



SUMARIO

SECCIÓN TERCERA

Excm. Diputación Provincial de Zaragoza

Anuncio relativo a rectificación de error material advertido en los temas 9 y 11 de la parte general del anexo II de la convocatoria para la cobertura, por oposición en turno libre, de una plaza de técnico/a medio/a de Gestión de Recursos Humanos 2

SECCIÓN QUINTA

Departamento de Economía, Competitividad y Empleo

Anuncio de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad para los años 2024 a 2025 3

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Ayuntamiento de Alfamén (3)	31
Ayuntamiento de Cosuenda (2)	34
Ayuntamiento de Leciñena (2)	37
Ayuntamiento de Tauste (2)	39
Ayuntamiento de Terrer	41
Ayuntamiento de Zuera	42
Comarca de Campo de Cariñena	44



SECCIÓN TERCERA

Núm. 5536

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

ÁREA DE PRESIDENCIA

Esta Presidencia, por decreto núm. 2412, de 5 de agosto de 2026, relativo a la rectificación de error material advertido en los temas 9 y 11 de la parte general del anexo II de la convocatoria para la cobertura, por oposición en turno libre, de una plaza de técnico/a medio de Gestión de Recursos Humanos, ha resuelto:

Rectificar error material advertido en el anexo II, parte general, temas 9 y 11 de la convocatoria para la cobertura, por oposición en turno libre, de una plaza de técnico/a medio de Gestión de Recursos Humanos, clave 903, perteneciente a la escala de administración especial, subescala técnica, técnico medio, grupo A, subgrupo A2, vacante en la plantilla de personal funcionario de la Diputación, correspondiente a la oferta de empleo público de 2023, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 167 de 23 de julio de 2026, en los siguientes términos:

DONDE DICE:

Tema 9. El presupuesto de las entidades locales (I). Principios, integración, proceso de aprobación, ejecución y liquidación. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto de la D

Tema 11: La igualdad y la no discriminación por razón de sexo en la Constitución. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres. Plan de igualdad de la Diputación

DEBE DECIR:

Tema 9. El presupuesto de las entidades locales (I). Principios, integración, proceso de aprobación, ejecución y liquidación. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto de la Diputación Provincial de Zaragoza.

Tema 11: La igualdad y la no discriminación por razón de sexo en la Constitución. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres. Plan de igualdad de la Diputación Provincial de Zaragoza.

Zaragoza, a 9 de agosto de 2026. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.



SECCIÓN QUINTA

Núm. 5398

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad, para los años 2024 a 2025 (código de convenio 50100061012013), suscrito el día 20 de febrero de 2026 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 18 de marzo de 2026, requerida subsanación y presentada el 17 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 29 de julio de 2026. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN ACUARIO DE ZARAGOZA POR LA BIODIVERSIDAD PARA LOS AÑOS 2024 A 2025

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES PREÁMBULO

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

Artículo 1.º Objeto.

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

Art. 2.º Ámbito personal.

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

Art. 3.º Ámbito funcional.

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

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

A) El período de duración de este convenio será de dos años, con inicio el 1 de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2025.

B) En cuanto a los efectos económicos, se referencian en el anexo I los salarios que van a regir a partir del día 1 de enero de 2024.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*

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

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

Art. 6.º *Absorción y compensación.*

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

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

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

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

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

Art. 8.º *Comisión paritaria.*

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

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

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

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

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

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

2. Estará integrada por dos vocales (un representante de la empresa y un representante de los trabajadores).

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

3. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad, debiendo estar presentes ambas partes, pudiendo, en caso de ser necesario, designar sustitutos, y sus dictámenes serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores, pudiendo incorporarse como anexos al convenio, con independencia de las acciones que sean procedentes ante la autoridad o jurisdicción competente.

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

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

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

Art. 9.º *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10.º *Facultad de organización.*

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

Art. 11.º *Clasificación según permanencia.*

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

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

3. Personal interino.

4. Personal eventual.

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

Art. 12.º *Clasificación profesional.*

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

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

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

GRUPO I — TÉCNICOS:

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

1. Director técnico.

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

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

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

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

2. Conservador.

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

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

Estará bajo la supervisión directa del director técnico, a quien deberá informar diariamente, por escrito, sobre las incidencias y el desarrollo de sus funciones. Asimismo, deberá resolver aquellas situaciones que entren dentro de sus atribuciones.

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

Entre sus funciones se incluyen las visitas guiadas a clientes, las presentaciones didácticas con animales y, en su caso, el desarrollo de tareas administrativas sencillas que se le puedan encomendar.

3. Veterinario.

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

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

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

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

El director técnico podrá asignarle, en su caso, la realización de visitas guiadas.

4. Responsable del Departamento de Educación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO II — PROFESIONALES DE OFICIO:

1. Técnico acuarista o cuidador.

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

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

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

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

Hacen visitas guiadas a clientes y presentaciones didácticas con animales.

