



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2014, de la Dirección 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 de la empresa Grupo Aramón (código de convenio 72100023012014), suscrito el día 11 de febrero de 2014 entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 25 de febrero de 2014, requerida subsanación con fecha 14 de marzo de 2014 y aportada documentación subsanatoria con fecha 15 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción del convenio colectivo de la empresa Grupo Aramón en el Registro de convenios colectivos de esta Dirección General, con notificación a la comisión negociadora.

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

Zaragoza, 19 de mayo de 2014.

**El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ARAMÓN

Preámbulo:

Firman el presente convenio los representantes del grupo empresarial Aramón y los representantes de las Centrales Sindicales mayoritarias en el ámbito geográfico y funcional del convenio, siendo éstas la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, al contar en ese ámbito con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal

Las partes firmantes del presente convenio han mantenido reuniones de buena fe con el objeto de regular las relaciones laborales de las empresas del grupo.

Tanto la Empresa como los Sindicatos firmantes declaran que la política de la empresa y la interpretación y aplicación del convenio deben 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 las plantillas.

Por estos principios cuando se habla de trabajador debemos entender tanto a las personas de género masculino como femenino, 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. Lo mismo debe entenderse al referirse a los términos hijo o hija.

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 por el grupo de empresas de Aramón.



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 Aramón: Formigal, S.A., Panticosa Turística, S.A., Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, S.A., Nieve de Teruel, S.A. y Aramón Montañas de Aragón, S.A.

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, S.L.U.
- ii) Araser Servicios Montañas de Aragón, S.L.U.
- iii) Castanesa Nieve, S.L.U.

Quedan excluidas del ámbito personal de aplicación del presente convenio i) los profesionales por cuenta ajena 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.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito de aplicación comprenderá todas las relaciones laborales vigentes, sea cual sea la actividad desarrollada por los trabajadores, 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 o que puedan crearse en el futuro, ubicados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor desde el día 1 de noviembre de 2013, salvo en aquellos aspectos en los que se prevea expresamente una fecha distinta. La vigencia se extenderá por un periodo de cuatro años hasta el 31 de octubre de 2017.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años si, finalizado el periodo de vigencia inicial, no mediara denuncia por escrito por cualquiera de las partes con seis meses de antelación a la fecha de vencimiento del mencionado periodo inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado y tras la finalización de la vigencia, continuará siendo de aplicación por el plazo máximo de dos temporadas de invierno a contar desde la fecha de expiración de la vigencia pactada.

Artículo 7. *Garantías personales*

Salvo las establecidas en el presente convenio, se respetarán las condiciones de trabajo que actualmente disfruten los trabajadores mediante pacto individual, o las que puedan pactarse en el futuro, en materia de jornada, distribución irregular, disponibilidad, retribuciones y promoción profesional, entendiéndose 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 trabajador deberá comunicar con un mes de antelación a la empresa su renuncia al mismo. Los representantes de los trabajadores serán informados periódica-



mente por la Empresa de la existencia de este tipo de pactos, preservando el carácter reservado de los datos salariales personales, y de los trabajadores afectados.

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.
- 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.
- La comisión paritaria actuará también como Comisión para la igualdad, cuyas funciones serán las establecidas en el artículo 10.
- Conciliación sobre las cuestiones y controversias sometidas por cualquiera de las partes afectadas por este convenio.
- La elaboración y seguimiento del plan formativo.

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 7 días naturales desde que fueran registradas ante la misma. La Comisión resolverá las mismas mediante escrito motivado.

Artículo 10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación o jornada y a potenciar la lucha contra toda forma de acoso en el seno de la empresa.

Especialmente velarán, a través de la Comisión Paritaria, por:

- El impulso del diagnóstico de situación y la aplicación efectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y en la selección, contratación, formación y promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Mediar en los conflictos que puedan surgir en la aplicación de las medidas de igualdad y/o contra el acoso.
- Impulsar la evaluación y la aplicación de mecanismos de prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta el impacto de género (especialmente en los riesgos por embarazo y lactancia) así como la prevención del acoso laboral, psicológico, sexual y por razón de sexo, así como la elaboración y puesta en vigor de los correspondientes protocolos de actuación en esta materia.



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 y demás normas de desarrollo, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

Sin perjuicio de este principio general, la contratación de trabajadores 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 un jornada de trabajo inferior en número de horas al día, al mes o al año, a las de un trabajador a tiempo completo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores 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 trabajador 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 trabajador 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.

El trabajador 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.

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.

a) Llamamiento y cese. El llamamiento de los trabajadores 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 todos los 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 quince días de antelación, si bien la empresa podrá anticipar la llamada por medio telefónico con un mes de antelación. El trabajador debe contestar en un plazo de siete días. Si el trabajador transcurrido este plazo no manifiesta su intención de incorporarse o, aún 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 trabajador 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 trabajador contestar en las 24 horas siguientes.

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 o trabajadora. En todo caso podrán establecerse otros criterios en cada centro de trabajo si se pactan con la representación de los trabajadores.

Por circunstancias excepcionales derivadas de la falta de nieve, el trabajador 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 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 trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia para ser llamado a desempeñar dichos puestos frente a posibles trabajadores eventuales. 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 los interesados y al Comité de Empresa o a los delegados de personal por escrito con un preaviso de entre 7 y 14 días siempre que no concurren circunstancias especiales, en cuyo caso el plazo se acortaría a 3 días. Si volviera a reabrirse la temporada de explotación de invierno, los trabajadores 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 salario 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, los trabajadores 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 los trabajadores 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 de temporada de verano e invierno por un mismo trabajador, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no significa la pérdida de derechos respecto del otro.

4. Contratos temporales.

- Obra o servicio determinado. Se concertará para la ejecución de determinadas tareas de carácter temporal que estén provistas de autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa.

- Eventual por circunstancias de la producción. Las empresas podrán concertar este tipo de contratos, cuando resulte necesario para la atención de aquellas necesidades que, aún siendo coincidentes con la actividad ordinaria y habitual de la empresa, no puedan ser cubiertas por el personal fijo disponible y estén motivadas por incrementos ocasionales de la carga de trabajo derivadas de una mayor afluencia de clientes. El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos discontinuos en el caso de que se produjera su incorporación en una tercera temporada consecutiva.

