

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1455

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., para los años 2025 a 2027 (código de convenio 50000912011984), suscrito el día 28 de noviembre de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el 12 de enero de 2026, requerida documentación y recibida el 23 de febrero de 2026 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 26 de febrero de 2026. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

TEXTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA PARQUE DE ATRACCIONES DE ZARAGOZA, S.A., PARA LOS AÑOS 2025 A 2027

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo que se suscribe, formada por representantes de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., y por el comité de empresa de esta en nombre de la plantilla laboral, se reconocen representatividad y legitimación bastantes para la firma del presente convenio.

Artículo 1.º Objeto. — El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre quienes lo conciertan: la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., y el personal laboral de la misma. Será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores para lo no regulado en este convenio.

Art. 2.º Ámbito personal. — Este convenio afectará a todas las personas trabajadoras que durante la vigencia de este integren la plantilla de Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, conforme al artículo 1 y con las exclusiones de los artículos 1.3 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º Ámbito funcional. — El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras que incluidos en su ámbito personal presten sus servicios en el centro de trabajo sito en los Pinares de Venecia de la ciudad de Zaragoza, de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A.



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

El presente convenio deroga íntegramente al anterior entrando en vigor desde el día de su publicación en el BOPZ, una vez firmado y registrado por la autoridad competente.

El período de duración de este convenio será de tres años, con inicio y efectos desde el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.* — El presente convenio colectivo se entenderá denunciado de forma automática al término de su vigencia, prorrogándose por años naturales sucesivos de no existir voluntad por alguna de las partes firmantes de negociar un nuevo convenio.

Al término de su vigencia y si en el plazo de seis meses ninguna de las partes manifestara su voluntad expresa de negociar uno nuevo entregando a la otra un escrito con las bases sobre las que se negociará este. Se considerará prorrogado anualmente hasta la aprobación del convenio que lo sustituya y en los términos establecidos en el actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores artículo 86.3, párrafo segundo, sin perjuicio de que el nuevo convenio despliegue efectos retroactivos, en su caso.

Art. 6.º *Absorción y compensación.* — Si en el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por norma con fuerza de obligar condiciones que, parcial o totalmente, afectasen a las que en él están contenidas, solo se aplicarán las nuevas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, estableciesen para todas las personas trabajadoras condiciones mejores que las señaladas en el presente convenio.

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

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

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

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

Art. 8.º *Comisión paritaria.*

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

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

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

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

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



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

2. Estará integrada por seis vocales (tres representantes de la empresa y tres representantes de todas las personas trabajadoras), de los que al menos dos serán miembros del comité de empresa. Por ambas partes, y en la medida de lo posible, los vocales serán los miembros de la comisión negociadora de este convenio. En la primera reunión se podrá designar un presidente neutral y un secretario de la comisión, cuyas funciones serán:

—Presidente: Tendrá la facultad de convocar reuniones, moderarlas y orientar técnicamente a las partes, y no tendrá voto en las acciones de la comisión.

—Secretario: Tendrá funciones burocráticas y documentales, dará fe de las actas que levanta de cada reunión, las registrará, archivará y comunicará las resoluciones a los interesados. El secretario se designará de entre alguno de los miembros de la comisión.

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

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

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

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

Art. 9.º *Garantía personal*. — Se respetarán aquellas condiciones económicas individuales que, disfrutadas «ad personam» y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio para la categoría que se ostente.

Art. 10. *Arbitraje*. — Para la resolución de cualquier cuestión que pudiera suscitarse en orden a la interpretación o aplicación del presente convenio, ambas partes se someten expresamente a la comisión paritaria del mismo, cuyo laudo tendrá fuerza de obligar para las mismas, con independencia de las acciones legales que contra el mismo procedan.

Ambas partes acuerdan que la resolución de conflictos de interpretación que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria quedará sometida al arbitraje de la persona u órgano que los miembros de la comisión designen en cada momento.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 11. *Facultad de organización*. — La organización del trabajo es facultad propia de la dirección de la empresa y la ejercerá de conformidad con las disposiciones legales.

Art. 12. *Clasificación según permanencia*.

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

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

3. Personal interino.

4. Personal eventual.



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

Art. 12 bis. *Llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos en cada temporada.* — Los trabajadores/as fijos de carácter discontinuo serán llamados cada temporada para incorporarse al trabajo por orden de antigüedad. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de veintiún (21) días mediante carta certificada con acuse de recibo, correo electrónico o teléfono móvil (como por ejemplo cualquier aplicación de mensajería fidedigna) que será enviada al domicilio que cada empleado haya facilitado como suyo habitual a la empresa, bien en su contrato de trabajo o bien mediante escrito independiente firmado por él mismo y por la empresa en señal de «recibí». Cualquier cambio de domicilio de un empleado deberá ser notificado por él mismo a la empresa en la forma dicha anteriormente, y siempre que sea posible con al menos un mes de antelación a la fecha habitual de su reincorporación.

La no incorporación de un trabajador/a fijo de carácter discontinuo sin causa legalmente justificada en la fecha señalada por la empresa supondrá la renuncia de este a su puesto de trabajo.

Art. 13. *Clasificación profesional.* — El tipo de actividad desarrollada por la empresa, en tanto que depende de factores tan imprevisibles como la climatología, celebraciones de colectivos, fechas señaladas, horas, la mayor o menor afluencia de público, tanto en el recinto como en algunas de sus atracciones o zonas, supone que todas las personas trabajadoras deben atender a requerimiento de la empresa en cada momento, e incluso dentro de una misma jornada, las necesidades de ocupación de puestos de trabajo en función de los factores mencionados, para prestar un mejor servicio a los usuarios del Parque, atendiendo a la polivalencia funcional con respeto a los límites de la normativa legal (artículo 39 del E.T.) y formación en materia de seguridad y salud.

Grupo 1: Operaciones.

Nivel 1: Responsable del buen funcionamiento del complejo; prepara los horarios para todo el personal, su distribución por secciones y centros. Es responsable del cumplimiento de la normativa vigente, del cumplimiento de las directrices generales determinadas por la dirección y del buen uso de materiales, instalaciones y recursos humanos.

Nivel 2: Prestación de primeros auxilios en el botiquín en los incidentes o accidentes de los usuarios de las diferentes instalaciones; para ello será necesario poseer la titulación que las normas legales determinen en cada momento.

Nivel 3 (categoría 3): Operarios de las atracciones: «Revolution», «Gran Tikal», «Noria», «Ramsés», «Moncayo» y «Rio Navajo (operador)» Realización de concursos, juegos y sorteos en el escenario.

—Piscinas: Socorrista, vigilancia de control de seguridad de bañistas, control de niveles de agua en vasos, control del estado del agua.

—Taquilla de entrada a piscina por la mañana con el Parque cerrado, que incluye la venta de las entradas al recinto de las piscinas, control de acceso de los clientes que han pagado, control de acceso de los proveedores, centralita telefónica externa e interna y megafonía general del recinto.

