

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 52** *RESOLUCIÓN de 2 septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Zoos Ibéricos, Sociedad Anónima” (código número 2804342).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Zoos Ibéricos, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de abril de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZOOS IBERICOS, S.A.****CAPÍTULO I****Artículo 1: Naturaleza y fines**

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa ZOOS IBERICOS, S.A., y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la Empresa ZOOS IBERICOS, S.A..

Las condiciones y derechos reconocidos en el presente convenio no supondrán, en ningún caso, una merma de los reconocidos por la Ley. Si los regula como derecho subsidiario al convenio se estudiará en reunión de la "Comisión Paritaria".

**Artículo 2: Ambito territorial y personal**

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito provincial que afecta a todo el personal que presta sus servicios, o se incorpore durante su vigencia, en el Zoo-Aquarium del centro de trabajo ubicado en la Casa de Campo, s/n 28011 MADRID y, eventualmente, en aquellos otros lugares en que, por las necesidades del servicio, haya de realizarse la prestación laboral.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal que desempeña funciones de Consejo, o miembros de los órganos de Administración de la Empresa, a que se refiere el Artículo 1º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, así como entre la filiación por nacimiento o por adopción.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, obligaciones e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de trabajadores de Empresa, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

**Artículo 3: Ambito Temporal**

El presente Convenio Colectivo se pacta por cuatro años de duración, comenzando la vigencia del mismo el 1 de enero de 2.009 y terminando el día 31 de diciembre de 2012, fecha en la cual dejarán de estar vigentes las cláusulas normativas del Convenio.

**Artículo 4: Denuncia**

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo, en caso contrario se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

La denuncia deberá realizarse por escrito y con notificación a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Finalizado el presente Convenio por transcurso de su plazo de vigencia y habiéndose ejercitado por alguna de las partes la facultad de denuncia anteriormente mencionada, se mantendrán las condiciones laborales y económicas hasta la fecha de aprobación de un nuevo Convenio, pero lo acordado en éste tendrá validez a efectos económicos a partir de la fecha de terminación del presente.

**Artículo 5: Garantía Personal**

Se respetarán aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo para la categoría que se ostente.

**Artículo 6: Absorción y compensación**

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio, se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual, para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

**Artículo 7: Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio Colectivo, constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que, si alguno de sus contenidos impidiera la homologación del presente Convenio por la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, habrá de renegociarse el entero convenio, rigiéndose, entre tanto, por la prórroga interconvencional del artículo cuarto.

En cuanto resulte compatible con lo establecido en el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores, los derechos reconocidos en el presente Convenio tienen el carácter de disponibles por los trabajadores.

No se considera alteración, incluido a los efectos establecidos en el párrafo precedente, el encuadramiento de nuevos salarios legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la normativa legal vigente y en su caso a la que corresponda, en cuanto al mecanismo de absorción y compensación, o a los señalados en el Artículo 6º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

**Artículo 8: Comisión Paritaria**

Se constituye a todos los efectos legales, previstos en el apartado 3.e) del Artículo. 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria que integrada por seis miembros: tres designados por la Empresa y otros tres que representarán al personal, elegidos de entre sus representantes y preferentemente de entre los que hubieran tomado parte en las negociaciones de este Convenio. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. Para su plena eficacia se deberán reflejar en acta.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el Instituto Laboral de Madrid u otros organismos competentes.
- c) Actualización de las normas del Convenio
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- e) Velará, en el ámbito del presente acuerdo, para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, una propuesta de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
- f) La comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.
- g) Los trabajadores acogidos a éste convenio podrán dirigirse a esta comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido una situación discriminatoria.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma periódica y según calendario que se establezca en la primera reunión o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros. Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de 7 días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

En caso de desacuerdo:

- 1º) Si así lo convienen por mayoría, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el Instituto Laboral de Madrid u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos no tendrá el carácter de vinculante, salvo que previamente las partes así lo hubieran acordado. Recaído el arbitraje u obtenida avenencia o conseguido acuerdo interpartes, éste será cumplido en todos sus términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva de cierre patronal o de huelga.
- 2º) Se estará a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de la Comisión Paritaria se estudiarán aspectos de posible mejora en los siguientes puntos:

- Optimización de Jornada Laboral
- Medidas de cobertura y prevención de absentismo
- Posible clasificación profesional según grupos profesionales

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 9: Facultad de organización

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

#### Artículo 10: Clasificación según permanencia

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio se clasifica de la forma siguiente, según permanencia al servicio de la Empresa.

- a) **Personal contratado por tiempo indefinido.**- El que se precisa de modo permanente, para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la Empresa.
- b) **Personal contratado a tiempo parcial.**- Es aquel en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año menor a la jornada a tiempo completo. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
- c) **Personal eventual.**- Es aquél que se contrata, ajustándose a los diversos decretos de contratación temporal, para prestar sus servicios, durante un período de tiempo determinado. A estos efectos, y a fin de evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a la Empresa, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se establece que, para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el Parque Zoológico, que se fija desde primeros del mes de marzo hasta mediados-finales del mes de octubre de cada año, la mejor forma para atender la temporada alta, de acuerdo con el Artículo 15, apartado 1º, a) del Estatuto de los Trabajadores, es la de crear un Contrato de Obra o Servicio configurándolo como propio de la actividad normal de la Empresa. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y se dirigirá a todos los grupos profesionales de la Empresa, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada alta del Parque Zoológico. Igualmente, y para atender los incrementos circunstanciales dentro de la actividad normal de la Empresa, bien lo sea en temporada baja, bien en temporada alta, igualmente, se podrán utilizar las diversas Decretos reguladores de las diversas modalidades de Contratación temporal, por lo que ambas modalidades podrán coexistir durante un mismo período de tiempo.

#### Artículo 11: Clasificación profesional

Los criterios de clasificación profesional de todas las categorías profesionales de la Empresa son los que aparecen en los anexos I y II.

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

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su grupo profesional.

#### **Artículo 12: Trabajos de categoría superior**

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

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

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

#### **Artículo 13: Trabajos de categoría inferior**

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

#### **Artículo 14: Promoción profesional**

Las promociones que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa, y que se requiera su cobertura por necesidades funcionales, se ajustarán a los siguientes acuerdos:

- 1º La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes que se produzcan en puestos de trabajo incluidos en los niveles salariales del I al V, se realizará, ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad, directamente por la Empresa, sin más requisitos que la previa información al Comité de los ascensos previstos.
- 2º Para la cobertura de las vacantes producidas por el resto de los niveles profesionales, se utilizará el siguiente procedimiento.
  - a) En reunión conjunta del Comité con la Dirección de la Empresa se informará de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo, categoría y número de plazas, así como las fechas de publicación del anuncio y promoción y la fecha en que se realizarán las correspondientes pruebas.
  - b) En los casos en que se requiera, se realizará una prueba práctica, siendo potestad de la Empresa la definición de las pruebas, tanto teóricas como prácticas. La calificación será 50% parte teórica y 50% parte práctica, en aquellos casos en que se requieran los dos tipos de prueba.
  - c) Para la realización de dichas pruebas o exámenes se constituirá un tribunal de calificación que estará compuesto por 4 miembros, 2 designados por la Empresa y 2 designados por el Comité.
  - d) El comité deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para realizar las pruebas, las personas que han de formar parte del tribunal de calificación. De no producirse esta comunicación, la empresa continuará el proceso selectivo,

actuando únicamente como componentes del tribunal de calificación los miembros designados por ella.

- e) En caso de igualdad, se valorará la antigüedad del candidato.
- f) Se establecerá un período de prueba de un mes, transcurrido dicho plazo la Categoría se consolidará. En el caso de que no supere dicho período de prueba la persona pasará a su situación anterior y se procederá a iniciar una nueva promoción.
- g) El personal podrá acceder a la promoción interna siempre y cuando tenga un año de antigüedad en la Empresa o el cómputo de contratos eventuales suponga un año de servicios prestados en la Empresa.

### CAPÍTULO III

## JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES

### Artículo 15: Principios básicos

Las partes firmantes del presente Convenio, reconocen la imposibilidad, de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la Empresa tengan los mismos horarios; jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana. Por tanto, la actividad propia de cada grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacional, aconsejan el tener horarios distintos con una distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal diferente y en distintos días de la semana.

### Artículo 16: Jornada Laboral

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.781 horas de trabajo efectivo para el año 2.009, de 1.777 para el año 2.010, de 1.775 para el año 2.011 y de 1.773 para el año 2.012. Para el cálculo de la jornada anual se ha considerado una jornada media semanal inferior a las 40 horas, de las cuales se ha deducido la jornada correspondiente a las 14 fiestas y 30 días de vacaciones, independientemente de su distribución horaria. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con la salvedad de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para el riesgo biológico.

