

ACTA DE CONSTITUCION

ASISTENTES

Rep. Trabajadores

M^a Rosa Domenech Tello(UGT)
Mercedes Gomar Merino(UGT)
Moisés Berruezo Blanco (UGT)
Esteban Sanabria Garnica (CCOO)

Rep. Patronal

Azucena Villada Barcia
Silvia Peñalver Fernández
Dolors Torrent Moreno
Marc Monguilod i Fornés
Oriol Espar Figueras
Pere Marqués
Albert Casas Sanvicens

Asesores Patronal

Ricardo Gregori Saavedra

En Barcelona a 29 de Septiembre de 2021, se reúnen en los locales de la UGT sitos en Rambla del Raval 29-35, de dicha localidad las personas expresadas al margen y

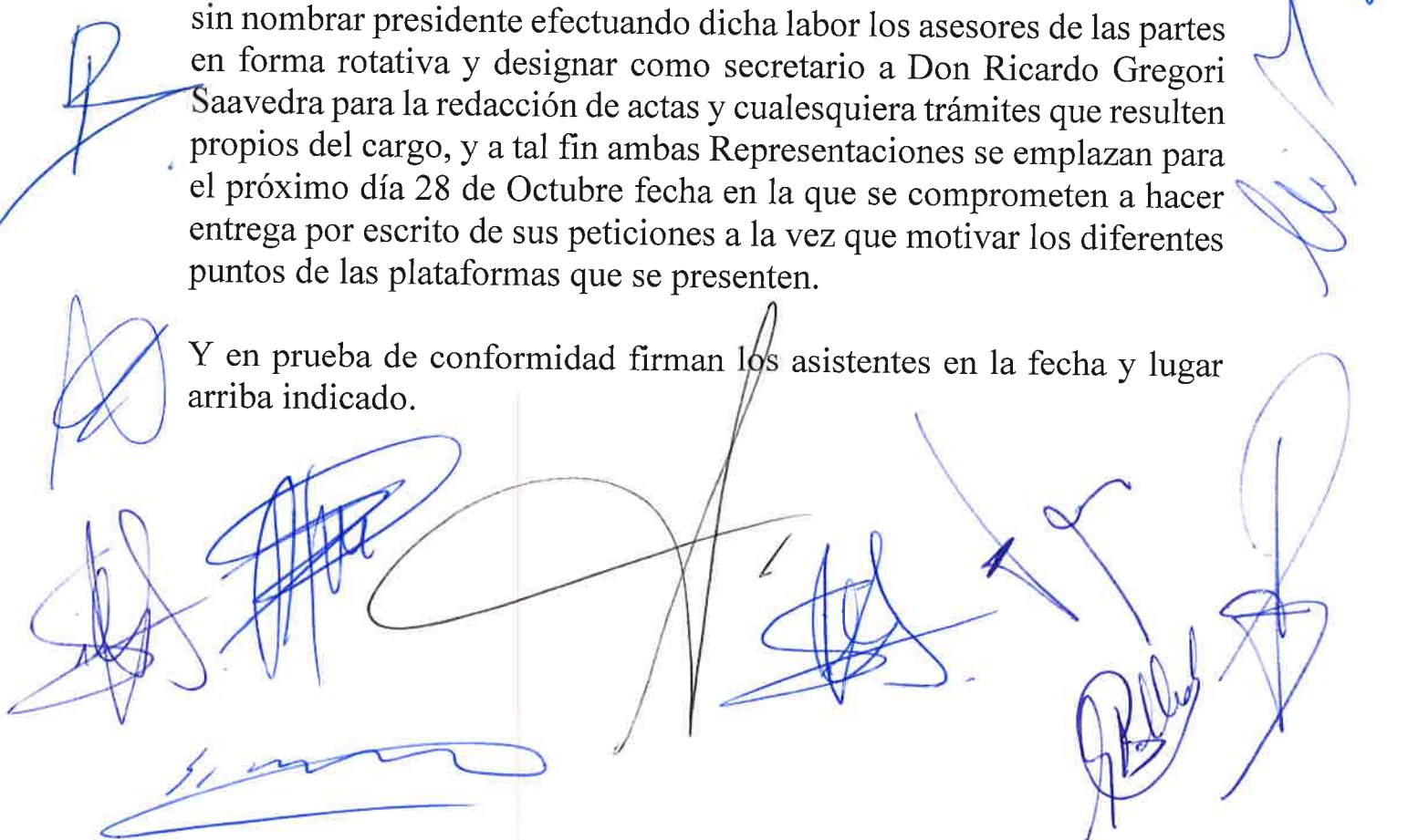
ACUERDAN

Primero.-Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona nº 08000365011994 compuesta de las personas reseñadas al margen en sus respectivas representaciones y reconociéndose mutua capacidad de obrar y convenir.