- Técnico acuarista o cuidador nivel 1.

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

- Técnico acuarista o cuidador nivel 2.

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

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

- Jefe de acuaristas.

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

2. Mantenimiento:

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

Acudirá en caso de urgencia por alarma, para lo cual deberá portar un dispositivo que le permita recibir el aviso.

GRUPO III — PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

1. Auxiliar administrativo.

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

2. Oficial administrativo.

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

3. Taquillero (a).

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

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

4. Jefe de taquillas.

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

5. Marketing.

Se encargará de todas las acciones relacionadas con la visibilidad del Acuario en redes sociales y otros medios de comunicación, así como del diseño y ejecución de campañas publicitarias, técnicas y estudios orientados a mejorar su comercialización.

También asumirá la planificación y coordinación de dichas campañas, especialmente cuando impliquen la colaboración de varios departamentos, velando por su correcta ejecución.

Estas funciones se desarrollarán en coordinación con el responsable del departamento de Educación.

Art. 13.º Trabajos de superior categoría.

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

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

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

Art. 14.º Trabajos de inferior categoría.

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

Art. 15.º Período de prueba.

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

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

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

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

Por movilidad funcional de los trabajadores indefinidos de la empresa.

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

Por reingreso del personal en situación de excedencia.

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

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

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 16.º Principios básicos.

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

N o r m a

Art. 17.º *Jornada laboral.*

Jornada: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.760 horas para la duración de este convenio.

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

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

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

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

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

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

Dado que el departamento de biología debe operar a diario durante todo el año para llevar a cabo las tareas esenciales para el cuidado de los animales, se establece que en los festivos en los que la propiedad del Acuario autorice su cierre, como sucede el 25 de diciembre y el 1 de enero, el horario de trabajo será de 8:00 a 14:00 horas.

Todos los días trabajados en festivos estatales y locales generan las siguientes alternativas de compensación (cada persona podrá seleccionar un máximo de 6 veces en total las opciones 2 y 3):

—Opción 1: Por cada festivo estatal y/o nacional trabajado, se recibe un pago de 0 € y se obtienen dos días libres.

—Opción 2: Por cada festivo estatal y/o nacional trabajado, se recibe un pago de 74 € y se tiene derecho a un día libre.

—Opción 3: Por cada festivo estatal y/o nacional trabajado, se recibe un pago de 120 €.

Para el personal de cafetería en caso de que no se realice la jornada completa durante un festivo estatal o local, la compensación (económica y/o en días libres) se calculará de forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

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

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

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

Art. 18.º *Descanso semanal.*

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

Art. 19.º *Vacaciones.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

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

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

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

—2024. Una subida de 2,50 puntos porcentuales sobre salarios, pluses y complementos de 2023 (se pacta tomar como referencia del año 2023 la tabla salarial actualizada con las últimas medidas del SMI establecidas por el gobierno).

—2025. Una subida de 3,5 puntos porcentuales sobre salarios, pluses y complementos de 2024.

La empresa deberá ponerse a corriente de pago de los atrasos correspondientes a 2024.

Plus de inmersión: Este incremento se otorgará a los trabajadores que pertenecen a la categoría de «Acuaristas» y que realicen inmersiones. Cada individuo recibirá un pago de 70 €, sin importar cuántas inmersiones realice, siempre que sea al menos una.

El devengo se realizará de forma mensual durante doce meses.

Art. 21.º *Salario base.*

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

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

Las pagas estarán prorrateadas en general.

La remuneración salarial se hará efectiva mediante transferencia bancaria. El trabajador podrá solicitar un anticipo a cuenta de esta nómina.

Para el personal de cafetería, los salarios base y las retribuciones aplicables serán los establecidos en los anexos 2 y 3 del presente convenio.

Art. 22.º *Nocturnidad.*

Las horas que se realicen en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán un incremento del 50% sobre el precio de la hora extraordinaria. Este complemento no tiene carácter consolidable.

Para el personal de cafetería, el valor aplicable a las horas nocturnas será el recogido en el anexo 3 del presente convenio, en función de su categoría profesional.

Art. 23.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán esta consideración las horas realizadas por los empleados que excedan de cuarenta y ocho horas semanales, nueve diarias o que, sin superarlas, se produzcan por una prolongación de la jornada sobre las indicadas en el horario semanal, y serán retribuidas con 15 euros/hora.

Aclaración al art. 23.º – Horas extraordinarias para el personal de cafetería. Se establece que, a partir del 1 de enero de 2025, el importe de las horas extraordinarias indicado en el artículo 23.º del presente convenio queda modificado exclusivamente para el personal de cafetería, conforme a lo dispuesto en el anexo 3, tablas salariales 2025, personal cafetería, el cual forma parte integrante del presente convenio.

