



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

1039

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLETIVO DE LA EMPRESA EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A. (código de convenio número 22100112012019).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A. (código de convenio número 22100112012019), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados al Sindicato UGT, vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 23/02/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 1 de marzo de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA EXPLOTACIONES TURISTICAS DE CANDANCHU S.A.

PREÁMBULO

Firman el presente convenio la representación de la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ S.A. y la representación legal de las y los trabajadores, siendo ésta de la Unión General de Trabajadores.

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

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

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio se concierne entre la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A. y sus trabajadores y trabajadoras, excepto el que se indica en el artículo segundo, y tiene por objeto regular las relaciones laborales de ambas partes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores/as de la empresa EXPLOTACIONES TURISTICAS CANDANCHÚ S.A., sea cual sea su puesto de trabajo y funciones dentro de la empresa, dejando sin efecto cualquier pacto que haya con anterioridad.

Incluye a toda la totalidad del personal que ocupa la empresa, tanto de carácter indefinido o eventual, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

Queda excluido de este Convenio el personal de alta dirección y todos los que forman parte del comité de dirección o aquel órgano que lo sustituya, siempre y cuando estén cubiertos por contratos de alta dirección. En caso contrario estarán incluidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito Temporal y denuncia

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, independientemente de la fecha en que sea publicado. Se entenderá prorrogado en todas sus cláusulas hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya, siendo su denuncia automática, a la finalización de su vigencia

Con respecto al año 2022, se estableció por la parte social y empresarial una prórroga del convenio vigente hasta la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente para todos los trabajadores.

Artículo 5. Absorción y compensación.

En el supuesto de que en el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por norma, con fuerza de obligar, condiciones que parcial o totalmente afectasen a las en, él contenidas, solo se aplicarán las nuevas en el supuesto de que, consideradas globalmente y en cómputo anual, estableciesen para las y los trabajadores condiciones mejores que las señaladas en el presente Convenio. La Empresa negociará cada año con este personal los complementos no contemplados en convenio que tienen pactados, cuando los mismos tengan un carácter genérico para el puesto de trabajo.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones existentes que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Quedarán excluidas las compensaciones económicas o de otro tipo debido a "puesto de trabajo", que serán percibidas por el desempeño específico y nunca serán absorbidos ni adquirirán derechos. Éste último dejará de percibirse al finalizar la responsabilidad en el puesto.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Convenio.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo el Boletín Oficial de Aragón (BOA) por la Autoridad Laboral se procederá a la constitución de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por 6 miembros, 3 de ellos, serán miembros de las organizaciones firmantes del presente convenio, designados mediante el sistema de representación proporcional, y 3 de la parte empresarial. Se designará entre los componentes para cada reunión Secretario/a y Presidente/a 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.

Cuando se reúna, por primera vez la Comisión, las y los miembros que la integran establecerán un programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento, por mayoría absoluta de sus componentes.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter colectivo, será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contencioso-administrativa.

La Comisión Mixta Paritaria, se reunirá de manera ordinaria, por lo menos cada seis meses desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio o cuando sea requerida por cualquier materia de inaplicación o descuelgue, teniendo que informar de su decisión en un plazo máximo de siete días desde la fecha de su realización.

Podrá ser convocada de forma extraordinaria por cualquiera de las partes, tantas veces como sea necesario.

Todos los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

En caso de no llegar un acuerdo en relación con las cuestiones debatidas se someterán estas al SAMA. (ASECLA). Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas que el Convenio haya previsto su intervención.
- e) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar una nueva redacción sobre todos los aspectos que a la firma de este convenio puedan ofrecer dudas. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación por sí procede.

Todas aquellas materias objeto de intervención que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del Convenio, queda expresamente pactado que se abordaran en la discusión del Convenio que suceda al presente.

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria ostentarán de un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha Comisión Mixta que no se computará dentro del crédito horario de tratarse de un representante de los trabajadores.

Se considerará domicilio de la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente, el de cualquiera de las partes firmante.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

La Comisión Mixta Paritaria de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, estará integrada por 4 miembros, 2 de ellos, serán miembros de las organizaciones firmantes del presente convenio, designados mediante el sistema de representación proporcional, y 2 de la parte empresarial.

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

1.- Principio de Igualdad: 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.

2.- Se constituirá una Comisión para la igualdad integrada por representantes de la empresa y de los sindicatos con representación en la misma, cuyas funciones serán:

—Mediar en los conflictos que puedan surgir en la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal.

—Velar por la consecución de la igualdad de oportunidades efectiva a través de la implantación de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que recoja el diagnóstico de la situación y las medidas concretas que incidan en la formación continua, el desarrollo y promoción de los/as empleados/as, así como en la selección, contratación y retribución de todo el personal.

—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.

Artículo 9. Arbitraje.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

Con respecto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 85.3 RD 2/2015 ET se estará a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del RD 2/2015 ET

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 10. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad de la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La mejora del rendimiento y calidad de los servicios que presta la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A.
- b. La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c. La valoración de los puestos de trabajo.
- d. Evaluación del desempeño.
- e. Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.
- f. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- g. Conciliación de la vida personal y familiar de las y los trabajadores.

3. El comité de empresa, participará con carácter previo en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

Artículo 11. Temporadas.

1. **En temporada de nieve el inicio y final de temporada.** La empresa deberá facilitar las fechas de inicio y final de temporada a las y los trabajadores. Siendo de modo orientativo al depender la actividad de las circunstancias meteorológicas y de la cantidad de usuarios.
2. **Temporada estival**
 - a) **Incorporación y cese de trabajadores/as fijos discontinuos.** Dado que existe, por factores climatológicos, la posibilidad de no abrir la empresa en su totalidad puede darse la casuística de no necesitar a la totalidad de la plantilla. El llamamiento será siempre por riguroso orden de antigüedad en cada área y/o departamento. Si se considerara algún cambio en este orden, por alguna razón justificada, se deberá consultar con el Comité de Empresa.