Segundo.- Iniciar las negociaciones para renovar el

convenio anterior, que tuvo vencimiento en 31 de diciembre de 2020 sin nombrar presidente efectuando dicha labor los asesores de las partes en forma rotativa y designar como secretario a Don Ricardo Gregori Saavedra para la redacción de actas y cualesquiera trámites que resulten propios del cargo, y a tal fin ambas Representaciones se emplazan para el próximo día 28 de Octubre fecha en la que se comprometen a hacer entrega por escrito de sus peticiones a la vez que motivar los diferentes puntos de las plataformas que se presenten.

Y en prueba de conformidad firman los asistentes en la fecha y lugar arriba indicado.



 Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

C-26/21/26BCN

Eliseu Oriol i Pagès, Director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

CERTIFICO: Que, un cop consultades les dades que consten en aquest Departament, els resultats obtinguts, a efectes de còmput, en les eleccions sindicals realitzades als òrgans de representació dels treballadors, en l'àmbit territorial "BARCELONA" a data 31 de gener de 2021 que corresponen al conveni col·lectiu que es detalla a continuació, són:

Total de representants: 11

Àmbit Territorial	Conveni	Codi	Sigles	Total	%
<input type="checkbox"/> BARCELONA					
	<input type="checkbox"/> 08000365011994 - Càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona			11	100,000%
		14	UGT	11	100,000%
				11	100,000%
Total				11	

I, perquè consti, als efectes oportuns i a petició de MOISES BERRUEZO BLANCO, com a S ACCIO SINDICAL I NEGOCIACIO COL·LECTIVA FESMC-UGT DE CATALUNYA, signo aquest certificat.

Barcelona,

DEP. D'EMPRESA I TREBALL



Doc.original signat per:
Eliseu Oriol Pagès 15/07/2021

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0OPT4ZW80XTMZT27K3Z8ZWPFJUT04HG

Data creació còpia:
16/07/2021 08:42:03

Data caducitat còpia:
01/07/2025 00:00:00

Pàgina 1 de 1

ACTA FINAL

ASISTENTES

Rep. Trabajadores

M^a Rosa Domenech Tello (UGT)
Mercedes Gomar Merino (UGT)
Moisés Berruezo Blanco (UGT)

Rep. Patronal

Azucena Villada Barcia
Silvia Peñalver Fernández
Marc Monguilod i Fornés
Oriol Espar Figueras
Pere Marqués
Albert Casas Sanvicens

Asesores Patronal

Ricardo Gregori Saavedra

En la ciudad de Barcelona, el día 14 de Marzo del año 2022, se reúnen en los locales de la UGT sitios en Rambla del Raval 29-35 de dicha localidad las personas reseñadas al margen y

ACUERDAN

Primero.- Concluir las negociaciones al haber llegado a acuerdo en todos los temas negociados.

Segundo.- El convenio es suscrito por la Patronal y la FeSMC-UGT de Catalunya que ostenta la mayoría de la parte social según el certificado de representatividad que consta anexado al acta de constitución. Por parte de CCOO se manifiesta que no está en disposición de suscribir el presente convenio.

Tercero.- Consecuentemente al punto anterior, una vez leído se aprueba el texto del Convenio y se encomienda a RICARDO GREGORI SAAVEDRA a efectuar los tramites de registro a través del REGCON para su posterior publicación.

Y sin más asuntos que tratar y en prueba de conformidad se levanta la sesión en el lugar y fecha en un principio indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE CAMPINGS Y CIUDADES DE VACACIONES

Artículo 1.º Ámbito funcional y Determinación de las Partes.—El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores que dediquen su actividad a campings y ciudades de vacaciones, cuyos centros de trabajo radiquen en Barcelona y su provincia. Se incluyen en este ámbito todas las actividades de cualquier clase y especie que en el orden laboral se desarrollen en el seno de estos centros de trabajo, pese a que las funciones no aparezcan como propias del ramo de hostelería, debido a la diversidad de servicios que los campings y ciudades de vacaciones deben ofrecer a sus usuarios, como sin ser exhaustivos resultan las secciones de: supermercado, lavandería, librería, periódicos y revistas, estanco, objetos de regalo, peluquería, asado de carnes, carnicería, servicio médico, piscina, juegos recreativos, etc.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado y suscrito entre, la Asociación de Campings y ciudades de vacaciones, por una parte y por otra, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT)

Art. 2.º Ámbito personal.—Afecta a todas las personas que prestan sus labores en las empresas y servicios antes reseñados, exceptuando quienes por las funciones que realizan no ostenten la condición legal de asalariado, a tenor de las disposiciones vigentes.

