



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

III. Otras Disposiciones y Acuerdos

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2025, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Aramón.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Aramón (código de convenio 72100023012014), suscrito el día 13 de marzo de 2025 entre la representación empresarial y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CGT, en representación de las personas trabajadoras, recibido en esta Dirección General el 19 de marzo de 2025, y la subsanación aportada el 17 de abril de 2025, en cumplimiento del requerimiento efectuado el 8 de abril de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 2.1, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo del Grupo Aramón, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 24 de abril de 2025.
El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

ANEXO. IV Convenio Colectivo del Grupo Aramon.

Firman el presente Convenio la mesa negociadora por unanimidad de cada una de las representaciones negociadoras de conformidad con el artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, tanto la representación empresarial del grupo de empresas Aramon, como la totalidad de la representación de los trabajadores, siendo esta la conformada por los representantes en el banco social de la Unión General de Trabajadores/as, Comisiones Obreras y la Confederación General del Trabajo.

De una parte, la Unión General de Trabajadores (UGT 50%), Comisiones Obreras (CCOO 36,66%) y la Confederación General del Trabajo (CGT 13,34%), todos ellos en su calidad de representantes legales de los trabajadores del grupo de empresas de Aramon, en comisión expresamente designada y constituida mediante acta de 6 de noviembre de 2024, ostentando en todo caso la mayoría de la representación tanto en la Comisión negociadora, como por representatividad de los sindicatos y de los representantes (miembros de Comité de empresa y Delegados de los trabajadores) del ámbito geográfico y funcional del Convenio Colectivo.

Y de otra, la representación de la empresa.

Las partes negociadoras del presente Convenio han mantenido reuniones de buena fe con el objeto de regular las relaciones laborales en la empresa.

Tanto la Empresa como la representación legal de las y los trabajadores/as declaran que la interpretación y aplicación del Convenio debe realizarse bajo los principios de legalidad y de potenciación de la igualdad, de la no discriminación, de la integración social, de la salud laboral, el cuidado del medioambiente, el respeto de las libertades sindicales y la estabilidad de la plantilla.

Cuando se cita el matrimonio debemos entender incluido las parejas de hecho registradas legalmente o aquellas que ya estuvieran reconocidas por la empresa a la fecha del presente acuerdo.

A todos los efectos de interpretación y aplicación de este convenio debe tenerse en cuenta y consideración las especiales circunstancias que en el sector de la nieve se dan en cuanto a: factores climáticos por desarrollarse la labor en la alta montaña; las dificultades para los desplazamientos hasta el centro de trabajo; los desplazamientos dentro del centro de trabajo, la dispersión y lejanía de cada uno de los puestos de trabajo, la altitud y la diversidad de los servicios prestados en las empresas del Grupo Aramon.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Suscriben este convenio UGT, CCOO, CGT y la propia Empresa.

Capítulo I. Ámbitos de aplicación.

Artículo 1. Eficacia y naturaleza.

Los artículos y disposiciones de este Convenio son de eficacia general y de aplicación directa a todas las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales vigentes en las siguientes empresas del Grupo Aramon: Formigal, SA, Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, SA, Nieve de Teruel, SA y Aramon Montañas de Aragón, SA.

Salvo que expresamente se disponga otra cosa, siempre que en este Convenio se haga referencia a la Empresa, se entenderán comprendidas todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de las siguientes sociedades:

- i. Viajes Aragón Esquí, SLU.
- ii. Araser Servicios Montañas de Aragón, SLU.

Quedan excluidas del ámbito personal de aplicación del presente Convenio:

- i. Los profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional, libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con las Empresas al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- ii. Las personas colaboradoras voluntariamente y sin ánimo de lucro que desempeñen alguna función de acción social.
- iii. Los becarios y estudiantes que con arreglo a la legislación vigente no deban de estar unidos a la Empresa mediante una relación laboral;
- iv. Las relaciones laborales especiales que estén en vigor o se puedan constituir en el futuro con las empresas, como las relaciones de alta dirección sujetas al Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a los niveles 1, 2 y 3 podrán manifestar por escrito su voluntad de no estar adscritos al presente Convenio Colectivo. A las y los trabajadores/as que no opten por lo anterior les seguirá siendo de aplicación el presente Convenio en todos sus términos.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El ámbito de aplicación comprenderá todas las relaciones laborales vigentes, sea cual sea la actividad desarrollada por las y los trabajadores/as, o el área de actividad en la que presten sus servicios, dentro de las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El Convenio afecta a todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito, actualmente existentes, ubicados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La vigencia del convenio es desde 1 de noviembre de 2024 hasta 31 de octubre de 2028.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente una vez finalizado el periodo de vigencia inicial. Las partes deberán constituir la Comisión negociadora al mes de la finalización de la vigencia.

Por acuerdo entre las partes, se podrán iniciar las negociaciones para un nuevo Convenio antes de la pérdida de vigencia del convenio en curso.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones de trabajo que actualmente disfruten las y los trabajadores/as mediante pacto individual, o las que puedan pactarse en el futuro, en materia de jornada, distribución irregular, disponibilidad, retribuciones y promoción profesional, entendiendo que dichos pactos, sustituyen lo regulado en el presente convenio, sobre la materia específica a que se refiera el pacto.

Dichos pactos se tratarán de celebrar por escrito y el/la trabajador/a deberá comunicar con un mes de antelación a la empresa su renuncia al mismo. La



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

representación de las y los trabajadores/as será informada periódicamente por la Empresa de la existencia de este tipo de pactos, preservando el carácter reservado de los datos salariales personales, y de las y los trabajadores/as afectados. En ningún caso, cada uno de los acuerdos individuales podrá estar por debajo de los términos de este convenio globalmente considerado.

Artículo 8. Solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo vigente sobre Solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA), por lo que expresan su voluntad de solucionar los conflictos laborales de carácter colectivo en los que no se alcance acuerdos ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de Aragón" por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de la Comisión paritaria que estará integrada por diez miembros, cinco de ellos serán miembros de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, designados mediante el sistema de representación proporcional, y cinco de la parte empresarial. Se designará entre los componentes para cada reunión secretario y presidente y tanto los vocales como suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente Acuerdo.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Las funciones de la Comisión serán:

- Vigilancia, interpretación y aplicación de las cláusulas contenidas en el presente Convenio.
- Solución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo en el procedimiento para la inaplicación temporal del Convenio Colectivo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.
- Por delegación de la Comisión negociadora, la Comisión paritaria tendrá facultades para desarrollar una nueva redacción sobre todos los aspectos que a la firma de este convenio puedan ofrecer dudas o que no se hayan tratado en la negociación. Los acuerdos que se alcancen tendrán la consideración de anexos al Convenio y requerirán para su eficacia la ratificación por mayoría de los miembros de la Comisión negociadora.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

- Conciliación sobre las cuestiones y controversias sometidas por cualquiera de las partes afectadas por este Convenio.

Se considerará domicilio de la Comisión paritaria, indistintamente, el de cualquiera de las partes firmantes.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario con el fin de realizar una evaluación y seguimiento de la aplicación del Convenio.

Igualmente se reunirá con carácter extraordinario, a convocatoria de cualquiera de las partes con antelación mínima de tres días, con expresión del motivo de la convocatoria.

Las consultas planteadas ante la Comisión paritaria por cualquiera de las partes deberán ser resueltas en el plazo máximo de siete días naturales desde que fueran registradas ante la misma.

La Comisión resolverá las mismas mediante escrito motivado.

Artículo 10. Comisión de igualdad de oportunidades, no discriminación y formación.

Las partes han negociado el Plan de Igualdad vigente, siendo de obligado cumplimiento el mismo.

Especialmente, las partes negociadoras velarán a través de la Comisión de igualdad por la aplicación del Plan y por la realización de un correcto seguimiento para que el mismo cumpla con los objetivos en el propuestos. Las partes pondrán especial atención a la prevención del acoso laboral, psicológico, sexual cuando este sea por razón de sexo, poniendo desde la prevención de riesgos laborales cuantas medidas sean necesarias para erradicarlo.

Capítulo II. Contratación.

Artículo 11. Principio general.

La empresa podrá utilizar todas las formas y modalidades de contratación que se encuentren reguladas en la normativa laboral general, Estatuto de los Trabajadores/ as y demás normas de desarrollo, durante la vigencia del presente convenio.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

No se discriminará a los trabajadores por el tipo de contrato suscrito.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 12. Modalidades de contratación.

Sin perjuicio de este principio general, la contratación de trabajadores/as en las empresas del Grupo podrá realizarse a través de las siguientes modalidades, con el alcance y términos que en cada caso se prevén:

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido a jornada completa. Es el que tiene por objeto la cobertura de puestos de trabajo fijos para atender necesidades que se producen de manera permanente y que requieren una dedicación completa a lo largo del año coincidente con la jornada anual fijada en convenio.
2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido a tiempo parcial. Es el que tiene por objeto la cobertura de puestos de trabajo fijos para atender necesidades que se producen de manera permanente, pero que no requieren una dedicación completa a lo largo del año, por lo que se pactan con una jornada de trabajo inferior en número de horas al día, al mes o al año, a las de un trabajador/a a tiempo completo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores/as a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, será posible efectuar una interrupción en dicha jornada si las partes así lo pactan en el contrato de trabajo, estableciendo claramente la duración del período de interrupción.

La empresa y el/la trabajador/a podrán pactar en el contrato de trabajo la realización de horas complementarias, de acuerdo con la legislación de aplicación.

En el contrato se precisarán las horas complementarias que el/la trabajador/a tendrá obligación de realizar a requerimiento de la empresa, sin que, en ningún caso puedan exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. La suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

La y el trabajador/a a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

3. Contrato de trabajo por tiempo indefinido para trabajos fijos discontinuos. Es el que tiene por objeto la cobertura de puestos fijos para la atención de necesidades que se repiten todos los años, si bien en fechas no ciertas, determinadas por las temporadas de actividad, según se definen en el artículo 22 de este Convenio, y por la concreta carga de trabajo que exista en cada empresa durante esas temporadas.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

a) Llamamiento y cese. El llamamiento de las y los trabajadores/as fijos discontinuos se producirá en el momento en que en la empresa existan necesidades reales de carga de trabajo que justifiquen el mismo. De este modo, no será obligación de la empresa el llamamiento de la totalidad de la plantilla de fijos discontinuos al inicio de cada temporada, sino que el mismo podrá realizarse de manera progresiva según se incrementen las necesidades de trabajo con el desarrollo de la temporada. El cese por fin de temporada se producirá de igual manera, en función de la reducción de carga de trabajo que se registre en la empresa.