- Interinidad. Es el que las empresas pueden celebrar para la sustitución de trabajadores que tengan reconocida la reserva de su puesto de trabajo.

- Contratos formativos: Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, así como contratos en prácticas.

No obstante la empresa podrá contratar al personal que sea necesario para fines de semana u otras modalidades de contrato a tiempo parcial incluso modificando los contratos a tiempo completo prorrogándolos por continuidad de temporada una vez finalizada ésta, reduciéndolos solo a los fines de semana sucesivos o utilizar otras modalidades de contratación a tiempo parcial, sin que sea obligatorio ofrecer por la empresa el máximo de la jornada ordinaria semanal o de la anual pactada en el convenio.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

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

Contratos por tiempo indefinido:

- Niveles 5 a 9: 45 días
- Niveles 1 a 4: dos meses.

Contratos de trabajadores fijos discontinuos:

- Niveles 5 a 9: 240 horas de trabajo efectivo.



- Niveles 1 a 4: 320 horas de trabajo efectivo.

En todo caso, el periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados. La situación de incapacidad temporal no suspenderá el periodo de prueba.

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal de las empresas del Grupo Aramón 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 los trabajadores 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 preestablecidos.

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

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

Se establecen 3 grupos profesionales:

Grupo 1: De directivos 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.

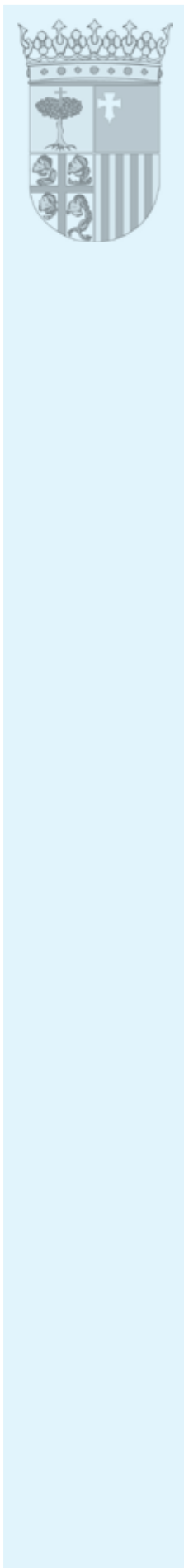
Grupo 2: Personal especializado

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.

Grupo 3: Personal sin experiencia

Lo integra el personal base asignado al manejo de equipos o instalaciones específicas que implican un nivel básico de destreza, sin experiencia anterior acreditada en el ejercicio de esta funciones o con experiencia inferior a una temporada.

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



Grupos	Niveles	Descripción General
Grupo 1	Nivel 1	Personal cualificado que bajo la dependencia del Director 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 la principal responsabilidad de un departamento. Personal cualificado que, bajo la dependencia del director de estación, del director de área o de otra persona de su mismo nivel, asumen la máxima responsabilidad sobre una o más secciones o áreas generales de cada una de las empresas o de la organización, con personal directo a su cargo. Con capacidad de decisión e impacto importante en el desarrollo general de su departamento. Con experiencia acreditada para el desarrollo de estas funciones.
	Nivel 3	Personal que, sin tener la principal responsabilidad de un departamento, si que tiene la principal responsabilidad de un área dentro de ese departamento. Personal con o sin personal a su cargo, que colaboran en la concreción de las políticas de organización operativa de su área garantizando la uniformidad de su aplicación. Organizan, planifican, controlan, realizan y supervisan tareas de responsabilidad en su área. Personal con experiencia acreditada en el ejercicio de estas funciones, lo suficientemente cualificada como para suplir a su inmediato responsable en momentos puntuales.
	Nivel 4	Personal que sin tener la principal responsabilidad de un departamento, si que tiene la principal responsabilidad de una parte relevante del área dentro de ese departamento. Personal al frente de zonas o áreas que exijan especial responsabilidad, con o sin personal a su cargo, pero que desarrollan sus funciones de acuerdo con las instrucciones generales recibidas de sus superiores. Personal con experiencia acreditada en el ejercicio de estas funciones, lo suficientemente cualificada como para suplir a su inmediato responsable en momentos puntuales. También puestos que requieran titulación universitaria superior.
Grupo 2	Nivel 5	Persona cualificada dentro de un área determinada, teniendo o no personal a su cargo (en caso de tener personal a su cargo este será de nivel inferior). Esta persona en ningún caso será el máximo responsable del área en la que desempeña su trabajo, ni de parte de ésta. En caso de no tener personal a su cargo deberá ser personal cualificado que cumpla los siguientes requisitos: tener responsabilidades reales tanto de material o de cajas (dinero) como de funciones (dependiendo del departamento en que trabaje) y estar encuadrado en trabajos que precisan de movilidad funcional (incluso dentro de la misma área). Con alto grado de implicación en la empresa y profesionalidad demostrada, lo suficientemente cualificada como para suplir a su inmediato responsable en momentos puntuales.
	Nivel 6	Personal sin personal a su cargo, que para realizar sus funciones necesita determinada capacidad y experiencia en su puesto de trabajo y personal con responsabilidades y funciones superiores a los Niveles inferiores derivadas de especiales responsabilidades en su cargo o su especial cualificación. Personal con una temporada de experiencia, que ingresó en el Nivel 7 como personal sin experiencia, siempre y cuando en el cuadro de asimilación de categorías se prevea su acceso a este nivel.
	Nivel 7	Personal base asignado al manejo de equipos o instalaciones específicas correspondientes a personal sin experiencia del Nivel 8 que tengan experiencia de una temporada, siempre y cuando en el cuadro de asimilación de categorías se prevea su acceso a este nivel. Personal en puestos que exigen un nivel de destreza y conocimientos superior al correspondiente en el Nivel 8, pero que sigan siendo básicos, sin experiencia mayor a una temporada.
	Nivel 8	Personal base procedente del Nivel 9, asignado al manejo de equipos o instalaciones específicas que implican un nivel básico de destreza, con experiencia acreditada s de una temporada y personal sin experiencia en puestos que exijan un nivel de destreza y conocimiento superior al del Nivel 9.
Grupo 3	Nivel 9	Personal base asignado al manejo de equipos o instalaciones específicas que implican un nivel básico de destreza, sin experiencia anterior acreditada en el ejercicio de estas funciones o con experiencia menor a una temporada.