Dadas las especiales características de servicio al público que presta el ZOO AQUARIUM, la Empresa, respetando la normativa legal sobre esta materia, señalará los horarios, turnos, grupos y relevos que estime convenientes para cada época del año. La hora de entrada y salida del personal será señalada en el cuadro-horario, visible para todos los trabajadores y con el sello de la Empresa, dándose conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores antes del 31 de diciembre del año anterior.

La entrega de los horarios de trabajo semanales para el personal eventual se hará efectiva el viernes de cada semana como último día, incluyendo este horario el período comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente.

En caso de trabajo a turnos, el personal del turno saliente no podrá abandonar el servicio hasta que sea relevado por el turno entrante, considerándose el exceso de jornada como extraordinaria a todos los efectos.

Cuando, por razones de explotación del Parque Zoológico, sea preciso el adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, la Dirección de la Empresa lo comunicará tanto al Comité de Empresa como al grupo profesional o personal necesario con, al menos, tres días de antelación. Si la comunicación se realiza en plazo, las horas de ampliación irán al cómputo anual, en caso contrario tendrán la consideración de horas extraordinarias.

A través del presente artículo se establece la obligatoriedad de la prestación del trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la Autoridad Competente. Por tanto, el descanso semanal, que tendrá una duración mínima e ininterrumpida de 36 horas, se producirá en cualquier día de la semana, pero se procurará que sólo presten servicio en estos días los trabajadores indispensables para atender las necesidades del Zoo-Aquarium.

Expresamente se acuerda que el personal fijo de Hostelería que estuviera dado de alta en ZOOS IBERICOS, S.A. el día 1 de Octubre de 1997, se le respetará en todo momento la jornada en cómputo anual que le sea más favorable de las que en este Convenio se pactan.

La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año, de forma que se puedan realizar hasta un máximo de 48 horas de trabajo efectivo a la semana, con un tope máximo de 9 horas diarias y un tope mínimo de 4 horas diarias, que se retribuirán aunque se realice un número menor (siempre que el contrato de trabajo no sea a tiempo parcial, en cuyo caso se respetará la jornada pactada individualmente), excepto para el personal que al día 28 de junio de 1.999 tuviera un tope mínimo superior, de tal forma que al 31 de Diciembre se hayan realizado las horas de jornada anual previstas en este artículo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, conforme a lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá un período de descanso de 15 minutos que estará considerado como "tiempo de trabajo". Los responsables de los diferentes departamentos o secciones deberán conocer y supervisar en todo momento las ausencias de las personas a su cargo, todo ello de forma y modo que no suponga un perjuicio para la propia actividad de la Empresa.

Los horarios de trabajo se realizarán por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación del Parque Zoológico, respetándose, en cualquier caso, un descanso ininterrumpido de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Expresamente se acuerda que en el Departamento de Cuidadores (mamíferos terrestres) podrá disponer de hasta 14 días libres flexibles (D.L.F.) que se distribuirán a lo largo del año haciéndose constar en el cuadrante anual, pero que podrán ser cambiados y reasignados por el encargado o capataz bajo circunstancias que obliguen a ello y por necesidades del trabajo.

#### **Artículo 17: Trabajos en domingos y festivos. Descanso semanal**

En los nuevos salarios bases que se acuerdan en el presente Convenio, están incluidas la parte proporcional del descanso semanal y de las fiestas anuales, excepto para el personal que el día 25 de mayo de 1999 tienen un régimen especial que seguirán manteniendo.

#### **Artículo 18: Vacaciones**

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

Como norma general el personal contratado por tiempo indefinido, disfrutará un período de vacaciones de treinta días naturales, dividido en dos períodos de quince días cada uno, excepto en aquellos Departamentos en los que las necesidades de explotación de los mismos permitan períodos distintos.

Todos los trabajadores habrán de disfrutar, forzosamente, sus vacaciones durante cada año natural, las cuales habrán de haber finalizado no más tarde del 31 de diciembre. En el caso de contratos de carácter eventual será facultad de la Empresa el dar los días de vacaciones correspondientes o liquidarlos a la finalización del contrato de trabajo, intentando, siempre, comunicar los períodos que se puedan disfrutar con la mayor antelación posible. En el caso de contratos de trabajo de duración igual o superior a seis meses la comunicación del período vacacional, si procede, se realizará, para la mitad de los días de vacaciones con, al menos, quince días de antelación, para la otra mitad o período restante la antelación será de cuatro días.

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

Cuando un trabajador estando de vacaciones cause baja por enfermedad o accidente no laboral, las vacaciones se interrumpirán, y los días no disfrutados los tomará, de acuerdo con su Encargado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a ser posible dentro de la temporada a la que correspondan las vacaciones interrumpidas. Si un trabajador causa baja por enfermedad o accidente no laboral antes del período de disfrute de sus vacaciones y la baja se extiende, abarcando una parte o la

totalidad del período, los días no disfrutados podrán tomarse cuando las necesidades del Departamento correspondiente lo permitan y dentro del año natural.

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

## CAPÍTULO IV

### REMUNERACIONES

#### Artículo 19: Estructura de la remuneración

Se procede al encuadramiento del personal en niveles económicos y funcionales, de acuerdo con el cuadro que aparece en los anexos I y II del presente Convenio.

Los niveles económicos serán iguales para todas las categorías encuadradas en el mismo nivel, de forma que todas las categorías del mismo nivel tendrán el mismo salario base o salario convenio, el mismo importe de horas extraordinarias, tanto sean normales como especiales que tendrán un precio más alto, pero igual para todas las categorías del mismo nivel retributivo.

La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio, está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 20: Sueldo Convenio

El sueldo convenio mensual u horario, para todas las categorías profesionales agrupadas por niveles salariales para los años 2.009 y 2.010 es el siguiente:

##### AÑO 2009

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	1.474,29.-	9,93.-
II	1.277,71.-	8,61.-
III	1.051,17.-	7,08.-
IV	1.019,96.-	6,87.-
V	982,91.-	6,62.-
VI	967,60.-	6,52.-
VII	947,73.-	6,39.-
VIII	915,58.-	6,17.-

##### AÑO 2010

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	1.486,08.-	10,04.-
II	1.287,93.-	8,70.-
III	1.059,58.-	7,16.-
IV	1.028,12.-	6,94.-
V	990,77.-	6,69.-
VI	975,34.-	6,59.-
VII	955,31.-	6,45.-
VIII	922,90.-	6,23.-

Cada año se facilitará a los miembros del Comité de Empresa la actualización de este concepto, según lo aprobado en el presente convenio como incremento y revisión, para que lo publique y lo haga llegar al resto de trabajadores.

El sueldo convenio mensual, se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes, descontándose, por tanto, las ausencias no retribuidas.

La cuantía del sueldo convenio mensual expresado, se refiere a la jornada laboral definida en el Art. 16º de este Convenio, estando incluido la parte proporcional del descanso semanal y de las fiestas anuales. Cuando un trabajador, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su sueldo convenio mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

El sueldo convenio establecido por hora, incluye además del sueldo convenio propiamente dicho, parte proporcional de descanso semanal, parte proporcional de las fiestas anuales y parte proporcional de vacaciones.

#### Artículo 21: Complementos salariales de carácter personal

A) **Antigüedad:** Únicamente tendrán derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad los trabajadores que estuvieran de alta en esta Empresa el día 1 de enero de 1996. El complemento por antigüedad se desglosará en dos bienios y la antigüedad restante en quinquenios y tal como se expone a continuación:

Primer bienio: a percibir al mes siguiente de su vencimiento por la permanencia ininterrumpida en la Empresa, en cuantía del 5% (cinco por ciento) del salario base.

Segundo bienio: a percibir al mes siguiente de su vencimiento por la permanencia ininterrumpida en la Empresa, es decir, a los cuatro años y en cuantía del 10% (diez por ciento) sobre el salario base (5% por cada uno de los bienios).

Quinquenio: el valor de cada quinquenio de antigüedad de permanencia ininterrumpida en la Empresa será del 5% (cinco por ciento) con las limitaciones porcentuales a las que se hace referencia en el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores.

Expresamente se acuerda que al personal fijo de hostelería, que estuviera dado de alta en la empresa ZOOS IBERICOS, S.A. el día 1 de octubre de 1.997, se le respetará en todo momento el cálculo del complemento de antigüedad que le sea más favorable de los que en este Convenio se pactan.