El llamamiento deberá realizarse por escrito al menos con siete días de antelación, si bien la empresa podrá anticipar la llamada por medio telefónico con un mes de antelación. El/la trabajador/a debe contestar en un plazo de tres días. Si el/la trabajador/a transcurrido este plazo no manifiesta su intención de incorporarse o, aun haciéndolo, no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo discontinuo y se dará por extinguida su relación de trabajo por baja voluntaria. En estos casos, las empresas realizarán el llamamiento al/la trabajador/a siguiente según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, que podrá realizarse con 48 horas de antelación a la fecha de incorporación, debiendo el/la trabajador/a contestar en las 24 horas siguientes. Además del supuesto anterior, en los casos excepcionales de apertura inmediata de la estación, el llamamiento podrá realizarse con 48 horas de antelación.

La Empresa comunicará a los Comités de las distintas empresas con carácter previo el llamamiento de los trabajadores en cada uno de los períodos de contratación.

b) Orden del llamamiento. El orden del llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada departamento existente en la empresa, salvo que por la especificidad del puesto de trabajo esté justificada la incorporación de otro trabajador/a. En todo caso podrán establecerse otros criterios en cada centro de trabajo si se pactan con la representación de los trabajadores/as.

Por circunstancias excepcionales derivadas de la falta de nieve, el/la trabajador/a fijo discontinuo que no haya sido objeto de llamamiento, podrá voluntariamente aceptar el ofrecimiento de la empresa de incorporarse a prestar sus servicios como trabajador/a fijo discontinuo para un puesto de trabajo de nivel y salario inferior al que le correspondía en el marco de su polivalencia, hasta que se produzca el llamamiento que le hubiera correspondido normalmente o hasta que finalicen las circunstancias excepcionales. El/la trabajador/a fijo discontinuo tendrá preferencia para ser llamado a desempeñar dichos puestos frente a posibles nuevos trabajadores/



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

as. La no aceptación de dicha oferta no perjudicará ninguno de los derechos que le correspondan.

- c) Interrupción de los contratos. Los contratos podrán interrumpirse o finalizar anticipadamente si la temporada de explotación de invierno se recorta. La interrupción o finalización anticipada de los contratos por falta de nieve se comunicará a las y los interesados y al Comité de Empresa o a los/as delegados/as de personal por escrito con un preaviso de entre 7 y 14 días siempre que no concurran circunstancias especiales, en cuyo caso el plazo se acortaría a tres días. Si volviera a reabrirse la temporada de explotación de invierno, las y los trabajadores/as que sean nuevamente llamados percibirán, según hubiera sido el preaviso de 7 o 14 días, una prima equivalente al 20% o al 10% respectivamente de los salarios base y salario base ad personam y antigüedad ad personam de los días dejados de trabajar en el periodo intermedio, computándose al efecto el salario base mensual, salario base ad personam y la antigüedad ad personam exclusivamente.
- d) Contratos en temporada fuera de explotación de invierno. Dada la peculiaridad de la actividad en ese periodo, y al ser las necesidades productivas de la empresa diferentes al invierno, las y los trabajadores/as podrán ser llamados para cubrir estas necesidades por medio de modalidades contractuales y para ocupar puestos de trabajo diferentes a la temporada de invierno. Se respetará, no obstante, el orden de llamamiento de las y los trabajadores/as con contrato de trabajo fijo discontinuo para ese periodo de actividad fuera de explotación de invierno. En todo caso y a todos los efectos y derechos contemplados en este convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar servicios en temporada de invierno y fuera de explotación de invierno por un/a mismo/a trabajador/a, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no significa la pérdida de derechos respecto del otro.
- e) Conversión de contratos fijos discontinuos a indefinidos. La Empresa se compromete, a convertir a contratos indefinidos de todo el año aquellos contratos fijos discontinuos que sumen más de 10 meses y medio cada año durante tres años consecutivos y que no haya más de un nivel de diferencia en sus niveles de categoría profesional durante el último año antes de esa posible conversión, en cuyo caso su nivel en el contrato indefinido de todo el año será aquel en el que haya estado más tiempo durante ese último año antes de la conversión.

4. Contratos temporales.

Será de aplicación el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 13. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes periodos de prueba en la contratación de trabajadores/as:

- Contratos por tiempo indefinido:
 - Niveles 5 a 8: 45 días.
 - Niveles 1 a 4: dos meses.
- Contratos de trabajadores/as fijos discontinuos:
 - Niveles 5 a 8: 240 horas de trabajo efectivo.
 - Niveles 1 a 4: 320 horas de trabajo efectivo.

Para los contratos de trabajo de duración determinada que se pacten por un periodo inferior a un mes, se establece una duración máxima del periodo de prueba del 50% de la duración prevista del contrato. En el resto de contratos de duración determinada, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores/as, no pudiendo el periodo de prueba exceder de un mes en los contratos concertados por tiempo inferior a seis meses.

En todo caso, el periodo de prueba será de seis meses para los técnicos/as titulados/as que ejerzan como tales. La situación de incapacidad temporal no suspenderá el periodo de prueba.

Se prohíbe la inclusión en los contratos de periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13 bis. Jubilación.

La empresa atenderá obligatoriamente las solicitudes de jubilación parcial, siempre de conformidad con la actual redacción de las normas y en las condiciones que establecen actualmente. Si el texto normativo cambiase y consecuentemente las condiciones, la Empresa no tendrá obligación de atender las solicitudes y las partes se emplazarán a una nueva negociación.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional.

Artículo 14. Organización del trabajo.

Corresponde a las empresas, dentro del marco del Estatuto de los trabajadores/as y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia será consultada la representación de las y los trabajadores/as.

Artículo 15. Clasificación profesional.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores/as, la clasificación del personal de las empresas del Grupo Aramon incluidas en este convenio se realizará por grupos profesionales en atención a las titulaciones exigidas, cuando éstas sean necesarias para el desempeño de determinadas profesiones o puestos, o por aptitud profesional tal como se define a continuación. Los grupos profesionales se formarán integrando en cada uno de ellos funciones de contenido similar.

Para la definición de los grupos profesionales, se entiende por titulación aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para ejercer una profesión, cuando dicha titulación sea necesaria o, cuando no siendo estrictamente necesaria, sea la adecuada para el desempeño del puesto por aptitud profesional, la capacidad, conocimientos técnicos, experiencia y/o disposición del personal para la realización de tareas y funciones propias de una profesión y la posibilidad de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional y de ejercer determinadas funciones, aun cuando fuera necesario recibir una formación previa.

Los factores o criterios de encuadramiento para la adscripción de las y los trabajadores/as a cada grupo profesional, serán los siguientes:

Responsabilidad: valor que aporta la ocupación desempeñada a la organización en términos de impacto económico y trascendencia organizativa.

Autonomía: libertad de elección y actuación en el desarrollo de las tareas determinado por el nivel de supervisión y control con el que se realizan y por la mayor o menor capacidad para aplicar los métodos pre establecidos.

Complejidad: intensidad de esfuerzo intelectual, y creatividad requerida para la ejecución de las tareas encomendadas.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Mando: características del colectivo y número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante la impartición de órdenes regulares.

Se establecen 2 grupos profesionales:

Grupo 1: De directivos/as y mandos.

Lo constituye el personal que desempeña funciones ejerciendo responsabilidades directivas o de mando estando a cargo de estaciones, departamentos, áreas o zonas, siendo responsables de las mismas.

Grupo 2: Personal especializado.

Integra este Grupo profesional el personal que tiene una especialización determinada, derivada de titulación acorde al puesto a desempeñar y al grupo en que está encuadrado o personal cualificado con conocimientos técnicos o experiencia.

Los Grupos profesionales anteriormente expuestos se dividen, a su vez, en los siguientes Niveles Profesionales:

Grupo 1.

Nivel 1: Personal cualificado que, bajo la dependencia del/la Director/a General, asume la máxima responsabilidad de una estación o un área, con gran capacidad de decisión e impacto muy importante en el desarrollo general de la empresa.

Nivel 2: Personal con experiencia acreditada, bajo la supervisión del director de estación, cuya responsabilidad es el desarrollo general, gestión y organización de un departamento teniendo personal y jefes de área a su cargo.

Nivel 3: Personal que, sin tener la principal responsabilidad de un departamento, sí que tiene la principal responsabilidad de un área dentro de ese departamento. O personal que ocupa puestos que requieran titulación universitaria superior, para el ejercicio de las funciones del puesto a desempeñar.

Nivel 4: Personal que, sin tener la principal responsabilidad de un área, sí que tiene la responsabilidad de una parte o zona de esa área en cada centro de trabajo. Podrá tener, o no, personal a su cargo y desarrollarán sus funciones de acuerdo con las instrucciones de su responsable superior.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Grupo 2.

Nivel 5: Personal que poseyendo la experiencia y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de profesionalidad que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquellos que suponen especial esfuerzo y delicadeza.

Podrá tener responsabilidad sobre material, cajas, funciones, con o sin personal de nivel inferior o equivalente a su cargo.

Nivel 6: Personal que, sin personal a su cargo, necesita determinada capacidad, experiencia y/o titulación, para ejecutar los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia.

Nivel 7: Personal base con cierto grado de especialización, asignado al manejo de equipos o instalaciones, correspondientes a su nivel y experiencia.

Nivel 8: Personal base o en formación, que desarrolla labores básicas y/o de apoyo a personal de niveles superiores.

En el anexo I del presente Convenio se incluye la clasificación de las diferentes categorías profesionales en los niveles profesionales correspondientes.

2. De manera específica, se pacta que el desempeño del puesto de conductor o conductora de los telesillas de pinza fija que se relacionan a continuación, sea retribuido con un plus específico equivalente al 75% de la diferencia entre el salario base del Nivel 6 y del Nivel 7:

- Ventisquero.
- Bosque.
- Furco.
- Collado.
- Fobas (solo en el reenvío).
- Robellons (solo en el reenvío).
- Cogulla.

Del mismo modo, los y las trabajadores/as del Nivel 5 que actúen como coordinadores tendrán derecho a percibir un plus por el importe equivalente al 75% de la diferencia existente entre el salario base del Nivel 4 y el del Nivel 5.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 16. Categoría en temporada fuera de explotación de invierno.

Durante el periodo fuera de explotación de invierno, las necesidades de trabajo de la empresa requieren oficios convencionales por lo que, en caso del personal fijo discontinuo, pueden tener Grupos o niveles y tipos de contrato diferentes en una y otra época del año, con la diferencia de retribuciones correspondientes. Se acuerda expresamente que las y los Trabajadores/as con contrato de carácter fijo discontinuo tengan preferencia para la contratación en el resto del año, incluso con Grupos o niveles distintos a los del invierno, siempre y cuando estén cualificados para el desempeño del puesto de trabajo.