- b) **Incorporación de trabajadores/as eventuales.** Una vez completa la plantilla de trabajadores/as fijos, si las necesidades lo requieren, la empresa realizara contratos eventuales. Se informará a la representación legal de las y los trabajadores de los nuevos contratos que recibirán una copia simple de ellos.

Artículo 12. Modificación de los contratos de trabajo.

Los contratos podrán ser prorrogados, previo acuerdo con cada trabajador/a, si la temporada de nieve se amplía, teniendo en cuenta los mismos criterios que para el llamamiento de incorporación y para el cese.

Los contratos podrán interrumpirse o finalizar anticipadamente si la temporada de nieve se recorta, previo acuerdo con el/la trabajador/a.

Los contratos podrán interrumpirse si la temporada de nieve se ve afectada por condiciones meteorológicas o por la imposibilidad de tener abiertas zonas de la explotación. En el caso de que la Empresa opte por la interrupción de los contratos que se vean afectados por las circunstancias expuestas, se lo comunicará al Comité de Empresa y a las y los interesados, por escrito, con un preaviso de al menos 3 días siempre que no concurren circunstancias especiales, en cuyo caso el plazo se acortaría a 24 horas. Si volvieran a reabrirse las zonas afectadas por el cierre, las y los trabajadores que sean nuevamente llamados y se incorporen, percibirán, una prima del 10% respectivamente de los conceptos salariales de los días dejados de trabajar en el periodo intermedio computándose al efecto el salario base y antigüedad.

Artículo 13. Clasificación de los contratos de trabajo y del personal por su permanencia en la empresa.

1. Contratos fijos. Se refieren al personal que se precisa de modo permanente y así queda estipulado en su contrato de trabajo. Por la duración de la prestación de los servicios, a su vez se subdivide en los que se aplica a:

- a. Fijo a tiempo completo. Es el que tiene una jornada ordinaria anual como la pactada en este Convenio.
- b. Fijo a tiempo parcial. Es el que tiene un trabajo fijo y una jornada de trabajo diaria, semanal o anual menor de la pactada en este Convenio, y cuya labor no depende de la temporada.
- c. Fijo de trabajo discontinuo a jornada completa. Se concertará para la realización de trabajos e naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El llamamiento de estos/as trabajadores/as deberá formalizarse por ambas partes por escrito al menos con 15 días de antelación del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie o incremente su actividad. Para la gestión del llamamiento se llevará a cabo, de manera ordinaria mediante, llamada telefónica. En el caso de no obtener respuesta, por correo electrónico o carta certificada y, en el caso de no obtener respuesta, se procederá al envío de burofax certificado con acuse de recibo con el fin de justificar dicho llamamiento. La empresa deberá realizar un preaviso durante la primera quincena de octubre a las y los trabajadores de trabajo discontinuo, comunicando a las y los mismos la previsión en su puesto de trabajo.

El/la trabajador/a deberá de comunicar a la empresa, también por escrito, en un máximo de siete días desde la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada por el llamamiento. Si el/la trabajador/a transcurrido ese plazo no manifiesta su intención de incorporarse o aun haciéndolo no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo.

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/a mismo/a trabajador/a, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no significa la pérdida de derechos respecto del otro.

2. Contrato estructural por circunstancias de la producción. Se refiere al personal que se contratará por un tiempo determinado y que no se precisa de modo permanente en la empresa, existiendo dos modalidades: Incremento ocasional e imprevisible (oscilaciones de actividad normal que generen desajuste temporal entre empleo estable y el requerido) o situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada. Con carácter general en este artículo la empresa podrá utilizar todas las formas de contratación autorizadas por la legislación vigente durante la vigencia del Convenio, comprometiéndose a que, como máximo, se llevarán a cabo un 15 % de estas contrataciones temporales con empresas de trabajo temporal a lo largo de la temporada.

Artículo 14. Grupos Profesionales.

En cuadro adjunto al presente Convenio, como Anexo I, se relacionan los grupos profesionales y los puestos de trabajo que corresponden a cada nivel profesional.

En el caso de que la retribución actual de un/a trabajador/a sea superior a la establecida en el Artículo 34, la diferencia se le mantendrá como un complemento personal, siendo este mismo absorbible como consecuencia de un incremento salarial respecto de su categoría o bien un cambio de nivel profesional, hasta que se suprima la totalidad de dicho complemento.

Artículo 15. Categorías Temporada Fuera de Explotación.

Fuera de temporada de explotación las necesidades de trabajo de la Empresa requieren oficios convencionales por lo que en el caso de fijos de todo el año y fijos de trabajo discontinuo (F.T.D.), pueden tener categorías y tipos de contrato diferentes en una y otra época del año, con la diferencia de emolumentos correspondientes. Se acuerda expresamente que las y los trabajadores con contrato de carácter fijo discontinuo tengan preferencia para la contratación en el resto del año, incluso con categorías distintas a las del invierno. Siempre que el/la trabajador/a realice las mismas actividades, tendrá que tener la misma categoría. La incorporación de éstas/os trabajadores, se hará respetando el orden de antigüedad dentro de las diferentes categorías profesionales y departamentos existentes en la empresa en función de las necesidades de incorporación.

En el caso de que un/a empleado/a fuera de temporada tenga una categoría inferior, a efectos de pagas de pagas extraordinarias, vacaciones no disfrutadas y horas extraordinarias, le corresponderá la remuneración correspondiente en proporción al tiempo trabajado en cada categoría.

Artículo 16. Convalidación salarial.

El sueldo de los trabajadores consistirá en el salario base de su categoría más los complementos y pluses que le correspondan.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior.