Art. 3.º Vigencia, duración y denuncia.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la provincia de Barcelona (BOPB).

La duración de este Convenio será de tres años, por lo que vencerá el día 31 de diciembre del 2023, siendo prorrogado de año en año por tática reconducción de no mediar denuncia por ninguna de las partes legitimadas para ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del ET.

La denuncia por cualquiera de las partes que proponga su iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse durante el último trimestre a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente y simultáneamente a la otra parte. En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Art. 4.º Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas son compensables con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio colectivo, pacto individual o de cualquier otra clase, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualquier otra causa, en estimación y cómputo anual. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que suponga creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, consideradas en su totalidad y cómputo anual superen el nivel de este Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, porque los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, deberán respetarse, manteniéndose estrictamente "ad personam" y siempre en el repetido cómputo anual.

A partir del año 2.005 no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de lugar de trabajo, salvo pacto en contrario.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam.—Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Art. 6.º Áreas funcionales.—Ambas partes convienen en que las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, pese a estar incluidas por su actividad en la derogada Ordenanza Laboral de Industrias de Hostelería, los puestos de trabajo y sus definiciones en dicho texto no se adecuan a la verdadera idiosincrasia de tales actividades, máximo cuando dentro de tales empresas y formando parte indivisible de las mismas se comprenden servicios y actividades que, si bien son de incidencia menor, resultan sumamente diversificados. En consecuencia, mediante el anexo II del presente Convenio, se establece la definición de los puestos de trabajo.

En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se adjunta al presente convenio mediante Anexo III la adecuación de los grupos de conformidad a las áreas funcionales del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH) así como una tabla de conversión.

Art. 7.º— Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En cuanto a la contratación eventual se estará a lo que determine la legislación vigente en la materia

Art. 8.º Incremento salarial.—

Durante los años 2021, 2022 y 2023 , serán de aplicación los siguientes incrementos de conformidad con las tablas salariales que figuran en el anexo I.

2021: Un incremento del 3,00% sobre las tablas salariales del 2020 con efectos de 1 de enero de 2021

2022: Un incremento del 2,50% sobre las tablas salariales del 2021 con efectos de 1 de enero de 2022

2023: Un incremento del 3,00% sobre las tablas salariales del 2022 con efectos de 1 de enero de 2023

Art. 9.º Salario base.—Es el que se consigna en la primera columna de la tabla del anexo I del presente Convenio para las distintas áreas funcionales y en forma mensual.

Art. 10.º Complemento Reclasificación 2021 —Es el que se consigna, y es el que se deriva de la adecuación de la estructura salarial a los puestos de trabajo, descripción y grupos profesionales derivada del ALEH y a cuyo devengo tiene derecho a título personal y como derecho consolidado y no absorbible ni compensable todo el personal de alta en las empresas afectadas por el presente convenio a 1 de enero 2021 y que se revalorizará con el mismo tanto por ciento de incremento anual y en los mismos momentos que lo hagan las tablas salariales del Convenio.

La nueva reclasificación profesional que contiene el presente convenio tiene como objetivo redistribuir de forma equitativa los nuevos salarios base en virtud de las funciones específicas de cada puesto de trabajo que con el transcurso del tiempo han quedado obsoletas o algo anticuadas. Dicha clasificación profesional no puede servir para sustituir personas trabajadoras por otras con condiciones diferentes, sino que se debe apostar por una plantilla fija, profesional y formada como la existente en la actualidad.

Art. 11. Actualización salarial.— Las tablas salariales y conceptos retributivos fijados en el presente Convenio han sido incrementados de conformidad con lo pactado.

Art. 12. Nocturnidad.—En las prestaciones de servicio que se realicen entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, excepto que se trate de contrataciones específicas para trabajo nocturno, se abonará un plus de nocturnidad de igual cuantía para todas las áreas funcionales de 2,68 € para el 2021, 2,75€ para el 2022 y 2,83€ para el 2023 , por hora trabajada en las expresadas horas en sustitución de cualquier otra fórmula que pudiera determinarse en las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 13. Plus de vinculación o antigüedad.—A partir del 1 de enero de 1997, se suprime el concepto retributivo de plus de vinculación o antigüedad que se contenía en el anterior Convenio.