Asimismo, se creará una bolsa de trabajo de trabajadores/as de temporada de explotación de invierno que así lo deseen para desempeñar trabajos propios de fuera de esta. La empresa tendrá en cuenta la capacitación y aptitud de los y las trabajadores/as.

Artículo 17. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, en el seno de cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, será libremente decidida por la empresa y no tendrá otras limitaciones que las determinadas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por la exigencia de titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral, así como las exigencias formativas derivadas de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del Trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Para el abono de la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice el/la Trabajador/a, quedan excluidas aquellas situaciones de realización de funciones de nivel superior que están motivadas por las necesidades derivadas del normal funcionamiento de la explotación y que, dentro de la jornada, son marginales en relación con las funciones prevalentes realizadas por el/la trabajador/a.

En todo caso, la empresa se compromete a que la movilidad funcional del personal no conlleve la realización de tareas correspondientes a más de dos niveles por



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

encima del que le corresponde, ni inferiores a más de dos niveles por debajo del que le corresponde.

La empresa se compromete a facilitar a las y los Trabajadores/as los equipos de protección individual y la formación necesaria para el desempeño del puesto.

Artículo 18. Consolidación de niveles.

Cuando un Trabajador/a sea asignado a realizar funciones correspondientes a un nivel superior lo consolidará si realiza la prestación de servicios correspondiente a dicho nivel más del 50% en una temporada, salvo en los casos de sustitución de un compañero o compañera que se encuentre ausente por cualquiera de las siguientes situaciones: incapacidad temporal, permisos, vacaciones, riesgo en el embarazo, maternidad, paternidad, excedencias forzosas y ausencias del Trabajador/a sustituido/a cuando legalmente se reserve el puesto de trabajo.

Artículo 19. Trabajos de Grupo Superior.

En los casos de necesidad y por el plazo que no exceda de tres meses dentro del año, el personal incluido en este convenio podrá ser destinado a ocupar puestos de Grupo superior, percibiendo, mientras se encuentra en esta situación, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el/la Trabajador/a volverá a su puesto de origen con la remuneración asignada al mismo, sin derecho a consolidar la pertenencia al Grupo del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal. El plazo previsto de tres meses no será aplicable en los casos de sustitución reconocida por incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones, riesgo en el embarazo, maternidad, paternidad, excedencias forzosas e interinidades en caso de reserva del puesto de trabajo. En los supuestos mencionados, se atiende a lo que indica el Estatuto de los Trabajadores/as.

Si al objeto de promocionar laboralmente al personal, se le enviase a un puesto de trabajo de un Grupo superior y, en todo caso, siempre que la ocupación no exceda de treinta días al año, no se tendrá en cuenta lo anteriormente indicado, conservando el/la Trabajador/a su Grupo habitual. La diferencia de retribución correspondiente a los días trabajados en el Grupo superior se realizará al término de la temporada de invierno.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 20. Trabajos de Grupo Inferior.

La Empresa por necesidades técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar al personal a realizar misiones de un Grupo inferior al que pertenece. El personal no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, aun cuando sea un puesto de trabajo de naturaleza distinta al de su trabajo habitual. En estos casos se mantendrá la retribución de origen y la asignación al Grupo inferior no podrá superar el plazo de tres meses en un año.

Si el cambio de Grupo tuviera su origen en una petición del/la interesado/a, se asignará a éste la remuneración correspondiente al trabajo que efectivamente presta.

Se evitará reiterar al/la mismo/a Trabajador/a en un puesto de categoría inferior.

Artículo 21. Movilidad entre empresas.

Se prevé la posibilidad de libre circulación para el personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, con arreglo a las siguientes modalidades:

- a) **Movilidad voluntaria.** Con carácter general, la movilidad entre empresas del Grupo tendrá carácter voluntario para el/la Trabajador/a, pudiéndose producir a iniciativa del mismo o de las empresas, siendo necesario el consentimiento mutuo de ambas partes.

Serán de aplicación las condiciones de trabajo vigentes en la empresa de destino. En caso de diferencias salariales, el/la Trabajador/a conservará su nivel retributivo mediante un complemento personal actualizable en los mismos términos que el salario base. Se respetará a todos los efectos, la antigüedad que tuviera acreditada el Trabajador/a en la empresa de origen.

- b) **En caso de cambio de residencia,** el/la Trabajador/a tendrá derecho a las compensaciones establecidas en la legislación vigente.
- c) **Todo ello sin perjuicio de lo establecido en materia de movilidad entre empresas,** cuando ésta exija cambio de residencia o efectuar desplazamientos que igualmente supongan residir en población distinta de la del domicilio habitual, se estará a lo dispuesto al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Capítulo IV. Jornada y tiempo de trabajo.

Artículo 22. Temporadas de actividad.

Debido a la peculiaridad de la actividad desarrollada por las empresas (actividad de invierno y resto del año) y a la variabilidad de las necesidades productivas que se producen en distintos momentos del año, resulta imprescindible alcanzar el mayor grado de adaptación a esas circunstancias de la organización de la fuerza de trabajo disponible.

En consecuencia, las actividades desarrolladas por las empresas son las siguientes:

- Temporada de explotación de invierno.
- Temporada de explotación de verano.
- Trabajos fuera de explotación de invierno.

Se define la temporada de explotación de invierno como el periodo del año en el que se concentran las actividades directamente relacionadas con el negocio de la nieve durante la apertura de la estación al público.

La duración de la temporada de explotación de invierno coincidirá con los días consecutivos en que la empresa decida abrir porque así lo permita la cantidad de nieve existente, la climatología y/o cuando por la demanda de esquiadores que se prevea, se puede proceder a la apertura de la totalidad o de la mayor parte de las instalaciones.

Dentro de la temporada de invierno, la organización del trabajo en la empresa y la contratación se adaptarán a los periodos de mayor afluencia de esquiadores y en los que exista mayor demanda de actividad, en la medida que, para cada materia, se regula en el presente convenio.

La temporada de explotación de invierno irá finalizando por decisión de la empresa motivada por la falta de nieve y/o por la disminución de las necesidades productivas.

La temporada de explotación de invierno podrá interrumpirse o finalizarse anticipadamente en todo o en parte durante su transcurso, por decisión de la empresa fundada en la falta de nieve.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Se define como temporada de explotación de verano el periodo del año de verano en el que se abren las instalaciones al público. Afectará exclusivamente a las y los Trabajadores/as que desempeñen puestos directamente relacionados con la atención al público y/o la apertura de las instalaciones.

El resto del año tendrá la consideración de temporada fuera de explotación de invierno que pueden englobar tareas de cierre y recogida de la estación, tareas de preparación para la siguiente temporada de explotación de invierno y obras y mantenimiento de nuevas y antiguas instalaciones y el desarrollo de actividades relacionadas con la promoción y desarrollo del sector turístico en los valles y zonas geográficas donde se determine su realización.

Las condiciones establecidas en este convenio en materia de contratación, movilidad funcional y tiempo de trabajo toman en consideración las diferentes necesidades productivas que se producen en los distintos períodos de actividad.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a la concreción, en el momento de llamamiento de las personas trabajadoras para su incorporación, de la duración del periodo de actividad, de la jornada y de su distribución horaria.

Trabajos de preparación y cierre.

Los trabajadores que efectúen tareas de preparación y cierre de la temporada mantendrán el puesto y categoría que ostentan durante la temporada de explotación de invierno, sin perjuicio de los trabajos encomendados, siempre y cuando estén en la misma sección y departamento. Las personas trabajadoras de temporada de explotación de invierno que, una vez finalizada la temporada de invierno, realicen funciones de cierre mantendrán el mismo contrato durante el cierre siempre y cuando la actividad de cierre sea ininterrumpida con la actividad de la temporada de invierno.

Artículo 23. Calendario laboral.

Las empresas negociarán un calendario laboral por estación y otro de aplicación en Aramón con la representación de las y los Trabajadores/as en el mes de noviembre. Este calendario incluirá la duración estimada de las temporadas.

Artículo 24. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente convenio será de aplicación la siguiente regulación en materia de jornada:



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación será de 1.771 horas anuales durante todos los años de vigencia del presente convenio.
- La jornada ordinaria no podrá exceder de 8 horas diarias o de 40 horas semanales, salvo distribución irregular de la jornada.
- La jornada laboral diaria sólo podrá fraccionarse en dos períodos como máximo

Artículo 25. Distribución irregular de la jornada.

Ambas partes, conscientes de que la naturaleza de la actividad implica la existencia de períodos con fuerte incremento de demanda junto a otros de menor actividad, acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada (en adelante DIJ) en los siguientes términos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

La jornada diaria, por aplicación de la DIJ podrá ser de un máximo de 9 horas diarias.

La jornada semanal, por aplicación de la DIJ, podrá ser de un máximo de 48 horas semanales durante el período de explotación de invierno.

Además, dicha distribución, con el tope de 48 horas semanales, podrá efectuarse en seis días de la semana durante el período de explotación de invierno.

La jornada correspondiente al sexto día deberá ser como mínimo de un 75% de la jornada habitual del horario básico del/la Trabajador/a.

Deberá de respetar los descansos legalmente establecidos entre jornadas y el descanso semanal, sin perjuicio del régimen de descanso alternativo establecido en el artículo 29 de este convenio.

Se establece una compensación de 1,2 por cada novena hora realizada y/o desde el primer sexto día cuya realización tendrá carácter voluntario. Los y las Trabajadores/as al inicio de cada temporada optarán bien por su compensación económica mensual, o bien por el descanso equivalente, que, en todo caso, se disfrutará acumulado al finalizar esta, excepto el personal fijo de todo el año que podrá fraccionarlo fuera de la explotación de invierno siempre de común acuerdo con la empresa.

En el caso de que se opte por la compensación económica, para el cálculo de la novena hora y de las horas trabajadas en sexto día, se tomará como referencia



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

el valor de la hora ordinaria establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo incrementado en el 1,2 por hora trabajada.

No obstante lo anterior, la empresa podrá limitar la compensación económica elegida por las y los Trabajadores/as, abonando un importe mínimo del 65% de las horas realizadas en sexto día, y compensando, en descanso, un máximo del 35% de las horas realizadas en sexto día. Dicho descanso se compensará igualmente a razón del 1,2 de la siguiente forma:

El personal eventual y fijo discontinuo realizará el descanso al final de la temporada de invierno.

El personal fijo discontinuo de temporada de verano e invierno conjuntamente, y el personal fijo de todo el año, realizará el descanso compensatorio por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Cuando se produzcan cambios en las circunstancias productivas que afecten a las necesidades reales de carga de trabajo, se faculta a la empresa para modificar la distribución establecida, preavisando al personal con cinco días de antelación.