Nivel 4 (categoría 2): - Operarios de las atracciones: «Rodeo», «Jurassic Car», «Cueva del Horror», «Chocones», «La Mina», «Dream River», «Rueda de Caballitos» y «Kangurito», «Colorado Express», «El Torreón», «Embarcadero», «Express Pacific», «Vertical Twister» «Ruta 50, Aventura sobre ruedas». Taquilla fotos y Tienda «La Boutique». Taquilla de la entrada y taquilla tiquets. «Tren de la Bruja» (se establece un incentivo de 1,39 euros/hora para esta última atracción).

—Piscina: Puesta en marcha de equipos de depuración y de dosificación de productos químicos. Limpieza de filtros de cabellos y de filtros de arena.

—Cortar césped con máquina pequeña, desbrozadora o tractor autopropulsado. Dar imprimación o pintar superficies simples, sin necesidad de mezcla de colores, paredes, vallas metálicas, etc.

BOFN

Nivel 5 (categoría 1): Operarios de las atracciones: «Boggies», «Indianápolis», «Barco Mississippi», «Casa Magnética», «Bota-Bota», «Castillo Hinchable», «Cadenas», «Rocking», «Jumping», «Mininoria», «Peque Tren», «Trenecillo», «Faro», «Scalextric» y «Rio Navajo (control acceso)».

—Limpieza de atracciones y alrededores, portero del Parque. Portero de acceso al recinto de la piscina.

—Limpieza de calles, limpieza de instalaciones, limpieza de aseos del Parque, recoger césped cortado, recoger restos de podas de jardinería, regar alcorques, recoger restos o sobrantes de trabajos realizados de albañilería, carpintería, cerrajería y peonaje. Auxiliar de oficios, realización de trabajos auxiliares simples, cambio de lámparas en atracciones, establecimientos, etc. Colocar aspersores de riego en zonas que se indiquen.

Grupo 2: Gastronomía.

Nivel 1: Responsable del buen funcionamiento de todos los centros de su sección, relación, compras y control de proveedores, determinación de precios de venta, organización del personal destinado a su sección, cumplimiento de la normativa vigente, control de rendimientos y valoración de inventarios. Sustituye al responsable del complejo en su ausencia.

Nivel 2: Responsable de cocina, preparación de menús, composición de platos, recepción de alimentos, del buen uso y fin de los alimentos, del peso de las raciones, de la distribución del personal de cocina, del buen estado sanitario de las instalaciones, maquinaria y alimentos y del cumplimiento de la legislación vigente.

Nivel 3: Responsable de bar-terraza, apertura y cierre del establecimiento, control de existencias, inventarios, propuesta de pedidos, control de traspasos entre centros, control y organización del personal necesario en el mismo.

Nivel 4: Responsable de la organización global del comedor para conjuntos de banquetes de más de trescientos comensales, distribución del personal, horarios, funciones, control global de comensales, facturación, etc.

Nivel 5: Venta en bares y churrería cuando se acrediten al menos 800 horas de trabajo efectivo en el nivel 6. Elaboración de churros. Responsable de bar de la piscina y churrería, apertura y cierre del establecimiento, control de existencia, propuesta de pedidos, control de traspasos entre centros. Organización y control de un banquete, control del número de comensales, distribución del servicio, hora de comienzo y control de servicios extras, etc.

Nivel 6: Servicio de entrega de alimentos en autoservicio. Auxiliar de cuarto frío. Servicio del comedor de banquetes. Venta en bares y churrería. Plancha de bares. Ayudante de cocina. Caja autoservicio.

Nivel 7: Limpieza de establecimiento, aseos, suelos, cristales y mobiliario. Limpieza de vajilla, office, limpieza de útiles de cocina. Limpieza de aseos, vestuarios y botiquín. Recogida y entrega de prendas de vestir en vestuarios. Auxiliar de colocación de mobiliario de banquetes. Preparación de mostradores de venta. Colocación de alimentos en autoservicios y carga de cámaras. Auxiliar del servicio de comedor de banquetes.

Grupo 3: Mantenimiento.

Nivel 1: Responsable técnico de todo el complejo, con la titulación que la legislación vigente determine, diseñará los planes de seguridad para los usuarios, empleados e instalaciones, preparará los proyectos de nuevas instalaciones y planes de mantenimiento del complejo, será responsable y vigilará el cumplimiento de la normativa vigente.

Nivel 2: Oficiales especialistas de 1.ª de mantenimiento de los diferentes oficios, electricidad, mecánica, fontanería, carpintería, cerrajería, poliéster, etc.

Nivel 3: Oficiales especialistas de 2.ª de mantenimiento de los diferentes oficios, electricidad, mecánica, fontanería, cerrajería, carpintería, poliéster, etc.

Nivel 4: Oficiales especialistas de 3.ª de mantenimiento de los diferentes oficios, electricidad, mecánica, fontanería, carpintería, cerrajería, poliéster, etc.



Grupo 4: Oficinas centrales.

Nivel 1: Responsable del buen funcionamiento de la sección de administración y de personal, control de ingresos, facturación y cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de contratación y Seguridad Social.

Nivel 2: Responsable comercial; determina las estrategias de marketing, promoción, grupos, publicidad, tarifas, etc.

Nivel 3: Agente de ventas, visitas a colectivos, relaciones públicas, organización de fiestas y promociones.

Nivel 4: Oficina de información, telefonía interior y exterior, megafonía general, atención de grupos, información y reserva telefónica de reserva de grupos, conocimiento de calendario, horarios, precios y otras condiciones.

La comisión paritaria, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa, podrá ampliar o reducir el número de categorías profesionales y ampliar o reducir los cometidos asignados a las categorías profesionales existentes, sin perjuicio del derecho adquirido por las personas trabajadoras, así como determinar el número de puestos de trabajo y la cobertura efectiva de los mismos en atención a las necesidades del servicio. Ambas partes establecen específicamente la facultad de la empresa de trasladar por necesidades funcionales a cualquier persona trabajadora de un puesto de trabajo a otro, siempre que ambos se encuentren en un nivel salarial similar y aunque pertenezcan a distinta categoría profesional, dentro de los límites legales.

En aquellas categorías profesionales en las que la formación para su correcta realización corre a cargo de la empresa, los empleados a su ingreso en la misma adquirirán serán encuadrados en el nivel inferior de su correspondiente grupo. Respecto al ascenso de categoría nos remitimos al artículo 14.

Art. 14. Trabajos de superior categoría. — En los casos de necesidad organizativa, productiva, económica o técnica, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior a la que posea o equivalentes a esta, percibiendo mientras se encuentre en esa situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña. Superadas las causas que la motivaron, el trabajador/a vuelve a su puesto de trabajo con su retribución habitual y sin derecho a consolidar el nivel del puesto que ocupó transitoriamente para todo personal que se haya incorporado a partir del 1 de enero de 2016. No obstante, la persona trabajadora si consolidará la retribución y categoría o grupo superior en el caso de encomienda de funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

Ascensos en Grupo Atracciones:

La formación de los trabajadores/as para nuevas atracciones (nueva incorporación o ascenso de categorías), deberá ser dada por el responsable de personal y el responsable de mantenimiento conjuntamente (para evitar fallos y vicios de trabajo). Así mismo, para la certificación (ascenso de categoría), tendrá que ser aceptada por el responsable de personal, el responsable de mantenimiento, y una parte de la empresa y un miembro del comité, para evitar tratos de favor.