Se recoge en el anexo I del presente convenio colectivo la asimilación de las categorías profesionales existentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio a los Grupos y niveles profesionales que en el mismo se establecen. Esta asimilación se realiza con independencia de cuál sea su denominación concreta actual en cada convenio de empresa.

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 de fijos discontinuos, pueden tener Grupos o niveles y tipos de contrato diferentes en una y otra época del año, con la diferencia de emolumentos correspondientes. Se acuerda expresamente que los trabajadores 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.

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.

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

Podrán realizarse funciones correspondientes a dos grupos profesionales diferentes, siempre y cuando así se pacte. En estos supuestos, la equiparación salarial se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, aquellas que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo.

Artículo 18. *Consolidación de niveles.*

Cuando un trabajador o trabajadora sea asignado a realizar funciones correspondientes a un nivel superior lo consolidará si realiza la prestación de servicios correspondiente a dicho nivel mas 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 o trabajadora sustituida 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 trabajador 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 atiene a lo que indica el Estatuto de los Trabajadores.

Si al objeto de promocionar laboralmente al trabajador, 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 trabajador 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.

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, aún 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 interesado, se asignará a éste la remuneración correspondiente al trabajo que efectivamente presta.

Se evitara reiterar al mismo trabajador 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 trabajador, 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 trabajador 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 en la empresa de origen.

b) Movilidad temporal obligatoria. Cuando la empresa de origen no pueda asegurar ocupación o carga normal de trabajo y siempre que en la empresa de destino se hayan incorporado todo tipo de trabajadores fijos, se podrá producir la movilidad temporal obligatoria por alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cierre de estación por causas meteorológicas según se define en el artículo 43.
2. Por circunstancias productivas motivadas por la falta de afluencia de esquiadores o con objeto de atender necesidades de trabajo coyunturales, por aumento de demanda, proyectos específicos o actividades extraordinarias de cualquier índole, las empresas podrán ordenar el traslado de trabajadores para que pasen a prestar servicios en la empresa en que se produzca esta necesidad.

Serán de aplicación las condiciones de trabajo de la empresa de origen, salvo las referentes a jornada y horario de trabajo que se adecuarán a las de la empresa de destino. Esta medida se articula con carácter obligatorio cuando la distancia no sea superior a 75 km del centro de trabajo habitual. Los desplazamientos se realizarán por cuenta de la empresa.

c) En caso de cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a las compensaciones establecidas en la legislación vigente.

d) 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 E.T.

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 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.

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 el desarrollo de actividades de explotación 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 periodos de actividad.

Artículo 23. *Principios básicos.*

Ambas partes reconocen la imposibilidad de que todo el personal que forma la plantilla de las empresas tengan los mismos horarios y descansen los mismos días de la semana, ya que las necesidades de trabajo diarias, semanales y estacionales así lo aconsejan, por lo que facultan a la empresa para organizar los turnos de trabajo y de descanso en la forma que se estime más conveniente, incluyéndolos en el Calendario Laboral tras su negociación con los representantes de los trabajadores y comunicándolo al personal.

Las empresas deberán de efectuar un calendario laboral por estación y otro de aplicación en Aramón. Este calendario incluirá la duración estimada de las temporadas y la distribución irregular de la jornada.

Artículo 24. *Jornada laboral.*

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

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación será de 1787 horas anuales.
- La jornada diaria ordinaria de trabajo no podrá exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo.
- La jornada laboral diaria sólo podrá fraccionarse en dos periodos como máximo.
- La jornada semanal ordinaria de trabajo no podrá exceder, en distribución regular, de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Distribución irregular de la jornada.*

Ambas partes, conscientes de que la naturaleza de la actividad implica la existencia de periodos con fuerte incremento de demanda junto a otros de menor actividad, acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. De este modo la empresa queda autorizada para distribuir irregularmente hasta un 10% de la jornada de trabajo establecida conforme al artículo anterior, debiendo de estar dicha distribución irregular incluida en el calendario laboral.

La distribución irregular de la jornada queda sujeta a las siguientes garantías:

- La jornada semanal por aplicación de la distribución irregular podrá ser de un máximo de 48 horas semanales.
- Además dicha distribución podrá efectuarse en seis días de la semana durante el período de explotación de invierno.
- Para los trabajadores fijos, la distribución irregular de la jornada durante 6 días de trabajo tendrá como límite máximo 12 semanas a aplicar durante el periodo de explotación de invierno.
- En el centro de Zaragoza, la aplicación de la distribución irregular que implique una jornada semanal de seis días quedará limitada a los puestos de trabajo relacionados con los servicios que se prestan a las estaciones de esquí en fin de semana, según se establecen en el anexo III. No obstante, por circunstancias excepcionales de fuerza mayor podrá establecerse la distribución irregular en otros puestos de trabajo, mientras se mantengan dichas circunstancias.

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

- 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.

- El 10 % de la jornada de los trabajadores fijos discontinuos que se podrá distribuir de forma irregular se calculará de mes a mes en proporción a la duración del contrato prevista. En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada en seis días a la semana no se podrá



efectuar durante más de ocho semanas. Si por cualquier causa la duración del contrato fuera distinta a la inicialmente prevista, generando a su terminación excesos o defectos de cumplimiento de jornada, se procederá a su regularización en la liquidación y el finiquito.

Las empresas del Grupo, con ocasión de la confección del calendario laboral anual, establecerán la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y la duración estimada de la temporada de explotación de invierno.

No obstante, 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 en el calendario, preavisando al personal con 5 días de antelación.

La compensación de las horas de exceso realizadas sobre el horario básico en aplicación de distribución irregular por los trabajadores fijos, si se produjera durante el contrato de trabajo, se realizará en un 60% a elección del trabajador y en jornadas completas fuera del periodo de explotación de invierno. En la segunda quincena del mes de noviembre podrán realizarse las horas de exceso siempre y cuando no se perjudiquen las labores de preparación de la temporada. El otro 40% se realizará a elección de la empresa.