A partir del 26 de diciembre de cada año se limita la realización de sextos días cuando, para homólogo puesto y misma función en el mismo sector y departamento, no se hayan incorporado el resto de trabajadores/as que ya tienen la condición de FTD previstos para la temporada en cuestión.

Artículo 26. Horario básico.

El horario básico será comunicado al Trabajador/a mediante una hoja de instrucciones dentro de los 5 primeros días después de su incorporación al trabajo, en él se incluirá la previsión de la DIJ planificada por la empresa para el/la Trabajador/a que podrá modificarse a lo largo de la temporada.

Artículo 27. Modificación al horario básico.

Cualquier modificación al horario habitual básico, será comunicada, por escrito si lo solicita el/la Trabajador/a, con al menos con 5 días de antelación.

No se considerarán modificaciones del horario básico los cambios de grupo establecidos en el calendario laboral aprobado que suponga variaciones del horario inferior a 30 minutos en la hora de entrada o de salida, comunicándose esta modificación al personal afectado durante la jornada del día anterior.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 28. Lugares de fichar.

Se establecen las siguientes normas en materia de fichaje:

Estación o centro	Lugar de Fichaje
Formigal	Edificio Sextas Anayet El personal cuyo lugar de fichar sea el edificio Sextas estará en el mismo con cinco minutos de antelación a la hora de entrada o dirigiéndose a otro punto
Cerler	Edificio el Molino/Edificio Ampriu (que se fichará con una diferencia de 10 minutos en compensación del desplazamiento interno)
Panticosa	Edificio Telecabina
Teruel	Base de la Estación de Javalambre o Valdelinares
Aramon	Puesto de trabajo

Cada Trabajador/a estará adscrito a uno de estos puestos como lugar de inicio y finalización de su jornada en función de la zona de la estación o lugar de trabajo en la cual esté su puesto de trabajo. Todo ello sin perjuicio de las situaciones en las que sea necesario efectuar desplazamientos.

Podrán establecerse por la empresa nuevos lugares de fichaje en función de la instalación de los dispositivos que puedan establecerse al efecto. La representación legal de los Trabajadores/as podrá emitir, en el plazo de diez días desde que fuera solicitado, un informe no vinculante antes de la instalación de sistemas de fichajes en nuevos lugares. La no emisión del informe en el plazo indicado no impedirá la instalación de los nuevos lugares de fichaje.

Artículo 29. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de 2 días consecutivos. Durante el periodo de apertura al público de las estaciones de esquí se podrá establecer un día de descanso en las semanas de distribución irregular de seis días de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de este convenio.

Estando exceptuada la empresa de la prohibición de trabajar en domingos y fiestas, por tratarse de días de mayor actividad, el personal disfrutará si así lo



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

requiere la empresa del descanso semanal compensatorio otros días de la semana, preferentemente de forma consecutiva, pudiendo acumularse su descanso por acuerdo entre las partes por períodos de hasta 14 días.

Artículo 30. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables, en proporción a los días trabajados. Los períodos de disfrute podrán realizarse de forma partida.

El 50% de los días de vacaciones se disfrutarán en el periodo que determine la empresa. El otro 50% se disfrutará a elección del/la Trabajador/a, y, salvo acuerdo con la empresa, no podrá realizarse en ningún caso en temporada de explotación. En la segunda quincena del mes de noviembre podrán disfrutarse vacaciones siempre y cuando no se perjudiquen las labores de preparación de la temporada. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente por períodos continuados.

Por causas meteorológicas o por circunstancias productivas motivadas por la falta de afluencia de esquiadores, durante los períodos entre el 9 y el 22 de diciembre y entre el 20 de marzo y comienzo de Semana Santa de cada temporada de explotación de invierno, la Empresa podrá aplicar el 50% de los días de vacaciones anticipadas a cuenta de las que estén por devengar durante dicha temporada, aplicando siempre el orden establecido en el artículo 31 de "Descansos compensatorios".

En el caso de las y los Trabajadores/as fijos discontinuos de verano, considerando que las vacaciones generadas en temporada de invierno son fijadas por la Empresa, las vacaciones que devengue en ese periodo de verano se disfrutarán en los días propuestos por el/la Trabajador/a, siempre y cuando no perjudique el desarrollo de la actividad.

En el mes de abril y a tenor de los trabajos programados en época de cierre de estación, se confeccionará el calendario de vacaciones, preferentemente con la inclusión de los días pendientes por aplicación de distribución irregular y otros descansos compensatorios. En cualquier caso, se establecerá una proporción de horas de disfrute de vacaciones equivalente a la media de horas correspondientes al periodo devengado.

Se establece que, en ningún caso, puedan coincidir en el periodo de disfrute de vacaciones más del 50% de los Trabajadores/as que integren un mismo servicio, salvo acuerdo con la Empresa.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

No obstante, en función de las concretas necesidades productivas existentes en cada empresa del Grupo, y circunstancias excepcionales, se podrán pactar con la representación de las y los Trabajadores/as otros períodos en los que podrá o no disfrutarse de las vacaciones. El/la Trabajador/a deberá comunicar a la empresa el periodo solicitado para el disfrute de las vacaciones con al menos un mes de antelación.

Artículo 31. Descansos compensatorios.

Los tiempos de descansos compensatorios que deban otorgarse a las y los Trabajadores/as como consecuencia de los excesos de jornada regulados en el presente convenio, se realizarán conforme al siguiente orden de prioridad:

1. Descanso semanal no disfrutado
2. Festivos no disfrutados
3. Horas extras.
4. Vacaciones anuales.

Artículo 32. Permisos y licencias retribuidas.

Las empresas afectadas por el presente convenio, como mejoras a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as en materia de permisos y licencias retribuidas, reconocerán a las personas trabajadoras que lo soliciten, siempre y cuando se acredite y justifique la necesidad y la concurrencia de las circunstancias que los motivan, los siguientes permisos retribuidos de conformidad con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, aplicará el permiso de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores disfrutándose hasta cuatro días de permiso.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Hasta dos días, en caso de traslado a otra localidad siempre que se encuentre a una distancia de 60 kilómetros respecto al anterior domicilio. Se deberá acreditar el empadronamiento en el nuevo domicilio y solo podrá disfrutarse de esta mejora una vez cada año natural.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar, siempre previo aviso y justificación, de las siguientes mejoras:

g) Dos días al año para asistir a consulta con médico especialista para el trabajador o trabajadora y sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad y/o afinidad. El trabajador o trabajadora deberá proceder a comunicar la cita previa con quince días de antelación, salvo que el plazo en el que haya sido convocado a la cita sea menor, en cuyo caso deberá hacerlo en el mismo día en el que tenga conocimiento de la fecha de la cita y presentando justificante médico o volante de citación en caso de haberse expedido el mismo. En el caso de acompañamiento a familiares deberá justificarse por motivo de situación de dependencia o minoría de edad, así



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

como en los casos en los que exista recomendación médica acreditada para el acompañamiento a consulta del familiar. En los departamentos de menos de diez trabajadores/as no podrán coincidir en el disfrute de este permiso más de un/a trabajador/a en un mismo día. En los departamentos de más de diez trabajadores/as no podrán coincidir en el disfrute de este permiso más de dos trabajadores/as. Se deberá aportar en todo caso justificante médico oficial de asistencia.

h) Dos días de asuntos propios equivalentes a 16 horas que se solicitarán con seis días de antelación, salvo urgencia acreditada. Se pacta también que la utilización de este permiso por tramos mínimos de 4 horas quede limitada a la necesidad de acudir a consulta médica el trabajador o trabajadora, sus descendientes menores de edad o personas dependientes a su cargo. Las y los trabajadores fijos discontinuos y eventuales de temporada de invierno que previsiblemente vayan a cumplir o cumplan un periodo de alta de 90 o más días, tendrán derecho al disfrute de un día de asuntos propios que se podrá disfrutar desde el primer día de llamamiento. En caso de no cumplirse el periodo de alta de 90 o más días, se descontará dicho día del saldo o finiquito del trabajador. Asimismo, las y los trabajadores fijos discontinuos y eventuales de verano que presten servicios al menos en temporada de explotación de hostelería y explotación de verano, tendrán el derecho al disfrute de un día de asuntos propios. Finalmente, las y los trabajadores con contrato diferenciado de verano e invierno, tendrán derecho a 2 días de asuntos propios.

i) Dos días al año para asistir a técnicas de fecundación o reproducción asistida. Este permiso será únicamente para la persona afectada y una vez ya haya iniciado el tratamiento de reproducción. La trabajadora deberá proceder a comunicar la cita previa con quince días de antelación. La trabajadora deberá presentar justificante médico.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que así se disponga por la jurisprudencia, los permisos se disfrutarán en días laborables, quedando excluido el de matrimonio.

Artículo 33. Licencia personal no retribuida

Las y los Trabajadores/as podrán disfrutar de hasta 5 días durante la temporada de nieve y hasta 2 meses el resto del año en concepto de licencia personal no retribuida. No podrán coincidir en el disfrute de este permiso un porcentaje superior al 50% de las y los Trabajadores/as que integran un mismo servicio.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

A efectos de organización del trabajo, el/la Trabajador/a deberá preavisar a su empresa con al menos 7 días naturales.

Artículo 34. Excedencias y reducción de jornada.

Los y las Trabajadores/as tendrán derecho a las excedencias y reducciones de jornada legalmente previstos.

En el caso de que un Trabajador/a solicite la reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores/ as, tendrá derecho a la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, pudiendo variarlos a lo largo de su disfrute si preavisa con 15 días de antelación.

En el caso de que, tras la concesión de la reducción de jornada a un Trabajador/ a, otros/as Trabajadores/as del mismo servicio, unidad o departamento, soliciten disfrutar el mismo o similar derecho, afectando seriamente a la organización de la actividad de la empresa, esta última podrá plantear, previa información a la representación de las y los Trabajadores/as, alternativas a la concreción horaria de dicha reducción planteada por el Trabajador/a, siempre dentro de la jornada ordinaria del afectado o afectada.

Por voluntad del trabajador la reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

En el caso de excedencias para el cuidado de hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, supuestos de excedencia por guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, y supuestos de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, el Trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un plazo de 2 años desde el inicio de la excedencia. En este sentido se valorará la posibilidad de incluir situaciones análogas.

Capítulo V. Retribuciones y compensaciones sociales.

Artículo 35. Estructura salarial.

La estructura salarial estará constituida por el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo trabajado por las pagas extras, y por los complementos vinculados a las condiciones especiales en que se desarrolla la prestación de



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

servicios en determinados puestos, y a las condiciones personales de cada empleado/a determinadas por su especial cualificación y competencia.