Estructura por categorías:

Categoría 3: 11 personas mínimo y 14 personas máximo; y 3 atracciones para certificar. Categoría 2: 20 personas mínimo y 24 personas máximo; y 7 atracciones para certificar. Categoría 1: resto de trabajadores/as.

Ascensos en Grupo Gastronomía:

Los ascensos en los niveles tendrán lugar cuando el empleado realice funciones de la categoría superior a la suya, conforme a los siguientes plazos: ochocientas horas (800) de trabajo efectivo.

Art. 15. Trabajos de inferior categoría. — La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas, productivas, económicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En estos casos, las personas trabajadoras continuarán percibiendo la retribución que corresponda a su categoría profesional.



Las partes reconocen que la especial actividad de la empresa exige flexibilidad en la aplicación de la movilidad funcional. A los efectos del artículo 39.2 «in fine» del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de las personas trabajadoras podrán acceder a los datos sobre encomienda de funciones que la empresa recopila, cuatro veces en el año natural, siempre que lo soliciten con al menos siete días de antelación, y entre uno y otro control medien al menos cuarenta y cinco días naturales.

Art. 16. *Período de prueba.* — Se acuerda un período de prueba para las personas trabajadoras no cualificadas de un mes natural, de tres meses para los cualificados y de seis meses en los puestos con titulación universitaria.

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

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 17. *Principios básicos.* — Ambas partes reconocen y aceptan la imposibilidad de que todos los empleados que forman parte de la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana; la actividad propia de cada empleado y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente entre los empleados y el descanso semanal en distintos días de la semana.

Art. 18. *Jornada laboral.* — La jornada laboral anual para el personal fijo se estipula para todo el periodo de duración del presente convenio en 1.760 horas anuales. En caso de que, por modificación legislativa, se reduzca la jornada máxima legal de trabajo por debajo de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, la jornada anual se adaptará automáticamente al nuevo límite legal vigente, sin que dicha reducción suponga merma retributiva alguna para el personal afectado.

Los empleados que posean las categorías 13 a 15 (ambas inclusive) no se considerarán incluidos en este artículo por tratarse de cargos ejecutivos con el concepto de «dedicación total».

La empresa garantiza a los empleados fijos de trabajo discontinuo la realización del 100% de las horas del calendario laboral de la temporada anterior y en el período y horario de apertura por temporada de la empresa.

El calendario y los horarios de apertura de las instalaciones de cada temporada se comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras a principios de año.

Los horarios de trabajo de cada semana serán comunicados al productor con ocho días de antelación, es decir, el sábado, a las 16:00 horas, a salvo de imprevistos, en cuyo caso podrán comunicarse entre el sábado y antes de las 12:00 horas del martes siguiente, sin que esas horas comunicadas se consideren horas extraordinarias.

Si por razones meteorológicas fuera aconsejable el cierre del Parque o de alguna de sus instalaciones antes de la hora prevista en el horario, y no existan trabajos de limpieza o mantenimiento pendientes, o no puedan ser realizados por las mismas razones climáticas, aquellos empleados que no fueran necesarios tendrán asegurada la remuneración de tres horas de trabajo, aunque las horas trabajadas hayan sido menos; en caso de trabajar más de tres horas se abonarán las horas trabajadas. Si falta una hora o menos para el cumplimiento del horario, se respetará este. En caso de existir trabajos de limpieza o mantenimiento pendientes, no habiendo transcurrido tres horas de la jornada laboral, a las personas trabajadoras se le dará la opción de quedarse o marcharse, solo se le remunerarán si el empleado elige quedarse.

Respecto al cierre del Parque o de alguna/s de su/s instalación/es a los efectos del presente artículo, ambas partes acuerdan:

—Se incorpora al presente convenio, como anexo II, una tabla elaborada por el técnico competente, con cada una de las atracciones existentes en la empresa, que indica cuándo es necesario el cierre individual de cada atracción por circunstancias climatológicas. En caso de nuevas atracciones, se irán incorporando las mismas a esta tabla.

—En cuanto al cierre del Parque en su totalidad, ambas partes acuerdan que se producirá cuando hayan de cerrarse el 60% de las atracciones, de conformidad con la tabla mencionada.

—Se acuerda que el máximo diario de horas ordinarias de trabajo será de nueve.

N P O B

La jornada de trabajo empezará y terminará en el puesto de trabajo y dedicado a ello.

Al objeto de ajustar la jornada laboral anual de las personas trabajadoras fijas para que al término del año se realicen las horas previstas, las recuperaciones o descansos que procedan se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad de la empresa que esta estime oportunos.

El sistema de control y registro horario se realiza mediante reloj o registro informático ajustado a la normativa, cada persona trabajadora tendrá derecho a obtener copia fiel y con detalle diario de sus registros horarios con periodicidad no superior a la mensual.

Art. 19. *Descanso semanal.* — Estando la empresa exceptuada de la regla general de descanso en sábados, domingos y festivos, dado que su actividad principal se desarrolla en estos días, los empleados disfrutarán al menos de día y medio de descanso ininterrumpido cualquier otro día de la semana. Este periodo de descanso se considerará fijo, salvo que coincida en día festivo o coincida con una celebración o evento (tales como fiestas de colectivos de afluencia prevista igual o superior a quinientas pulseiras, bodas, etc.), en cuyo caso se fijará en el horario de la semana correspondiente. Todo ello se entiende aplicable durante el período en que el Parque permanezca abierto al público, quedando sin efecto este artículo en la época de cierre.

En el período que media entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año natural, las personas trabajadoras que presten sus servicios de lunes a domingo disfrutarán, en concepto de descanso semanal, de tres sábados o tres domingos. Se garantizará al menos un día de descanso semanal en sábado o domingo en el mes de julio y otro en el mes de agosto, quedando el día que resta a disposición de las necesidades de la empresa, siempre dentro del período anteriormente indicado.

Art. 20. *Descanso dentro de la jornada.* — Siempre que exista un período de trabajo efectivo continuado de cinco horas y media o más horas, los empleados realizarán un relevo secuencial para descansar durante quince minutos, que serán considerados a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Durante las Fiestas del Pilar los turnos comprendidos entre las 12:00 y las 00:00 horas tendrán un descanso no retribuido de 1 hora para comer y 30 minutos para la cena siendo retribuidos 15 minutos por la empresa y 15 minutos restantes a cargo de las personas trabajadoras.

Art. 21. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones para el personal fijo permanente serán de treinta días naturales, los cuales se disfrutarán en dos períodos:

—Un primero de ocho días seguidos en julio, agosto o septiembre. Este turno de vacaciones será de lunes a martes, a los que se añadirán dos días de compensación de festivos más el día de descanso semanal para conseguir un total de doce días consecutivos. Este turno de vacaciones no podrá coincidir con dos trabajadores/as fijos.

—Un segundo, hasta el total de los treinta días, en diciembre.

2. Los empleados fijos de trabajo discontinuo y fijos a tiempo parcial disfrutarán del período de vacaciones de conformidad con el período de trabajo efectivo anual, a razón de dos días y medio por mes.