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a las y los representantes de los trabajadores/as.

3. Cuando se realicen trabajos correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior, se aplicarán las condiciones salariales del mismo.

4. El personal que desempeñe funciones correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior durante 4 meses consecutivos o 6 alternos dentro del mismo año natural, accederán automáticamente al mismo, salvo que el desempeño de funciones superiores sea consecuencia de cubrir una vacante generada por incapacidad temporal del trabajador/a o cualquier otro supuesto de suspensión del contrato con derecho de reserva del puesto de trabajo. En todo caso, las vacantes definitivas deberán cubrirse de forma definitiva en un plazo no superior a cuatro meses.

5. Cuando, por decisión de la empresa, se realicen trabajos que corresponden a un grupo profesional inferior, el personal afectado seguirá percibiendo el salario correspondiente al grupo profesional y nivel al que se encuentre adscrito. En el caso de cubrir un puesto de grupo profesional inferior durante más de 15 días, éste se cubrirá, preferentemente, de forma rotatoria. 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 nivel 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 el grado o nivel 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 y excedencias forzosas. En los supuestos mencionados, se atiene a lo que indica el Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES

Artículo 18. Principios básicos.

Ambas partes reconocen la dificultad de que las y los empleados que forman la plantilla de la Empresa 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 la representación legal de las y los trabajadores y comunicándolo a los trabajadores, previo al inicio de la temporada.

Artículo 19. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual para los años de vigencia del presente convenio de 1.720 horas.

La actividad de la empresa se realiza de lunes a domingo en temporada de explotación.

- En el área de explotación: La jornada laboral se distribuye de lunes a domingo desde las 8:15 hasta las 17:15, disponiendo de una hora para comer que no se reconoce como jornada laboral y por lo tanto como no retribuida. Los empleados en las Telesillas Rinconada, Alto Aragón Tobazo I y Reinas Sofía, así como en las estaciones de reenvío de la Telesilla Rey Juan Carlos y Tuca y en los Telesquies Nido y Navarros dispondrán de 15 minutos adicionales que computarán como tiempo de trabajo debido a la distancia a recorrer hasta Pista Grande.
- Para el caso del área de taller y máquinas, además del horario de explotación se podrá organizar el trabajo conforme a los siguientes turnos:

- Dos turnos de trabajo: De 16:30 a 0:00 y de 2:00 a 9:30.
- Un turno de trabajo a distribuir entre las 16:30 a las 9:30 del día siguiente.

Para este personal concreto, y debido a las peculiaridades de su trabajo en la estación, el horario podrá sufrir variaciones en base a circunstancias excepcionales, siempre previo aviso y acuerdo con las y los afectados.

- Área de Negocio: De lunes a domingo desde las 8:30 hasta las 17:30 disponiendo de una hora para comer que no se reconoce como jornada laboral y no retribuida.
- Para el caso del área de hostelería se podrá contratar personal con un horario distinto al de 8:15 a 17:15 pero siempre que el horario sea hasta las 22:00. Por la coincidencia de las horas de máxima afluencia de clientes con el horario de comida del personal propio del Área de Hostelería, en el caso de que no pueda disfrutar de la pausa de una hora para comer, podrá comer en 30 minutos (sobre la marcha de trabajo) y no abonará la comida ese día. En este caso, se dará cuenta al/la responsable directo/a para que, cuando se acumule hasta generar una jornada completa, se disfrute en descanso.

La jornada laboral fuera de temporada de explotación será:

- De lunes a viernes desde las 7:30 hasta las 15:00.
- En los periodos de comercialización de los productos el personal del área de negocio podrá trabajar de 9:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00, de acuerdo con las necesidades de la actividad.

En todos los puestos y jornadas establecidos en este artículo, durante la temporada de explotación, se dispondrá de una hora para comer, en horario que no interfiera en el normal desarrollo de la actividad de cada área, la cual no será reconocida como jornada laboral y no será retribuida. El tiempo necesario para el traslado del puesto de trabajo hasta el lugar de comida, computa dentro de la hora de comida.

Para otras actividades (oficinas, taquillas, hostelería...) se respetarán siempre los siguientes derechos:

- a) La jornada sólo podrá fraccionarse en dos periodos, siendo el descanso entre ambos inferiores en duración a cualquiera de ellos.
- b) El desplazamiento de un puesto de trabajo a otro será considerado parte de la jornada laboral.
- c) En todo caso se dispondrá de transporte ajustado a su horario.

Artículo 20. Horario básico.

El horario básico será comunicado al trabajador mediante una hoja de instrucciones previo a la incorporación a su puesto de trabajo.

Para la confección del horario básico, la Empresa tendrá las siguientes limitaciones:

- En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.
- En ningún caso se podrán realizar más de 40 horas semanales ordinarias de trabajo efectivo.
- Se deberán respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este convenio.
- Se tendrán en cuenta las horas invertidas en los desplazamientos entre los diferentes centros de trabajo, computándose como horas ordinarias de trabajo efectivo.
- El tiempo invertido en los cambios de vestuario durante la aplicación de la polivalencia funcional tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 21. Modificación al horario básico.

No se entenderá como modificación al horario básico:

- El cambio de horario de inicio y fin de la jornada hasta en una hora, cuando se proceda la modificación del horario de apertura de la estación, en fechas cercanas a la finalización de la temporada de nieve cuando está aún permanezca abierta para los usuarios y en fechas cercanas al inicio y fin de la temporada por circunstancias climatológicas.

Cualquier modificación al horario habitual básico, será comunicada con al menos dos días de antelación.

Artículo 22. Cierre diario de estación por circunstancias meteorológicas.