Artículo 36. Salario base y niveles salariales.

El salario base correspondiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio para cada uno de los niveles profesionales se establece como Anexo II a este convenio, en las correspondientes tablas salariales.

En cada grupo profesional la retribución base se diferencia por niveles salariales, en atención a los criterios definidos en el artículo 15.

Un cambio de nivel profesional supondrá un incremento en la retribución global del/ la Trabajador/a correspondiente a la diferencia entre los salarios base según tablas entre ambos niveles.

Artículo 37. Revisión salarial.

Se establece un incremento salarial sobre todos los conceptos revalorizables (antigüedad Ad Personam, horas extras, nocturnidad, plus explosivo, rescate, festivos, salario base ad personam, plus puesto Panticosa Turística artículo 46 ad personam, plus de transporte y plus de fidelidad) en los siguientes porcentajes cada año de vigencia del convenio:

- Primer año: 3%.

Excepcionalmente para el primer año de vigencia del convenio, el incremento del Plus Transporte será del 5%.

- Segundo año: 3%.
- Tercer año: 3%.

Si durante el trienio de 1 de noviembre de 2024 al 31 de octubre de 2027 el IPC General acumulado supera el 9%, se efectuará una revisión salarial de hasta tres puntos porcentuales, y hasta un máximo de un 12%, tanto para el salario base como para cualquiera de los conceptos revalorizables. Los importes resultantes de dicha revisión se aplicarán con efectos desde el 1 de noviembre de 2027.

- Cuarto año: 3%.

Dicho incremento del cuarto año no será objeto de revisión salarial.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 38. Antigüedad.

Tras la desaparición del complemento de antigüedad desde 1 de noviembre de 2013, las cantidades que los Trabajadores/as y hubieran devengado por este concepto hasta la indicada fecha, así como las que correspondieran por aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del I Convenio Colectivo del Grupo Aramon, seguirán formando parte del complemento de antigüedad ad personam, sin que esta parte del complemento sea objeto de compensación y absorción y siendo revalorizable.

Artículo 38 bis. Plus de fidelidad.

Con aplicación desde 1 de noviembre de 2024, se establece en concepto de plus de fidelidad el derecho a percibir la cantidad de 1,5 € brutos por cada jornada efectivamente trabajada. Este plus se percibirá al comienzo de la tercera temporada de explotación ininterrumpida del trabajador o al comienzo de la preparación de la misma, siempre y cuando se hayan cumplido con anterioridad dos temporadas completas (de llamamiento a cese) en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio. Dicho concepto tiene carácter revalorizable.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, de devengo semestral, una de verano que se abonará el día 15 de julio, y otra de Navidad, que se abonará el día 20 de diciembre. Ambas pagas comprenderán una mensualidad de salario base y salario base ad personam más la parte del complemento ad personam correspondiente a la antigüedad consolidada.

El personal fijo de trabajo discontinuo y eventuales las percibirán prorrateadas mensualmente.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

1. La realización de las horas extraordinarias tendrá carácter voluntario por parte del/la Trabajador/a.
2. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria máxima, entendiendo por tal 8 horas por día y 40 horas a la semana en jornada ordinaria y 9 horas por día y 48 horas semanales en distribución irregular, de un Trabajador/a a jornada completa.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

3. Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando la hora extraordinaria se compense con pago en metálico y no sea compensada con tiempo de descanso.

En el caso de que la hora extraordinaria sea compensada con tiempo de descanso se compensará en la proporción de hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

La retribución podrá ser compensada en dinero o en descanso de mutuo acuerdo entre las partes previo a su realización.

4. El valor de la hora ordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Dividendo: Salario base + Salario base ad personam + Antigüedad + Antigüedad ad personam x 14 pagas.

Divisor: Número de horas anuales de cada año de vigencia del convenio.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias se registrará día a día en el Parte de Explotación, que deberá ser aprobado por el/la responsable que se determine en cada centro. La representación de las y los Trabajadores/as tendrá derecho de acceso a la información global contenida en los partes de explotación y cada Trabajador/a podrá acceder a su parte de explotación.

Artículo 41. Retribución de festivos.

El personal que preste sus servicios durante los días que tengan la consideración de festivos de ámbito nacional, autonómico o local de cada año se les gratificará, a elección de la empresa, bien con una cantidad equivalente a 1,5 días de salario por cada día de prestación de servicios de los mencionados anteriormente, o bien a 1,5 días de descanso. Se acuerda que mientras esté vigente el Real Decreto 2001/1983, el importe será de 1,75 días de salario en caso de que sea abonado.

Cuando el festivo coincida en el día de descanso semanal que tuviera establecido el Trabajador/a, se compensará a elección de la empresa bien económico o bien por tiempo de descanso equivalente. No obstante lo anterior, los Trabajadores/as "fijos de todo el año" podrán elegir el disfrute del descanso compensatorio fuera de temporada de invierno.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 42. Nocturnidad.

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas.

Únicamente el personal que realice su trabajo en periodo nocturno tendrá derecho al abono de una prima de nocturnidad de cuantía de 4,01euros por hora trabajada para el primer año de vigencia del convenio, y revalorizable en los tres años siguientes. Este plus no se abonará al personal que hubiera sido contratado para desarrollar su jornada de trabajo en horario nocturno fijo siempre y cuando su salario base sea un 15% superior al de su nivel en tablas.

Artículo 43. Cierre diario de estación por circunstancias meteorológicas.

Se establecerán por la Empresa los correspondientes sistemas de comunicación con el/la Trabajador/a que aseguren que el aviso de cierre le es notificado correctamente.

Si durante la temporada de explotación de invierno por causas meteorológicas no se abre o se cierra anticipadamente total o parcialmente la Estación, al Trabajador/a se le abonarán las siguientes horas de trabajo:

- Si el aviso se produce con 45 minutos de antelación al inicio de la jornada de trabajo según el horario de trabajo de cada Trabajador/a: 1 hora.
- Cierre de la estación durante las 2 primeras horas desde el comienzo de su jornada: 4 horas.
- Cierre de la estación durante 3^a hora desde el comienzo de su jornada: 6 horas.
- Cierre de la estación a partir de la 4^a hora desde el comienzo de su jornada: 7 horas.

La compensación de las horas o los días no computados ni trabajados, si no se hubiera realizado durante la vigencia del contrato, se hará en la liquidación del mismo con cargo a, en primer lugar, a vacaciones pendientes de disfrutar, en segundo lugar, descansos semanales no disfrutados o aplazados y, en tercer lugar, días festivos no disfrutados.

Artículo 44. Plus de explosivos.

Las y los Trabajadores/as que tengan la cartilla de artillero/a y la disponibilidad de manejar explosivos para el desencadenamiento de avalanchas percibirán un plus de 80,24 euros para el primer año de vigencia del convenio, y revalorizable en los



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

tres años siguientes. A las y los que transporten explosivos se les abonará un plus de 40,12 euros para el primer año de vigencia del convenio, y revalorizable en los tres años siguientes.

Artículo 45. Plus rescate.

Se establece en concepto de plus de rescate el derecho a percibir la cantidad de 68,96 euros para el primer año de vigencia del convenio, y revalorizable en los tres años siguientes, por cada práctica de rescate en Telesilla o Telecabina. En caso de rescate real la cantidad será de 137,93 euros para el primer año de vigencia del convenio, y revalorizable en los tres años siguientes.

La empresa se compromete a abonar cada año a las y los Trabajadores/as del operativo de rescate las prácticas de rescate necesarias de acuerdo con la legislación vigente, así como a poner en conocimiento de la representación de las y los Trabajadores/as del listado de Trabajadores/as que se integran en el plan y su configuración.

Artículo 46. Garantía ad personam.

Todo el personal que viniera percibiendo a la fecha de entrada en vigor del I convenio colectivo el 1 de noviembre de 2013 cantidades por cualquiera de los conceptos de salario base y/o pagas extraordinarias superiores a los establecidos en la estructura salarial del presente convenio lo conservará como “complemento de salario base ad personam”, siendo objeto de incremento anual en el porcentaje pactado en este convenio sin que pueda ser objeto de compensación y absorción.

Dicho complemento se abonará en 14 pagas.

Además de salario base y de las pagas extras, si como consecuencia de los cambios establecidos en este convenio colectivo, el personal que tuviera consolidadas por los conceptos que a continuación se relacionan cantidades superiores a las establecidas como mínimas en el mismo, conservarán el derecho a continuar percibiendo las cantidades que excedan del mínimo y se encuentren consolidadas, siempre que no sean absorbidas por los conceptos previstos en este convenio.

Este complemento incluirá los siguientes conceptos previstos en los anteriores convenios de empresa según se indica a continuación:



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Conceptos	Formigal SA	Panticosa Turística SA	Fomento y desarrollo del valle de Benasque	Nieve de Teruel SA
Prima de producción	Art. 33			
Retribución voluntaria				Art. 34
Producción mes variable				Anexo
Fondo de Prevención		Art. 27		
Plus de puesto		Art.32.4		
Plus retén (siempre y cuando se mantengan las condiciones que dan derecho a su abono)	Art.38			

Plus salarial de asistencia y productividad. Artículo 11 Convenio provincial para las industrias de Hostelería y Turismo de Huesca

A partir de la consolidación, estos pluses no serán compensables ni absorbibles ni revalorizables.

Se exceptúa de lo anterior el plus de puesto regulado en el artículo 32.4 del anterior convenio colectivo de Panticosa Turística, SA que será revalorizable.

Adicionalmente a lo expuesto, se establece, para las y los Trabajadores/as que forman parte de la plantilla de Formigal SA, y que ya venían percibiendo un complemento ad personam a la entrada en vigor del presente convenio por la manutención a la que tenían derecho fuera del período de explotación de invierno, conserven dicho complemento cuyo importe será de 3,5 euros por día de trabajo efectivo en dicho período, con objeto de compensar la pérdida del derecho a la manutención. Dicho concepto no será revalorizable.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Dicho concepto será objeto de compensación y/o absorción en la medida en que en Formigal se volviera a facilitar la manutención fuera del período de explotación de invierno.

Artículo 47. Complemento por incapacidad temporal.

En el supuesto de baja en la empresa por incapacidad temporal, las empresas abonarán a las y los Trabajadores/as que se encuentren en esta situación, debidamente acreditada mediante el correspondiente parte médico de baja oficial los siguientes complementos:

Si la incapacidad temporal trae su causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la empresa procederá a complementar el 100% del salario íntegro del/la Trabajador/a desde el primer día de duración de la baja y mientras el/la Trabajador/a permanezca dado de alta en la misma.