En el caso de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, si llegado el término de su contrato o el final del periodo de actividad, no se hubieran compensado las horas de exceso por aplicación de la distribución irregular, las mismas serán compensadas en la liquidación final, de la manera elegida por el trabajador, con inclusión de la parte proporcional del descanso semanal correspondiente a las horas de exceso.

Artículo 26. Horario básico.

El horario básico será comunicado al trabajador o la trabajadora mediante una hoja de instrucciones dentro de los 5 primeros días después de su incorporación al trabajo, en él se incluirá la distribución irregular de la jornada planificada por la empresa para el trabajador.

Artículo 27. Modificación al horario básico.

Cualquier modificación al horario habitual básico, será comunicada, por escrito si lo solicita el trabajador, con al menos con 5 días de antelación. Finalizado el segundo año de vigencia del convenio colectivo la empresa lo comunicará siempre por escrito.

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.

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 Valdelinares o Javalambre,
Aramon	Puesto de trabajo

Cada trabajador o trabajadora 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.

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. En todo caso tras tres semanas consecutivas de un día de descanso se garantiza un descanso semanal de 2 días consecutivos.

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 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.

En el caso de los trabajadores de oficinas centrales de Aramón, preferentemente el descanso semanal se realizará en fines de semana y los festivos se respetarán, si bien durante el periodo de explotación de invierno y por causas organizativas la empresa podrá requerir, para los puestos de trabajo relacionados con los servicios que se prestan a las estaciones de esquí, el desarrollo de la jornada de trabajo en fines de semana y festivos trasladando su disfrute a otros días de la semana.

Artículo 30. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables, en proporción a los días trabajados. Los periodos 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 trabajador, 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 periodos continuados.

En el caso de trabajadores 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 trabajador, 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 que integren un mismo servicio, salvo acuerdo con la Empresa.

No obstante, en función de las concretas necesidades productivas existentes en cada empresa del Grupo, y circunstancias excepcionales, se podrán pactar con los representantes de los trabajadores otros periodos en los que podrá o no disfrutarse de las vacaciones.

El trabajador 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 los trabajadores como consecuencia de los excesos de jornada regulados en el presente convenio, se realizarán conforme al siguiente orden de prioridad:

- a) Distribución irregular de jornada.
- b) Descanso semanal no disfrutado.
- c) Festivos no disfrutados.
- d) Horas extras.
- e) 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 en materia de permisos y licencias retribuidas, reconocerán a los trabajadores 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:

- a) Tres días por nacimiento o adopción de hijo ampliable en 2 más por cada hijo/a en caso de parto o adopción múltiple.
- b) Tres días por fallecimiento del cónyuge o pareja y parientes de hasta 2.º grado
- c) Tres días por enfermedad grave con hospitalización del cónyuge o pareja y parientes de hasta 2.º grado, ampliable a dos días si requiere desplazamiento.
- d) Cualquier otro permiso retribuido reconocido legalmente.
- e) 2 días de asuntos propios equivalentes a 16 horas. 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. Para ello deberán comunicar previamente a



la Empresa el uso del permiso y justificar la realidad y duración de la misma en las 24 horas siguientes.

En los supuestos a) y b) si se precisa realizar un desplazamiento superior a 200km hasta el lugar en el que se produce el hecho que motiva el permiso, la duración del mismo se ampliará en un día más.

Artículo 33. *Licencia personal no retribuida.*

Los trabajadores 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 los trabajadores que integran un mismo servicio.

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

El trabajador está obligado a avisar de su ausencia por cualquier causa con la mayor antelación posible, y en todo caso, dentro de la primera hora de trabajo del día en que la ausencia haya de producirse.

Artículo 34. *Excedencias y reducción de jornada.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las excedencias y reducciones de jornada legalmente previstos.

En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite la reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 o trabajadora, otros trabajadores 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 los representantes de los trabajadores, alternativas a la concreción horaria de dicha reducción planteada por el trabajador o la trabajadora, siempre dentro de la jornada ordinaria del afectado o afectada.

Por acuerdo entre empresa y trabajador la reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

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

Artículo 36. *Salario base y niveles salariales.*

El salario base correspondiente a los años 2013/14, 2014/2015, 2015/16 y 2016/2017 para cada uno de los grupos 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.

Ambas partes acuerdan llevar a la Comisión Paritaria la definición de las funciones del puesto de Control de Estación y de Auxiliar de Control de Estación, así como los puestos que requieran titulación académica para su valoración en cuanto a su ubicación dentro de los niveles profesionales.

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

Artículo 37. *Revisión salarial.*

Además de los incrementos del salario base en tablas previstos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, según se establece en el anexo II, ambas partes acuerdan que a partir del segundo año de vigencia del mismo, es decir con efectos 1 de noviembre de 2014, se efectuará un incremento del resto de los conceptos salariales y extra salariales del



convenio, salvo aquellas que expresamente se disponga lo contrario, de un 0,5% consolidable por cada año que reste de vigencia del convenio.

Aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en la temporada de invierno de 2012/2013 y actualmente perciban un incentivo voluntario garantizado, experimentarán a partir del año 2015/2016 el incremento salarial en los siguientes términos: se aplicará el 0,5 % sobre el importe de tablas que corresponda en función de su nivel. El importe que resulte de aplicar ese porcentaje se abonará dentro del salario base y se efectuará, absorbiendo la mitad de su importe de los conceptos absorbibles y la mitad restante se incrementará sin que se absorba o compense de ningún otro concepto. Cualquier otro incremento adicional sobre cualquier complemento salarial podrá compensarse y/o absorberse de las cantidades que el personal perciba como incentivo voluntario garantizado.

Artículo 38. *Antigüedad.*

Se acuerda la desaparición del complemento de antigüedad. Los trabajadores que por aplicación de los actuales convenios de empresa disfruten actualmente de este complemento, serán compensados en los términos recogidos en la Disposición Transitoria Tercera del presente convenio.

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 trabajador.

2. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria máxima, entendiéndose por tal 9 horas por día y 40 a la semana en jornada ordinaria y 48 horas semanales en distribución irregular, de un trabajador a jornada completa. También tendrá la consideración de hora extraordinaria la segunda hora de trabajo que se realice sobre el horario básico de cada trabajador siempre que su horario básico no sea de 9 horas diarias. En este último caso la consideración de hora extraordinaria, lo será desde la primera hora.