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

- a) Si se produce el aviso con 45 minutos de antelación al inicio de la salida del transporte de Jaca: 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.
- b) Cierre de la estación a las 10 horas: 4 horas.
- c) Cierre de la estación a las 11 horas: 6 horas.
- d) Cierre de la estación a las 12 horas: 7 horas.
- e) Cierre de la estación a partir de las 12 horas: 8 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 de este con cargo a, en primer lugar, a vacaciones pendientes de disfrutar y en segundo lugar al exceso de jornada.

Se procurará, a través de la negociación con la representación de las y los trabajadores, formar "equipos" para rotar en estos casos.

Al ser muy posible que los cierres parciales afecten a una misma área de trabajadores, se procurará que, para la finalización anticipada de la jornada se rote, entre todos los trabajadores.

La empresa tendrá que proporcionar transporte a los trabajadores que terminen anticipadamente la jornada.

Artículo 23. Lugar de fichar.

Las y los trabajadores tienen la obligación de fichar en los puntos habilitados por la empresa, el empezar y concluir su jornada de trabajo. La empresa proporcionará la infraestructura adecuada al efecto, estableciendo el lugar y forma de fichaje con los representantes de los trabajadores. Se recogerá dentro del reglamento interno de empresa.

Artículo 24. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de 2 días consecutivos. Por circunstancias excepcionales y justificadas se podrá trabajar un sexto y séptimo día, que quedará encuadrado en exceso de jornada. En ningún caso se podrá generar ese exceso de jornada mientras no esté completa la plantilla de fijos/as discontinuos/as. Se reconoce la prohibición de trabajar más de 11 días consecutivos.

Las y los trabajadores tienen derecho a 14 festivos anuales. En el supuesto que el/la trabajador/a tenga que llevar a cabo su trabajo en uno de estos días festivos, será compensado con 1,75 días laborables de descanso por cada festivo o económicamente a 1,75 del valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada, garantizando la jornada de trabajo habitual.

Artículo 25. Calendario laboral.

La empresa negociará con los representantes el calendario laboral para la temporada con la representación legal de las y los trabajadores. Reconociendo las peculiaridades del sector, con sus variables en la actividad, se entenderá que los cuadrantes adjuntos al calendario sean modelos tipo, pudiendo ser modificados por la empresa con dos días de antelación.

Artículo 26. Liquidación de temporada para los FTD.

Al finalizar la temporada durante el periodo de vigencia del contrato, se disfrutarán los días de vacaciones correspondientes que no se hayan disfrutado, así como los excesos de jornada anual, semanal y o diaria. Si el/la trabajador/a lo solicita, se liquidarán. Para poder llevar a cabo el cálculo de la liquidación deberá notificarlo por escrito a administración de personal con quince días de anticipación.

Para el personal fijo de carácter discontinuo y eventual, la jornada de trabajo será proporcional al tiempo anual de su prestación de servicio, a efectos de liquidación.

Artículo 27. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas para los años de vigencia del presente convenio es de 24 días hábiles. 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.

La percepción económica durante vacaciones consistirá en salario íntegro.

CAPÍTULO IV

REMUNERACIONES

Artículo 28. Salario Base.

El Salario Base anual de cada nivel profesional viene establecido en el Artículo 34 del presente convenio, para el periodo en vigor de este convenio.

Artículo 29. Salario Anual.

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios a la empresa.

El salario íntegro estará constituido por el salario base como retribución fijada unidad de tiempo trabajado, y por complementos que aparecen especificados en el presente convenio, además de por otro tipo de 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 experiencia. También se tendrán complementos salariales vinculados a los resultados de la empresa.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano (que se abonará el 30 de Junio o primer día hábil siguiente del año en curso) y la de Navidad (que se abonará el 22 de Diciembre o primer día hábil del año en curso). Dichas pagas se generan de manera semestral, es decir, la de verano del 1 de enero al 30 de Junio y la de navidad, del 1 de julio al 31 de Diciembre.

En el caso de las y los trabajadores temporales, se establece que, ambas pagas, se procedan a prorratear mensualmente en la nómina. El/la trabajador/a eventual que no quiera percibirla mensualmente, deberá comunicarlo a la empresa.

Artículo 31. Complementos salariales.

- a) **Complemento de nocturnidad:** Percibirá este complemento quien, realice el trabajo nocturno, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Por este concepto se percibirá un incremento en la ordinaria de 3,00 euros por hora trabajada nocturna y se establece un incremento adicional de 2 euros por hora efectiva trabajada nocturna a la categoría pisa pista en el horario de 1 a 6 de la mañana.
- b) **Complemento de hostelería:** Se establece la eliminación de este complemento.
- c) **Complemento por exceso de jornada:** Tenemos que entender el exceso de jornada de este apartado, y teniendo en cuenta lo ya establecido en el Artículo 24 como descanso semanal, los festivos no disfrutados. En el caso de generar un sexto o séptimo día de trabajo, este será siempre acordado con el trabajador y en todo caso y desde luego, voluntario por él, respetando lo establecido en el Artículo 37.1 del RD 2/2015 ET respecto al derecho de un descanso mínimo semanal, acumulable por periodo de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Este exceso generado por un 7º día de trabajo, se compensará, o bien económicamente a razón del 150% de la hora ordinaria por cada hora trabajada y por categoría o bien en jornadas de descanso también al 150%. Respecto al 6º día al 140% en las mismas condiciones que el 7º día, respecto del valor de la hora ordinaria, garantizando la jornada de trabajo habitual.

A las y los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, los excesos de jornada se les abonarán económicamente a mes vencido. La empresa tiene la potestad de decidir, si se lleva a cabo un sexto o séptimo día de trabajo, que pueda ser compensado con un festivo y en el caso de que siga habiendo un exceso, se procederá a abonar económicamente a mes vencido de su realización.