En consecuencia, para dicho personal, las horas extraordinarias serán retribuidas según la categoría profesional correspondiente, con los importes brutos por hora establecidos en el mencionado anexo (Categoría 1: 5,58 €/h; Categoría 2: 5,65 €/h; Categoría 3: 5,72 €/h), y se abonarán a partir de la novena hora diaria de trabajo efectivo.

Art. 24.º *Otros pluses.*

Plus por eventos.

Corresponderá el abono del referido plus salarial cuando se presten servicios de talleres y visitas guiadas asociadas a eventos como bodas, comuniones, cumpleaños y otros eventos que pueda ofertar la restauración del Acuario. Este plus será de 21,64 euros por evento.

Plus por formación.

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

Plus por visitantes anuales.

Por cada incremento de 5.000 visitantes respecto a la cifra anual del año anterior, se otorgará un pago adicional equivalente al 1% del salario base anual a cada trabajador:

—Primer nivel: si se superan en 5.000 visitantes respecto al año anterior, cada trabajador recibe un plus en forma de pago puntual equivalente al 1% de su salario base.

—Segundo nivel: si se superan en 10.000 visitantes respecto al año anterior, cada trabajador recibe un plus en forma de pago puntual equivalente al 2% de su salario base.

—Tercer nivel: si se superan en 15.000 visitantes respecto al año anterior, cada trabajador recibe un plus en forma de pago puntual equivalente al 3% de su salario base.

CAPÍTULO V

INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 25.º *Incapacidad temporal.*

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

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

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

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

—Intervención quirúrgica: En las situaciones de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral que lleven aparejada una intervención quirúrgica se

seguirá el siguiente criterio: siempre que la intervención quirúrgica lleve a su vez aparejada una hospitalización de al menos tres días o setenta y dos horas, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre la prestación pública y el salario base desde el primer día de hospitalización hasta un máximo del decimosexto día. Los requisitos expuestos anteriormente para las contingencias comunes y relativas a absentismo y permanencia en la empresa serán también de aplicación a estos casos.

CAPÍTULO VI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 26.º *Permisos.*

La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, con justificación del trabajador.

—Matrimonio o registro de pareja de hecho: Quince días naturales. Justificante: Certificado civil de matrimonio.

—Nacimiento de hijo: Dos días naturales para el progenitor distinto de la madre biológica, en el supuesto de insuficiencia de cotización para poder disfrutar del permiso por conciliación familiar (art. 178 LGSS). Si precisa realizar desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza podrá ampliarse hasta un máximo de cuatro días naturales. Justificante: Certificado civil de nacimiento.

—Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado de aquella: 5 días. Con las correspondientes justificaciones: libro de familia, certificado de empadronamiento o cualquier documento que acredite la situación.

—Fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Si precisa realizar desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza podrá ampliarse hasta un máximo de cuatro días naturales. Justificantes: certificado de fallecimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso no retribuido para la realización de exámenes correspondientes a estudios cursados con regularidad y encaminados a la obtención de un título académico, siempre que preavisen a la empresa con al menos

quince días de antelación. El permiso se concederá por el tiempo imprescindible para la realización del examen. El trabajador deberá presentar a la empresa un justificante del centro docente de haber realizado el examen.

Art. 28.º Excedencias.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Art. 29.º Plazo de preaviso.

El personal que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito con al menos quince días de antelación.

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

Art. 30.º Aguinaldo.

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

Art. 31.º Natalidad y nupcialidad.

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

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

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

Art. 33.º Tiques de acceso.

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

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 34.º Parejas de hecho.

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

Art. 35.º Prendas de trabajo.

Los empleados que necesiten uniformidad tendrán a su disposición dos uniformes para la temporada de otoño-invierno, que incluirán tres polos, dos pantalones largos, dos sudaderas y un par de botas. Además, contarán con otros dos uniformes para la primavera-verano, compuestos por dos pantalones largos de material más ligero, dos camisetas transpirables y un par de botas.

Art. 36.º Seguro de responsabilidad civil.

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

CAPÍTULO VII

NORMAS DISCIPLINARIAS

Art. 37.º Faltas y sanciones.

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

FALTAS LEVES:

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

FALTAS GRAVES:

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

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

FALTAS MUY GRAVES:

Incumplimiento de normas u órdenes con muy grave repercusión en la seguridad, prestigio, imagen, perjuicio económico de la empresa los trabajadores, los visitantes o las instalaciones. Quebrantamiento o violación de secretos o reserva obligada que

produzca serio perjuicio a la empresa. Maltrato de palabra u obra, falta de respeto o consideración a superiores, compañeros o subordinados. Fraude, hurto o robo a la empresa o compañeros, uso indebido de tiques, propinas y dinero en efectivo. Deslealtad, abuso de confianza y, en general, actos que produzcan grave perjuicio a la empresa. Tener en los últimos doce meses más de tres faltas graves.