No obstante las cantidades que tengan acreditadas y conseguidas los trabajadores por este concepto, se les mantendrán en esos valores como una garantía "ad personam" no absorbible y se revalorizará con el mismo tanto por ciento de incremento anual y en los mismos momentos que el Convenio.

Los valores se consignarán en las nóminas bajo la denominación de antigüedad consolidada.

Art. 14. Plus idiomas. - Los recepcionistas que en el desarrollo de su actividad se les exija la utilización de tres idiomas extranjeros (sin contar catalán ni castellano u otras lenguas oficiales del estado español), percibirán en concepto de plus idiomas 103€/mes en 2021, 105,58€/mes en 2022, y 108,74€/mes en 2023. Dicho plus se abonará por doce mensualidades y no tendrá carácter de compensable ni absorbible.

Art. 15. Gratificaciones extraordinarias.— Las empresas abonarán a su personal treinta días de salario base, complemento de reclasificación 2021, en caso de tener de derecho y antigüedad consolidada en cada una de las gratificaciones de julio y Navidad; las referidas gratificaciones podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades si así conviene a las empresas, a todo o en parte de su personal. En caso de no acudirse a dicho prorrateo mensual, serán satisfechas los días laborables

inmediatamente anteriores al 16 de julio y 22 de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán dichas gratificaciones en proporción al tiempo de servicio.

Art. 16. Calendario laboral. — Anualmente y antes del 31 de enero se elaborará por la empresa el calendario laboral dando conocimiento a los representantes sindicales si los hubiera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.6 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el centro de trabajo no permanezca abierto todos los días del año el calendario se elaborará y comunicará 15 días después de dicha apertura.

Art. 17. Jornada. — La jornada de trabajo se pacta en cómputo anual y en la cuantía de 1.792 horas efectivas, equivalentes a cuarenta horas semanales. No obstante, ambas partes convienen que, dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, pueda haber una flexibilidad sobre regulación de la jornada de trabajo al objeto de que se puedan atender las necesidades de organización en cada momento y principalmente en los meses punta de temporada alta.

La citada flexibilización tendrá sus efectos prácticos a criterio de la empresa y vistas las necesidades concurrentes, sin el tope máximo de 9 horas diarias que señala el Estatuto de los Trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

Asimismo se pacta que cualquier fiesta no disfrutada por el trabajador se tendrá en cuenta para incrementar el cómputo proporcional de vacaciones, pudiéndose abonar acumuladamente en la fecha de terminación de contrato.

El personal de portería y, en general, todo aquel que pueda comprenderse en las excepciones del Real Decreto sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, por requerimiento de la empresa y a tenor de las necesidades de organización de cada momento, realizará jornada y media de trabajo, siendo retribuido el exceso sobre la jornada normal a prorrateo de salario, compuesto de salario base, Complemento de Convenio y antigüedad consolidada por quien la tuviera consolidada, así como cualquier otro concepto retributivo que perciba en la jornada de ocho horas.

Para el caso de que las vacaciones fueran ampliadas en función del supuesto específico establecido en el artículo 19 de este convenio, la jornada anual quedaría reducida en la misma proporción.

Art. 18. Horas extraordinarias. — Ante la persistente y grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo con los criterios siguientes:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como ante el riesgo de pérdida de primeras materias, enseres o instalaciones: realización obligatoria.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 horas al año, aclarando que tendrán en todo caso ese carácter, las necesarias por periodos punta de acumulación de tareas, plena temporada, ausencias imprevistas, cambios de turno o las que deriven del trabajo que se trate o de mantenimiento. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por descansos de la misma duración dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Para el caso de decidirse por la empresa su pago, el valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora normal de trabajo, respetando como mínimo los valores contemplados en la columna de horas extras del anexo I del presente Convenio.

Tomarán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada habitual de trabajo considerada en cómputo semanal.

Art. 19. Vacaciones. — El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual de treinta días naturales que, en todo caso, se realizará dentro de cualquiera de los periodos comprendidos del 1 de enero al 31 de marzo o del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año, resultando inhábil a tal efecto por imperativo de la actividad de las empresas afectadas el de 1 de abril a 30 de septiembre, salvo libre decisión de cada empresa.

Los trabajadores que a la fecha determinada para el inicio de las vacaciones no hubieran completado un año de servicio en la empresa disfrutarán el número de días que sea proporcional al tiempo trabajado.

Asimismo, el personal que preste sus servicios durante doce meses ininterrumpidos tendrá derecho a tres días más de vacaciones. Esta concesión es motivada por no efectuar las vacaciones durante el período estival.