A las y los trabajadores fijos, los excesos de jornada que no se hayan disfrutados o compensado, a final de temporada se disfrutarán en un 50 % como vacaciones y el otro 50 % a determinar por la empresa, bien como vacaciones, bien como compensación económica.

A las y los trabajadores fijos que no se haya podido compensar económicamente al final de la temporada de explotación de invierno, o no pudiesen hacerse efectiva la compensación en jornadas antes de finalizar la mencionada temporada, podrán recuperar, a su elección, las jornadas generadas antes del siguiente periodo de explotación, siempre en días laborables.

En el caso de las y los trabajadores fijos, el exceso de jornada se les compensará (siempre fuera de la temporada de explotación de invierno) por jornadas completas y en días laborables. Solo en el caso de adjuntar estos excesos a las vacaciones, se computarán como días naturales. Las jornadas de devolución por exceso de jornada no podrán fraccionarse en más de tres periodos (cuando sean días laborables). En el caso que el exceso venga generado por un día festivo, siempre se compensará con descanso.

- d) **Complemento de antigüedad:** El personal fijo o fijo discontinuo percibirá por cada cuatrienio un complemento del 6%, calculado sobre el valor medio del salario mínimo interprofesional de los últimos cuatro años naturales anteriores a su generación del derecho, manteniéndose como consolidable el importe de antigüedad que tuviera ya reconocido con anterioridad a cada nuevo

cuatrienio. Para el personal fijo se contemplará para su computo el año natural trabajado y a los fijos discontinuos a temporada completa, se computará para el calculo de la antigüedad el tiempo real trabajado. **** tener en cuenta anotación último párrafo presente artículo

- e) **Plus de conductor:** se establece un plus de 4 euros por día (2 trayectos) y proporcional por el número de trayectos, para la persona que realice trasporte de compañeros. Dicho plus no procede si se tiene asignado vehículo de empresa.
- f) **Plus de conductor autobús:** se establece un plus de 12,33 € brutos día para la persona que realice el transporte de compañeros en autobús.
- g) **Plus de pister.** Se establece un plus de pister de 71.35 € brutos mensuales, siendo proporcional a los días del mes, en el supuesto de no realizar el trabajo el mes completo. Se establece un compromiso por ambas partes de conseguir la certificación de todas las personas trabajadoras en el programa PEAC.
- h) **Plus de Explosivos:** Las y los trabajadores que tengan la cartilla de artillero y la disponibilidad de manejar explosivos para el desencadenamiento de avalanchas percibirán un plus mensual de 65,93 euros.

**** Todos los pluses recogidos en este artículo serán abonados por los periodos efectivos que se desarrollen estas funciones. Se establece que la comisión PARITARIA del presente convenio por la parte social y empresarial, lleven a cabo un estudio de los pluses establecidos y sus posibles variaciones. Igualmente se llevará a cabo un estudio del plus de antigüedad y su modificación, relacionándolo con la productividad.

Artículo 32. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la actividad de la empresa.

Como norma general, se abonarán a razón de **15,00 €** brutos por hora extraordinaria trabajada para todas las categorías. En el caso que el precio hora ordinaria de la persona trabajadora sea superior a dicho precio, percibirá su precio hora ordinaria con un incremento exclusivamente del 15% sobre la misma. Estos importes fijados se mantendrán para toda la vigencia del convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas todas las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán a razón de **18,00€** brutos por hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias nocturnas de 22:00 a 06:00 podrán ser compensadas con descanso. Si el trabajador optase por esta modalidad disfrutará horas de descanso a razón del 200%, 2 horas de descanso por cada hora extra nocturna.

Dentro de lo posible se procurará repartir las horas extraordinarias de forma equitativa entre los trabajadores y trabajadoras.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La necesidad de realización de horas extraordinarias debe ser comunicada por el/la trabajador/a a su responsable de área, quien deberá recabar la autorización del Jefe de Explotación o del Director General para su realización.

El jefe de área llevará el control de las horas extraordinarias realizadas por el/la trabajador/a ya que mensualmente deberá remitir el control al Servicio de Personal quien recabará la conformidad de las mismas el Jefe de Explotación o al Director General mediante la emisión de un informe por trabajador PER-101-3 donde se indicará las horas extraordinarias que para cada día resulte del sistema de control de tiempos junto con las que indica realizadas por cada jefe de área. Tanto el Jefe de Explotación como el Director General podrán ajustar estas horas indicando el motivo.

El Servicio de Personal incluirá en el recibo de salarios las horas finalmente aprobadas.

Artículo 33. Cierre de nóminas.

El cierre de nóminas finalizará el día 25 de cada mes. El pago se realizará el antes del tercer día hábil del mes siguiente.

La remuneración se hará efectiva a través de entidad bancaria que el/la trabajador/a designe.

Artículo 34. Revisión salarial y Niveles retributivos

Como situación excepcional y ante la ausencia de incrementos salariales en el año 2022, se establece para el presente convenio, y de manera excepcional un incremento lineal sobre tablas salariales por cada temporada de vigencia además de un incremento porcentual. Los efectos económicos del presente convenio se iniciarán en el mes de inicio de la temporada 2023/2024.

Los incrementos salariales se establecen por temporadas, teniendo en cuenta las mismas desde el inicio de cada una de ellas hasta el inicio de la temporada del año siguiente.

- **Para la temporada 2023/2024:** se establece un incremento del 5,00% en todos los conceptos salariales y añadido un incremento lineal en tablas de 500 euros brutos, desde el inicio de la temporada 2023 hasta el inicio de la temporada 2024.
- **Para la temporada 2024/2025:** se establece un incremento del 4,00% en todos los conceptos salariales y añadido un incremento lineal en tablas de 250 euros brutos, desde el inicio de la temporada 2024 hasta el inicio de la temporada 2025.
- **Para la temporada 2025/2026:** se establece un incremento del 2.20 % en todos los conceptos salariales y añadido un incremento lineal en tablas de 250 euros brutos, desde el inicio de la temporada 2025 hasta el inicio de la temporada 2026.