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

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

SANCIONES:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL

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

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

Art. 39.º *Delegados de prevención.*

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

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

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

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

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

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

Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se

produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

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

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

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

Art. 43º. Plan de igualdad.

La igualdad entre hombre y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Por ello la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007 propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones de discriminación promoviendo la igualdad total entre hombres y mujeres.

Empleo y selección: Las políticas relativas a la selección y contratación de personal se basarán en criterios claros de capacidad, competencia y méritos personales e igualdad de oportunidades. Para ello se utilizará un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias y ofertas de empleo basados siempre en un principio de igualdad de oportunidades. **Procedimiento de actuación:** Se crea una comisión de igualdad compuesta por tres miembros a designar por la dirección: Un representante de administración, otro de los representantes de los trabajadores y un tercero de relaciones laborales. Esta comisión tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, de la resolución que se adopte, así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados. Todos los miembros de la comisión guardarán la intimidad confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Art. 44.º Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Ambas partes reiteran su compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos. Todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos deben evitar y comunicar a los responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (*Boletín Oficial del Estado* núm. 14, de 17 de enero de 2022, Sec. III. Pág. 4420 BOE-A-2022-724 Verificable en <https://www.boe.es>) como una discriminación directa

que vulnera derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo. En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. Todos los trabajadores tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Este convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal del Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad.

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

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

—2.500 euros en el año 2024.

—2.750 euros en el año 2025.

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

Los firmantes del convenio colectivo se comprometen a:

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

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

—Hacer propuestas por escrito a principio de cada año.

Cuarta. — En el marco de las futuras reformas laborales, se decide establecer un acuerdo complementario al convenio que detalle las medidas a implementar respecto a la reducción de la jornada laboral propuesta y elaborada por el gobierno.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES ACUARIO (COMPUTO BRUTO ANUAL A JORNADA COMPLETA)			
INCLUYE 2 PAGAS EXTRAS: VERANO Y NAVIDAD			
SMI 2024 15.876 €/B			
		2,50%	3,50%
AÑOS	ENERO 2024	2024	2025
DIRECTOR TÉCNICO	34.629 €	35.495 €	36.737 €
CONSERVADOR	22.725 €	23.293 €	24.108 €
DIRECTOR EDUCACIÓN Y PROYECTOS	23.298 €	23.881 €	24.716 €
BIOLOGIA			
JEFE ACUARISTAS	18.849 €	19.320 €	19.996 €
ACUARISTA 1ª	15.876 €	16.633 €	17.215 €
ACUARISTA 2ª	15.876 €	16.273 €	16.842 €
ATENCIÓN CLIENTE			
JEFE DE TAQUILLAS	17.830 €	18.276 €	18.915 €
TAQUILLERO	15.876 €	16.273 €	16.842 €
MANTENIMIENTO			
TÉCNICO MANTENIMIENTO	17.890 €	18.337 €	18.979 €
AUX. MANTENIMIENTO	16.000 €	16.400 €	16.974 €
ADMINISTRACIÓN			
TÉCNICO ADVO 1ª	22.547 €	23.111 €	23.920 €
AUX. ADVO.	16.232 €	16.638 €	17.220 €
VENTAS			
TÉNICO COMERCIAL	21.648 €	22.200 €	22.755 €
COMERCIAL JUNIOR	16.000 €	16.400 €	16.974 €
LIMPIEZA			
OPERARIO LIMPIEZA	17.010 €	17.435 €	18.045 €
HORA EXTRA	12,67€/B	15€/B	15,52€/B
PLUS CONVENIO	21,11€/B	21,64€/B	22,39€/B

ANEXO 2

Tablas salariales anuales – Personal de cafetería

FUNDACIÓN ACUARIO DE ZARAGOZA 2025									
		SB+COMPL		PAGAS EXTRA		VACACIONES		ANUAL	
CAFETERÍA	GASTRONOMIA	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
CATEGORIA 1	AYTE. CAMARERO	13.608,00	14.208,00	2.268,00	2.368,00	1.323,00	1.375,00	17.199,00	17.951,00
	LIMPIEZA CAFETERÍA	13.608,00	14.208,00	2.268,00	2.368,00	1.323,00	1.375,00	17.199,00	17.951,00
CATEGORIA 2	CAMAREROS	13.699,72	14.304,00	2.283,29	2.384,00	1.340,00	1.394,00	17.323,01	18.082,00
	AYTE. COCINA	13.699,72	14.304,00	2.283,29	2.384,00	1.340,00	1.394,00	17.323,01	18.082,00
CATEGORIA 3	JEFE DE COCINA	13.960,00	14.576,00	2.326,80	2.430,00	1.358,00	1.412,00	17.644,80	18.418,00
	RESPONSABLE CAFETERIA	13.960,00	14.576,00	2.326,80	2.430,00	1.358,00	1.412,00	17.644,80	18.418,00

ANEXO 3

Medidas LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (ANEXO I CLÁUSULA PRIMERA).