Si la incapacidad temporal trae su causa en una enfermedad común o en un accidente no laboral, la empresa garantizará al personal afectado por este convenio la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social y el ciento por ciento del salario y demás complementos salariales siempre que esta situación durase más de 20 días y cobrándose desde el quinto día con el máximo de 18 meses mientras el/la Trabajador/a permanezca de alta en la empresa y salvo que la Entidad Gestora de la prestación acuerde la prórroga de la situación de incapacidad temporal.

El/la Trabajador/a tendrá derecho a la compensación de los gastos de transporte derivados de las revisiones que fueran exigidas por la Empresa para verificar el estado de enfermedad de la plantilla.

Artículo 48. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a concertar una póliza de seguro que cubra las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional por un capital de 50.000 euros.

Artículo 49. Plus transporte.

Se aplicará un plus de transporte por día de trabajo efectivo, cuya cuantía, en función del lugar de residencia de cada Trabajador/a y en relación también con el lugar de fichar, viene determinada de acuerdo con el siguiente cuadro para el primer y segundo año de Convenio, incluyendo los incrementos salariales pactados en este convenio:



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Residencia del trabajador	Fichaje	desde 1 nov 2024	desde 1 nov 2025	desde 1 nov 2026	desde 1 nov 2027
		1er año	2º año	3º año	4º año
Escarilla	Panticosa	1,32	1,36	1,40	1,45
Tramacastilla	Panticosa	2,06	2,12	2,18	2,25
Sandiniés	Panticosa	2,35	2,42	2,50	2,57
Hoz de Jaca	Panticosa	3,23	3,33	3,43	3,53
Piedrafita	Panticosa	3,23	3,33	3,43	3,53
Sallent de Gállego	Panticosa	3,23	3,33	3,43	3,53
Biescas	Panticosa	5,01	5,16	5,31	5,47
Senegué	Panticosa	7,35	7,57	7,80	8,03
Sabiñánigo	Panticosa	9,14	9,41	9,69	9,98
Formigal	Anayet	2,06	2,12	2,18	2,25
Sabiñánigo	Sextas	9,42	9,70	9,99	10,29
Sabiñánigo	Anayet	11,48	11,82	12,18	12,54
Aso de Sobremonte	Sextas	9,42	9,70	9,99	10,29
Aso de Sobremonte	Anayet	11,48	11,82	12,18	12,54
Biescas	Sextas	6,04	6,22	6,41	6,60
Biescas	Anayet	8,11	8,35	8,60	8,86
Piedrafita	Sextas	4,66	4,80	4,95	5,09
Piedrafita	Anayet	6,72	6,92	7,13	7,34
Hoz de Jaca	Sextas	4,66	4,80	4,95	5,09
Hoz de Jaca	Anayet	6,72	6,92	7,13	7,34
Sandiniés	Sextas	3,99	4,11	4,23	4,36
Sandiniés	Anayet	6,06	6,24	6,43	6,62
Panticosa	Sextas	3,35	3,45	3,55	3,66
Panticosa	Anayet	5,41	5,57	5,74	5,91
Tramacastilla	Sextas	3,35	3,45	3,55	3,66
Tramacastilla	Anayet	5,41	5,57	5,74	5,91
Sallent de Gállego	Sextas	2,81	2,90	2,99	3,07
Sallent de Gállego	Anayet	4,88	5,03	5,18	5,34
Escarrilla	Sextas	2,81	2,90	2,99	3,07
Escarrilla	Anayet	4,88	5,03	5,18	5,34
Cualquier procedencia excepto Cerler	Cerler/El Molino	3,33	3,43	3,53	3,64



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Residencia del trabajador	Fichaje	desde 1 nov 2024	desde 1 nov 2025	desde 1 nov 2026	desde 1 nov 2027
		1er año	2º año	3º año	4º año
Zaragoza	Zaragoza	4,25	4,38	4,51	4,65
Teruel	Valdelinares	9,47	9,76	10,05	10,35
La Puebla	Valdelinares	9,47	9,76	10,05	10,35
Mosqueruela	Valdelinares	9,47	9,76	10,05	10,35
Villarroya	Valdelinares	9,47	9,76	10,05	10,35
Mora de Rubielos y Cedrillas	Valdelinares	8,88	9,15	9,42	9,71
Allepuz	Valdelinares	7,71	7,94	8,18	8,42
Fortanete	Valdelinares	6,51	6,71	6,91	7,11
Linares de Mora y Gúdar	Valdelinares	5,92	6,10	6,28	6,47
Alcalá	Valdelinares	2,96	3,05	3,14	3,24
Valdelinares	Valdelinares	2,96	3,05	3,14	3,24
Teruel, Sarrión y Mora	Javalambre	9,59	9,87	10,17	10,48
Cascante	Javalambre	8,88	9,15	9,42	9,71
Cubla	Javalambre	8,30	8,54	8,80	9,06
Valacloche	Javalambre	7,40	7,62	7,85	8,09
La Puebla	Javalambre	5,92	6,10	6,28	6,47
Camarena	Javalambre	4,14	4,26	4,39	4,52

Se percibirá cada mes el importe correspondiente a los días de trabajo efectivo considerando como tales los días de cierre por circunstancias meteorológicas de la estación si el Trabajador/a se ha desplazado.

Este plus no será abonado en el supuesto de que la empresa ponga a disposición de las y los Trabajadores/as medios de transporte a su exclusivo cargo.

En relación con el personal de las estaciones de Javalambre y Valdelinares, para el desplazamiento de las y los Trabajadores/as, la Empresa facilitará los medios de transporte adecuados, estableciendo los puntos de recogida y destino. En la medida de sus posibilidades estos puntos se comunicarán y actualizarán a medida que se vaya incorporando el personal en la temporada.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

En el caso de los Trabajadores/as de la estación de Formigal que se desplacen por sus medios a Sarrios, si así se acuerda entre las partes, el plus de transporte será el mismo que el fijado para Anayet.

Artículo 50. Dietas y kilometraje.

Las y los Trabajadores/as devengarán derecho al cobro de dietas destinadas a compensar los gastos de locomoción, manutención y estancia con ocasión de los desplazamientos que deban realizar fuera de su centro de trabajo, y en los términos establecidos por las normas internas sobre esta materia.

Para cualquier transporte realizado con vehículos de las y los Trabajadores/as para las empresas y a instancia de éstas, se garantiza el abono de un precio por kilómetro en la misma cuantía que la establecida por la normativa interna de las empresas y en todo caso con el mínimo de lo que se establezca en normativa fiscal como cantidad exenta.

Artículo 51. Manutención.

La plantilla de estaciones de esquí cuya jornada sea igual o superior a las seis horas diarias en los períodos de explotación de invierno, tendrán derecho a que la empresa les facilite la comida. No obstante, los Trabajadores/as de las estaciones de Formigal, Javalambre y Valdelinares tendrán derecho a comida a partir de 15 de octubre de cada año y hasta la finalización de la temporada de explotación de invierno. La empresa indicará el lugar para realizar dicha comida, siendo el costo a cargo de la empresa.

El tiempo de la comida será de una hora que se computará desde que se abandona el puesto de trabajo hasta que se reincorpore y no será computable a efectos de duración de la jornada. A estos efectos se tomarán en consideración situaciones particulares que exijan un tiempo superior al habitual para el desplazamiento desde el puesto de trabajo hasta el lugar donde se efectúan las comidas.

Los Trabajadores/as que presten sus servicios desarrollando funciones de hostelería cuya jornada sea igual o superior a seis horas diarias dispondrán de media hora para efectuar sus comidas. El tiempo fijado como de descanso para la comida se determina en atención a las especificidades del puesto que requieren de menor tiempo para efectuar las comidas.

Aquellos Trabajadores/as que, reuniendo los requisitos necesarios para tener derecho a comida, no pudieran disfrutarla por circunstancias referidas a su horario o actividad, tendrán derecho a ser compensados.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Este mismo derecho lo tendrán las y los Trabajadores/as dedicados a servicios de explotación, durante la temporada de verano y en el periodo de explotación.

En las estaciones de Cerler y Panticosa fuera de la temporada de invierno, si se estableciera la jornada partida por decisión de la Empresa, la manutención correrá a cargo de ésta siempre que el horario vaya más allá de las 15:00 horas.

Durante la temporada de invierno se tomará el bocadillo sobre la marcha y fuera de la vista de los clientes. Fuera de temporada de invierno, la hora de tomar el bocadillo será de 20 minutos. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

La empresa asume la obligación de dotar al personal con ropa de trabajo y material adecuado para el desempeño de su labor en condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral, procediendo a su renovación con la periodicidad que resulte necesaria.

La elección de la ropa y el material se debatirá en el comité de Seguridad y Salud intercentros.

Artículo 53. Botas de seguridad.

La empresa abonará a cada Trabajador/a, como parte de los equipos de protección individual, 100 euros para el gasto de botas de montaña. Para su abono será necesario que cada Trabajador/a acredite el gasto incurrido y que la bota cumpla con las condiciones específicas en función de los riesgos del puesto de trabajo en el que se requiere su utilización. Se establece que para poder optar a la ayuda de las botas deberán haberse cumplido al menos 1.400 horas de trabajo efectivo en temporada de invierno desde que se percibió el importe por última vez (siempre y cuando así se establezca en la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo).

Las y los Trabajadores/as que se beneficiarán de dicha cantidad serán todos aquéllos que, con arreglo al plan de evaluación de riesgos, tengan que llevar calzado específico de montaña.

Artículo 54. Abono de temporada.

A partir de los quince días de la incorporación al trabajo para el personal de nuevo ingreso, y una vez que el jefe de área haya efectuado la primera evaluación del



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

rendimiento, la Empresa facilitará bonos de temporada cada año, para utilizar libremente todas las instalaciones para los/as hijos/as y para una persona que sea: el cónyuge o pareja de hecho registrada legalmente, o un familiar hasta el segundo grado. En caso de no existir estos parientes o en el caso de que ninguno de ellos disfrute del abono anterior y no tenga derecho a acceder a abonos de temporada gratuitos o bonificados por otros convenios, cada Trabajador/a tendrá derecho alternativamente a abonos de hasta 7 días de esquí en la estación en la que preste servicios para ser utilizados, a su elección, por cualquier persona, comunicando a la Empresa con dos días de antelación los datos de la persona elegida.

Estas ventajas no serán objeto de mantenimiento o uso tras la terminación de la relación laboral.

Los forfaits de acceso que la empresa entrega a cada Trabajador/a no forman parte de lo anteriormente regulado al tratarse de instrumentos de trabajo necesarios para la prestación de sus servicios.