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 empresa comunicará al trabajador con 48 horas de antelación al inicio de su disfrute, la compensación con descanso por las horas extraordinarias realizadas. No obstante, por circunstancias excepcionales, tales como el cierre de estación o de parte de la misma por circunstancias meteorológicas, se permite que el preaviso pueda realizarse en la jornada anterior al disfrute. La empresa, preferentemente, acumulará las horas extras realizadas para su compensación por descanso en días completos y unidos al descanso semanal.

La retribución podrá ser pagada en dinero o en descanso a elección de la empresa, si bien se informará al trabajador, previamente a su realización, sobre el modo de compensación de las horas extras. Si la realización de las horas se efectúa en una jornada extraordinaria y no en horas sueltas, y esta situación se produce más de dos veces en el periodo de explotación, el trabajador tendrá derecho a elegir si la compensación de la tercera jornada extraordinaria y siguientes es en dinero o en descanso y sus fechas de disfrute, siempre de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa dentro del periodo explotación

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: Numero 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 responsable que se determine en cada centro. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho de acceso a la información global



contenida en los partes de explotación y cada trabajador podrá acceder a su parte de explotación.

6. De conformidad con el artículo 20 del Real Decreto 1561/1995, sobre Regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, el trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con los operarios dentro de la jornada ordinaria semanal, podrá prolongarse para el tiempo estrictamente preciso, en los grupos de puestos que se establezcan en el calendario laboral.

El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efecto de los límites de horas extraordinarias, aunque se compensarán como tales.

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.

Cuando el festivo coincida en el día de descanso semanal que tuviera establecido el trabajador o trabajadora, se compensará a elección de la empresa bien económicamente o bien por tiempo de descanso equivalente.

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 3,20 euros por hora trabajada. 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.*

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 se le abonarán las siguientes horas de trabajo:

Si se produce el aviso con 45 minutos de antelación al inicio de la jornada de trabajo: 1 hora. Al efecto se establecerán por la Empresa los correspondientes sistemas de comunicación con el trabajador que aseguren que el aviso de cierre le es notificado correctamente.

Cierre de la estación a las 10: 4 horas

Cierre de la estación a las 11: 6 horas

Cierre de la estación a las 12: 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.*

Los trabajadores que tengan la cartilla de artillero y la disponibilidad de manejar explosivos para el desencadenamiento de avalanchas percibirán un plus de 64 euros por cada día que efectivamente procedan a la utilización. A los que transporten explosivos se les abonará un plus de 32 euros por día efectivo de transporte.

Artículo 45. *Plus rescate.*

Se establece en concepto de plus de rescate el derecho a percibir la cantidad de 55 euros por cada práctica de rescate en Telesilla o Telecabinas. En caso de rescate real la cantidad será de 110 euros.

La empresa se compromete a abonar cada año a los trabajadores del operativo de rescate las prácticas de rescate necesarias de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 46. *Garantía ad personam.*

1. Todo el personal que viniera percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio 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 porcen-



taje pactado en este convenio desde el 1 de octubre de 2013 sin que pueda ser objeto de compensación y absorción. Dicho complemento se abonará en 14 pagas.

2. 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:

Conceptos	Formigal , S.A.	Panticosa Turística, S.A.	Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, S.A	Nieve de Teruel, S.A.
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, S.A. que será revalorizable.

Adicionalmente a lo expuesto, se establece, para los trabajadores que formen parte de la plantilla de Formigal a la fecha de entrada en vigor del presente convenio y hayan prestado sus servicios fuera del período de explotación de invierno en el año 2013, un complemento ad personam por la manutención a la que tenían derecho fuera del período de explotación de invierno, cuyo importe será de 2,5 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.

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 los trabajadores 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 trabajador desde el primer día de duración de la baja y mientras el trabajador 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 trabajador permanezca de alta en la em-



presa y salvo que la Entidad Gestora de la prestación acuerde la prórroga de la situación de incapacidad temporal.

Se faculta a las empresas para realizar los pertinentes reconocimientos médicos a su cargo con el fin de verificar el estado de enfermedad de los trabajadores en situación de incapacidad temporal. En caso de negativa injustificada del trabajador a acudir al reconocimiento médico al que hubiera sido citado, determinará que la empresa deje de abonar el complemento de incapacidad temporal que le hubiera sido reconocido. El trabajador 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 los trabajadores.

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 30.030 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 y en relación también con el lugar de fichar, viene determinada de acuerdo con el siguiente cuadro:

Residencia del trabajador	Fichaje	Importe del plus diario
Escarilla	Panticosa	1,017
Tramacastilla	Panticosa	1,581
Sandinies	Panticosa	1,807
Hoz de Jaca y Piedrafita	Panticosa	2,485
Sallent de Gállego	Panticosa	2,485
Biescas	Panticosa	3,841
Senegue	Panticosa	5,640
Sabiñánigo	Panticosa	7,004
Formigal	Anayet	1,580
Sabiñanigo y Aso de Sobremonte	Sexas	7,221
	Anayet	8,804
Biescas	Sexas	4,635
	Anayet	6,443
Piedrafita y Hoz de Jaca	Sexas	3,575
	Anayet	5,176
Sandiniés	Sexas	3,064
	Anayet	4,645
Panticosa y Tramacastilla	Sexas	2,565
	Anayet	4,285
Sallent de Gallego y Escarilla	Sexas	2,159
	Anayet	3,742
Cualquier procedencia excepto Cerler.	Cerler/El Molino	2,543
Zaragoza		3,246
Teruel	Valdelinares	7,230
La Puebla	Valdelinares	7,230
Mosqueruela	Valdelinares	7,230
Villarroya	Valdelinares	7,230
Mora de Rubielos y Cedrillas	Valdelinares	6,780
Allepuz	Valdelinares	5,880
Fortanete	Valdelinares	4,970
Linares de Mora y Gúdar	Valdelinares	4,520
Alcalá y Valdelinares	Valdelinares	2,260
Teruel, Sarrión y Mora	Javalambre	7,320
Cascante	Javalambre	6,780
Cubla	Javalambre	6,330
Valacloche	Javalambre	5,650
La Puebla	Javalambre	4,520
Camarena	Javalambre	3,160



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 se ha desplazado.