2.1. Estos trabajadores/as disfrutarán del período vacacional que les corresponda en razón del tiempo de servicios prestados, que no podrá exceder de once días consecutivos más el día de descanso semanal, en los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre.

Los turnos de vacaciones de este personal serán de lunes a jueves de la semana siguiente más el día de descanso semanal (viernes) para conseguir un total de doce días consecutivos.

En este período no podrán coincidir más de cuatro trabajadores/as por turno, tres de la misma sección (en gastronomía solo podrá tener vacaciones una persona por cada turno), salvo que la capacidad organizativa de la empresa lo permita.

2.2. El segundo período de vacaciones del personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial, en el caso de que le corresponda, se disfrutará siempre entre semana a partir del tercer lunes de septiembre, exceptuando el período de apertura del Parque en las Fiestas del Pilar.

En este segundo período no podrán coincidir más de dos trabajadores/as en un mismo turno.

3. La distribución de los turnos de vacaciones la realizarán los delegados de personal.

En caso de coincidencia de solicitud de dos empleados, tendrá preferencia el que goce de mayor antigüedad en el primer año y siguiendo un turno correlativo dentro de la sección.

Art. 22. *Compensación de festivos.* — Los días festivos trabajados empleados fijos permanentes se disfrutarán compensados día por día, según el siguiente esquema:

Dos días, en su caso, se agregarán a la semana de vacaciones de verano y día de descanso semanal, con lo que se conseguirán doce días continuados.

Los restantes, en su caso, se disfrutarán en períodos de dos días consecutivos al día de descanso semanal, pactando entre empresa y la persona trabajadora los períodos que mejor convengan a ambos según carga de trabajos.

Las personas trabajadoras como fijos discontinuos y temporales, en su caso, percibirán un incremento del 20% sobre el salario base por cada hora realizada en cualquiera de los festivos trabajados, a excepción del día del Pilar (se percibe prima del Pilar según el artículo 34 del vigente convenio).

Las personas trabajadoras podrán realizar el almuerzo-comida o cena en las instalaciones del Parque habilitadas para ello dentro del Menú ordinario que allí se suministra, bebida incluida, en los días festivos en que presten servicios. La empresa se hará cargo del coste inherente habilitando un procedimiento al efecto.

CAPÍTULO IV

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 23. *Estructura de la remuneración.* — La estructura de la remuneración del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio está integrada por los conceptos que a continuación se relacionan, de conformidad con el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Salario base.* — El salario base anual será el indicado en el anexo número 1.

El personal fijo permanente percibirá mensualmente el salario que resulta de dividir el salario base anual para su categoría indicado en el anexo número 1 entre doce mensualidades iguales.

El resto del personal percibirá mensualmente el salario que le corresponda en función de las horas trabajadas en ese mes, siendo el precio/hora el indicado en el anexo número 1.

Se garantiza en este concepto un importe no inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) legalmente vigente en cada momento.

A efectos de control se entenderá que los meses finalizan el último día del mes. Las retribuciones se harán efectivas mediante transferencia bancaria dentro de los cinco días naturales del mes siguiente.

COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 25. *Antigüedad.* — Solo los empleados que hayan ingresado en la empresa antes del 1 de enero de 1998 tendrán derecho a este complemento.

Se establece un máximo de un trienio y cuatro quinquenios, con una cuantía de 165,28 euros anuales cada uno, distribuidos en doce mensualidades, para el personal fijo, y para el resto del personal, el resultado de dividir esta cantidad por el número de horas anuales de convenio, percibiéndose por hora trabajada.

La antigüedad se determinará, en todo caso, en función del número de horas trabajadas,

considerando un año natural de trabajo para los empleados fijos permanentes, y para el resto del personal, un año serán 1.760 horas de trabajo efectivo.

Se realizarán por la empresa dos revisiones anuales, en junio y diciembre, para la inclusión, si procede y desde la fecha de su devengo, de nuevos beneficiarios de este complemento. No obstante, esta revisión se realizará individualmente respecto de la persona trabajadora que lo solicite en cualquier mes.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 26. *Nocturnidad*. — Las horas que se realicen en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán un incremento del 25% sobre el salario base. Este complemento no tiene carácter consolidable.

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 27. *Aguinaldo de personal*. — En función de los resultados de la empresa, esta dará un lote navideño, para el personal con relación laboral que este activo en la empresa al final de la temporada.

Art. 28. *Prima de puntualidad y asistencia*. — El personal afectado por esta prima percibirá por cada hora trabajada la cantidad de 0,60 euros.

El retraso de más de treinta minutos en un día o dos retrasos en dos días consecutivos, aunque sumen menos de treinta minutos, dará lugar a la pérdida del 20% de esta prima. Un retraso de más de sesenta minutos acumulados en un mes o una falta sin justificar dará lugar a la pérdida de su totalidad.

Art. 29. *Prima de productividad*. — El personal afectado por esta prima percibirá, durante el periodo de duración de este convenio, por cada hora trabajada la cantidad de 0,25 euros como mínimo, y 0,75 euros como máximo.

El objeto de esta prima es estimular y compensar aquellas actitudes de las personas trabajadoras que a juicio de la empresa afecten positivamente a la ejecución de la actividad profesional individual.

El valor de este complemento se actualizará mensualmente en más o en menos, teniendo en consideración la marcha general de la empresa, la de la sección o secciones en las que mayoritariamente haya prestado su servicio el trabajador/a y la trayectoria profesional individual, su interés y responsabilidad, a juicio de la empresa.

Art. 30. *Prima de compensación de jornada del personal fijo permanente*.

Los empleados fijos permanentes percibirán una prima de 2,95 euros por hora de trabajo efectivo que exceda de las cuarenta horas de trabajo efectivo semanalmente.

Los empleados comprendidos en las categorías 12 a 15, ambas inclusive, no percibirán en ningún caso esta prima por ser cargos ejecutivos.

Art. 31. *Horas extraordinarias*. — Tendrán esta consideración las horas realizadas por los empleados fijos discontinuos y no fijos que excedan de cuarenta y cinco horas semanales, nueve diarias o que, sin superarlas, se produzcan por una prolongación de la jornada sobre las indicadas en el horario semanal, y serán retribuidas con el salario base, más un 80% del mismo.

Las personas trabajadoras fijos permanentes realizarán una jornada semanal de entre treinta y siete horas y cuarenta y cinco horas, hasta completar la jornada anual del convenio. Todas las horas que sobrepasen de la jornada anual de convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y se retribuirán como tales de conformidad con el párrafo anterior.

Art. 32. *Revisión salarial*.

El incremento salarial para los siguientes años será el siguiente:

—Para 2025, desde 1 de enero conforme a tablas que se acompañan (anexo/s).

—Para 2026, desde 1 de enero, será un incremento del 2,5% sobre los salarios de 2025.

—Para 2027, desde 1 de enero, será un incremento del 3,0% sobre los salarios de 2026.

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 33. *Pagas extraordinarias*. — Se establecen dos pagas extraordinarias, una de vacaciones y otra de Navidad, que se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente, de conformidad con el anexo/s a este convenio.