B) **Plus Personal voluntario:** Su concesión, obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con el productor.

Será concedido libremente por la Empresa, tendrá carácter consolidable, y no absorbible.

C) **Plus personal Individual:** Son aquellas cantidades reconocidas históricamente por la Empresa a sus trabajadores a nivel personal. Estas cantidades se abonarán en cada uno de los 12 meses del año y entrarán a formar parte de las pagas extraordinarias de julio y diciembre a lo largo de los cuatro años de vigencia del presente convenio (un cuarto del importe, que a nivel personal tenga el trabajador, se irá sumando cada año, con la actualización anual correspondiente, hasta alcanzar, en 2012, el importe íntegro del plus individual).

Este complemento tendrá la consideración de consolidable, no absorbible ni compensable.

D) **Plus Absorbible:** Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con el productor.

Será concedido libremente por la Empresa, no tendrá carácter consolidable, pero si absorbible.

#### Artículo 22: Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias normales, las siguientes:

1º) Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de la jornada de trabajo prevista para ese día en el cuadro-horario.

- 2º) Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de jornada, cuando por necesidades de explotación del Parque Zoológico se deba prolongar la jornada de trabajo más allá de la hora prevista como de cierre del Parque Zoológico en el calendario de días de apertura de Parque.
- 3º) Se consideran, igualmente, horas extraordinarias, aquellas horas que se realicen como consecuencia de adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, cuando tales cambios afecten al trabajador y el aviso de dicho cambio sea inferior a 3 días.

Se considerarán horas extraordinarias obligatorias las que se amplíen a la jornada laboral ordinario por alguno de los siguientes motivos:

- Por fuerza mayor.
- Para la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.
- Por pacto en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo de acuerdo con el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las horas extraordinarias se fijará por niveles salariales de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base año (12 meses + 2 pagas extras + paga beneficios) + Plus Transporte año}}{\text{Jornada anual}}$$

Incrementándose dicho importe en un 70% (setenta por ciento) para las horas extraordinarias que se realicen a continuación o inmediatamente antes de comenzar la jornada laboral y con un recargo del 110% (ciento diez por cien) cuando las horas extraordinarias se realicen en día libre o fuera de la jornada de trabajo (horas extras especiales). En cualquier caso, las horas extraordinarias se abonarán, o se compensarán en tiempo libre con los mismos incrementos que los señalados anteriormente, según la libre decisión del trabajador. Las horas extras especiales realizadas en régimen de nocturnidad, además del recargo correspondiente (horas extras especiales) incluirán el abono del medio de transporte empleado, previa justificación del mismo.

#### AÑO 2009

Nivel	H. Extra Normal	H. Extra Especial
I	21,36.-	26,38.-
II	18,73.-	23,14.-
III	15,70.-	19,40.-
IV	15,38.-	19,00.-
V	14,88.-	18,38.-
VI	14,67.-	18,12.-
VII	14,40.-	17,79.-
VIII	13,97.-	17,25

#### AÑO 2010

Nivel	H. Extra Normal	H. Extra Especial
I	21,57.-	26,64.-
II	18,91.-	23,36.-
III	15,85.-	19,58.-
IV	15,63.-	19,31.-
V	15,11.-	18,67.-
VI	14,90.-	18,40.-
VII	14,62.-	18,06.-
VIII	14,18.-	17,51.-

Cada año se facilitará a los miembros del Comité de Empresa la actualización de este concepto, según lo aprobado en el presente convenio como incremento y revisión, para que lo publique y lo haga llegar al resto de trabajadores.

**Artículo 23: Complemento de vencimiento superior al mes:****A) Pagas extraordinarias de julio y diciembre**

El personal percibirá una paga extraordinaria, en cada uno de los meses de julio y diciembre y en los días comprendidos entre el 15 y el 20, por importe de una mensualidad cada una, entrando en ella los conceptos de salario base, antigüedad, plus voluntario y un cuarto del importe del plus individual, que se tenga a nivel personal, se irá sumando cada año de vigencia del presente convenio, con la actualización correspondiente, de tal forma que en 2012 el plus individual en su totalidad forme parte de las pagas extraordinarias. La cuantía de cada una de estas pagas con valor mensual u horario, será la siguiente para cada nivel salarial:

**AÑO 2009**

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	1.474,29.-	1,66.-
II	1.277,71.-	1,43.-
III	1.051,17.-	1,18.-
IV	1.019,96.-	1,15.-
V	982,91.-	1,10.-
VI	967,60.-	1,09.-
VII	947,73.-	1,06.-
VIII	915,58.-	1,03.-

**AÑO 2010**

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	1.486,08.-	1,67.-
II	1.287,93.-	1,45.-
III	1.059,58.-	1,19.-
IV	1.028,12.-	1,16.-
V	990,77.-	1,12.-
VI	975,34.-	1,10.-
VII	955,31.-	1,08.-
VIII	922,90.-	1,04.-

Cada año se facilitará a los miembros del Comité de Empresa la actualización de este concepto, según lo aprobado en el presente convenio como incremento y revisión, para que lo publique y lo haga llegar al resto de trabajadores.

S A nivel individual, y según el convenio anterior, el personal que tuviera "complemento de pagas" lo cobrará en la cuantía que a nivel personal tiene reconocido.

El personal con retribución mensual, devengará estas pagas en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de Enero a Junio del año en curso, para la paga de Julio y de Julio a Diciembre del año en curso para la paga de Diciembre.

El personal con retribución horaria, devengará estas pagas tomando como base las horas ordinarias trabajadas durante el primer semestre del año en curso, para la paga de Julio, y para la paga de Diciembre, las horas ordinarias trabajadas durante el segundo semestre del año en curso.

A los importes establecidos, para los conceptos de pagas extraordinarias, se incrementarán las cuantías mensuales u horarios que puedan corresponder por antigüedad y plus personal voluntario y plus individual.

**B) Paga extraordinaria de beneficios**

Se establece una paga anual en concepto de beneficios, para todo el personal de la Empresa, que se devengará, en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de Enero a Diciembre del año anterior, y retribuyéndose con el recibo de salarios del mes de Abril.

El personal con retribución horaria devengará esta paga tomando como base las horas ordinarias trabajadas durante el año anterior, de Enero a Diciembre.

Para los niveles I, II y III se fija un importe anual, igual y único durante los cuatro años de vigencia del presente convenio de 615,57 euros (igual al del año 2008). Para el resto de niveles y para los años 2009 y 2010 se adjuntan tablas con los importes. El cálculo para la subida en los años 2011 y 2012 corresponde al 75% y 100%, respectivamente, de la diferencia entre el sueldo convenio y la paga de beneficios de cada nivel y cada año, ambos actualizados.

#### AÑO 2009

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	615,57.-	0,35.-
II	615,57.-	0,35.-
III	615,57.-	0,35.-
IV	716,67.-	0,40.-
V	707,41.-	0,40.-
VI	703,58.-	0,40.-
VII	698,61.-	0,39.-
VIII	694,58.-	0,39.-

#### AÑO 2010

Nivel	Impte. Mes	Impte. Hora
I	615,57.-	0,35.-
II	615,57.-	0,35.-
III	615,57.-	0,35.-
IV	821,85.-	0,46.-
V	803,17.-	0,45.-
VI	795,46.-	0,45.-
VII	785,44.-	0,44.-
VIII	777,31.-	0,44.-

Cada año se facilitará a los miembros del Comité de Empresa la actualización de este concepto, según lo aprobado en el presente convenio como incremento y revisión, para que lo publique y lo haga llegar al resto de trabajadores.

#### Artículo 24: Plus de transporte

Se fija un importe anual, igual y único para todos los niveles, categorías y grupos profesionales, por un importe anual de 1.121,20 euros para todos y cada uno de los años de vigencia del presente convenio. El pago se repartirá igualmente entre los 12 meses del año, de forma que el plus de transporte se perciba también en aquellos períodos de tiempo en que el trabajador esté en período de vacaciones.

Expresamente se acuerda que el personal fijo de Hostelería que estuviera dado de alta en ZOOS IBERICOS, S.A. el día 1 de Octubre de 1.997, se le respetará, en todo momento, el Plus de Transporte que viniera percibiendo en el citado día y que le sea más favorable que lo que en este Convenio se pacta.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 25: Enfermedad y Accidente

##### A) Trabajadores contratados por tiempo indefinido

Durante el tiempo de baja por incapacidad temporal debida a accidente laboral, la Empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que perciban el salario completo.