NIVEL	TEMPORADA 2023/2024		TEMPORADA 2024/2025		TEMPORADA 2025/2026	
	RET.ANUAL	MINIMO HORA ORDINARIA	RET.ANUAL	MINIMO HORA ORDINARIA	RET.ANUAL	MINIMO HORA ORDINARIA
1	32.706,65	19,02	34.264,92	19,92	35.268,74	20,51
2	28.186,40	16,39	29.563,86	17,19	30.464,26	17,71
3	22.118,45	12,86	23.253,19	13,52	24.014,76	13,96
4	20.422,70	11,87	21.489,61	12,49	22.212,38	12,91
5	19.632,05	11,41	20.667,33	12,02	21.372,01	12,43
6	18.863,45	10,97	19.867,99	11,55	20.555,08	11,95
7	18.241,85	10,61	19.221,52	11,18	19.894,40	11,57
8	18.016,10	10,47	18.986,74	11,04	19.654,45	11,43

Artículo 35. Quebranto de moneda.

Por norma general y del puesto de trabajo, hay la obligación de que las cajas tiene que cuadrarse diariamente, el/la trabajador/a no abandonará su puesto de trabajo hasta realizarse este cuadro y dar explicaciones a su responsable directo.

Se acuerda que, en el caso de cometer un error de caja, se dará traslado del mismo al Responsable del Área, o en su defecto al Director de Negocio para proceder a la subsanación.

En ningún caso, a excepción de que la empresa demuestre dolo, estos errores serán sancionables o comportarán penalizaciones económicas.

Artículo 36. Complemento de compensación “Garantía ad personam”

Como consecuencia de los cambios establecidos en el presente convenio, el personal que actualmente preste sus servicios, que tuviera consolidadas cantidades superiores a las establecidas como salario, conservará el derecho a continuar percibiendo las cantidades consolidadas que exceden del mismo, a través de un COMPLEMENTO AD PERSONAM, que tendrán la condición de un “a cuenta convenio”. Por lo que las cantidades correspondientes a este concepto no se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en convenio. Se procederá a descontar o absorber anualmente de dicho concepto los incrementos salariales o atrasos que se pacten por cada categoría salarial, y respecto de cualquier concepto retributivo hasta alcanzar su total absorción. Una vez llegado este momento, se llevará a cabo los incrementos salariales que se pacten.

Artículo 37. Transporte

Dado que la práctica totalidad de las y los trabajadores residen fuera de la localidad del puesto de trabajo, la empresa dispondrá de un transporte desde Jaca para el traslado de la plantilla a su puesto de trabajo y de regreso a los mismos una vez concluida la jornada laboral. El transporte realizará las paradas en todos los núcleos y zonas que sean necesarias en este trayecto. Este transporte correrá a cargo de la empresa, pero será retribución en especie para el/la trabajador/a.

Para el caso de que haya trabajadores/as cuya jornada laboral no coincida con el horario de transporte de la empresa, se valorará su coste y la empresa se hará cargo del mismo como plus de transporte, por el tiempo que dure esta circunstancia, siempre previo justificante del ticket de pago.

Artículo 38. Manutención

La manutención correrá a cargo del trabajador. Se establece el pago de 4,00 euros diarios en concepto de manutención que será el precio de la comida en el comedor de la empresa. Para los trabajadores del sector de la TUCA se establece el pago de 3,00 euros diarios en concepto de manutención que será el precio de la comida en el comedor de la empresa. Los turnos de comida se fijan entre las 12:00 y las 16:00 y serán señalados por el director técnico y de negocio o en quien ellos deleguen. En ningún caso el descanso para la comida excederá de 1 hora dentro de los turnos establecidos, incluido en este computo el tiempo de desplazamiento.

Si por razones extraordinarias o de fuerza mayor se requiere del personal en su puesto de trabajo una vez comenzado su descanso para comer, el importe de la comida de ese día se reintegrará íntegramente por la empresa al personal requerido.

Artículo 39. Prohibición de hacer uso de las instalaciones en horas de trabajo.

Todo el personal tiene prohibido hacer uso particular y personal de las instalaciones en horario de trabajo. Solo se podrán utilizar las instalaciones si fuera necesario para realizar su trabajo o para acceder a su puesto.

Ningún/a trabajador/a podrá traer su propio material para esquiar en horas de trabajo, excepto con autorización expresa por la empresa.

CAPÍTULO V

LICENCIAS RETRIBUIDAS Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 40. Complementos por I.T.

En todos los casos, 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 que correspondan al personal afectado por dichas situaciones.

Artículo 41. Permisos retribuidos.

La Empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

- a) Matrimonio o registro de parejas de hecho, 15 días naturales.
- b) 5 días por Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera ingreso domiciliario, cinco días en el caso de: cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado por consanguinidad y/o afinidad y cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados.
- c) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta primer grado y dos días para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de segundo grado tendrán derecho a dos días más en el caso de desplazamientos de más de 150 km del centro de trabajo de ida y 150 km de vuelta.
- d) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá sustituirse por un permiso de 15 días laborales, que deberá disfrutarse en la fecha que se acuerde entre empresa y trabajador, pero en todo caso con anterioridad a que el hijo cumpla los nueve meses de edad.
- e) Traslado domicilio habitual, 1 día.
- f) Deberes públicos o educacionales (tutorías) el tiempo indispensable.
- g) Asistencia a exámenes, el tiempo indispensable

- h) Para acudir al médico de cabecera o especialista, el tiempo indispensable y el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.
- i) Renovación del permiso de conducción.
- j) Renovación de los permisos de residencia y trabajo.
- k) Asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo indispensable.
- l) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, un día.
- m) Durante 8 semanas continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que menor cumpla 8 años.
- n) Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.
- o) Derecho de adaptación de jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos menores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. El proceso de negociación entre empresa y persona trabajadora será de 15 días.
- p) Permiso de 4 días laborales para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles. Podrá ser disfrutado por horas.