Art. 34. *Prima del Pilar*. — Se establece una prima de 148,03 euros para 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, que se abonará el 12 de octubre a todo el personal que permanezca en alta hasta la terminación de su contrato y haya cumplido con las condiciones del mismo en esa fecha.



El personal fijo de trabajo discontinuo y el resto del personal no fijo cobrará proporcionalmente a las horas trabajadas desde el principio de la temporada de cada año hasta la fecha de finalización de su contrato de cada año.

COMPLEMENTO POR SUPLIDOS

Art. 35. *Plus de transporte.* — Se establece un plus de transporte para el personal fijo permanente de 620 euros anuales, distribuidos en 12 mensualidades de 51,66 euros, y para el personal fijo discontinuo y no fijo, de 0,35 euros por hora trabajada.

CAPÍTULO V

INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 36. *Incapacidad temporal.* — Las mejoras previstas en el presente artículo serán de aplicación al salario real, exceptuando el plus de transporte, es decir, a salario base + pagas extras + antigüedad + promedio de la prima de puntualidad y asistencia de los últimos noventa días de trabajo.

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

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

3. Enfermedad común y accidente no laboral: En las situaciones de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se seguirá el siguiente criterio: Del cuarto al vigésimo cuarto día de IT, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario real a aquellas las personas trabajadoras cuyo índice de absentismo laboral estimado en horas y computado por el número de horas que realizó el año anterior en el momento de producirse la situación de baja represente menos del 5% de este cómputo. A estos efectos se entenderá como absentismo las faltas de asistencia, la impuntualidad y las ausencias por bajas médicas derivadas de contingencias comunes. Para tener derecho a la mejora expuesta, el trabajador/a deberá poseer, si se trata de un trabajador/a fijo permanente, al menos un año de permanencia en la empresa.

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

CAPÍTULO VI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 37. *Permisos.* — La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, con justificación de la persona trabajadora y previo aviso con al menos diez días de antelación, o con antelación suficiente en los casos de enfermedad o fallecimiento:

—Matrimonio o constitución pareja de hecho: Quince días naturales. Se deberá aportar justificante con posterioridad. Justificantes: Certificado civil de matrimonio o pareja de hecho, o fotocopia del registro civil.

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

—Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el

N P O B

mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Justificantes: De enfermedad u hospitalización, certificado o informe médico.

—Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales. Justificantes: informe o certificado de fallecimiento.

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

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

—Cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable: Remisión a las previsiones legales al respecto, debiendo ser justificado.

—Asistencia al especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo imprescindible para la consulta. Justificante de asistencia o certificado del médico especialista.

—Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo imprescindible. Justificante: Justificante de asistencia o certificado del médico especialista.

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

Art. 38. *Licencia personal y permiso no retribuido.* — El personal podrá obtener hasta cuatro días de licencia personal no retribuida al año, que no podrán ser consecutivos. Si requiere un desplazamiento superior a 300 kilómetros, que deberá justificarse, podrán acumularse hasta tres de estos días. La persona trabajadora deberá avisar a la empresa con al menos quince días de antelación salvo urgencia o necesidad imprevisible. La licencia se concederá por riguroso orden de solicitud, pudiendo coincidir un máximo de tres trabajadores/as a la vez, salvo justificadas y motivadas razones organizativas de la empresa lo permitan.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de permiso no retribuido para la realización de exámenes correspondientes a estudios cursados con regularidad y encaminados a la obtención de un título académico, siempre que preavisen con antelación al menos de diez días de antelación, salvo que por razón justificada no sea posible realizar el preaviso. El permiso se concederá por el tiempo imprescindible para la realización del examen. Las personas trabajadoras deberán presentar a la empresa un justificante del centro docente de haber realizado el examen.

Art. 39. *Excedencias.* — Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa, de conformidad con la normativa vigente:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

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

El trabajador/a deberá de avisar con quince o más días de antelación a la empresa y tendrá que indicar la duración de esta. La empresa deberá dar respuesta en el plazo máximo de siete días naturales a la recepción de esta, siendo aceptada a falta de respuesta empresarial.

Art. 40. *Plazo de preaviso.* — El personal que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito con al menos quince días de antelación para los niveles 3 en adelante de cada grupo profesional, y con treinta días para los niveles 1 y 2.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso dará lugar a una sanción económica equivalente al salario/día del trabajador/a por los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retraer esta cantidad del finiquito.

La liquidación final se realizará en la nómina del mes en que finalice la prestación del trabajador/a, que se abonará al interesado el último día de trabajo.

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

CAPÍTULO VII

Art. 41. *Natalidad y nupcialidad.* — Los trabajadores/as percibirán, por el nacimiento de hijo, 150 euros, y por matrimonio, 250 euros.

Art. 42. *Seguro de vida y accidente.* — Los trabajadores/as tendrán un seguro de accidentes totalmente gratuito, por un capital de 25.000 euros en caso de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta derivada de accidente.

N P O B

Art. 43. *Jubilación*. — El personal fijo que se jubile percibirá un premio equivalente al sueldo de convenio de seis días por año de servicio en la empresa, hasta un máximo de dos mensualidades. Serán requisitos indispensables que el trabajador/a afectado tenga una antigüedad en la empresa de, al menos, siete años, y que no haya estado en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral más de doce meses consecutivos en esos siete años y que haya prestado sus servicios en la empresa los ocho meses anteriores a la jubilación sin haber estado en baja por enfermedad común o accidente no laboral más de un mes en estos ocho meses.

El personal fijo de trabajo discontinuo que se jubile percibirá el premio por el importe de treinta horas de trabajo sueldo convenio por cada 1.760 horas de trabajo efectivo, con un máximo de trescientas cincuenta horas. Serán requisitos indispensables que la persona trabajadora afectado tenga una antigüedad en la empresa de, al menos, 5.867 horas de trabajo, durante las cuales no haya estado en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral más de doce meses y que haya prestado sus servicios en la empresa la temporada anterior a su jubilación sin haber estado de baja por enfermedad común o accidente no laboral más de un mes.

En ambos casos, si el trabajador/a se encuentra en situación de IT a la fecha de efectos de la jubilación, percibirá el 70% de las cantidades indicadas.

Art. 44. *Anticipos*. — La empresa facilitará a las personas trabajadoras, a solicitud de las mismas, anticipos por el trabajo ya realizado, hasta un total del 50% de las cantidades devengadas, devolviéndose los mismos a la empresa en los treinta días siguientes a su concesión. No se darán nuevos anticipos si no se ha devuelto el anterior.

Art. 45. *Bonos*. — La empresa facilitará a los trabajadores/as, siempre que engan superado el período de prueba, bonos para utilizar las piscinas para el trabajador/a, su esposa/o o pareja de hecho e hijos. En el caso de los trabajadores/as solteros/as se les facilitará para el trabajador/a y para sus padres o para dos personas a su elección.