Durante el tiempo de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad común, la Empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que perciban el salario completo en las dos primeras

bajas del año natural (si un trabajador no causa baja por enfermedad durante un año percibirá el complemento citado en las tres primeras bajas del año siguiente). A partir del tercer período de baja por enfermedad la Empresa abonará a los trabajadores a partir del 4º día de baja y hasta el vigésimo, el complemento necesario para que el trabajador perciba un total del 75% (setenta y cinco por ciento) de su salario completo (excluido el plus de transporte). Del mismo modo, a partir del vigésimo primer día de baja, la Empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que el trabajador perciba un total del 90% (noventa por ciento) de su salario completo (excluido el plus de transporte).

El personal que permanezca en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral durante más de tres meses, y no sea una de sus dos primeras bajas, se le abonará el 100% de su salario (excepto plus de transporte), completando la Empresa la diferencia entre la prestación a que legalmente tenga derecho a percibir de la Seguridad Social. Si el trabajador, temporalmente, no tuviera derecho a prestación por I.T., de la Seguridad Social, la Empresa le abonará la diferencia hasta su sueldo real como si el trabajador estuviera percibiendo la prestación por I.T. de la Seguridad Social.

Los trabajadores admiten que la Empresa efectúe las indagaciones y comprobaciones que estime convenientes para evitar el absentismo y se comprometan a colaborar a tal fin, respetando la intimidad y confidencialidad de acuerdo con la normativa vigente.

Expresamente se acuerda que el personal fijo de hostelería que estuviera dado de alta en ZOOS IBERICOS, S.A. el día 1 de Octubre de 1997, se le respetará, en todo momento, el complemento de enfermedad o accidente que viniera percibiendo en el citado día y que le sea más favorable que lo que en este Convenio se pacta.

#### **B) Trabajadores temporales**

Durante el tiempo de baja por incapacidad temporal debida a accidente laboral, la Empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que perciban el salario completo, considerándose como no integrante de tal salario el Plus de transporte, cuando el índice de absentismo por accidente sea superior al 5% en comparativa del año anterior con el año anterior a éste. Ejemplo: Si el año 2008 finaliza con 100 jornadas perdidas por accidente laboral y en el año 2007 hubo 90 jornadas perdidas por el mismo concepto, en el año 2009 no se complementaría la enfermedad con el plus de transporte puesto que el incremento de absentismo supera el 5%.

El año en el que el incremento de absentismo por accidente laboral sea superior al 5% (jornadas de absentismo por año) supondrá que al año siguiente no se complementará el plus de transporte. Para años sucesivos la referencia será el año anterior al que supuso el incremento del 5%.

Durante el tiempo de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad común la Empresa abonará a los trabajadores a partir del 4º día de baja y hasta el vigésimo, el complemento necesario para que el trabajador perciba un total del 75% (setenta y cinco por ciento) de su salario real (excluido el plus de transporte). Del mismo modo, a partir del vigésimo primer día de baja, la Empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que el trabajador perciba un total del 90% (noventa por ciento) de su salario real (excluido el plus de transporte).

El personal que permanezca en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral durante más de tres meses, se le abonará el 100% de su salario (excepto plus de transporte), completando la Empresa la diferencia entre la prestación a que legalmente tenga derecho a percibir de la Seguridad Social. Si el trabajador, temporalmente, no tuviera derecho a prestación por I.T., de la Seguridad Social, la Empresa le abonará la diferencia hasta su sueldo real como si el trabajador estuviera percibiendo la prestación por I.T. de la Seguridad Social.

Los trabajadores admiten que la Empresa efectúe las indagaciones y comprobaciones que estime convenientes para evitar el absentismo y se comprometan a colaborar a tal fin, respetando la intimidad y confidencialidad de acuerdo con la normativa vigente.

## CAPÍTULO VI

## DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 26: Permisos retribuidos y no retribuidos****A) Permisos retribuidos:**

En relación a los permisos retribuidos, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, por el tiempo y los motivos siguientes:

- 1º) De quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2º) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de enfermedad grave los días de permiso podrán cogerse dentro del período de hospitalización del pariente.
- 3º) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 4º) Un día por boda de hijo, padre, hermano, abuelo o nieto.
- 5º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 6º) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley.
- 7º) Otros motivos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y no contemplados en este artículo.
- 8º) De dos días para asuntos propios, que computará como 8 horas efectivas de trabajo cada uno a efectos de cómputo. Se podrán fraccionar en dos días en caso de jornadas de 4 horas. Se solicitará con 7 días de antelación (a no ser casos de fuerza mayor) y se disfrutará siempre que el servicio lo permita. Expresamente se acuerda disfrutar de tres días de asuntos propios en el año 2.010 por no haberse disfrutado en 2009.

\*\* En todos los casos la pareja de hecho generará los mismo permisos retribuidos que el matrimonio.

**B) Permisos no retribuidos**

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la Empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

Se concederá un día de permiso no retribuido cuando concurren situaciones especiales no contemplados en el apartado anterior punto dos (accidentes graves y fallecimientos). El trabajador deberá comunicarlo con la mayor antelación posible y presentar posterior justificación.

Expresamente se acuerda, y con independencia de los anteriormente expuesto, que todo el personal de la Empresa dispondrá de una jornada laboral para asuntos personales, a recuperar en cómputo anual, previo aviso a su encargado con siete días de antelación, y siempre que no coincidan más de dos personas del mismo departamento.

**Artículo 27: Justificación de las faltas de asistencia**

Todas las ausencias al trabajo deberán ser comunicadas durante la mañana del primer día de ausencia; se deberá presentar, siempre que sea posible, justificación documental durante el primer día de reincorporación al trabajo.

**Artículo 28: Excedencia forzosa**

Conforme a lo preceptuado por el Estatuto de los Trabajadores, cuando la designación o elección para un cargo público, imposibilite la asistencia al trabajo, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. Transcurrido un mes desde el cese en el cargo público sin que se haya reincorporado el trabajador, se entenderá terminado el contrato de trabajo.

También motivará el paso del trabajador a la situación de excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, le imposibilite la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses.

En cuanto al resto de las situaciones de excedencia forzosa no contempladas en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal reguladora de esta materia.

**Artículo 29: Bolsa de estudios**

- 1º. **Constitución:** El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará la concesión de ayudas para la formación profesional dentro del campo de la propia actividad.
- 2º. **Fondo:** 1803,04 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.
- 3º. **Cuantía:** Se percibirá una ayuda de hasta el 30% del importe del curso y con un tope de 300,51 euros al año.
- 4º. **Abono:** El 50% se abonará una vez efectuado el pago por el trabajador, previa justificación y un tope de 150,25 euros. El 50% restante estará supeditado a la superación de las pruebas académicas oportunas del curso en el que se concedió la ayuda (tope 150,25 euros).
- 5º. **Requisitos:** los requisitos para la concesión de la ayuda son los siguientes:
  - Ser trabajador con contrato indefinido en la Empresa.
  - Que se realice un curso homologado por el Ministerio de Educación.
  - Que el número de horas lectivas por curso sea superior a 200.
  - Que los estudios para los que se solicita la ayuda se correspondan con el área de la propia actividad de la Empresa.

**Artículo 30: Jubilación**

Expresamente se acuerda establecer la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre y cuando se cumplan los requisitos y condiciones que la Ley establezca al respecto en cada momento, concretamente en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho al jubilarse a una gratificación especial de 2.500 euros

**Artículo 31: Gratificación por fidelidad, fallecimiento o invalidez del trabajador**

En el caso de que un trabajador fallezca estando de alta en la Empresa, su cónyuge, pareja de hecho, o en su defecto, sus hijos, tendrán derecho a la percepción de la cantidad prevista en el artículo anterior.

Igualmente, si un trabajador cesa en la Empresa por invalidez permanente recibirá la misma cantidad prevista en el artículo anterior.

**Artículo 32: Gratificación por natalidad**

La Empresa concederá una gratificación por cada nacimiento de hijo de 420,71 euros.

**Artículo 33: Gratificación por nupcialidad**

La Empresa concederá una gratificación al personal que contraiga matrimonio de 480,83 euros.

**Artículo 34: Local para el personal**

Se concederá al personal el uso ocasional de algún local de la Empresa para celebrar reuniones relacionadas con su actividad laboral en la propia Empresa, en la forma y requisitos previstos por la Ley.

El uso indebido de este local constituirá falta grave por parte de quienes realicen esa conducta y, en todo caso, por parte de los promotores de la reunión, siempre que no pongan los medios a su alcance para evitarlo.

**Artículo 35: Fondo de Préstamos**

1º **Constitución:** El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la Empresa.