Se sancionará con el máximo rigor la comercialización de los bonos. La utilización de este bono conlleva a la obligación de respetar las condiciones de uso habituales. La concesión de estos abonos es considerada retribución en especie, con consecuencias fiscales para empleado y empresa.

Capítulo VI. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 55. Facultad disciplinaria.

Es facultad de la empresa el ejercicio del poder disciplinario conforme al régimen de faltas y sanciones establecido en este capítulo. La facultad disciplinaria se podrá ejercer respecto de la totalidad del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 56. Clasificación de las faltas.

En atención a su importancia y repercusión negativa para la marcha de la Empresa, así como considerando su intencionalidad y reincidencia, las faltas tipificadas en el convenio se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

- a) El incumplimiento de las órdenes de trabajo de un/a superior o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas, siempre que el mismo no



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

origine un daño económico o menoscabe la imagen de la empresa o suponga un perjuicio para la seguridad del resto de Trabajadores/as y del público.

- b) La negligencia, la falta de atención o el descuido en el desempeño del trabajo que no implique daños graves en las instalaciones, perjuicio económico o ponga en peligro la seguridad del resto de Trabajadores/as y del público.
- c) La disminución voluntaria del rendimiento cuando sea puntual
- d) La falta de puntualidad sin causa justificada de entre 20 y 40 minutos.
- e) El abandono del puesto sin aviso y autorización, siempre que no suponga perturbación grave en la organización de la actividad o en el servicio prestado al público.
- f) La falta de aseo personal, no llevar la ropa de trabajo o el uniforme proporcionado por la empresa.

Faltas graves.

- a) El incumplimiento de las órdenes de trabajo de un superior o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que el mismo origine un daño económico o menoscabe gravemente la imagen de la empresa o suponga un perjuicio para la seguridad del resto de Trabajadores/as y del público.
- b) La negligencia, la falta de atención o el descuido en el desempeño del trabajo que implique daños graves en las instalaciones, perjuicio económico o ponga en peligro la seguridad del resto de Trabajadores/as y del público.
- c) La disminución voluntaria del rendimiento cuando sea reiterada.
- d) La falta de puntualidad sin causa justificada de más 40 minutos
- e) La falta de asistencia injustificada al trabajo de entre 1 y 4 días en un mes.
- f) El abandono del puesto sin aviso y autorización, siempre que suponga perturbación grave en la organización de la actividad o en el servicio prestado al público.
- g) Consentir el uso a los clientes de instalaciones sin la debida acreditación.
- h) La falta de respeto y de consideración graves frente al público, los/as superiores, los/as compañeros/as y subordinados/as.
- i) El incumplimiento del deber de reserva y sigilo respecto a los datos, informes y documentos de la empresa, que el/la Trabajador/a conozca por razón de su cargo, siempre que ello no suponga un perjuicio económico o de otra naturaleza para la empresa.
- j) La acumulación de 3 faltas leves sancionadas en 2 meses.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Faltas muy graves.

- a) El incumplimiento de las órdenes de trabajo de un/a superior o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que el mismo origine un daño económico muy grave o menoscabe de modo muy importante la imagen de la empresa o suponga un perjuicio muy grave para la seguridad del resto de Trabajadores/as o del público.
- b) El incumplimiento del deber de reserva y sigilo respecto a los datos, informes y documentos de la empresa, que el/la Trabajador/a conozca por razón de su cargo, siempre que ello suponga un perjuicio económico o de otra naturaleza para la empresa.
- c) Las agresiones, insultos y malos tratos a los/as superiores, subordinados/as, resto de Trabajadores/as y público.
- d) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos también de manera voluntaria, en los documentos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, equipos e instalaciones de la empresa.
- e) El robo, hurto, fraude y malversación de fondos de la empresa, o cuando los afectados sean Trabajadores/as o público.
- f) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño de las gestiones encomendadas.
- g) El acoso moral, la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- h) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) El abuso de autoridad por parte de las personas que ostenten cargos de responsabilidad.
- k) La falta de asistencia injustificada 5 o más días al trabajo en un mes o la falta de diligencia en la justificación de dichas inasistencias.
- l) La comisión en 5 meses de 3 faltas graves sancionadas.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por las faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Desestimación de cualquier propuesta de premio por tiempo de hasta tres meses.

Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Despido.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita con audiencia de las partes, del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y de un/a miembro del Comité Intercentros.

La notificación al Trabajador/a de la incoación del expediente se hará, de manera fehaciente, mediante un pliego de cargos, en el que se harán constar los hechos o conductas que han dado lugar a la incoación y la imputación al Trabajador/a, así como, el plazo del que dispone para presentar las alegaciones y las proposiciones de prueba.

Una vez recibido el pliego de cargos, el Trabajador/a, dentro del plazo concedido, deberá realizar un escrito de alegaciones o pliego de descargas, en el que harán constar las argumentaciones que en su defensa realiza, en contestación y en relación con el contenido del pliego de cargos, pudiendo proponer la realización de aquellas diligencias de prueba que estime oportunas para poder dar veracidad o apoyar a sus alegaciones.

De acuerdo con la legislación laboral, las sanciones impuestas podrán ser recurridas ante la jurisdicción social.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 59. Prescripción de las faltas.

Los plazos de prescripción de las distintas faltas serán los siguientes:

- a) Para las faltas leves: 10 días.
- b) Para las faltas graves: 20 días.
- c) Para las faltas muy graves: 60 días.

Los citados plazos computan a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En todo caso, las faltas prescribirán, cualquiera que sea su grado, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.

Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 60. Principios generales.

Las empresas del Grupo velarán por la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de las y los Trabajadores/as en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la empresa.

Corresponde a la dirección de la empresa la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del servicio de prevención de riesgos laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todo el personal de la empresa mediante el cumplimiento de las obligaciones específicas impuestas por la normativa de prevención, la formación adecuada para desarrollar sus tareas y la participación e información a través de la representación de las y los Trabajadores/as.

Artículo 61. Integración de la prevención.

La prevención de riesgos deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación del plan de prevención



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

de riesgos laborales. Ello sin perjuicio del sistema de prevención de riesgos externo que pueda ser adoptado.

En aplicación de este principio de integración, la dirección de las empresas velará por lo siguiente:

Que cualquier decisión en materia de organización productiva, asignación de tareas, condiciones de trabajo, y adquisición y utilización de medios técnicos, equipos e instrumentos de trabajo, sea tomada teniendo en consideración las consecuencias para la seguridad y salud de las y los Trabajadores/as.

Que todos los niveles jerárquicos de la organización conozcan y asuman sus obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, y, en virtud de la formación recibida en esta materia, las pongan en ejecución en los momentos oportunos.

Artículo 62. Participación de las y los Trabajadores/as.

En cada una de las empresas afectadas por este convenio, existirá un Comité de Seguridad y Salud compuesto, de un lado, por las y los Delegados de Prevención, y por el otro, por igual número de representantes de la empresa. En sus reuniones podrán participar, tanto Trabajadores/as que cuenten con un especial conocimiento y cualificación respecto a las materias a debatir, como responsables técnicos de prevención.

El Comité se reunirá al comienzo de la temporada de explotación de invierno, y cada tres meses el resto del año. Tendrá las competencias generales y las facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 63. Vigilancia y control de salud.

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará a las y los Trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el Trabajador/a, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los Trabajadores/as, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las y los Trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la Trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás Trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del/la Trabajador/a y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 64. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

Ambas partes acuerdan que en los seis primeros meses de vigencia pondrán en marcha un Comité de Seguridad y Salud Intercentros para establecer uniformemente en el seno del grupo los criterios que en materia de Seguridad y Salud Laboral y de medioambiente afecten a varias empresas (vigilancia de la salud, elección de Epis y ropa de trabajo, formación en prevención, etc.). Estará compuesto por un/a representante de las y los Trabajadores/as de cada empresa e igual número de representantes de la empresa. En su constitución se aprobará su reglamento y competencias.

Artículo 65. Del Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de las y los Trabajadores/as y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la empresa, mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los Trabajadores/as a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de ésta en los términos establecidos en presente convenio.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Con el fin y atendiendo a la integración de los Trabajadores/as, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales, así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores

Artículo 66. Competencias y funciones de los Delegados Ambientales de Personal (DAP).

Las y los Delegados de Prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

A) Competencias:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 61.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las y los Trabajadores/as en la ejecución de la normativa medioambiental.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.
- d) Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a las y los Delegados de Prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivados de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas.

B) Crédito horario.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

C) Medios y formación.

La empresa tratará de proporcionar a las y los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente.

Las partes acuerdan dotar al Comité de Seguridad y Salud de los contenidos competencias en materia de medio ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

Artículo 68. Formación en materia de medio ambiente.

La empresa tratará de incluir en sus planes anuales de formación la de medio ambiente.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 69. Principios generales.

Se entiende por representantes de los Trabajadores/as tanto la representación unitaria (Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa) como la representación sindical (Delegados Sindicales).

Artículo 70. Comité de Empresa y Delegado de Personal.

Los Comités de Empresa o las y los Delegados de Personal, celebrarán reuniones periódicas con la dirección de la Empresa, previa petición escrita de cualquiera de ambas partes, en la que deben figurar tanto los asuntos a tratar como la fecha de su eventual celebración.

El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones, convocadas a instancia de la Empresa, se computará como tiempo de trabajo efectivo y no se descontará del crédito horario sindical.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Artículo 71. De las Organizaciones Sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todas y todos los Trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que las y los Trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones y asambleas, fuera de las horas de trabajo.

Se podrá distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un/a Trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a Trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir por cualquier medio, información a las empresas, a fin de que esta sea distribuida y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera perturbar el normal desarrollo de proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios y tablones virtuales en la intranet, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a las y los afiliados del sindicato, debiendo informar al empresario.

Los sindicatos que ostenten una representación del 10% en los órganos de representación unitaria del Grupo tendrán derecho a la designación de un/a delegado/a sindical con las atribuciones y facultades establecidas legalmente.

Asimismo, aquellas Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, si no alcanzan la representatividad en los órganos de representación unitaria de las Empresas de Grupo Aramon, estarán representadas de conformidad con la LOLS.

Artículo 72. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y las y los Delegados de Personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Los miembros de comités de empresa o intercentros y delegados/as de personal podrán utilizar el correo electrónico e Internet de las empresas para el ejercicio de su representación sindical, siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual de las empresas y sus Trabajadores/as y estando prohibidos los correos que por su tamaño y contenido puedan paralizar el servidor o ralentizar su funcionamiento, sin previo acuerdo por la empresa.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del comité o delegados/as de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

Estatuto de los Trabajadores/as, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de las y los delegados de personal, en cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados/as de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Empresa haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cessionario.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical deberá de ser decidida y comunicada por escrito por los representantes de los Trabajadores/as a la Empresa, con al menos dos meses de antelación. Una vez comunicada la acumulación no podrá ser objeto de variación, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen.