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. ACCESO AL EMPLEO.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

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

—Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

—Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

—Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. — Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

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

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

7. DEFINICIONES.

Orientación sexual:

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual:

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto-define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad:

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

Familia LGTBI:

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

LGTBIfobia:

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

Homofobia:

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

Bifobia:

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

Transfobia:

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

Medidas de acción positiva:

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación

o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar:

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta:

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

Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I: APARTADOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

—Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

—Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

—Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

—Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

—Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

—Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

—Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) **Procedimiento de actuación:** el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

—Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

—No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) **Resolución:** en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de

medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II: MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. *Declaración de principios.*

La empresa Fundación Acuario de Zaragoza formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en Fundación Acuario de Zaragoza.

Fundación Acuario de Zaragoza, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Fundación Acuario de Zaragoza y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de Fundación Acuario de Zaragoza no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Fundación Acuario de Zaragoza, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, Fundación Acuario de Zaragoza sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. *Ámbito de aplicación.*

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. *Principios rectores.*

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

—Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

—Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

—Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

—Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

—Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

—Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

—Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. *Procedimiento de actuación.*

4.1 Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible

de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honrabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2 El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad, Valentina Zambrano Franco es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas y Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad habilita la cuenta de correo electrónico rlpt.estezaragoza@gmail.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado

esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de 10 días laborables acordados. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de Fundación Acuario de Zaragoza por la Biodiversidad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia
2. Reunión de la comisión instructora
Plazo: 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación
3. Fase Preliminar
Plazo: 7 días hábiles
4. Procedimiento formal
Plazo: 10 días hábiles prorrogables a 15 días laborables
5. Resolución del expediente de acoso
Plazo: 7 días laborables
6. Seguimiento
Plazo: 30 días naturales

7. Duración obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en el momento de la firma del convenio colectivo de los trabajadores, o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de correo electrónico corporativo y tablón de anuncios interno. Su vigencia será indefinida, pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS

- ☐ PERSONA AFECTADA:
☐ OTRAS* (ESPECIFIQUE):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:

NOMBRE:
 APELLIDOS:
 DNI:
 PUESTO:
 TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:
 TELÉFONO:
 E-MAIL:
 DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:



PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO:
NOMBRE DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:
Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, *WhatsApp*, llamadas, partes de baja, etc.)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

SOLICITUD:

D. (NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (PERSONA DENUNCIADA) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente

En (LOCALIDAD) a (FECHA)

Firma:

ALA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA
FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5513

AYUNTAMIENTO DE ALFAMÉN

Por decreto de esta Alcaldía han sido aprobados los padrones de tasas por los servicios de gimnasio municipal mensual (septiembre 2026), trimestral (septiembre, octubre y noviembre) y anual (septiembre 2026-septiembre 2027)

Dichos padrones quedan expuestos al público a efectos de reclamaciones durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha del anuncio de cobranza en el BOPZ.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones allí establecidas puede formularse recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde la finalización del periodo de exposición.

Simultáneamente, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo de cobranza conforme a las siguientes normas:

Plazos

Periodo voluntario: Dos meses a partir de la publicación del anuncio en el BOPZ.

Periodo ejecutivo: Se inicia transcurrido el plazo anterior y determina el devengo de un recargo de apremio del 20% y del interés legal de demora.

Lugar y horario de pago

—En las oficinas municipales, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

—En cualquiera de las entidades Bancarias de la localidad

En ambos casos, a partir de la publicación en el BOPZ y mientras dure el periodo voluntario.

Domiciliaciones bancarias

Se cargarán en cuenta a partir de la fecha de publicación en el BOPZ.

Contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos y restantes ingresos de derecho público de las entidades locales solo podrá interponerse recurso de reposición, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Alfamén, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Juan José Redondo Aínsa.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5514

AYUNTAMIENTO DE ALFAMÉN

Por decreto de esta Alcaldía, han sido aprobados los padrones de tasas por guardería municipal, mes de septiembre de 2026.

Dichos padrones quedan expuestos al público a efectos de reclamaciones durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha del anuncio de cobranza en el BOPZ.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones allí establecidas puede formularse recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde la finalización del periodo de exposición.

Simultáneamente, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del periodo de cobranza conforme a las siguientes normas:

Plazos

Periodo voluntario: Dos meses a partir de la publicación del anuncio en el BOPZ.

Periodo ejecutivo: Se inicia transcurrido el plazo anterior y determina el devengo de un recargo de apremio del 20% y del interés legal de demora.