2º **Cuantía:** Se establece una cuantía de 30.050,61 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, la cifra indicada anteriormente. De esta cuantía total, se destina la cantidad de 1.502,53 euros para atender necesidades urgentes y perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria, por lo que la distribución del mismo es de 28.548,07 euros para atender los casos recogidos en el punto 3º, y 1.502,53 euros para atender las necesidades urgentes y perentorias que sean calificadas como tales por el Comité Paritario, como órgano administrador de este fondo de préstamos.

3º **Fines:** La finalidad de este Fondo de Préstamos es la concesión de préstamos reintegrables y sin interés, a los trabajadores Fijos de ZOOS IBERICOS, S.A., en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plena y debidamente justificadas en alguno de los siguientes casos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar, por causas urgentes e imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares que convivan con el empleado.
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Adquisición de ajuar a nuevos matrimonios
- e) Reparación urgente de la vivienda del empleado.
- f) Pago de escrituras, gastos de notarías e impuestos por adquisición de vivienda propia, siempre que ésta constituya su vivienda habitual.
- g) Gastos de ortopedia u ortodoncia, y en general, todos aquellos gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social

4º **Administración:** El Fondo de Préstamos será administrado por un Comité Paritario, compuesto por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Dirección de la Empresa.

El Comité Paritario, que será renovado o confirmado anualmente, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes, así como pedir al solicitante cuantos justificantes consideren oportuno, de forma que quede plenamente probado que la petición se ajusta a los fines sociales para los que se crea este Fondo de Préstamos.
- c) Proponer a la Dirección de la Empresa la cuantía de la concesión, su amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) El Comité Paritario designará un Secretario que será el depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones entre los peticionarios y la Dirección de la Empresa.

- 5º **Condiciones:** Para tener la opción de acceder a un préstamo, en las condiciones reguladas en este Artículo, es necesario que el trabajador solicitante tenga, al menos, una antigüedad de 1 año en la Empresa y con contrato de trabajo de carácter fijo.

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 1.502,53 euros. En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario, así como el Visto Bueno de la Dirección de la Empresa.

El solicitante del préstamo queda obligado a:

- 1º) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, aportando los justificantes o garantías que se le exijan.
  - 2º) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación automática del préstamo y a la devolución inmediata de la cantidad prestada o pendiente de amortización.
  - 3º) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos, que no podrán exceder de 2 años, serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito. La cantidad a amortizar no será nunca inferior a 48,08 euros mensuales, descontándose el importe de amortización mensual en cada una de las 15 pagas previstas en el Convenio.
  - 4º) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los 6 meses siguientes a su cancelación, excepto en casos urgentes y perentorios.
  - 5º) A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante la deducción automática en el recibo mensual de salarios. En caso de que el empleado cause baja voluntaria en la Empresa y tenga pendiente de amortizar parte del préstamo, la cantidad que pudiera estar pendiente se le descontará íntegramente de su correspondiente liquidación de salarios o finiquito de la relación laboral.
- 6º **Tramitación y concesiones:** El Comité Paritario se reunirá periódicamente para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección de la Empresa, con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos aprobatorios o, en su caso, denegatorios del préstamo solicitado.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección de la Empresa, pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que representen más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión del préstamo mediante escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación del préstamo será comunicada al peticionario por la Dirección de la Empresa. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte, fehacientemente, las condiciones de la concesión y existan fondos suficientes en las condiciones señaladas en el punto segundo de este artículo.

### Artículo 36: Desplazamientos

Los desplazamientos ordenados por la Empresa para la realización de trabajos especiales, se harán en vehículos facilitados por ella, abonándose el importe de los billetes, si fuera en transporte público, o del kilometraje, en caso de que el transporte fuera realizado por el vehículo del trabajador, el importe en este caso será el oficial determinado en cada momento por el Organismo Oficial que lo determine.

### Artículo 37: Rescisión de la Relación Laboral

Si un empleado desea dimitir como trabajador de ZOOS IBERICOS, S.A., deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con, al menos, quince días de antelación. No obstante lo anterior, los trabajadores procurarán comunicar su dimisión con mayor antelación siempre que les sea posible.

La Empresa comunicará a los productores la rescisión del contrato de trabajo con la antelación que, para cada tipo de contrato, establezca en cada momento la Ley. En los contratos de duración igual o superior a 6 meses se comunicará con 15 días de antelación.

#### **Artículo 38: Período de prueba**

Se establece para los niveles regulados en los anexos I y II, los siguientes períodos de prueba:

Niveles Salariales: I, II y III: 6 meses

Niveles Salariales: IV, V, VI, VII y VIII: 2 meses

#### **Artículo 39: Quebranto de moneda**

Las taquilleras que tengan la consideración de trabajadores fijos de la Empresa al día 25 de mayo de 1.999, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 16,74 euros mensuales (dieciséis con setenta y cuatro), que se devengarán en proporción al número de días trabajados.

#### **Artículo 40: Subida salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012**

Para el año 2.009 se establece una subida del 1,75% respecto al año anterior (I.P.C. año anterior más 0,25) en los conceptos de sueldo convenio (y conceptos asociados), plus personal voluntario, plus personal individual y plus absorbible.

Para los años 2010, 2011 y 2012 se establece una subida igual al I.P.C. del año anterior en los conceptos de sueldo convenio (y conceptos asociados), plus personal voluntario, plus personal individual y plus absorbible.

- Para las pagas extraordinarias se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 23 del presente

#### **Artículo 41: Comedor Social**

Anualmente se revisarán los precios de los productos consumibles en el Comedor Social y que están establecidos en la normativa interna vigente.

### CAPÍTULO VII

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 42: Derecho a la Seguridad y Salud Laboral**

El trabajador, en la relación de trabajo, tiene derecho a su integridad física y a una adecuada política de protección eficaz en materia de seguridad y salud. Consecuentemente, la empresa adoptará todas las medidas y procurará los medios para la seguridad y salud conforme a lo prevenido por la legislación vigente sobre seguridad y Salud Laboral.

La empresa proveerá al personal del vestuario adecuado a su función y la época del año. El trabajador, conforme a lo previsto en otras partes de este convenio, asume la obligación de utilizarlo únicamente durante las horas de trabajo y de cuidarlo diligentemente.

Los trabajadores cuya función requiera un trato habitual con el público pondrán especial cuidado en su aseo personal y en la limpieza de su vestuario, para lo cual la Empresa le facilitará los medios adecuados para tal fin.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el Artículo 16 de la ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley.

**Artículo 43: Deberes de los trabajadores**

El personal del Zoo-Aquarium deberá cumplir con las obligaciones de seguridad y salud que dimanen del Derecho vigente en cada momento, siendo sancionable su incumplimiento por la dirección de la empresa, caso de haberse ordenado su cumplimiento y disponer de los medios adecuados.

Cuando cualquier miembro del personal de la empresa observe cualquier circunstancia que pueda resultar contraria a la seguridad y salud de los trabajadores, los visitantes o los animales deberá ponerlo en conocimiento de la dirección.

## CAPÍTULO VIII

**PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES****Artículo 44: No exclusividad de las sanciones internas**

Las sanciones que en virtud de este convenio puede imponer la empresa a sus trabajadores no excluyen la renuncia, a cualesquiera otras que la legislación laboral le reconozca. Quedan subsistentes todas las causas de despido y otras sanciones reconocidas por la ley, y las especialidades sancionadoras para la seguridad y salud laborales previstas en nuestro ordenamiento jurídico; la Empresa no podrá sancionar más de una vez cada falta, salvo para los casos de reincidencia y acumulación señalados en artículos posteriores.

Asimismo, la imposición de sanciones no excluye la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de las conductas sancionadas.

**Artículo 45: Clasificación de las faltas**

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a su importancia y trascendencia, el grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurren. La enumeración de las distintas conductas constitutivas de faltas, dentro de cada uno de los grupos que figuran en los artículos siguientes, no implica que no puedan existir otras análogas, tanto por la similitud de los comportamientos objeto de sanción como por los bienes jurídicos lesionados.

**Artículo 46: Faltas leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en un mes.
2. De dos a tres faltas de puntualidad injustificadas durante un mes.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del trabajo por poco tiempo o permanecer en zonas o lugares distintos a aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
5. La desidia o negligencia en el trabajo, o en la conservación de la ropa de trabajo, los vehículos, utensilios o materiales empleados en el trabajo.
6. La falta de aseo y limpieza, tanto personal como en el ámbito del Zoo-Aquarium (tirar papeles, lesionar la jardinería, etc.).
7. La falta de atención o interés por los animales.
8. Las discusiones; si produjeran escándalo, falta grave.
9. La incorrección en el trato con sus superiores y viceversa.
10. No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función del trabajador y la época del año; no utilizar los equipos de protección individual para la seguridad en el trabajo, siempre que la empresa ponga los medios necesarios a disposición del personal.

