tipo A es obligado cuando se realiza con equipos autónomos.
- (b) Cuando dos Acuaristas-buceadores realizan actividades subacuáticas deben de estar ubicados en una misma área, de tal manera que permita detectar si el compañero puede tener algún problema.
- (c) Planificar la inmersión evitando perfiles con continuos ascensos y descensos.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 10 de 14	

CAPÍTULO V EQUIPOS, SISTEMAS Y TÉCNICAS

15. TÉCNICAS DE BUCEO EN ACUARIOS

La técnica de inmersión utilizada en las diferentes instalaciones para las actividades subacuáticas indicadas anteriormente, dependerá de cada instalación, y siempre deberá realizarse mediante equipo autónomo y/o equipo semi-autónomo.

El personal mínimo para realizar las actividades de buceo en función de la técnica utilizada, considerando las excepciones mencionadas en el punto de recomendaciones de seguridad, será el siguiente:

- (a) Con equipo autónomo: Al menos dos personas en el agua, considerándose que ambas personas pertenecen a la institución (entidad).
- (b) Con equipo semi-autónomo: Al menos una persona en el agua y una persona en superficie haciendo las funciones de Stand By (Recurso Preventivo).

Excepciones: En aquellos tanques o instalaciones donde por su volumen, forma, diseño o seguridad, no permita el acceso de dos Acuaristas-buceadores, el único Acuarista-buceador, deberá ser supervisado constantemente por un Stand By (Recurso Preventivo), cuya misión será mantener contacto visual permanente desde el exterior del tanque durante la toda duración de la actividad subacuática. El Stand By estará equipado con un medio de comunicación.

16. EQUIPOS DE BUCEO

Será responsabilidad de la empresa, el mantenimiento y puesta en marcha de las instalaciones y equipos necesarios para realizar las actividades subacuáticas. Todo equipamiento empleado en actividades subacuáticas deberá:

- (a) Contar con certificación CE.
- (b) Contar con la condición de uso que asegure su operatividad.
- (c) Ser examinado, probado, revisado y reparado de acuerdo con los procedimientos establecidos por el fabricante.

Será responsabilidad de los Acuaristas-buceadores la supervisión, chequeo y mantenimiento de su equipo personal.

El equipamiento mínimo para la técnica con equipo autónomo, salvo en las instalaciones que no lo permitan, estará constituido por los siguientes elementos:

- (a) Dispositivo de compensación de flotabilidad.
- (b) Gafas o máscara facial de buceo.
- (c) Aletas, salvo si las instalaciones o el entorno no lo permiten o se desaconseje.
- (d) Suministro de gas con dos segundas etapas independientes, a excepción de los buceos en solitario que se contará con doble fuente de suministro.

	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 11 de 14	

- (e) Dispositivo de gestión de presión del suministro de gas.
- (f) Dispositivo de corte, en aquellas maniobras donde se especifique su necesidad.
- (g) Dispositivo de control de profundidad, en caso de que no se bucee en profundidades constantes.
- (h) Dispositivo de control de tiempo.
- (i) Dispositivo acústico de subacuático (Sonajeros).
- (j) Disponer de oxígeno normobárico cercano al lugar donde se lleva a cabo la inmersión.

El equipamiento mínimo para la técnica con equipo semi-autónomo estará constituido por los siguientes elementos:

- (a) Gafas o máscara facial de buceo.
- (b) Aletas, salvo si las instalaciones o el entorno no lo permiten o se desaconseje.
- (c) Suministro de gas por suministro desde superficie (narguile) + suministro de emergencia.
- (d) Dispositivo de corte, en aquellas maniobras donde se defina específicamente su necesidad.
- (e) Dispositivo de control de profundidad, en caso de que no se bucee en profundidades constantes.
- (f) Dispositivo de control de tiempo.
- (g) Dispositivo acústico de subacuático (Sonajeros).
- (h) Disponer de oxígeno normobárico cercano al lugar donde se lleva a cabo la inmersión.

17. CALIDAD DE AIRE.

El aire o mezclas respirables utilizadas en el curso de las actividades subacuáticas deben de cumplir con la legislación vigente en materia de presiones y concentraciones, recogida en la norma europea UNE EN-12021: 1999/ UNE EN-12021: 2014, y cuyos valores se pueden encontrar en la siguiente tabla:

ELEMENTO A DETERMINAR	LIMITES NORMA EN-12021
OXIGENO (O2)	21 +/- 1%
DIOXIDO DE CARBONO (CO2 ppm)	500
MONOXIDO DE CARBONO (CO ppm)	15
HUMEDAD (ppm)	250
ACEITE (mg/m3)	0,50

Será responsabilidad de la empresa que el aire de carga se encuentre en las condiciones establecidas e idóneas para ser respirado. Si la recarga es externa, la empresa que la realice aportará la documentación oportuna que justifique su calidad.