Para la utilización de las atracciones mecánicas se facilitará pulsera gratuitamente al trabajador/a tantas veces como lo solicite en recepción, así como dos pulseras gratuitas al mes para cada uno de sus hijos y otra para su esposa/o, y en el caso de los trabajadores/as solteros/as, para dos personas a su elección. Los trabajadores/as solteros/as podrán acumular un máximo de seis pulseras mensuales para utilizarlas en un solo día. El máximo número de pulseras utilizadas por los trabajadores/as en un mismo día será de dieciocho, es decir, tres trabajadores/as a la vez, y se concederán por riguroso orden de solicitud.

Para los compromisos familiares de las personas trabajadoras, se les facilitarán cinco pulseras al mes con un descuento del 50%, con un máximo de quince pulseras, es decir, tres trabajadores/as diarios. Se concederán por riguroso orden de solicitud.

El uso y disfrute de las pulseras gratuitas y con descuento del 50%, también podrá usarse para el período «Halloween» y «Navidad».

Todos los trabajadores/as tendrán acceso gratuito al Acuario de Zaragoza mientras sea gestionado por «Parque de Atracciones de Zaragoza, S. A.».

Así mismo, para los familiares de 1^{er} grado, se podrán beneficiar de un 15% de descuento para la obtención de los abonos anuales del grupo.

Art. 46. *Comedor de personal*. — Se acuerda que las personas trabajadoras de la empresa podrán hacer uso del comedor de personal, pudiendo comprar talonarios de vales comida para su canje que también incluirá pan y refresco por 2,00 €. Si se desea un refresco más se podrá adquirir al precio de 0,50 euros. Los vales para comida y refrescos solo se podrán utilizar por el trabajador/a para su consumo. Las bebidas no alcohólicas que adquieran las personas trabajadoras para su consumo tendrán un descuento del 50%, excepto en las máquinas expendedoras.

Se considerarán gratuitas para los trabajadores/as las cenas de la semana del Pilar, así como las comidas de los cuatro siguientes festivos: 5 de marzo, 23 de abril, 15 de agosto y 12 de octubre. Fuera del horario de trabajo el trabajador/a tendrá un descuento de 50% en autoservicio-restaurante.



CAPÍTULO VIII

Art. 47. *Uniformes y prendas de trabajo.* — Los uniformes que se detallan a continuación serán elegidos por la empresa y son de uso obligatorio:

El personal que realice fundamentalmente trabajos de mantenimiento recibirá dos monos de trabajo a su ingreso en la empresa, y le será entregado otro mono de trabajo, previa devolución del viejo. El personal que realice esporádicamente trabajos de mantenimiento recibirá un mono de trabajo a su ingreso en la empresa, y le será entregado otro mono de trabajo, previa devolución del viejo.

El personal que realice fundamentalmente trabajos operando atracciones recibirá a su ingreso en la empresa un polo, una sudadera, un pantalón, una cazadora y una gorra. Quienes de estos presten su trabajo de forma más habitual, en verano recibirán una camisa y un pantalón adicionales. Cuando habiendo hecho el uso debido del uniforme el mismo requiera sustitución a juicio de la empresa, se le renovará la prenda que lo precise, previa devolución de la vieja.

El personal de gastronomía recibirá un uniforme a su ingreso en la empresa, compuesto de polo, sudadera, pantalón, delantal y gorra. Quienes de estos presten su trabajo de forma más habitual, en verano recibirán un pantalón y un polo adicionales. Si el personal de atracciones realiza trabajos de hostelería recibirá un pantalón y una camisa para realizar esos trabajos. Estas prendas serán renovadas cuando, habiendo hecho el trabajador/a el uso debido de las mismas, la empresa considere necesaria su renovación, previa devolución de la prenda vieja a sustituir.

El personal encargado de la limpieza de instalaciones recibirá a su ingreso en la empresa dos batas. Estas prendas serán renovadas cuando, habiendo hecho el trabajador/a el uso debido de las mismas, la empresa considere necesaria su renovación, previa devolución de la prenda vieja a sustituir. Si la prenda se deteriora por mal uso del empleado deberá ser repuesta por él mismo.

El personal dedicado a socorrismo en la piscina recibirá, cada temporada, un bañador y dos camisetas, en las que se pueda leer con claridad la función que desempeñan.

El personal que atiende el botiquín recibirá cada año una bata.

Cuando un empleado cause baja en la empresa, por fin de temporada o por cualquier otro motivo, deberá devolver el uniforme, las llaves y cuantos objetos de la empresa tenga en depósito; en caso contrario le serán descontados de la liquidación correspondiente.

Se dotará a los empleados que lo precisen, tanto para realizar su trabajo habitual como para realizar trabajos esporádicos, del equipo de protección adecuado, de conformidad con la normativa correspondiente.

Así mismo, se les dotará de un chubasquero.

Art. 48. *Objetos en depósito.* — Las herramientas, llaves, etc., que la empresa entregue a los empleados en depósito para realizar su trabajo deberán ser devueltos por estos a requerimiento de la empresa, debiendo ser restituidas por el empleado las pérdidas o inservibles por uso inadecuado.

Las herramientas que devengan inservibles habiendo hecho el empleado un uso correcto de las mismas serán repuestas por la empresa.

La empresa no podrá retener retribuciones ni descontar importes sin justa causa en previsión del buen o mal uso de la ropa de trabajo, herramientas o equipos de protección (EPI'S).

CAPÍTULO IX

NORMAS DISCIPLINARIAS

Art. 49. *Normas para desarrollar cada puesto de trabajo.* — Las normas creadas para la correcta interpretación de los procedimientos en los diversos puestos de trabajo, misiones a realizar, etc., podrán ser revisadas, total o parcialmente, a petición de la empresa o de los representantes legales de las personas trabajadoras, cuantas veces los cambios de tecnología, procedimiento o legislación lo hagan oportuno.

Art. 50. *Aviso de ausencias.* — Todo el personal está obligado, con la máxima antelación posible, a avisar de su ausencia al trabajo por cualquier causa y, en cualquier caso, dentro de la primera hora de su jornada. La falta de este aviso supondrá



la reducción de un 25% en la prima de productividad, aunque la causa de la ausencia esté justificada, a excepción de aquellas situaciones en que la urgencia de las circunstancias, debidamente acreditada, lo impida. La Empresa facilitará para la comunicación una cuenta de correo electrónico y/o número de teléfono para su verificación incluso por aplicaciones de mensajería.

Art. 51. Premios y sanciones.

1. Premios: Se considerarán comportamientos positivos de los empleados y, por tanto, premiables, que serán valorados en cada momento por la empresa:

—Gran productividad.

—Proponer mejoras o actuaciones, detectar situaciones y proponer soluciones que perfeccionen la seguridad y confortabilidad de los empleados, visitantes, instalaciones y sistemas de funcionamiento y, en general, las sugerencias o acciones de cualquier tipo que supongan un alto nivel de responsabilidad o comportamiento ejemplar.

Premios: Premios en efectivo entre 30,00 y 500,00 euros.