El ejercicio de la acumulación horaria, antes citada, por el/la Trabajador/a no supondrá menoscabo o merma alguna, de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, en transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo, nivel o puesto.

Asimismo, el ejercicio de la libertad sindical no conllevará en ningún caso perjuicios o menoscabos que produzcan consecuencias negativas en la situación profesional y/o económica del titular del derecho. Un/a Trabajador/a liberado/a o relevado/a del servicio para realizar funciones sindicales, no podrá sufrir ningún detrimiento económico y/o profesional respecto de su situación anterior.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que se disponen los miembros de comités o delegados/a de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 73. Tablones de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato y a las y los Trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/a unitario o sindical, uno o varios tablones de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

de lo posible un adecuado acceso al mismo para las plantillas. También podrá hacer uso de un tablón virtual y de los medios informáticos de la empresa.

Se activará el tablón virtual en el portal del empleado.

Artículo 74. Asambleas.

Las empresas facilitarán el lugar y la hora para poder celebrar asambleas en horas de trabajo, con un límite máximo de tres asambleas al año, dos en temporada de invierno y una en verano, de media hora de duración máxima.

Para la realización de la asamblea se preferirán los días no festivos o de temporada baja, para no perjudicar la prestación de servicios al cliente.

Para el resto de asambleas se estará a lo dispuesto en el Título II, Capítulo II, artículos 77 al 81 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 75. Comité de Grupo.

En los tres meses posteriores a la firma del presente convenio colectivo, se constituirá el Comité de Grupo, que se regirá por su propio reglamento.

El comité de grupo de Aramon está formado por los representantes de las personas trabajadoras a las que afecta el presente convenio colectivo; es un órgano de deliberación y consulta, cuyo ámbito de actuación, será todas las materias que, sin competencias que el Estatuto de los Trabajadores reserva para las y los Delegados de personal y Comités de Empresa, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

La composición de los integrantes del Comité de Grupo, vendrá dada por la designación entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegadas/os de personal, eligiendo entre ellos y en cada empresa, 2 miembros de las empresas de menos de 100 Trabajadoras/es y 3 las de más de 100 trabajadoras/es y en la constitución del Comité de Grupo se procurará guardar la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente del conjunto de todas las empresas del Grupo Aramon contempladas en el artículo 2.

Los posibles desplazamientos a visitar las diferentes empresas, que pudieran efectuar las personas integrantes del Comité de Grupo fuera de sus reuniones,



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

serán realizados como máximo por tres miembros del mismo. La empresa facilitará los medios necesarios para dichos desplazamientos.

Se establece como crédito horario específico como Comité de Grupo: 10 horas mensuales para cada una/o de las/os miembros de la representación legal de las personas trabajadoras que sean designadas para formar parte del Comité de Grupo.

Negociación colectiva.

Cuando deba constituirse la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de empresas de Aramon, se estará a lo dispuesto en dicha materia, según el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la negociación colectiva, se dispondrá de permiso retribuido en el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función de consulta y deliberación.

Clausulas Obligacionales:

1. Desconexión y teletrabajo. Se acuerda la aplicación de política de teletrabajo y desconexión digital vigente.
2. Siendo de obligado cumplimiento la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y estar obligado Aramon en el seno de esta Comisión Negociadora a la adopción de medidas en aras a cumplir la citada norma. Las partes manifiestan que en su protocolo de actuación frente al acoso y la violencia ya se viene velando por la protección de las personas LGTBI, compromiso que se suscribe y enfatiza adoptando las medidas contempladas en el propio Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, cuya aplicación se acuerda expresamente en el seno de esta Comisión Negociadora (competente a todos los efectos, de conformidad con el artículo 4 del citado Real Decreto). Medidas que se promoverán para que sean efectivas.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

ANEXO I CUADRO DE CATEGORÍAS Y NIVELES

GRUPOS	NIVEL	PISTAS Y REMONTES	TECNICO/ MANTENIMIENTO	ADMON, RRHH Y SISTEMAS	SERVICIOS	PRODUCTO, MÁRKETING Y COMERCIAL	HOSTELERIA	VARIOS
GRUPO 1	NIVEL 1		Director/a área Técnica			Director/a de Marketing		Director/a Estación
	NIVEL 2	Director/a Departamento Remontes	Director/a departamento técnico, Director/a departamento de proyectos y obras Director/a departamento de Mantenimiento	Director/a administracion contable, Director/a de Recursos Humanos		Director/a departamento Comercial, Marketing	Director/a departamento de Hostelería y/o de Restauración	Director /a departamento Asuntos Jurídicos
	NIVEL 3	Jefe/a de Área de Remontes Jefe/a de Área: Pisapistas, Pistas, Nieve artificial	Jefe/a de Área: Mto. Mecánico, Eléctrico, Vehículos, General/Obras	Jefe/a de Área RRHH, Admon y Control Interno, Control de gestión, Sistemas	Jefe/a de Área Servicios	Jefe/a de Área: Desarrollo de negocio y web, Patrocinios, Marketing, Billeteaje, Investigación y Clientes, Comunicación	Jefe/a de Area de hostelería	Abogado/a
	NIVEL 4	Responsables de Zona de Remontes, de Nieve artificial, Pisters, Maquinistas, Snow park	Responsables zona de Mantenimiento , Almacén	Responsables de zona de Sistemas, Contabilidad, Admnistración	Responsables zona de Servicios	Responsables de zona de Marketing, Eventos, Desarrollo de negocio y web, Patrocinios, Ventas e Información	Responsables de Zona hostelería	



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

GRUPOS	NIVEL	PISTAS Y REMONTES	TECNICO/ MANTENIMIENTO	ADMON, RRHH Y SISTEMAS	SERVICIOS	PRODUCTO, MÁRKETING Y COMERCIAL	HOSTELERIA	VARIOS
GRUPO 2	NIVEL 5	Oficial 1ª Conductor/a TSD titular según normativa administrativa, Oficial 1ª Conductor/a Telecabina titular según normativa administrativa. Coordinador/a Control de Estación, Oficial 1ª Control de estación, Coordinador/a de Pister socorrista, Maquinistas, Nieve artificial. Oficial 1ª de Pister, Maquinistas, Nieve artificial, Oficial 1ª Conductor/a vehículos pesados	Oficial 1ª de Mantenimiento , Oficial 1ª de proyectos y obras, Oficial 1ª Almacén Coordinador/a Herrero/a Soldador	Oficial 1ª de Administración y recepción. Coordinador/a	Coordinador/a establecimiento alquiler Coordinador/a establecimiento jardín de nieve Oficial 1ª Alquiler material, Boutique, Jardín de Nieve, Reparación esquies	Oficial 1ª de Patrocinios, Comercial, Diseño e Imagen, Taquillas y RRSS. Coordinador/a AACC	Jefe/a de restaurante, Jefe/a de cocina., Oficial 1ª Cocinero/a especialista. Oficial 1ª camarero/a especialista.	
	NIVEL 6	Oficial 2ª: Conductor/a TSD, Conductor/a Telecabina, Nieve artificial, Maquinista, Control de estación, Shapper, Pister socorrista, Conductor/a vehículos pesados, Conductor/a Ambulancia Control de Estación (Ayudantes y auxiliares)	Oficial 2ª de Mantenimiento , Oficial 2ª de proyectos y obras, Oficial 2ª Almacén	Oficial 2ª de Administración y recepción	Oficial 2ª Alquiler material, Boutique, Jardín de Nieve, Reparación esquies	Oficial 2ª de Patrocinios, Comercial, Diseño e Imagen, Taquillas y RRSS AACC	Cocinero/a, Camarero/a, Responsable de turno o pequeño establecimiento . Bodeguero/a	
	NIVEL 7	Personal Especialista de	Personal especializado	Personal especializado de	Personal especializado	Personal especializado de		



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

GRUPOS	NIVEL	PISTAS Y REMONTES	TECNICO/ MANTENIMIENTO	ADMON, RRHH Y SISTEMAS	SERVICIOS	PRODUCTO, MÁRKETING Y COMERCIAL	HOSTELERIA	VARIOS
		remontes y pistas: Conductor/a Telesquí completo, Conductor/a de Cinta completa, Reenvío de telesilla desembragable y Telecabina. Conductor/a de pinza fija. Pister, Nieve artificial, Maquinista, Shapper.,Control de Tickets	de Mantenimiento , Almacén	administración y recepción	de Alquiler material, Boutique, jardín de nieve, Reparación esquies, Limpieza exteriores con máquinas	Eventos, Taquillas, AA.CC., comercial	Ayudante/a de cocina Ayudante/a hostelería.	
	NIVEL 8	Conductor/a de telesquí (con cañas y platos). Reenvío de pinza fija. Conductor/a cintas sin foso. Cañonero/a en formación. Shapper en formación. Personal base de control de Tickets.	Personal base o en formación de Mantenimiento , Almacén	Personal base o en formación administrativo/a y de recepción	Personal base o en formación de Alquiler material, Boutique, Jardín de nieve, Párking y Control de Accesos, Reparación esquies, Limpieza exteriores	Personal base o en formación de Eventos, Comercial, Taquillas, Información y AA.CC.	Personal base y apoyo de Cocina y hostelería Terracero/a Limpieza (Friegaplatos)	



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

13 de mayo de 2025

Número 89

csv: BOA20250513012

ANEXO II

TABLAS SALARIALES (euros)

	desde 1 nov 2024	desde 1 nov 2025	desde 1 nov 2026	desde 1 nov 2027
nivel 1	37.089,46	38.202,14	39.348,20	40.528,65
nivel 2	32.049,34	33.010,82	34.001,14	35.021,17
nivel 3	27.588,59	28.416,25	29.268,74	30.146,80
nivel 4	24.865,94	25.611,92	26.380,28	27.171,68
nivel 5	24.242,10	24.969,36	25.718,44	26.490,00
nivel 6	22.265,58	22.933,55	23.621,56	24.330,20
nivel 7	20.138,35	20.742,50	21.364,78	22.005,72
nivel 8	18.384,20	18.935,73	19.503,80	20.088,91

Si durante el trienio de 1 de noviembre de 2024 al 31 de octubre de 2027 el IPC General acumulado supera el 9%, se efectuará una revisión salarial de hasta tres puntos porcentuales, y hasta un máximo de un 12%, tanto para el salario base como para cualquiera de los conceptos revalorizables. Los importes resultantes de dicha revisión se aplicarán con efectos desde el 1 de noviembre de 2027.