Durante el periodo de vacaciones la empresa abonará la retribución ordinaria del trabajador. Por tanto a parte del salario base, el Complemento de Convenio y la antigüedad consolidada deberá abonarse la media de todos aquellos conceptos salariales que el trabajador hubiera percibido de forma ordinaria en los últimos 12 meses.

Para el caso de que el permiso de maternidad coincida con el período vacacional, a petición de la interesada se trasladará a fecha distinta de la inicialmente establecida para el disfrute de las correspondientes vacaciones a que hubiese lugar.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 20. Preaviso de cese.—Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa, cualquiera que sea su área funcional, deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con una antelación mínima de quince días. La no concesión de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la pertinente liquidación el importe del salario de un día a valor contractual por cada día de retraso en el aviso. En ningún caso, tendrá derecho el trabajador a convalidar días de preaviso con vacaciones, de no aceptar la empresa esa fórmula, caso de serle propuesta.

Art. 21. Incapacidad temporal.—El trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que se le complementen las prestaciones de la Seguridad Social, siempre que éstas existieran, en la siguiente forma:

a) En caso de que su plaza fuera cubierta por compañeros de la plantilla, el complemento alcanzará hasta completar el sueldo base, así como el Complemento de Reclassificación 2021, y antigüedad consolidados, en su caso, siempre y cuando lleve en la empresa un mínimo de siete meses y con la duración máxima de un año.

b) En caso de que fuere sustituido por otro trabajador contratado directamente para su puesto de trabajo o para permitir una distribución de ellos, el complemento alcanzará el nivel anteriormente citado, siempre que llevara en la empresa más de tres años limitándose la duración a un mes e iniciándose en el cuarto día de incapacidad.

c) En los casos de accidentes de trabajo, el trabajador accidentado percibirá el complemento, el cual alcanzará hasta el 100 por ciento del sueldo base, así como el Complemento de Reclassificación 2021, y antigüedad consolidados, en su caso, desde el primer día de producirse éste y hasta un máximo de doce meses, siempre y cuando lleve en la empresa un mínimo de siete meses.

d) Con independencia de lo establecido en párrafos anteriores, en el caso de intervención quirúrgica con hospitalización y derivada de enfermedad el trabajador que se encuentre en esta situación recibirá un complemento hasta alcanzar el 100% de su sueldo base, así como el Complemento de Reclassificación 2021, y antigüedad consolidados, todo ello desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y hasta el último, por mientras dure su situación y permanezca de alta en la empresa.

e) El trabajador cobrará las prestaciones dispuestas por la Seguridad Social, de tener a ellas derecho, sin complemento cuando no alcance al mismo.

Art. 22. Ropa de trabajo.—Anualmente, las empresas que según la Orden del Departamento de Comercio, Consumo y Turismo estén obligadas a facilitar a su personal ropa de trabajo no podrán sustituir esta obligación por la entrega de su contravalor en metálico.

La conservación y limpieza del uniforme o ropa de trabajo correrán a cargo de la empresa y, en caso de no ser así, la compensación por este concepto se fija en 14,09€ para el año 2021€; 14,44,€ para el año 2022 y 14,88€ para el año 2023, importes todos ellos de carácter mensuales.

Art. 23. Seguro de accidentes.—Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de 25.000 Euros para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento por accidente de

trabajo o invalidez permanente. También por accidente en los grados de absoluta y/o total para la profesión habitual, ocurrido exclusivamente durante la prestación del trabajo o "in itinere".

Las empresas únicamente serán responsables del abono de la mencionada cantidad en el supuesto de no concertar la mencionada póliza, pero no en aquellos casos en que la compañía de seguros no abone la indemnización basándose en alguna de las cláusulas generales de la póliza.

Se establece un plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la firma del presente Convenio, a fin de que se pueda concertar la pertinente póliza.

Art. 24. Premio de vinculación.—Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

A los 10 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.

A los 15 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.

A los 20 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.

A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores en materia de cálculo.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

Art. 25. Cargas sociales.—Las deducciones por Seguridad Social que sean de competencia del trabajador y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correrán a cargo de éste, así como cualquier otro impuesto o cargas sociales que en el futuro pudieran determinarse.

Art. 26. Excedencias.— a) Excedencia por cuidado de familiares:

Tendrán derecho a una excedencia de hasta 3 años de duración quien deba encargarse de dar atención directa a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no realice ninguna actividad retributiva.

b) Excedencias por cuidado de hijos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute a efectos de antigüedad el periodo de duración de la misma. En esta situación podrá participarse en convocatorias de traslado y ascensos, como si estuviera en activo.