11. Que las taquilleras/os permitan que personas ajenas al servicio de venta de tickets permanezcan en el interior de las taquillas. Si esta persona ajena no es trabajador de la empresa, falta grave.
12. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

#### **Artículo 47: Faltas graves**

Constituyen faltas graves las siguientes:

1. La falta de asistencia al trabajo sin justificación durante dos días en un mes. Bastará una sola falta cuando el trabajador tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
2. De cuatro a cinco faltas de puntualidad durante un mes.
3. El trato incorrecto al público.
4. Mal trato a los animales.
5. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como la utilización de herramientas, maquinaria y vehículos de la empresa para usos propios.
6. La imprudencia simple en acto de servicio, se materialice o no el riesgo provocado.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores, que deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa por quien lo conozca.
8. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, sus compañeros de trabajo o para terceros.
9. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
10. La desobediencia en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto en la disciplina o se derivasen perjuicios para la Empresa, falta muy grave.
11. Todas las conductas previstas como faltas leves cuando concurren especiales circunstancias que las agraven así como la reincidencia en faltas leves durante un período de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza y aunque no haya mediado sanción.

#### **Artículo 48: Faltas muy graves**

Son faltas muy graves las que se enumeran a continuación:

1. Las faltas de asistencia y puntualidad más frecuentes que las previstas como faltas graves.
2. El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas; los delitos contra la propiedad de los visitantes, de la empresa, de los trabajadores o de los proveedores cuando se produzca con ocasión de trabajos que se realicen fuera del centro de trabajo.

El encubrimiento y la complicidad, debidamente acreditados, se equiparán a la autoría.

3. Las ofensas físicas o verbales, amenazas y vejaciones que recaigan sobre el empresario y el personal del Zoo-Aquarium o sobre las personas que con ellos convivan.
4. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo.
5. Causar accidentes o daños por culpa, negligencia o imprudencia; la imprudencia en actos de servicio que implicase riesgo de accidente para él, sus compañeros, público o perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez y toxicomanía que se manifiesten durante el tiempo de trabajo o repercutan negativamente en el mismo, así como la toma de sustancias psico-trópicas en el espacio del Zoo-Aquarium.
7. El quebrantamiento o revelación de secretos que produzca considerable perjuicio a la empresa.
8. La reincidencia en las faltas graves y la multirreincidencia en las leves, aun de naturaleza diversa, en un período de tres meses.

**Artículo. 49: Sanciones**

Las sanciones que procederá imponer son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante un día.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

**Artículo. 50: Prescripción**

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores las faltas leves prescriben 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, transcurridos seis meses desde que se cometieron, salvo que se trate de faltas o infracciones continuadas.

**Artículo 51: Procedimiento y comunicación**

La imposición de las sanciones anteriormente descritas es facultad de la Dirección de la Empresa. Todas las sanciones requerirán la comunicación escrita al sancionado. En ella se hará constar la sanción y los hechos que la motivan. Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, el trabajador empezará a cumplir la sanción antes de transcurridos treinta días a contar desde la entrega de la comunicación por escrito. La empresa requerirá la opinión del comité de Empresa respecto a las sanciones graves y muy graves que impliquen suspensión de empleo y sueldo.

Se observarán en todo caso las disposiciones legales que sean de aplicación.

**Artículo 52: Excedencias**

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. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la

reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida legalmente 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo 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.

## CAPÍTULO IX

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

#### **Artículo 53: Reducción de la jornada por motivos familiares**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (hijo o familiar), el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los trabajadores con un sistema de trabajos a turnos podrán escoger el turno de trabajo "a fin de llevar a cabo el cuidado inherente a la protección de la familia". El trabajador debe preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución

proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### **Artículo 54: Modificaciones y movilidad**

No se aplicarán modificaciones individuales de las condiciones de trabajo o movilidad geográfica no deseada, para los siguientes supuestos:

- La de las trabajadoras durante el periodo de embarazo.
- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado, o estén disfrutando, permiso por lactancia o reducción de jornada por motivos familiares.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado excedencia por motivos familiares y durante el primer año de su reincorporación a la empresa.

Esta norma podrá contemplar excepciones en aquellos casos en los que las modificaciones establecidas se hayan aplicado de manera genérica al colectivo o departamento al que pertenecía el empleado antes de causar excedencia o suspensión del contrato, todo ello con las salvedades que la Ley establezca.

## ANEXO Nº 1

**GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE SE MANTIENEN EN EL CONVENIO  
COLECTIVO DE ZOOS IBÉRICOS, S.A.****Grupo I. Especiales**

Dentro de este grupo se distingue únicamente la categoría de Director General.

## 1.- Director general

Cargo designado por el Consejo de Administración de la Empresa. Dirigirá la misma y la representará con los poderes, ámbito y atribuciones que el Consejo de Administración determine.

Jerárquicamente dependerá de él toda la plantilla e impartirá órdenes directamente a cualquier empleado cuando lo considere oportuno.

Su retribución la fijará el Presidente del Consejo de Administración.

**Grupo II. Técnicos**

Dentro de este grupo se distinguen las categorías de director técnico, conservador, veterinario, auxiliar práctico y sanitario, quienes aparte de los certificados de estudios que se les exijan, deberán superar las pruebas teóricas y prácticas que les formule la Empresa.

## 1.- Director técnico

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

Sus cometidos quedarán vinculados a la Dirección de la Empresa o su representación y serán desarrollados según el horario y condiciones específicas que se hayan suscrito.

Sus funciones esenciales son: hacer cumplir las disposiciones dictadas por la Dirección de la Empresa, así como las que se relacionan en las "hojas de servicio" establecidas o las complementarias que puedan dictarse; dirigir el trabajo laboral en la amplitud que se le encomiende; realizará propuestas de adquisiciones y salida de especies animales y productos; conformación de las propuestas de gasto y una vez autorizadas por la Dirección de la Empresa, darles conformidad formal; propuesta de nuevas instalaciones, características de las mismas y ordenación general del recinto del Zoo-Aquarium y sus reformas; propuesta de iniciativas en lo que concierne a la labor científica o de investigación, congresos, conferencias, publicaciones y

proyección exterior en general; asistencia técnica a otras instituciones zoológicas, de acuerdo con las directrices que determine el Director General, etc. Efectuará también cuantas funciones, con algún contenido técnico, le indique el Director General.

Formulará a la Dirección de la Empresa un parte semanal de actividades, incidencias y propuestas.

## 2.- Conservador

Es el técnico que desarrolla su actividad en un cometido funcional determinado del Zoo-Aquarium, como especialista del mismo, desde el doble punto de vista técnico y organizativo, con obligación de un perfeccionamiento continuado en su específica actividad.

Adjunto a este trabajo esencial, desarrollará otros complementarios que le serán señalados en la "hoja de servicio", como pueden ser los de carácter científico, publicaciones, proyección exterior, trabajos de laboratorio, anatomo-patología, reportajes fotográficos, escuela de perfeccionamiento, etc.

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

Tendrá mando sobre el personal que se le encomiende.

### 3.- Veterinario

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

Del puntual cumplimiento de su labor dará cuenta a la Dirección Técnica mediante parte diario escrito.

Dependerá directamente del Director Técnico y tendrá mando sobre el personal obrero en cuanto concierne a su peculiar cometido.

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

### 4.- Auxiliar práctico

Será el personal auxiliar adscrito a los conservadores, veterinarios- o directamente al Director Técnico, a los que ayudará en sus funciones.

En su "hoja de servicio" se especificará, en cada caso, sus misiones concretas. El que se refiere al Servicio Sanitario, será conveniente que posea el título de A.T.S. o similar.

### 5.- Sanitario

Es la persona que, en posesión de la licenciatura en medicina o del título de ayudante técnico sanitario (ATS) y dependiendo directamente del Director General, tiene por función los primeros auxilios a las personas que se accidenten dentro del Zoo-Aquarium o que sufran algún ataque o episodio crítico de alguna enfermedad, con ocasión de su visita al mismo. En caso de que le sea encomendado por el Director General, realizará el seguimiento de la salud de los trabajadores, el reconocimiento médico de los aspirantes y, en orden a evitar el absentismo, deberá comprobar la veracidad de las alegaciones de los trabajadores para la ausencia al trabajo por motivos de salud.