2. Sanciones:

Principios de ordenación:

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

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

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Graduación de las faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por período superior a cinco minutos hasta tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros de este.

f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

g) La inobservancia de las normas de uniformidad en las instalaciones del parque.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por períodos superiores a cinco minutos en más de tres ocasiones y menos de diez, en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves, siempre que dichas órdenes no supongan riesgo para la salud del trabajador/a.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución voluntaria e injustificada del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas graves de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) La desconsideración y falta de corrección en el trato con el público.

p) La utilización de los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que están habilitados, incluido el correo electrónico y teléfono móvil, así como la utilización de teléfonos de uso particular, tanto para comunicación verbal como el uso de aplicaciones durante la jornada laboral.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad, en más de cinco minutos, no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) Encontrarse bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes. A estos efectos se establece que:

«Con objeto de contribuir al mantenimiento de un adecuado nivel de seguridad sobre los visitantes del parque (principalmente padres de familia con niños), y entendiéndose que existe una necesidad objetiva en atención al interés preponderante del grupo social que representa el público visitante de nuestras instalaciones, en cualquier momento el servicio médico de esta empresa podrá solicitar controles de alcoholemia a las personas trabajadoras pertenecientes a los departamentos de mantenimiento, socorrismo y servicio médico que se encuentren dentro de su jornada laboral en ese momento.

Para cualquier control de alcoholemia que se realice a cualquier trabajador/a es medida indispensable que esté presente algún representante de las personas trabajadoras. En caso de resultar positivo (según los porcentajes vigentes en tráfico) levantará acta por el enfermero que realiza el control, quedando así certificado el resultado».



- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos declarados por autoridad en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad o poder ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso moral en el trabajo «mobbing».
- m) El acoso sexual.
- n) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- o) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia grave en el trabajo.
- p) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas con anterioridad a la comisión del hecho.

Sanciones:

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

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

Prescripción:

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.

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

CAPÍTULO X

Art. 52. *Seguridad y salud.* — En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, siendo actualmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 53. *Asambleas de las personas trabajadoras.* — Los trabajadores/as de la empresa podrán celebrar asambleas en la misma, de conformidad con las siguientes con el contenido de los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto legislativo 2/2015.:

La asamblea deberá ser convocada por la representación legal de los trabajadores/as o por, al menos, el 33% de los trabajadores/as.

La asamblea será presidida por los delegados de personal y estos serán los responsables de su funcionamiento y de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

Los delegados comunicarán por escrito a la empresa, con al menos cuatro días de antelación a la celebración de la asamblea, el orden del día de la misma y los nombres y DNI de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a acudir.

La asamblea tendrá lugar en los locales de la empresa, siempre que ello sea posible, y fuera de las horas de trabajo.



Las asambleas dirigidas a informar sobre la evolución, valoración o ratificación en la negociación del convenio colectivo podrán convocarse con una periodicidad mensual dentro de horario laboral entorpeciendo en lo mínimo indispensable.

Entre dos asambleas deberán mediar, al menos, dos meses; en caso contrario, la empresa no concederá permiso para su celebración, a salvo de reuniones informativas sobre negociación del convenio.

Se podrán celebrar en la empresa hasta un máximo de cinco asambleas al año.

Art. 54. *Acumulación de crédito horario.* — Los representantes de las personas trabajadoras y la empresa acuerdan la acumulación del crédito horario hasta un límite del 150% de horas y mes natural, con un máximo de dos representantes.

Se acuerda también un plazo de preaviso de siete días mínimo.

Art. 55. *Perfección por la legislación vigente.* — Las relaciones laborales de la empresa Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., se rigen con carácter preferente por las presentes normas convencionales, y en lo no previsto en las mismas será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y la legislación general sobre cada materia.

Art. 56. *Formación continua.* — Ambas partes manifiestan la importancia de una formación adecuada y suficiente para el desarrollo personal y la promoción profesional de cada trabajador/a.

Para lograrlo, las partes firmantes propondrán planes de formación adecuados al perfil de cada colectivo de trabajadores/as.

Art. 57. *Cierre anual del Parque.* — Durante la vigencia del presente convenio se cerrará el Parque al público anualmente, coincidiendo con la temporada de climatología adversa para el desarrollo de la actividad (aproximadamente cuatro meses al año).

CLÁUSULAS ADICIONALES

1.^a Este convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal de Parque de Atracciones de Zaragoza.

2.^a Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

3.^a Al personal de atracciones y gastronomía le afectará solamente en el período oficial de apertura según el calendario oficial, exceptuando aquellos casos particulares de trabajadores/as de estas secciones que puedan comenzar a trabajar antes de esa fecha en tareas de limpieza y mantenimiento.

4.^a Cualquier cambio en la fecha de apertura al público de Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., o modificación de las condiciones establecidas en este convenio deberá ser negociado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras según los plazos o formas que marque la ley, quedando los trabajadores/as libres de cualquier compromiso u obligación de no cumplirse lo establecido.

5.^a Se adjunta al presente como anexo II/2025, el protocolo de medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI y de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

Atracciones

Contingencias que limitan el uso o funcionamiento

Respuestas:

SI: Sin problemas.

NO: Peligro latente (no funcionamiento).

N.º orden	Atracción	Lluvia			Viento		
		Sol	Interm.	Contin.	Moderado	Ráfagas	Fuerte
101	«Rocking Tug»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
102	«Jumping»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
103	«Trenecillo»	SI	SI	NO	SI	SI	SI
104	«Bota-Bota»	SI	NO	NO	SI	SI	NO
105	«Indianápolis»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
106	«Jurassic Car»	SI	SI	SI (1)	SI	SI	SI
107	«Noria»	SI	SI (2)	NO	SI	SI	NO
108	«Booguis»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
109	«Chocones»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
110	«Mininoria»	SI	SI	NO	SI	NO	NO
111	«Peque Tren»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
112	«Laberinto espejos»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
113	«Casa Magnética»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
114	«Cueva»	SI	SI	SI	SI	SI	SI
115	«Colorado Express»	SI	SI	SI	SI	SI	NO
116	«Cangurito»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
117	«Torreón»	SI	SI	NO	SI	NO	NO
118	«Tren de la Bruja»	SI	SI	NO	SI	SI	SI
119	«Dream River»	SI	SI	NO	SI	SI	SI
120	«La Mina»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
121	«Rueda Caballitos»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
122	«Moncayo»	SI	SI (3)	NO	SI	NO	NO
123	«Express Pacific»	SI	SI (4)	NO	SI	SI	NO
124	«Embarcadero»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
125	«Vertical Twister»	SI	SI (2)	NO	SI	NO	NO
126	«Mississippi»	SI	SI	SI (5)	SI	SI	NO
127	«Cadenas»	SI	SI	NO	SI	NO	NO
128	«Castillo hinchable»	SI	NO	NO	SI	NO	NO
129	«Caballos mecánicos»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
130	«Redes Tobogán»	SI	NO	NO	SI	NO	NO
131	«El Quetzal»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
132	«Revolution»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
133	«Tikal»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
134	«Isla del Faro»	SI	SI	NO	SI	NO	NO
135	«Scalextric»	SI	SI	SI	SI	SI	NO
136	«Ramsés»	SI	SI	NO	SI	SI	NO
137	«Temporales alq.»	¿?	=	=	=	=	=
138	«Rio Navajo.»	SI	SI	NO	SI	SI	NO

(1) Muy fuerte = NO. (2) Si es poco. (3) Si para. (4) Si puede. (5) Copiosa = Parar.