Artículo 42. Abonos.

El personal fijo, el fijo discontinuo y temporal de más de un año, tendrá derecho al bono de temporada, para la estación de esquí de Candanchú, para su cónyuge o pareja de hecho e hijos/as. Este personal podrá sustituir este derecho por el disfrute de 7 pases de un día. El ejercicio de uno excluye al otro.

En todos los casos, estos bonos y forfaits serán considerados como retribución en especie.

Los forfait de acceso que la empresa entrega a cada trabajador/a, no forman parte de lo anteriormente regulado al tratarse de instrumento de trabajo necesarios para la prestación de sus servicios, y por lo tanto, estas no forman parte de su salario.

En el caso de las y los trabajadores temporales de menos de un año, podrán adquirir dos forfait de un día por cada mes de trabajo, hasta un total de siete forfaits.

En todos los casos, e independientemente del tipo de contrato en el supuesto que la relación laboral se extinguiera por cualquier circunstancia, la empresa procederá a dar da baja los forfaits entregados hasta dicha fecha.

Estos forfait son personales e intransferibles, siendo sancionable su reventa o cesión a otras personas, con la sanción máxima establecida, recogida en el régimen disciplinario del presente convenio.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 43. Uniformes, prendas 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 empresa se compromete a llevar a cabo una revisión completa de dichas prendas de trabajo. La elección de la ropa y el material se debatirá en el comité de Seguridad y Salud. La entrega de la ropa irá justificada por la necesidad del puesto a desempeñar y siempre será supervisada por el Comité de seguridad y salud.

Para ello, se deberá iniciar el estudio, a partir de la siguiente lista de material:

-botas de invierno.

-Botas de verano.

-Uniforme de invierno completo.

-Mono de trabajo, en aquellos puestos que lo precisen

-El personal que para realizar su trabajo necesite la utilización de esquís dispondrá del material necesario.

-Resto de material, guantes de invierno, guantes de trabajo, gafas protectoras, de sol y de ventisca, así como lo necesario para el desarrollo del trabajo será proporcionado por la empresa y repuesto cuando por su uso sea preciso

-El departamento de hostelería recibirá un lote completo cada año, compuesto por el material necesario para su trabajo. El uniforme de exterior se renovará cada dos temporadas

Todo el material será repuesto cuando por su uso sea preciso.

Los uniformes-ropa de trabajo deberán tener una calidad similar para todos/as los/as empleados/as y se procurara la mayor uniformidad posible.

Todo el personal deberá ir uniformado e identificado en todo momento, con la ropa de la temporada en vigor.

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

Las partes aceptan la adaptación de los edificios según la legislación y que los reconocimientos médicos se evalúen en función de las enfermedades profesionales del sector, así como la realización de pausas frente a pantallas o sedentarios, conforme a la legislación vigente.

Vigilancia y control de salud.

1. 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.
2. La empresa garantizará a las y 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.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el personal, 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 las y los trabajadores o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo/a, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real

Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

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

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, integrado por los delegados de personal, los representantes de la Empresa y cuantas personas se crean oportunas y precisas y al objeto de aumentar al máximo la seguridad y confortabilidad de los empleados y visitantes, deberá reunirse, al menos cada dos meses. Y en todo caso, de observarse algún riesgo grave, podrá ser solicitada por cualquiera de los componentes.

A efectos de Prevención de Riesgos y Equipos de Protección Individual se actuará de acuerdo con lo que se establezca por el Comité de Seguridad y Salud, sus resoluciones tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Disposiciones generales.

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, con copia a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.
3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o las trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.
4. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador o la trabajadora, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
5. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador o a la trabajadora y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras, así como notificar a estas últimas con carácter previo la imposición de la sanción.

Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador o trabajadora como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y a la sección sindical (que esté constituida en la empresa) a la que esté afiliado o afiliada, en su caso, las cuales remitirán informe en el plazo de diez días, desde la citada notificación y, en todo caso, antes de que se adopte alguna resolución por la dirección de EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A., pudiendo ser acompañado el trabajador o la trabajadora afectada por el representante o la representante que designe. Dichos informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

- a. 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.
- b. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A.
- c. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- d. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
- g. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
- h. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
- i. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado o declarada en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- j. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de 12 meses.
- k. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A.
- l. El acoso moral, la violación muy grave 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.
- m. El abuso de autoridad por parte de las personas que ostenten cargos de responsabilidad.
- n. La reventa o cesión a otras personas de los abonos de forfait entregados por la empresa para el personal.

Artículo 47. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- a. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando no constituya falta muy grave.
- b. La falta de consideración y respeto con los superiores o superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general, cuando no constituya falta muy grave.
- c. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- d. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- e. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
- f. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- g. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- h. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- i. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
- j. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme de la temporada en vigor de hasta tres días en un mes.
- k. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.
- l. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A. o se utilice en provecho propio.

- m. El acoso moral, la violación grave 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
- n. La tolerancia o encubrimiento ante los superiores o superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.
- o. Comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores o las trabajadoras de la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A.

Artículo 48. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada.
- c. Ausencia en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días en un periodo de treinta días.
- d. La no comunicación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- f. Las discusiones sobre asuntos externos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si dichas discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- g. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo. Si implicase riesgo para sí y otro trabajador o peligro de avería para las instalaciones o equipos podrá ser considerada falta muy grave.
- h. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Cuando como consecuencia del mismo se originase un perjuicio para la empresa o fuese causa de accidente de otro/a trabajador/a, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según la entidad del perjuicio sufrido por la empresa o del accidente sufrido por otro trabajador.
- j. El uso de las instalaciones de manera personal y particular durante la jornada laboral.
- k. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme del puesto de trabajo, de la temporada en vigor.
- l. La falta de aseo o limpieza personal. En aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de atención al público, la falta de aseo y limpieza personal podrá ser calificada como falta grave o muy grave, según los casos.