Asimismo, prestará asesoramiento médico en cuantas materias le sean presentadas por la dirección para su informe.

Su horario de trabajo y su tiempo de descanso semanal revestirán la especialidad que sea precisa para que su prestación laboral coincida con los días y horas de mayor afluencia de público, o cuando por alguna circunstancia especial se prevea una situación que aconseje su presencia.

## Grupo III. Personal de Administración

Se comprende en este grupo al personal de administración cuya titulación se deriva de haber superado a juicio de la Dirección de la Empresa las pruebas teórico-prácticas concordantes que ésta le haya propuesto.

Lo componen las siguientes categorías:

#### 1.- Director Administrativo-Financiero

Es la persona que en posesión de la titulación adecuada y bajo la dependencia directa del Director General tiene encomendada la dirección de las tareas del Departamento de Administración. De entre sus funciones se pueden señalar: control de gastos e ingresos, control de cobros y pagos, elaboración de los presupuestos anuales, cuadros de tesorería y

cuadros de origen y aplicación de fondos, gestión de las inversiones financieras, relaciones con los bancos, seguimiento de contratos con terceros (pólizas de seguro, arrendamiento de servicios, avales, patentes y marcas, etc.), preparación y seguimiento de los trabajos de auditoría, gestión de las existencias de almacén, etc. y cualquier otra tarea, de carácter financiero o administrativo, que le indique el Director General.

Informará al Director General de cuanto acontezca en el ámbito de su función y de cualquier oferta que resulte ventajosa para los intereses de la sociedad. Prestará especial atención a los asuntos fiscales y laborales, en los que se ocupará del seguimiento de los servicios prestados por terceros en estos campos.

## 2.- Director Comercial

Es la persona que en posesión de la cualificación profesional apropiada para su cometido, se encarga de las cuestiones comerciales tales como estudios relativos al público visitante y de los posibles medios y estrategias para su aumento, de la promoción de los servicios que presta la empresa, de las adquisiciones y enajenaciones de elementos del activo de la empresa (previa autorización de Dirección General), de la consecución de la colaboración de firmas comerciales y de instituciones zoológicas, culturales o científicas, así como de la gestión y dirección de las tareas de educación y de relaciones públicas.

Está bajo la dependencia directa del Director General a quien informará puntualmente de sus gestiones y cuyas órdenes transmitirá y ejecutará en el ámbito de su función.

## 3.- Jefe Administrativo

Es el empleado que, a las órdenes del director del departamento, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

Entre sus funciones, se pueden señalar: dirigir y supervisar la llevanza de los libros contables, cálculo de las liquidaciones de impuestos, redacción y seguimiento de los contratos de trabajo, controlar y supervisar las labores de los oficiales y auxiliares que de él dependan, etc.

## 4.- Oficial de 1ª

Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida y con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecute alguno de los siguientes trabajos: facturas con cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes: diario-mayor o corresponsal y redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas; por necesidades del servicio, realizará labores administrativas de carácter elemental y otras funciones menores. Actúa directamente a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiere. También se incluirá en esta categoría a los taquimecanógrafos de uno u otro sexo que, en idioma extranjero, tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en diez minutos y a los operadores de ordenadores con amplios conocimientos de informática.

Se adscriben a esta categoría los empleados que prestan otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo; entre ellos se encuentran los correspondientes a comercio y promoción (educación y relaciones públicas).

## 5.- Oficial de 2ª

Es el empleado, mayor de veinte años que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o a un Oficial de 1ª, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Como funciones de esta categoría y por vía de ejemplo, se enumeran las siguientes: redacción de correspondencia y documentos de trámite, desarrollo de notas e indicaciones breves; recopilación de datos estadísticos, organización de archivos y ficheros; llevar libros auxiliares de contabilidad o redactar borradores; liquidaciones y cálculo de nóminas de

salarios y sueldos y de Seguros Sociales; por necesidades del servicio, realizará labores administrativas de carácter elemental y otras funciones menores; llevar libros de cuentas corrientes; aplicación de tarifas, liquidaciones de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos, con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Se adscriben a esta categoría: operadores de máquinas contables e informáticas; taquimecanógrafos en idioma nacional; mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado un promedio igual o superior a trescientas cincuenta pulsaciones por minuto; locutores-guía y otros empleados que prestan otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados a título meramente enunciativo; entre estos últimos, se encuentran los correspondientes a comercio y promoción (educación y relaciones públicas).

#### 6.- Auxiliar

Es el empleado, mayor de dieciocho años, que sin iniciativa propia se dedica a efectuar operaciones administrativas de carácter no complejo. Dominará la mecanografía y deberá conocer y utilizar los ordenadores informáticos, en grado elemental.

#### 7.- Aspirante

Es el empleado de 16 a 18 años, con su definición aplicada.

#### 8.- Taquillero(a)

Es el trabajador encargado del despacho al público de entradas al recinto o de servicios en cualquiera de las taquillas fijas o puestos móviles del Parque, teniendo a su cargo el ofrecimiento y venta de libros-guía, planos y otros efectos similares de posible creación, así como la distribución de folletos. Además, deberá proceder a la conservación interior de la taquilla y de los carteles que deban colocarse en la misma; llevará perfecto control de los talonarios o rollos de entradas, etc. así como de los géneros destinados a la venta o distribución y custodia durante la jornada de trabajo, y de las cantidades ingresadas; asimismo y siempre que a juicio de los responsables administrativos haya un escaso trabajo en taquillas (ej. pocos visitantes), se le podrán encomendar el desarrollo de sencillas tareas administrativas; complemento en el servicio de tiendas y control de entradas, entendiéndose siempre que el principal trabajo de Taquillero/a es el despacho de entradas o de servicios. Al terminar la jornada realizará, utilizando los formularios impresos que se le faciliten, la liquidación diaria de la taquilla, entregando las entradas y géneros sobrantes y el dinero recaudado a la persona que la Dirección designe.

#### 9.- Almacenero

Es la persona que, con conocimientos básicos administrativos, realiza la gestión y control de las entradas y salidas de almacén en el tiempo y forma que le sean solicitadas, así como de la realización de inventarios periódicos. En cuanto a la recepción de las mercancías, se encargará de su medición, pesaje, control de la cantidad y calidad del material recibido, posible empaquetado y traslado de mercancías. Dará los avisos de recepción a los departamentos pertinentes, siendo siempre preciso el control veterinario para toda entrada de alimentos. Se ocupará, asimismo, del orden en el almacén, colocando el material adecuadamente y procurando que su limpieza y mantenimiento sean los correctos.

Deberá cerciorarse del estado en que le son devueltos los materiales y herramientas susceptibles de varios usos, colocándolos separadamente del material sin utilizar, encargándose de su mantenimiento cuando éste no precise de conocimientos especiales; procurará que los materiales y herramientas facilitados no sean destinados a usos privativos sin autorización expresa de la dirección y por ello se le exigirá que todas las salidas de material de mantenimiento y conservación estén visadas por el jefe de mantenimiento o por el encargado.

Depende del departamento de Administración y deberá proveer a éste de la información relativa a su tarea que se le indique.

#### Grupo IV. Profesionales de oficio

Se comprenden en este grupo los profesionales de oficio cuya titulación se deriva de haber superado a juicio de la Dirección de la Empresa las pruebas teórico-prácticas concordantes que ésta les haya propuesto.

Lo componen las siguientes categorías:

##### 1.- Encargado General

Es el trabajador experimentado que dependiendo del Director Técnico y/o del conservador y, en su caso, del veterinario, tiene por misión la coordinación y control del trabajo de los capataces, la supervisión del trabajo de los cuidadores y la llevanza de los registros con la forma y periodicidad que se le ordene; en ellos se hará constar información de interés como puede ser el personal que haya estado de servicio y las incidencias que se hayan producido.

##### 2.- Capataz-Jefe de Zona

Es el trabajador que, dependiendo del encargado, ordena, controla y vigila la actuación del personal a sus órdenes. Deberá poseer una cultura media de tipo general y la especial que corresponda a la Sección a que se le destine.

##### 3.- Cuidador especialista

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

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

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

Por disminución de su capacidad física a juicio de la Dirección Técnica, y siempre a partir de los 50 años, podrá pasar a desempeñar otro cometido en la misma o distinta dependencia, sin perjuicio de sus derechos de carácter económico.