Este plus no será abonado en el supuesto de que la empresa ponga a disposición de los trabajadores medios de transporte a su exclusivo cargo.

En relación con el personal de las estaciones de Javalambre y Valdelinares, para el desplazamiento de los trabajadores 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.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de la estación de Formigal que se desplacen por sus medios a Sarriós, si así se acuerda entre las partes, el plus de transporte será el mismo que el fijado para Anayet.

Artículo 50. *Dietas y kilometraje.*

Los trabajadores y trabajadoras 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 los trabajadores 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.*

Los empleados de estaciones de esquí cuya jornada sea igual o superior a las seis horas diarias en los periodos de explotación de invierno, tendrán derecho a que la empresa les facilite la comida. No obstante, los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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.

Aquéllos trabajadores y trabajadoras 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.

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

En la 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.

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. *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 rendimiento, la Em-



presa facilitará, bonos de temporada cada año, para utilizar libremente todas las instalaciones para los hijos 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 tendrá derecho alternativamente a abonos de hasta 7 días de esquí 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 o trabajadora, 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 54. *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 55. *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.

1. Faltas leves.

- a) El incumplimiento de las órdenes de trabajo de un superior o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas, siempre que el mismo no origine un daño económico o menoscabe la imagen de la empresa o suponga un perjuicio para la seguridad del resto de trabajadores 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 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) La falta de asistencia injustificada 1 día al trabajo en un mes.
- f) 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.
- g) La falta de aseo personal, no llevar la ropa de trabajo o el uniforme proporcionado por la empresa.

2. 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 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 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 2 y 5 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 superiores, los 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 trabajador 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.
3. Faltas muy 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 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 o del público.
 - b) El incumplimiento del deber de reserva y sigilo respecto a los datos, informes y documentos de la empresa, que el trabajador 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 superiores, subordinados, resto de trabajadores 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 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 comisión en 5 meses de 3 faltas graves sancionadas.

Artículo 56. Sanciones.

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

1. 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.
2. Por las faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por las faltas muy graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
 - Despido.

Artículo 57. 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 de Personal y de un miembro del Comité Intercentros.

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

CAPÍTULO VII Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente

Artículo 58. 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 los trabajadores 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 los representantes de los trabajadores.

Artículo 59. *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 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 los trabajadores.

- 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 60. *Participación de los trabajadores.*

En cada una de las empresas afectadas por este convenio, existirá un Comité de Seguridad y Salud compuesto, de un lado, por los Delegados de Prevención, y por el otro, por igual número de representantes de la empresa. En sus reuniones podrán participar, tanto trabajadores 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 61. *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 los trabajadores 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.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, 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, 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador 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 62. *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 representante de los trabajadores de cada em-



presa e igual número de representantes de la empresa. En su constitución se aprobará su reglamento y competencias.

Artículo 63. *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 los trabajadores 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 y trabajadoras 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.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, 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 64. *Competencias y funciones de los Delegados Ambientales de Personal (DAP).*

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 los trabajadores 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 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.

C) Medios y formación

La empresa tratará de proporcionar a 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 65. *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 66. *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 67. *Principios Generales.*

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



Artículo 68. *Comité de Empresa y Delegado de Personal.*

Los Comités de Empresa o 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.

Artículo 69. *De las Organizaciones Sindicales*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores 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 trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo 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 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 delegado sindical con las atribuciones y facultades establecidas legalmente.

Artículo 70. *De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

Los miembros de comités de empresa o intercentros y delegados 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 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 de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de 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 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 cesionario.
- 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 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 trabajador 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 trabajador liberado o relevado del servicio para realizar funciones sindicales, no podrá sufrir ningún detrimento 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 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 71. *Tablones de anuncios.*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado 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 de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. También podrá hacer uso de un tablón virtual y de los medios informáticos de la empresa.

Artículo 72. *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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (vigente hasta el 1 de enero de 2015).

Artículo 73. *Comité Intercentros.*

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

El Comité Intercentros del grupo Aramón, es el órgano de representación colegiado, cuyo ámbito de actuación será todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

Asimismo será función del Comité Intercentros la negociación colectiva en el Grupo.

Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal, eligiendo 2 miembros las empresas de menos de 100 trabajadores y 3 las de más de 100 trabajadores y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los posibles desplazamientos a visitar los diferentes centros de trabajo, que pudieran efectuar los miembros del Comité Intercentros fuera de sus reuniones, serán realizados, como máximo, por tres miembros del mismo. La empresa facilitará los medios necesarios para dichos desplazamientos.

Se establece como crédito horario específico para el Comité Intercentros: 10 horas mensuales para cada uno de los representantes legales de los trabajadores que sean designados para formar parte del Comité Intercentros.

En cuanto a la negociación colectiva, el permiso retribuido se extiende al tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función negociadora.

Disposición Transitoria Primera. *Aplicación paulatina a todo el personal de las tablas salariales.*

Las tablas establecidas en el anexo II del presente convenio colectivo se aplicarán desde su entrada en vigor a todo el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. De este modo, ambas partes han acordado que, considerando las diferencias existentes actualmente entre estas empresas, se establezca una aplicación progresiva durante los cuatro años de vigencia del convenio hasta llegar a la tabla salarial única en el periodo de vigencia 2016/2017.

Disposición Transitoria Segunda. *Cantidades garantizadas.*

El resto de los conceptos salariales que perciba el personal actual, que no estén regulados en el presente convenio colectivo y que tras el correspondiente ajuste a tablas queden como cantidades excedentes, las mantendrán como garantía salarial, sin que queden sujetas a los incrementos salariales del convenio, pudiendo ser objeto de compensación o absorción. Dicho complemento se abonará en el mismo número de pagas que se hubiera venido produciendo.



Dentro de estas cantidades garantizadas, de carácter absorbible, compensable y no revalorizable, se incluyen de modo expreso las cuantías actualmente percibidas por los trabajadores y trabajadoras bajo el concepto de incentivo voluntario garantizado o plus de mejora salarial, como concepto salarial destinado a garantizar la retribución pactada en contrato de trabajo o acuerdo individual.