Lugar y horario de pago

—En las oficinas municipales, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

—En cualquiera de las entidades bancarias de la localidad

En ambos casos, a partir de la publicación en el BOPZ y mientras dure el periodo voluntario.

Domiciliaciones bancarias

Se cargarán en cuenta a partir de la fecha de publicación en el BOPZ.

Contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos y restantes ingresos de derecho público de las entidades locales solo podrá interponerse recurso de reposición, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Alfamén, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Juan José Redondo Aínsa.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5515

AYUNTAMIENTO DE ALFAMÉN

Por decreto de Alcaldía de fecha 7 de agosto de 2026 han sido aprobados los padrones de los siguientes tributos y tasas:

Vistos los antecedentes que obran en esta entidad, así como los datos proporcionados por los contribuyentes en relación con los impuestos, tasas y precios públicos que este municipio gestiona, he resuelto:

Primero. — Aprobar los siguientes padrones: Tasa del servicio de agua potable y tasa de alcantarillado correspondiente al segundo trimestre de 2026.

Segundo. — Someter a información pública durante veinte días hábiles, mediante anuncio que se publicara en el BOPZ los referidos documentos con el fin de que los interesados puedan formular los recursos que procedan.

Tercero. — El periodo de cobro en voluntaria comenzará al día siguiente de la finalización del periodo de información pública y tendrá una duración de dos meses, ingreso que podrá realizarse en las oficinas municipales de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas, salvo los recibos domiciliados que serán cargados en las cuentas bancarias indicadas por los contribuyentes. Trascurrido el periodo voluntario sin realizarse el pago, se iniciará el periodo ejecutivo con el devengo del recargo del 20% sobre el importe de la duda, el interés de demora y la costas que se produzcan.

Alfamén, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Juan José Redondo Aínsa.

SECCIÓN SEXTA

Núm. 5517

AYUNTAMIENTO DE COSUENDA

APROBACIÓN del precio público por la prestación del servicio de comidas para personas mayores.

El Pleno del Ayuntamiento de Cosuenda, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de agosto de 2026, adoptó acuerdo de fijación del precio público por la prestación del servicio de comidas a domicilio para personas mayores del municipio, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:

Primero. — Objeto y descripción del servicio.

El Ayuntamiento de Cosuenda presta un servicio de comidas dirigido a personas mayores del municipio, con la finalidad de garantizar su alimentación adecuada y contribuir a su bienestar, autonomía personal y permanencia en el entorno comunitario, en el ejercicio de las competencias municipales en materia de servicios sociales reconocidas en el artículo 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El servicio se presta todos los días laborables del año, con exclusión de sábados, domingos y festivos, a través del restaurante del municipio.

Segundo. — Precio público.

Se fija el precio público por la prestación del servicio de comidas a domicilio para personas mayores del municipio de Cosuenda en 5,95 euros por usuario y día de servicio.

Tercero. — Coste real del servicio y aportación municipal.

El coste real del servicio asciende a 7,00 euros por usuario y día, según el precio facturado por el prestador. El precio público fijado cubre el 85% de dicho coste.

La diferencia de 1,05 euros por usuario y día, equivalente al 15% del coste real, es asumida por el Ayuntamiento de Cosuenda como aportación parcial al servicio por razones sociales, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), quedando consignada en el presupuesto municipal la cantidad necesaria para atender dicha aportación.

La justificación de la aportación municipal parcial reside en la finalidad eminentemente social del servicio, orientado a garantizar la alimentación adecuada de personas mayores con ingresos frecuentemente limitados, favoreciendo su permanencia en el municipio y su integración en la vida comunitaria.

Cuarto. — Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios del servicio las personas mayores residentes en el municipio de Cosuenda que sean admitidas mediante resolución de la Alcaldía, a solicitud del interesado o de sus representantes legales.

Quinto. — Obligación de pago y forma de ingreso.

La obligación de pago del precio público nace desde que se inicie la prestación del servicio. El abono se realizará mensualmente mediante el sistema de cobro que establezca la Tesorería Municipal, sin perjuicio de lo que disponga al respecto la futura ordenanza reguladora del servicio.

Sexto. — Exenciones y bonificaciones.

El presente acuerdo no establece exenciones ni bonificaciones al precio público fijado

Séptimo. — Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOPZ, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del TRLRHL, y mantendrá su vigencia en tanto no sea modificado o derogado por acuerdo expreso del Pleno.

Octavo. — Recursos.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo

de Zaragoza, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el BOPZ, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente, y con carácter previo al recurso contencioso-administrativo, podrá interponerse recurso de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento de Cosuenda en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación, de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cosuenda, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde-presidente, Luis Alberto Cebrián Millán



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5521

AYUNTAMIENTO DE COSUENDA

ANUNCIO de aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio 2026.