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

##### 4.- Cuidador

Es el trabajador que tiene amplios conocimientos sobre los cuidados que requieren los animales y las dependencias que los mismos ocupan, ejerciendo sus cometidos con responsabilidad, bajo las órdenes de los capataces. Sus funciones esenciales se extenderán al cuidado de los animales, velar por la limpieza, al cuidado y vigilancia de las dependencias, cuadras, patios, jardines, piscinas, estanques y paseos circundantes y a la vigilancia del público. Podrán encomendársele otros trabajos complementarios particularmente referentes a la recepción o acompañamiento de expediciones de animales por cualquier medio de locomoción, la carga y descarga eventual de alimentos, útiles y materiales para los animales e instalaciones y el correcto mantenimiento de las dependencias a su cargo. Diariamente informará a sus superiores de las novedades que se produzcan en su trabajo.

#### 5.- Ayudante de cuidador

Es el trabajador que, dependiendo de los capataces, ejecuta trabajos de índole manual, consistentes primordialmente en realizar cometidos de ayuda a los de cuidador. Podrán encomendársele otros trabajos complementarios particularmente referentes a la recepción o acompañamiento de expediciones de animales por cualquier medio de locomoción, la carga y descarga eventual de alimentos, útiles y materiales para los animales e instalaciones y el correcto mantenimiento de las dependencias a su cargo.

Se entenderán incluidos en los trabajos propios de cuidadores especialistas, cuidadores y ayudantes de cuidadores los derivados de la atención y servicio al público, tales como: conducir animales domesticados para pasear personas, controlar entradas, etc. Estos trabajos se efectuarán muy principalmente en sábados, domingos y festivos, y también en las épocas propias de elevado número de visitantes. El paseo de personas en animales se incentivará económicamente.

Para el paseo de animales, se acreditará por parte del Director Técnico que los animales reúnen las condiciones para tal fin.

#### 6.- Cocinero de comida de animales

Es aquel trabajador que estando capacitado suficientemente a juicio de la empresa, tiene por función la conservación, limpieza, despiezamiento y cocinado de los alimentos de los animales. Para cualquier nueva remesa de alimento que entre en la cocina, se precisará el visto bueno del veterinario, momento tras el cual el cocinero procederá a colocar los alimentos en su lugar correspondiente. Depende de los capataces y encargados.

Procurará la higiene en el manipulado de los alimentos, así como la limpieza y orden en la cocina e instalaciones anejas (cámaras frigoríficas, cámaras de congelación, vestíbulo cocina...). Seguirá fielmente las indicaciones de sus superiores en cuanto a la composición de las dietas de los animales, dando puntual información al almacenero sobre las salidas diarias de los productos alimenticios.

Informará inmediatamente a los superiores de cualquier indicio de corrupción o deficiencia que se observe en los alimentos que haya de preparar, así como de cualquier avería o mal funcionamiento de las cocinas o instalaciones anejas.

#### 7.- Oficios Varios

Serán aquellos que ejerzan funciones fundamentalmente especializados en oficios.

- a) Encargado de Mantenimiento.- Unas pruebas de capacitación teórico-prácticas determinarán su bondad y por tanto admisión o calificación, cuyos determinantes dictará y juzgará la Dirección de la Empresa.
- b) Oficial 1<sup>ª</sup>.- Será el que con dominio del oficio realice los trabajos que se le encomienden con la mayor competencia, iniciativa y responsabilidad.
- c) Oficial 2<sup>ª</sup>.- El que con conocimientos teórico-prácticos realice trabajos propios de su formación, iniciativa y responsabilidad.
- d) Ayudante.- Es el trabajador mayor de 18 años que ejecuta trabajos para los que no se requiere ni la formación, ni la iniciativa ni la responsabilidad del Oficial de 2<sup>ª</sup>.
- e) Peón.- Es el trabajador que sin iniciativa ni responsabilidad se dedica a los trabajos que se le ordenen.

### Grupo V. Auxiliares

Dentro de este grupo se distinguen las categorías de portero, personal de limpieza, vigilante y botones.

#### 1.- Portero

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida del control de las entradas o permisos para el acceso al recinto del Parque y servicios,

coadyuvando al orden y vigilancia de la zona inmediata a su puesto de trabajo. Asimismo deberá realizar cualesquiera otras funciones, subalternas que se le ordenen, dentro o fuera del recinto.

## 2.- Personal de limpieza

Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias del Zoo-Aquarium, con excepción de aquellas en las cuales se alojan especies animales.

## 3.- Botones

Es el trabajador que se ocupa de la entrega o recepción de documentos, de la tramitación de asuntos o expedientes, del porteo de bienes de liviano peso o reducidas dimensiones, de la realización de pequeñas adquisiciones, de acompañar a los conductores cuando haga falta más de un trabajador, y en general de todas aquellas tareas de no excesiva complejidad que hayan de tener lugar fuera del Zoo-Aquarium.

En el tiempo que no ocupe en los cometidos precedentes, realizará labores que se le encomienden como la preparación y ordenación de billeteaje, sellado de entradas, etc.

Realizará asimismo, y por el tiempo imprescindible, las suplencias de portería, rigiéndose sus funciones en tales momentos por lo previsto para el portero en este convenio.

ANEXO II  
CLASIFICACION PROFESIONAL  
NIVELES SALARIALES

NIVEL	CATEGORIAS PROFESIONALES									
	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	COMERCIAL Y MARKETING	SUBALTERNOS	OFICIOS VARIOS	CUIDADORES	ESPECTÁCULOS	PASATIEMPOS Y MERCHANDISING	GASTRONOMÍA	
I	DIRECTOR TIT. SUPERIOR JEFE EXPLOTAC.					VETERINARIO	DIRECTOR ARTISTICO			DIRECTOR HOSTELERIA
II	TIT. MEDIO JEFE SERVICIO	JEFE DEPARTAMENTO								
III	ENCARGADO	JEFE SECCION	JEFE DE VENTAS		ENCARGADO	ENCARGADO	AY. DIR. ARTISTICO ENCARGADO	ENCARGADO		ENCARGADO
IV	AY. ENCARGADO	PROGRAMADOR			JEFE EQUIPO SEGUNDO ENCARGADO	CAPATAZ- ENCARGADO -DE ZONA ENTRENADOR	JEFE INSTALACION COREOGRAFO	PRIMER ENCARGADO	JEFE COCINA	JEFE COMEDOR JEFE SALA PRIMER ENCARGADO.
V		OF. 1º ADMINST. OPERADOR DE ORDENADOR DELINEANTE - PROYECTISTA	OFIC. 1º PUBLICIDAD OFIC. 1º COMUNICAC. OFIC. 1º RR.PP. OFIC. 1º COMERCIAL	CONSERJE 1º CHOF. MEC. 1º ALMACENERO 1º	OF. 1º DE OFICIO	CUIDADOR- ESPECIALISTA	ACTOR ACTOR-CANTANTE MUSICO	SUPERVISOR ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO JEFE DE GRUPO 2º ENCARGADO	2º JEFE COCINA	2º JEFE COMEDOR 2º JEFE SALA 2º ENCARGADO
VI		OF. 2º ADMINST.	OFIC. 2º PUBLICIDAD OFIC. 2º COMUNICAC. OFIC. 2º RR.PP. OFIC. 2º COMERCIAL	CONSERJE 2º AZAFATA INFOR- MACION CHOF. MEC. 2º ALMACENERO 2º	OF. 2º OFICIO	CUIDADOR AUXILIAR PRACTICO	EDUCADOR REGIDOR TECNICO-ANIMADOR TECNICO DE SONIDO SPEAKER	DEPENDIENTE 1º OPERADOR PASATIEMPOS	COCINERO REPOSTERO PLANCHISTA	CAMARERO DEPENDIENTE 1º.
VII		TAQUILLERO AUX. ADMINST.	VENDEDOR RELACIONES PUBLICAS AZAFATA DE PROMOCION PROMOTOR	TELEFONISTA	OF. 3º OFICIO	AYTE. DE CUIDADOR	SASTRE ANIMADOR DISC-JOCKEY	DEPENDIENTE DE 2º	AYTE. COCINA	AYTE. CAMARERO CAJERA DE RESTAURANTE DEPENDIENTE 2º
VIII			AYTE. VENDEDOR AYTE. PROMOTOR	LIMPIADORA 1º PORTERO VIGILANTE	AYTE. DE OFICIO			AYTE. DE PASATIEMPOS AYTE. DE DEPT. DE MERCHANDISING		AYTE. DE DEPENDIENTE
IX		BOTONES		LIMPIADORA 2º	PEON		MOZO DE CARGA Y DESCARGA GUÍA	MOZO DE MERCHANDISING MOZO DE SALON	AUXILIAR DE COCINA	AUXILIAR DE CAJA FREGADORA/ LIMPIADORA

(03/35.378/10)