La reserva del puesto de trabajo será durante los 3 años.

c) Excedencia voluntaria:

El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 27. Licencias.—El trabajador, siempre que avise con toda la antelación posible y lo justifique adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante el tiempo y por alguno de los motivos que seguidamente se exponen:

Por matrimonio o pareja de hecho de la persona trabajadora: 15 días

Por nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, parto, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, de tres a cinco días, según sea en la misma localidad, en las

provincias limítrofes o en el resto de España respectivamente. También tendrán derecho a estas licencias las parejas de hecho que reúnan las condiciones establecidas en este artículo.

Boda de hijos, hermanos o padres, de uno a tres días, según las mismas condiciones del apartado anterior. También tendrán derecho a estas licencias las parejas de hecho que reúnan las condiciones establecidas en este artículo.

Exámenes, el tiempo indispensable para su realización, con la obligación por parte del trabajador de justificar la asistencia a las pruebas convenidas.

Por cambio de domicilio habitual, dos días.

Por asuntos propios, y siempre que tenga una antigüedad superior a un año, se tendrá derecho a dos días que podrán ser fraccionados en horas por el trabajador en previo acuerdo con la empresa y siempre mediando una solicitud de cuarenta y ocho horas de antelación. Se dispone que durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 15 de septiembre de cada año no podrá tener lugar este permiso así como tampoco en los días denominados de Semana Santa, cualquiera que sea el mes en que la misma se sitúe.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, a voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. Dicho permiso podrá ser sustituido, a solicitud de la interesada por un período de 12 días laborables continuados que se disfrutarán acumulados a la baja maternal; su cómputo comenzará al día siguiente de que finalice ésta, sin solución de continuidad.

Las licencias serán retribuidas a cargo de la empresa, tanto si los trabajadores son sustituidos por personal de la empresa como si lo son por personal de fuera.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Catalunya, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- c) Formalización de la relación de la pareja estable en escritura pública

Para lo no contemplado en este artículo regirá el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Vivienda.—Se entiende como vivienda tanto la que pueda resultar aquella de obra o construcción, como la que pueda resultar móvil (caravana, módulo o similar) o la provisional o desmontable (tienda) como también el simple lugar o parcela donde asentar cualquiera de los dos últimos sistemas y ello siempre que resulte en el interior del camping o ciudad de vacaciones.

Las cesiones o ocupaciones que puedan hacer las empresas, en forma alguna formarán parte del salario quedando prohibido a éstas que oferten ello como integrante de la retribución de los trabajadores o de algún trabajador, ni autorizan tampoco a minoración alguna de tal retribución.

Las empresas que por mera liberalidad hagan esta cesión, debe ser conocido ello por el trabajador, sirviendo para esto los términos de este Convenio, que lo hacen sin obligación alguna y a precario, es decir, sin ningún título o crédito a favor del mismo, debiendo abandonarla o dejar libre y expedito el lugar al momento de ser requerido para ello. No valdrá como título de derecho un gran tiempo gozando de ese beneficio benevolente.

Ningún trabajador podrá esgrimir mejor derecho o agravio comparativo, de ser efectuada cesión a otro trabajador o trabajadores de la empresa y denegada al solicitante.

Efectuada la cesión sólo podrá ser utilizada por el trabajador y, cuando ocasionalmente lo autorice el empresario, los miembros de su familia que convivan con él y a sus expensas, formando la denominada unidad familiar, no representando nunca su domicilio habitual o segunda residencia.

Excepcionalmente podrá estar el trabajador en el alojamiento o lugar cedido en los casos de incapacidad temporal pero, evidentemente, nunca tras extinguido o suspenso el contrato de trabajo cualquiera que sea su causa.

Art. 29. Derecho supletorio.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente.

Art. 30. Comisión paritaria.— En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social firmantes del presente convenio. La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, reguladas en el artículo 40.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- FeSMC-UGT:
08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4º planta
- Asociación de Campings i Ciudad de Vacaciones Barcelona
08007 Barcelona, Gran via Corts Catalanes, 608; 3 planta.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- **A).**- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- **B).**- Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Art. 31. Discriminación.—Las áreas funcionales que este Convenio contiene o afecta, pese a que puedan estar consignadas en género masculino o femenino, no suponen que deban ser desempeñadas por mujer u hombre al tenor de la citada nomenclatura, por lo que no existe diferencia salarial en razón del sexo.

Art. 32. Normalización lingüística.—Se acuerda fomentar el uso del catalán en las comunicaciones entre empresas y trabajadores, sin perjuicio de que se puedan hacer en castellano, a fin de avanzar en la normalización del catalán en las relaciones en el seno de las empresas.