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 6 de agosto de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Cosuenda para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 1.146.587,36 euros y el estado de ingresos a 1.146.587,36 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de quince días, durante los cuales podrán examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Cosuenda, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Luis Alberto Cebrián Millán.

SECCIÓN SEXTA

Núm. 5518

AYUNTAMIENTO DE LECIÑENA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo del Pleno sesión ordinaria celebrada el día 7 de julio de 2026, en el que se acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 4/2026 del presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo a remanente tesorería para gastos generales, con arreglo al siguiente detalle:

Aumento de gastos						
Modificación	Org.	Prog.	Eco.	Vinc.	Denominación	Importe
Crédito extraordinario		3360	62500	3.6	MEJORAS ENTORNO TRINCHERAS RUTA ORWELL	30.637,39
Crédito extraordinario		9200	63500		RENOVACION MOBILIARIO MAQUINA CAFE 3 EDAD	4.869,04
Crédito extraordinario		9200	22605	9.2	Gastos incendio 2019	78.638,50
Suplemento de crédito		3420	63901	3.6	PISTA DE PADEL NUEVA	1.400,00
Suplemento de crédito		3420	21000	3.2	Reparacion, mantenimiento y conservación: piscinas	7.000,00
Suplemento de crédito		3410	13102	3.1	Socorrista	9.600,00
Suplemento de crédito		3330	21200	3.2	Reparacion, mantenimiento y conservación sala de exposiciones	1.500,00
Suplemento de crédito		1721	45000	1.4	Fondo de Mejoras	1.200,00
Suplemento de crédito		3420	21202	3.2	Reparaciones, mant. y conserv: Polideportivo y pistas deportivas piscinas	16.346,35
Suplemento de crédito		3260	21204	3.2	Reparaciones, mantenimiento y conservación:Edificio ludoteca	19.891,82
Suplemento de crédito		1710	61908	1.6	RENOVACION JARDINERAS PARQUES DE LECIÑENA	14.458,08
Suplemento de crédito		1640	21201	1.2	Reparacion, mantenimiento y conservación velatorio	2.899,76
Suplemento de crédito		3230	21201	3.2	Reparaciones, mantenim, y conserv: Edificio colegio	12.000,00
Crédito extraordinario		1710	61000		FORESTACION ENTORNO JARDIN BOTANICO	9.000,00
					Total aumento	209.440,94

FINANCIADO CON:

Aumento de Ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Aumento Previsiones Iniciales		87000	Para gastos generales	209.440,94 €
			Total aumento	209.440,94 €

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Leciñena, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Andrés Picazo Seral.

SECCIÓN SEXTA

Núm. 5519

AYUNTAMIENTO DE LECIÑENA

ANUNCIO relativo a la aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos núm. 5/2026 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo a remanente de tesorería para gastos generales, aprobada inicialmente por acuerdo del Pleno sesión ordinaria celebrada el día 7 de julio de 2026.

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo del Pleno sesión ordinaria celebrada el día 7 de julio de 2026, en el que se acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 5/2026 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo a remanente de tesorería para gastos generales, con arreglo al siguiente detalle:

Aumento de gastos						
Modificación	Org.	Prog.	Eco.	Vinc.	Denominación	Importe
Crédito extraordinario		9200	22105	9.2	GASTOS INCENDIO	10.000,00
					Total aumento	10.000,00

Financiado con:

Aumento de ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Aumento previsiones iniciales		87000	Para gastos generales	10.000,00
			Total aumento	10.000,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Leciñena, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Andrés Picazo Seral.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5510

AYUNTAMIENTO DE TAUSTE

El M.I. Ayuntamiento de Tauste, en sesión plenaria ordinaria celebrada en fecha 6 de agosto de 2026, acordó aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza Fiscal núm. 18, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de asistencia y estancia en las escuelas municipales infantiles de Tauste y Santa Engracia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas en las dependencias municipales. De no producirse estas, el acuerdo quedará definitivamente aprobado publicándose el texto íntegro de la modificación, y regirá mientras no se acuerde su modificación o derogación.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto citado, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a. Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Treinta días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOPZ.
- b. Oficina de presentación: Registro general.
- c. Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Tauste, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Miguel Ángel Francés Carbonel.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5511

AYUNTAMIENTO DE TAUSTE

El M.I. Ayuntamiento de Tauste, en sesión plenaria ordinaria celebrada en fecha 6 de agosto de 2026, acordó aprobar inicialmente la Ordenanza fiscal núm. 41, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de retirada y depósito de vehículos en la vía publica (grúa municipal).

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas en las dependencias municipales. De no producirse éstas, el acuerdo quedará definitivamente aprobado publicándose el texto íntegro de la modificación, y regirá mientras no se acuerde su modificación o derogación.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto citado, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Treinta días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOPZ.

a. Oficina de presentación: Registro general.

b. Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Tauste, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Miguel Ángel Francés Carbonel.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5520

AYUNTAMIENTO DE TERRER

ANUNCIO de exposición al público de la cuenta general para el ejercicio 2025.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2025 por el plazo de quince días.