Artículo 49. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves.

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves.

- a. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b. Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves.

- a. Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b. Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c. Traslado forzoso sin indemnización.
- d. Despido.

En el caso del personal fijo discontinuo las sanciones serán proporcionales a las horas anuales trabajadas.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oírán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical

4. La instrucción y, en su caso, el establecimiento de sanciones se regirá conforme al procedimiento previsto en el Anexo II que se incorpora a este Convenio.

Artículo 50. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa EXPLOTACIONES TURÍSTICAS DE CANDANCHÚ, S.A. tuvo conocimiento de su realización, y, en todos los casos, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 51. 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 52. Comité de Empresa y Delegado Sindical

El Comité de Empresa y/o los Delegados sindicales, 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 se computará como tiempo de trabajo efectivo y no se descontará del crédito horario sindical.

Artículo 53. De las Organizaciones Sindicales. Derechos y funciones de las y los delegados sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que las y los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones asambleas, o trasladar información sindical durante la jornada de trabajo, sin perturbar la actividad normal de las empresas. La Empresa no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos, con sección sindical constituida en la empresa, podrán remitir información a la empresa, a fin de que esta sea distribuida y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el normal desarrollo de proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las

secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a las y los afiliados del sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, al/la delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/la delegado/la sindical deberá ser trabajador/a en activo, y su designación se hará de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que representan.

Serán funciones de los/as delegados/as sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la empresa.
2. Podrán asistir a reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral, Comités Paritarios de interpretación con voz, pero sin voto. La representación sindical podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Comités Paritarios.
3. Tendrán acceso a la misma información-documentación que la empresa deba de poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las y los trabajadores en general y a las y los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a las y los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de las y los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con las y los trabajadores.
7. Excedencias. - Podrá solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia a nivel provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitará en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 54. Del Comité de Empresa

Las y los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Las y los miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales, dispondrán de un correo electrónico e Internet en la empresa para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual de la empresa y la plantilla.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del comité o delegados/as de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados sindicales, 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 elegidos.

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

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

No se computará dentro del máximo legal las horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de un/a delegado/a sindical o miembros de comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

Artículo 55. Tablones de anuncios

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a la respectiva afiliación al sindicato y a las y 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 para la plantilla.

Artículo 56. Asambleas

La empresa facilitará 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.

Artículo 57. Igualdad, conciliación, integración y diversidad.

Con el objetivo de ser una empresa con políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar el que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo, se procederá a llevar un acuerdo de Plan de Igualdad y se establecen las siguientes directrices: Las ofertas de empleo se redactarán de forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El encuadramiento profesional deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. La promoción, en materia de formación, del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.

La promoción de la formación y sensibilización específica para empresas y personas trabajadoras en materia de diversidad.

Artículo 58 Compromiso en la gestión del protocolo de acoso (laboral/sexual o por razón de sexo, incluido el ciberacoso)

La empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Es por ello que se procede a adoptar un compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 59. Desconexión digital

En virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de afectación del presente convenio tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo acordado entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras.

Las empresas empleadoras, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

ANEXO I. Descripción grupos profesionales

NIVELES	CATEGORIAS
Nivel 1	Director/a General, Director/a de Negocio, Director/a Técnico/a
Nivel 2	Jefe/a de Explotación
Nivel 3	Director/a de Contabilidad, Director/a Financiero/a, Director/a de Recursos Humanos, Director/a Jurídico/a, Director/a Comercial, Jefe/a de Remontes, Jefe/a de Taller y Máquinas, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de Pistas, Jefe/a de Área
Nivel 4	Responsable de Contabilidad, Responsable de Información y Taquillas, Responsable de informática, Responsable de Alquiler, Subdirector/a Comercial, Responsable de Hostelería, Jefe/a de Pisado, Jefe/a de Nieve Artificial, Responsable de Mantenimiento, Responsable de Departamento
Nivel 5	Oficial 1º Administrativo/a, Responsable de Marketing, Responsable de Establecimiento de Hostelería nivel 1, Jefe/a de Cocina, Oficial 1º, Oficial 1º Mecánico, Oficial 1º de Pistas.
Nivel 6	Responsable de Taquillas, Oficial 2º Administrativo/a, Gestor/a Comercial, 2º Jefe/a de cocina, Responsable de Establecimiento de Hostelería nivel 2, Conductor de Telesilla, Oficial 2º, Oficial 2º Maquinista, Oficial 2º Mecánico, Oficial 2º Electricista, Pister
Nivel 7	Administrativo/a, Taquillero/a Especialista, Técnico Informático, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, Comercial, Gestor/a de Eventos, Atención al Cliente Especialista, Gestor/a de Redes Sociales, Cocinero/a, Camarero/a, Operario Estación Intermedia o de Reenvío, Peón Especialista, Conductor/a de Telesquí, Peón Especialista
Nivel 8	Auxiliar Administrativo/a, Taquillero/a, Atención al Cliente, Ayudante de Cocina, Ayudante de Sala, Limpiador/a, Personal de Refuerzo no Especializado, Operario/a de Cintas, Peón

ANEXO II. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora de este. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal fijo o fijo discontinuo y pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oír a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada.

La misma garantía se aplicará a los Delegados y las Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación de este y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o de la interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.
4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.
5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o la Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.
6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o la Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.
7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado de este no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.
8. En los casos de denuncia por acoso sexual o moral, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.