Si la carga o producción se realiza en la propia instalación se llevará a cabo un análisis obligatorio anual y los pertinentes cuando se detecten variaciones de calidad o cambios en la instalación.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 12 de 14	

18. ESTACIONES DE CARGA O COMPRESORES PORTATILES.

Todas las instalaciones para la carga o suministro de aire deberán tener las autorizaciones correspondientes de los organismos competentes en cada Comunidad Autónoma. Las pruebas y comprobaciones de las instalaciones serán en base a la regulación específica de cada CCAA en materia de instalaciones y aparatos a presión.

Toda instalación de carga de aire deberá llevar un libro de registro, en donde quedará anotado la fecha, el número de la botella cargada, así como el área/persona que realiza la carga.

En caso de uso de compresor de baja, se llevará a cabo su mantenimiento por una empresa especializada o Servicio Técnico autorizado en base a la regulación específica.

19. BOTELLAS.

Las botellas de buceo de uso continuado deberán cumplir con los requisitos contemplados en la normativa correspondiente (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-1964>):

- (a) Inspección visual anual: Dicha inspección se lleva a cabo por una empresa autorizada.
- (b) Prueba hidrostática cada 3 años. Dicha inspección se lleva a cabo por una empresa autorizada.

No se cargará ninguna botella, si la fecha de verificación ha expirado o si el aspecto de la botella muestra signos de deficiente estado de conservación.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS AIZA	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 13 de 14	

CAPÍTULO VI EMERGENCIAS MÉDICAS

Cada institución deberá tener un concierto con la cámara hiperbárica más cercana a sus instalaciones ante un posible accidente durante las actividades subacuáticas, bien directamente, bien a través de un servicio de Mutua.

20. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Informes de incidentes y accidentes

Será política de todas las instituciones pertenecientes a AIZA investigar a fondo todos los accidentes o incidentes ocurridos durante las actividades subacuáticas. El propósito de estas investigaciones es descubrir la causa del incidente/accidente para que se puedan implementar medidas de seguridad y prevención correctivas.

Los accidentes o incidentes que deben informarse de inmediato son los siguientes:

- (a) Lesión o muerte
- (b) Convulsiones o deterioro grave de la conciencia durante o después de una inmersión
- (c) Enfermedad de descompresión
- (d) Sobre presurización pulmonar
- (e) Cualquier otro accidente grave, aunque el Acuarista-buceador escape de una lesión real, o una serie de eventos que hacen que el equipo o los procedimientos sean sospechosos, antes, durante o después de la actividad subacuática.

Los accidentes dentro de los acuarios deben ser reportados a la administración competente en materia de buceo y a las unidades de prevención de riesgos laborales según la entidad. Al mismo tiempo, también deberán ser comunicados al Comité de Control de Buceo (CCB) de la AIZA lo antes posible.

El Acuarista-buceador a cargo de una operación de buceo debe notificar al Responsable de Seguridad de Buceo, tan pronto como sea posible, y después de la ocurrencia de cualquier accidente o incidente que involucre la salud y seguridad del personal de buceo.

21. CUIDADO Y TRASLADO DE UN BUCEADOR ACCIDENTADO

En caso de accidente hiperbárico:

Cualquier trastorno que presente un buceador tras una actividad subacuática puede ser considerado un accidente hiperbárico y tratado como tal hasta que un médico especialista examine al accidentado.



	PROTOCOLO DE ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE BUCEO EN ACUARIOS A17A	Fecha	20/05/2019
		Rev.	1
		Página 14 de 14	

Mientras tanto, se recomienda seguir las siguientes indicaciones:

- Si eres Responsable de Seguridad de Buceo o Acuarista-buceador inicia y supervisa el Plan de Emergencia y Evacuación, poniéndote inmediatamente en contacto con los Servicios de Emergencias Médicas (112), indicando la posible necesidad de traslado a una cámara hiperbárica proponiendo la más cercana.
- Sigue los lineamientos de la *European Resuscitation Council* y aplica los criterios de Soporte Vital Básico (SVB)) al accidentado si fuera necesario.
- Junto al accidentado se enviará al Centro Hiperbárico los datos sobre el tiempo y profundidad de inmersión, así como información sobre el accidente.

Transporte aéreo del buceador accidentado

En el caso de tener que realizarse un transporte aéreo del Acuarista-buceador accidentado se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- La altitud y las condiciones en vuelo no deben exceder los 300 metros sobre la cota donde se haya producido el accidente siempre que sea posible.
- Si es necesario transportar por aire a un Acuarista-buceador que padece una dolencia de buceo, se debe prever que reciba oxígeno y la altitud de vuelo debe ser prescrita por el médico.

Anexo I: Modelo Declaración de comprensión de practicas

AnexoII: Modelo de parte de accidentes ""