Si en este plazo los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones o sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

Terrer, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, Tomás Escolano Serrano.



SECCIÓN SEXTA

Núm. 5522

AYUNTAMIENTO DE ZUERA

El señor alcalde-presidente, con fecha 5 de agosto de 2026, ha dictado la resolución que se transcribe a continuación:

«Primero. — Avocar la competencia para el presente procedimiento.

Segundo. — Aprobar con carácter inicial el cambio de sistema de gestión o de actuación de la unidad de ejecución ZUA 29 del texto refundido del Plan General de Ordenación Urbana de Zuera, sustituyendo el sistema de cooperación por el sistema de compensación.

Tercero. — Someter el expediente a información pública por plazo de un mes a contar desde su publicación en el BOPZ. Simultáneamente, notificar a los propietarios de terrenos y de otros derechos incluidos en la precitada unidad de actuación para que en el mismo plazo puedan comparecer en el procedimiento y manifestar lo que sea de su interés.

Cuarto. — Informar a los interesados de que contra esta decisión no procede recurso alguno por ser un acto de trámite».

Zuera, a 7 de agosto de 2026. — El alcalde, José Manuel Salazar Salas.

SECCIÓN SEXTA

Núm. 5512

COMARCA DE CAMPO DE CARIÑENA

APROBACIÓN de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo para la provisión de una plaza de técnico medio de Administración General, así como la designación del tribunal calificador.

Por resolución de Presidencia de fecha 24 de julio de 2026 se ha aprobado la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos del proceso selectivo para la provisión de una plaza de técnico medio de Administración General, incluida en la oferta de empleo público correspondiente a 2024 prorrogado, así como la designación del tribunal calificador.

De conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria, se procede a la publicación de las personas admitidas y excluidas para la realización de estas pruebas.

ASPIRANTES ADMITIDOS:

Nombre y apellidos	DNI
M. ^a del Pilar López Moya	**1288***
M. ^a Jesús Valeg Bernad	**1515***
M. ^a Julián Cebrián	**4807***
Diego Pina Abad	**9710***
M. ^a Esther Marton Aguirre	**7353***
Fernando Huidobro Gutiérrez	**2160***
Beatriz Pilar Sánchez Garcés	**9983***
Lara Hurtado Sieso	**9981***
Vanesa Gil Ruiz	**8846***
Silvia Navarro Sanchez	**1623***
Ana Rita Marques Carcavilla	**0826***
Juan Carlos Gil Roncales	**0926***
Jorge Blanco Rami	**0478***

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

Ninguno.

Plazo de subsanación

Los aspirantes excluidos, así como los omitidos por no figurar en ninguna de las listas, disponen de un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

En caso de no presentarse reclamaciones, la lista provisional se entenderá elevada automáticamente a definitiva.

Designación del tribunal calificador

Se designa como miembros del tribunal calificador estará compuesto por los siguientes:

PRESIDENTE:

- Titular: Don Alejandro Martínez Corral, director del Área de Servicios y Desarrollo Municipal de la Diputación Provincial de Zaragoza.
- Suplente: Doña Rosario Laballa Sancho, interventora Cuarto Espacio.

SECRETARÍA:

- Titular: Doña Cristina García Romero, jefa del Servicio de Personal de la Diputación Provincial de Zaragoza
- Suplente: Doña María Pilar Gracia Fantoba, jefa de Servicio de Cooperación.

VOCALÉS TITULARES:

—Titular: Don Luis Mariano Reula Sanz, jefe de Sección de Selección de Personal y Asuntos Generales.

—Titular: Don José María Lasierra Asún, jefe de Sección Recursos Agrarios.

—Titular: Doña Beatriz Ullo Muñoz, técnica media de Gestión en el Servicio de Personal.

VOCALÉS SUPLENTE:

—Suplente: Don Luis Alfonso Castellano Lafuente, licenciado en Geografía.

—Suplente: Doña Blanca Izuel Gastón, adjunta a la jefa de Servicio Hacienda.

—Suplente: Don Enrique Ortín Mayandia, técnico medio Estudios Económico-Financieros y Presupuestarios.

La fecha, hora y lugar de celebración de las pruebas selectivas no se fijan en la presente resolución, siendo objeto de publicación posterior en la sede electrónica de la Comarca de Campo de Cariñena.

Publicación

La presente resolución se publicará en:

—El tablón de anuncios de la sede electrónica de la Comarca de Campo de Cariñena.

—El BOPZ.

Cariñena, a 24 de Julio de 2026. — El presidente, Lucio Cucalón Bernad.



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ). Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprenta@dpz.es

Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>



TARIFAS:
(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

Anuncios ordinarios:

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o www.dpz.es