ANEXO TABLAS SALARIALES 2025				
		SALARIO BASE 2025	PAGAS EXTRA	
GRUPO 1:	OPERACIONES	EN DOCE	EN DOS	ANUAL 2025
NIVEL 1	RESPONSABLE OPERACIONES	17088,37	2848,06	19936,43
NIVEL 2	SOCORRISTA	14497,98	2411,20	16909,18
NIVEL 3	OP. ATRACCIONES CATEG. 3	14497,98	2411,20	16909,18
NIVEL 4	OP. ATRACCIONES CATEG. 2	14348,16	2393,60	16741,76
NIVEL 5	OP. ATRACCIONES CATEG. 1	14208,00	2368,00	16576,00
		SALARIO BASE 2025	PAGAS EXTRA	
GRUPO 2:	GASTRONOMIA	EN DOCE	EN DOS	ANUAL 2025
NIVEL 1	RESPONSABLE	17088,37	2848,06	19936,43
NIVEL 2	JEFE DE COCINA	16139,02	2689,83	18828,85
NIVEL 3	ENCARGADO DE SECCIÓN	15952,28	2658,19	18610,47
NIVEL 4	2º ENCARGADO	14241,26	2373,54	16614,80
NIVEL 5	CAMAREROS CATEG. 2	14302,51	2383,75	16686,26
NIVEL 6	AYTE. CAMARERO Y COCINA	14208,00	2368,00	16576,00
NIVEL 7	LIMPIEZA	14208,00	2368,00	16576,00
		SALARIO BASE 2025	PAGAS EXTRA	
GRUPO 3:	MANTENIMIENTO	EN DOCE	EN DOS	ANUAL 2025
NIVEL 1	RESPONSABLE	17088,37	2848,06	19936,43
NIVEL 2	OFICIALES 1ª	14241,26	2373,54	16614,80
NIVEL 3	OFICIALES 2ª	14208,00	2368,00	16576,00
NIVEL 4	OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	14208,00	2368,00	16576,00
		SALARIO BASE 2025	PAGAS EXTRA	
GRUPO 4:	OFICINAS CENTRALES	EN DOCE	EN DOS	ANUAL 2025
NIVEL 1	RESPONSABLE	17088,37	2848,06	19936,43
NIVEL 2	RESPONSABLE MARKETING	14241,26	2373,54	16614,80
NIVEL 3	RELACIONES PÚBLICAS	14241,26	2368,00	16609,26
NIVEL 4	PERSONAL INFORMACIÓN	14208,00	2368,00	16576,00

ANEXO TABLAS RETRIBUCIONES Y SUPLIDOS 2025

TABLAS RETRIBUCIONES PERSONAS TRABAJADORAS POR HORAS; AÑO 2025:

	CATEGORIA 1	CATEGORIA 2	CATEGORIA 3
SALARIO BASE (S.B.)	7,40	7,47	7,55
PRORRATA PAGAS	1,35	1,36	1,37
TOTAL SAL BASE AÑO.-	16576	16741,76	16909,18

COMPLEMENTOS SEGÚN PROCEDA:

AÑOS	PLUS DE	2025	2026	2027
Atcl.-28	Punt. y Asistencia	0,6	0,615	0,633
Atcl.-29	Productividad, de	0,25 a 0,75	0,26 a 0,77	0,27 a 0,79
Atcl.-30	Comp.Jornada	2,95	3,02	3,11
Atcl.-26	Nocturnidad	25% de S.B.	25% de S.B.	25% de S.B.
Atcl.-22	Festivo	20% de S.B.	20% de S.B.	20% de S.B.

SUPLIDOS:

AÑOS	PLUS DE	2025	2026	2027
Atcl.-35	TRANSPORTE	0,35	0,36	0,37

Jornada anual de convenio: 1760 hrs.

Tablas expresadas en Euros por hora de jornada.

Vacaciones: Media de las retribución ordinarias y habituales.



ANEXO II/2025

**MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACOSO
POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

MARCO LEGAL

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer, una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

Definiciones y ejemplos.

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.

- Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización, para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.
- Difundir piezas de comunicación que den a conocer campañas institucionales como por ejemplo el día del Orgullo 28J, día contra la LGTBIfobia 17M.



- Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Actuación contra el acoso. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa. Vigencia: El presente protocolo entrará en vigor a la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras se mantenga en vigor el presente convenio colectivo.

Procedimiento de garantía.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita, por correo electrónico o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de dos años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente. Asimismo, Las personas que integran la comisión negociadora, así como en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Procedimiento de actuación.

1. DENUNCIA.

Podrá presentar la denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

En la denuncia deberá constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

2. COMISIÓN INSTRUCTORA.

La comisión instructora se conformará ante cada denuncia y estará compuesta por tres RLPT (una persona perteneciente a la sección sindical de la persona denunciante si estuviera afiliado/a y las otras dos personas RLPT por orden de representatividad en el comité de empresa, y en caso de no estar afiliado/a la persona denunciante podrá elegir el vocal de la parte social, y tres representantes de la empresa. Las funciones de la comisión instructora serán la de la recepción de la denuncia, investigación de la misma y la elaboración de conclusiones acerca de la investigación realizada. Para la convocatoria de la citada comisión, el plazo será de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia. Si establece la posibilidad de que las personas titulares de la comisión puedan nombrar una persona suplente en caso de no poder asistir/participar durante el proceso de la comisión instructora.

En el periodo de investigación, se iniciará la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos. Para ello se entrevistará a los afectados tanto a la persona denunciante, como a la persona denunciada, que podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente por la RLPT. Asimismo, durante la

A vertical graphic element on the left side of the page. It consists of a light gray vertical bar. Inside the bar, the letters 'N', 'P', 'O', and 'B' are stacked vertically in a large, white, sans-serif font. The 'N' is at the top, followed by 'P', 'O', and 'B' at the bottom.

investigación de los hechos, todas las personas actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia de la persona investigada.

Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo diez días naturales desde que se recibió la denuncia.

Una vez finalizado el periodo de investigación, la comisión instructora elaborará mediante acta las conclusiones sobre el caso investigado, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas

Por el contrario, si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar expresamente en el acta de conclusiones que no se aprecia concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso solicitará igualmente a la dirección de la empresa a que adopte medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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

**Modelo de solicitud de inicio del protocolo de acoso
por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género**

Entregar a la Att: Responsable RRHH.

SOLICITANTE:

Persona afectada Sección

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos

.....

DATOS PROFESIONALES:

Sección. Categoría. N.º Nomina.

.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

.....

CONSECUENCIAS:

.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

Sí (especificar) No

SOLICITUD:

Solicito el inicio de protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

La información de este documento será accesible únicamente al personal autorizado debiéndose guardar la máxima confidencialidad. El documento será entregado en sobre cerrado en RRHH en formato papel o bien podrá ser remitido a una dirección de correo electrónico creada al efecto en la que únicamente tendrá acceso los mandos del departamento de RRHH.

3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.

La dirección de Parque de Atracciones de Zaragoza, S.A., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Parque de Atracciones de Zaragoza procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas disciplinarias estime oportunas.

4. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.