Se incluye en esta garantía, también de modo expreso, las cantidades actualmente percibidas por los trabajadores y trabajadoras en virtud de acuerdos individuales o acuerdos colectivos que tienen por objeto retribuir la mayor exigencia y las especiales condiciones del trabajo en temporada de invierno. Dichas cantidades no podrán ser compensadas ni absorbidas y no serán objeto de la revalorización pactada en el presente convenio.

Disposición Transitoria Tercera. *Desaparición del complemento de antigüedad.*

Ambas partes pactan la desaparición del concepto de antigüedad del sistema retributivo de aplicación al personal al que afecta el presente convenio.

Las cantidades que los trabajadores y trabajadoras hayan devengado hasta la fecha de entrada en vigor de presente convenio colectivo, pasarán a formar parte del complemento ad personam de antigüedad, sin que esta parte del complemento sea objeto de compensación y absorción y siendo revalorizable

De forma transitoria, como compensación por la pérdida de derechos fruto de la desaparición del complemento por antigüedad, los trabajadores que formen parte de la plantilla a la entrada en vigor del presente convenio percibirán una de las siguientes cantidades:

- La cantidad equivalente al periodo de generación completo que hubieran devengado durante la vigencia del presente convenio. Dicha cantidad se abonará en la fecha en que hubieran consolidado el periodo de generación completo.

- Para aquellos trabajadores o trabajadoras que durante la vigencia del convenio no hayan terminado de devengar el periodo de generación completo que da derecho a incremento por antigüedad, percibirán una cantidad equivalente a la parte proporcional del periodo que corresponda en función del tiempo transcurrido desde el comienzo del periodo de generación y el 31 de octubre de 2017, que se abonará en dicha fecha.

Ambas cantidades pasarán a formar parte del complemento ad personam de antigüedad de cada trabajador, que se abonará en 14 pagas.

Disposición Transitoria Cuarta. *Contratos eventuales temporada 2013/2014.*

Ambas partes convienen en la necesidad de establecer criterios que garanticen una adecuada proporción de trabajadores fijos y fijos discontinuos en cada una de las empresas afectadas por este convenio, mejorando la estabilidad en el empleo y considerando al mismo tiempo la variabilidad de las necesidades productivas que se producen de una temporada a otra, especialmente en la de explotación de invierno, bien sea por circunstancias meteorológicas o por las afluencias de esquiadores.

Así mismo están de acuerdo en que, mientras se determinan los mencionados criterios y se establecen las estructuras óptimas de trabajadores fijos y fijos discontinuos, se debe posibilitar la continuidad en el empleo de aquellos trabajadores eventuales que se incorporen por tercer año consecutivo en la temporada 2013/2014.

Por esta razón, y con carácter extraordinario, durante el primer año de vigencia de este convenio colectivo, los trabajadores temporales que fueran incorporados por tercera temporada consecutiva, podrán ser contratados mediante la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, sin adquirir por ello la condición de trabajadores fijos discontinuos.

Disposición Adicional Primera. *Regularización salarial.*

Ambas partes acuerdan que, a todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio hubieran formado parte de la plantilla de la Empresa durante la temporada de invierno 2012/2013, se les aplique, durante los dos primeros años de vigencia del mismo un incremento de su masa salarial de un 0,5% cada año, sin que dicho incremento pueda ser objeto de compensación y absorción por ningún complemento salarial. Dicho incremento absorbe los incrementos establecidos en las tablas del anexo II así como cualquier incremento salarial de cualquier tipo establecido en el presente convenio para los dos primeros años de vigencia, y se practicará sobre cada concepto salarial que perciba cada trabajador, sumándose al importe de éste.

Los siguientes dos años de vigencia del convenio colectivo (2015/2016 y 2016/2017), serán de aplicación los incrementos de salarios tal y como se establecen en el presente convenio.



Disposición adicional segunda. *Condiciones especiales de aplicación de tablas salariales en supuestos de sustitución de personal objeto de despido.*

Dado el esfuerzo efectuado por los trabajadores y las trabajadoras de las empresas en la negociación del presente convenio colectivo al admitir unas tablas salariales que se ajustan a la contención de costes necesaria en los tiempos actuales, ambas partes convienen la necesidad de adoptar un compromiso por parte de la empresa, para evitar un efecto de sustitución de los trabajadores y trabajadoras, como consecuencia de la aplicación, al personal de nueva contratación, de las tablas salariales. Con este objeto, en el supuesto de producirse la extinción del contrato de trabajo de una o un trabajador, a consecuencia de despido disciplinario declarado o reconocido improcedente por sentencia firme o acta de conciliación, o por despido individual por causas objetivas, si, durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa procediera a la sustitución por medio de un trabajador o trabajadora para la cobertura del mismo puesto de trabajo, la empresa se obliga a aplicar al sustituto o sustituta las tablas vigentes, en 2013, para esos niveles conforme a lo dispuesto en las tablas salariales vigentes en cada empresa del grupo con los incrementos establecidos en el presente convenio y con los complementos ad personam que correspondan previstos en el artículo de garantía ad personam número 46.1. y 2, y en todo caso nunca por debajo de las tablas del presente convenio en caso de que sean superiores.

Disposición Adicional Tercera. *Garantía de condiciones por jubilación parcial.*

Se reconoce la posibilidad del trabajador o trabajadora de acogerse a la modalidad de jubilación parcial, con arreglo a las condiciones de los acuerdos de jubilación parcial comunicados al Instituto Nacional de la Seguridad Social, y respecto a los trabajadores incluidos en los mismos.

Anexo I. Asimilación de categorías profesionales.

Grupos	Niveles	Categorías
Grupo 1	Nivel 1	Director/a: Área Técnica, Marketing y Comercial, Director Comunicación, y Director de Estación.
	Nivel 2	Director/a: Montaña, Administración contable, Administración y Control Interno, Departamento de acogida, Técnico, Proyectos y Obras, Mantenimiento, Energía, Departamento de Producto, Comercial, Departamento de hostelería, Restauración, Desarrollo suelo, Asuntos Jurídicos.
	Nivel 3	Jefatura de zona: Jefe/a de área de Remontes, Jefe/a Área de Pisapistas, de Pistas, y de Nieve artificial. Jefe de área de administración y acogida: Billetaje, Investigación y Clientes, Personal, RRHH, Contabilidad, Control de gestión. Jefatura de área técnica de: Mto. Mecánico, Mto. Eléctrico, Mto. Vehículos, Mto. General/Obras, Informática. Jefatura de área de producto: Área Servicios, Desarrollo de negocio y web Patrocinios, Marketing. Jefatura de Área de Hostelería.
	Nivel 4	Responsable de: Nieve artificial, Pister socorrista, Pisapistas, Snow park, Responsable de Almacén, Ventas y Administración, Responsable de Informática, Responsable de Mantenimiento, Responsable: Marketing, Eventos, Responsable de negocio y web, Responsable de Patrocinios, Responsable de Hostelería y Abogado.
Grupo 2	Nivel 5	Conductor/a TSD según normativa administrativa, Conductor de Telecabina según normativa administrativa. Coordinador/a Control de Estación. Coordinador/a de Pister socorrista, Pisapistas, Nieve artificial. Oficial administrativo 1ª, Técnico/a Tesorería, Técnico/a de cuentas a pagar, Técnico/a de comunicación, Técnico/a de Marketing y Comercial, Adjunto/a a Respons. de Inff y Sistemas, Técnico/a de Sistemas. Oficial oficios 1ª, Técnico/a de proyectos, Técnico/a Administrativo (Desarrollo de Suelo), Adjunto/a a Dr. Mantenimiento, Técnico/a de Proyectos y Obras, Técnico/a de Proyectos y Edificaciones, Coordinador establecimiento alquiler, Técnico/a Comercial, Técnico/a de Producto, Técnico/a de Relaciones con clientes, Técnico/a de Publicidad e Imagen ,Jefe/a de Restaurante, Jefe/a de Cocina, Coordinador/a seguridad, Técnico/a de asuntos jurídicos, Secretaría- Coordinación.
	Nivel 6	Conductor/a TSD, Auxiliar control estación, Especialistas de: Nieve artificial, Pister socorrista, Pisapistas, o 2º responsable de los mismos, Oficial administrativo 2ª, Oficial Oficios 2ª, Segundo jefe de restaurante, Segundo jefe de cocina, Camarero, Cocinero, Conductor Carnet C, Conductor vehículos pesados, Seguridad 2ª temporada , Ambulancia 2ª temporada.

	Nivel 7	Conductor/a TS, 2ª temporada: Ayte conductor TSD, Ayudante conductor telecabina 2º, 1ª temporada : Conductor TSD ,Nieve Artificial, Pister socorrista , Pisapistas, Shaper, 1ª temporada: Administrativo, Taquillas especializada, 2ª temporada: AACC especializada, Peonaje especializado, Especialistas de: Alquiler de material, Boutique, Jardín de nieve, Eventos, Conductor/a Carnet C1 1ª temporada, Conductor/a vehículos pesados 1ª temporada , Seguridad 1ª temporada , Ambulancia 1ª temporada, Ayudante especialista cocina y Ayudante especialista camarero
	Nivel 8	Ayudante de control, 2ª temporada Conductor/a TQ, Reenvío e intermedia TSD y TS, Control ticket. 1ª temporada: Conductor/a TS , Ayte conductor TSD , Ayudante conductor/a Telecabina, Cintas. 1ª temporada: Nieve artificial, Pister socorrista , Pisapistas, Shaper, 2ª temporada: Auxiliar administrativo, Soporte recepción y oficina, Soporte Contabilidad, Taquillas, Información y atención al cliente, 1ª temporada: AACC especializada, Peonaje, Alquiler material, Boutique, Jardín de nieve, Eventos, Soporte comercial ,Ayudante de cocina, Ayudante de camarero, Aparcamientos, Vigilancia nocturna limpiezas .
Grupo 3	Nivel 9	1ª temporada: Conductor/a TQ, Reenvío e intermedia TSD y TS, Cintas, Control tickets 1ª temporada, Auxiliar administrativo, Soporte recepción y oficina, Soporte Contabilidad, 1ª temporada Taquillas, Información, Atención al Cliente.1ª temporada: Alquiler material, Boutique, Jardín de nieve, Eventos, Soporte comercial, Auxiliar de hostelería, 1ª temporada de Limpiezas y Aparcamientos.

Anexo II. Tablas de salario base por nivel

Tablas salariales Aramón Montañas de Aragón, S.A., Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, S.A. y Formigal, S.A.				
Niveles	Años de Vigencia del Convenio			
	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
N1	28944	29089	29234	29380
N2	24924	25049	25174	25300
N3	21367	21474	21582	21689
N4	19196	19291	19388	19485
N5	18320	18539	18759	18980
N6	16775	16976	17177	17380
N7	15113	15294	15475	15658
N8	13743	13908	14073	14238
N9	12826	12978	13133	13288

Tablas Salariales Nieve de Teruel, S.A. y Panticosa Turística, S.A.				
Niveles	Años de Vigencia del Convenio			
	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
N1	28944	29089	29234	29380
N2	24924	25049	25174	25300
N3	21367	21474	21582	21689
N4	19196	19291	19388	19485
N5	17557	18027	18498	18980
N6	16077	16506	16938	17380
N7	14484	14871	15260	15658
N8	13171	13523	13877	14238
N9	12291	12620	12950	13288



Anexo III . Aplicación de distribución irregular en puestos de trabajo del centro de Zaragoza.

Los puestos de trabajo del centro de Zaragoza que podrán ser objeto de distribución irregular que implique una jornada semanal de seis días y trabajo de fin de semana son los que se establecen a continuación:

- Directores
- Técnico de comunicación
- Técnico de apoyo en marketing comercial
- Responsable de patrocinios
- Soporte de apoyo en marketing comercial
- Responsable de informática y sistemas
- Adjunto a responsable/técnico de informática y sistemas
- Técnicos comerciales.
- Técnico de relaciones con clientes
- Responsable de desarrollo de negocio y web.

Los puestos anteriormente relacionados podrán ser objeto de modificación, reducción o ampliación en función de las necesidades de servicios que se prestan a las estaciones. Dicha modificación, reducción o ampliación será acordada con los representantes de los trabajadores.