Art. 33. Solución de conflictos extra judiciales.— A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 34. Concurrencia.—El presente Convenio no podrá concurrir durante su vigencia con cualquier otro Convenio sea cual sea su ámbito e incidencia de éste.

Se acuerda por las partes firmantes del presente Convenio no promover ni formalizar Convenios de ámbito provincial, comarcal o de empresa de aplicación a campings y ciudades de vacaciones.

Art. 35. Derechos sindicales.—Los sindicatos de trabajadores son reconocidos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones de las empresas con sus trabajadores, sin perjuicio de la

competencia de la autoridad laboral en la materia que se trate.

Se reconoce la libertad de afiliación sindical de los trabajadores y la acción sindical en la empresa.

En caso de que la plantilla de la empresa disminuya o aumente de número, de manera que determine una diferente representación de cargos electivos sindicales, estos deberán ajustarse al número legalmente pertinente del número de trabajadores en plantilla.

Si se trata de Delegados de personal, los que hayan tenido menos número de votos habrán de cesar en el cargo pero, en cualquier caso, siempre habrá uno hasta el final de su mandato, por más reducida que quede la plantilla. Si hay Comité de empresa se habrá de convocar elecciones de forma inmediata al hecho causante.

Art. 36. Formación .— La representación de los trabajadores y de las empresas, conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la Formación Profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se asume por ambas partes el compromiso de llevar a término los temas de formación de acuerdo con los pactos que se formalicen al respecto.

Art. 37. Seguridad y salud en el trabajo.— La ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión negociadora de este convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general entorno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al comité de seguridad y salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/99 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Art. 38. Conciliación vida familiar.— Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección de la maternidad y, especialmente, la Ley 39/99 de 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 39. Faltas y sanciones.— Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Serán faltas leves:

Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período del mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea

en presencia de público.

Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Serán faltas graves:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal Delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de camping y en particular todas aquellas sobre protección, y prevención de riesgos laborales.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo

mediado advertencia o sanción.

Serán faltas muy graves:

Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período del mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiera sido advertida o sancionada.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 40.-Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.- Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Art. 41.- Cámaras de vigilancia

Las empresas informarán a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de cámaras de vigilancia, donde enfocan, quien controla las imágenes y que tratamiento se le da a las imágenes registradas

Disposición Final.- Las empresas de conformidad con la legislación actual establecerán las medidas oportunas para impedir situaciones no deseadas, que eviten riesgos en la salud de las personas trabajadoras.



ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑOS 2021, 2022 Y 2023

nivel retributivo	puesto trabajo	Tabla con incremento 3% 2021			Tabla con incremento 2,5% 2021			Tabla con incremento 3% 2022			Tabla con incremento 3% 2023		
		Tabla salarial 2021		Total 2021	Tabla salarial 2021		completemnto reclassificación 2021	Tabla salarial 2022		Total 2022	completemnto reclassificación 2023		Total 2023
		SB	reclassificación	Mes	SB	reclassificación	Mes	SB	reclassificación	Mes	SB	reclassificación	Mes
I	Director/a	1.660,26 €	493,58 €	2.153,83 €	1.701,76 €	505,92 €	2.207,68 €	1.752,82 €	521,09 €	2.273,91 €	1.752,82 €	521,09 €	2.273,91 €
I	Director/a financiero/a	1.660,26 €	493,58 €	2.153,83 €	1.701,76 €	505,92 €	2.207,68 €	1.752,82 €	521,09 €	2.273,91 €	1.752,82 €	521,09 €	2.273,91 €
I	Engaradado/a general	1.660,26 €	95,61 €	1.755,87 €	1.701,76 €	98,01 €	1.799,77 €	1.752,82 €	100,95 €	1.853,76 €	1.752,82 €	100,95 €	1.853,76 €
II	Jefe de recepción	1.538,24 €	38,07 €	1.576,31 €	1.576,70 €	39,02 €	1.615,72 €	1.624,00 €	40,19 €	1.664,19 €	1.624,00 €	- €	1.624,00 €
II	Responsable servicios auxiliares	1.538,24 €	38,07 €	1.576,31 €	1.576,70 €	39,02 €	1.615,72 €	1.624,00 €	40,19 €	1.664,19 €	1.624,00 €	40,19 €	1.664,19 €
II	Jefe de mantenimiento	1.538,24 €	38,07 €	1.576,31 €	1.576,70 €	39,02 €	1.615,72 €	1.624,00 €	40,19 €	1.664,19 €	1.624,00 €	40,19 €	1.664,19 €
II	Jefe servicio limpieza	1.538,24 €	177,16 €	1.715,40 €	1.576,70 €	181,59 €	1.758,29 €	1.624,00 €	187,04 €	1.811,04 €	1.624,00 €	187,04 €	1.811,04 €
II	Jefe de cocina	1.538,24 €	177,16 €	1.715,40 €	1.576,70 €	181,59 €	1.758,29 €	1.624,00 €	187,04 €	1.811,04 €	1.624,00 €	187,04 €	1.811,04 €
II	Jefe de sala	1.538,24 €	27,46 €	1.565,70 €	1.576,70 €	28,15 €	1.604,85 €	1.624,00 €	28,99 €	1.652,99 €	1.624,00 €	28,99 €	1.652,99 €
III	Ayudante tecnico sanitario	1.251,53 €	120,17 €	1.371,70 €	1.282,82 €	123,17 €	1.406,00 €	1.321,31 €	126,87 €	1.448,17 €	1.321,31 €	126,87 €	1.448,17 €
III	Recepcionista	1.251,53 €	70,89 €	1.322,43 €	1.282,82 €	72,67 €	1.355,49 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €
III	Oficial contable	1.251,53 €	70,89 €	1.322,43 €	1.282,82 €	72,67 €	1.355,49 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €
III	Administrativo/a	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Especialista mantenimiento	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Oficial de 1ª limpieza	1.251,53 €	70,89 €	1.322,43 €	1.282,82 €	72,67 €	1.355,49 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €	1.321,31 €	74,85 €	1.396,15 €
III	Comercial	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Cocinero/a	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Camarero/a	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Jardimero/a	1.251,53 €	286,97 €	1.538,50 €	1.282,82 €	294,14 €	1.576,96 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €	1.321,31 €	302,97 €	1.624,27 €
III	Chofer	1.251,53 €	3,44 €	1.208,07 €	1.282,82 €	- €	1.282,82 €	1.321,31 €	- €	1.321,31 €	1.321,31 €	- €	1.321,31 €
IV	Ayudante de recepción	1.204,63 €	3,44 €	1.208,07 €	1.234,74 €	3,53 €	1.238,27 €	1.271,78 €	3,63 €	1.275,42 €	1.271,78 €	3,63 €	1.275,42 €
IV	Ayudante contable	1.204,63 €	3,44 €	1.208,07 €	1.234,74 €	- €	1.234,74 €	1.271,78 €	- €	1.271,78 €	1.271,78 €	- €	1.271,78 €
IV	Ayudante Administrativo/a	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Especialista mantenimiento y Ser.Aux	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Auxiliar de limpieza	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Especialista de servicios	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Ayudante dependiente serv. Comerc.	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Ayudante de cocinero/a	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
IV	Ayudante de camarero/a	1.204,63 €	221,34 €	1.425,96 €	1.234,74 €	226,87 €	1.461,61 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €	1.271,78 €	233,68 €	1.505,46 €
V	Auxiliar mantenimiento y SA	1.135,96 €	14,42 €	1.150,38 €	1.164,36 €	14,78 €	1.179,14 €	1.199,29 €	15,22 €	1.214,51 €	1.199,29 €	15,22 €	1.214,51 €
V	Auxiliar de cocina	1.135,96 €	14,42 €	1.150,38 €	1.164,36 €	14,78 €	1.179,14 €	1.199,29 €	15,22 €	1.214,51 €	1.199,29 €	15,22 €	1.214,51 €
V	Auxiliar de recepción	1.135,96 €	14,36 €	1.150,31 €	1.164,36 €	14,72 €	1.179,07 €	1.199,29 €	15,16 €	1.214,44 €	1.199,29 €	15,16 €	1.214,44 €

Personas trabajadoras nocturnas. Art. 36 ET				
	2021	2022 (2,5%)	2023 (3%)	
II	Jefe mantenimiento nocturno	1.763,31 €	1.807,39 €	1.861,61 €
III	Especialista mantenimiento nocturno	1.401,53 €	1.436,57 €	1.479,67 €
IV	Especialista mantenimiento y S.A.	1.354,62 €	1.388,49 €	1.430,14 €
V	Auxiliar mantenimiento y SA	1.285,96 €	1.318,74 €	1.357,65 €

Complemento reclassificación 2021

Es la diferencia entre el salario total tablas 2020 y el salario base tablas 2021. No compensable ni absorbible y revalorizable. Dicho complemento solo lo percibirán los que a fecha 31/12/2020 esten en activo.

EFECTOS DE TABLAS SERÁ DEL 1 DE ENERO DE LOS RESPECTIVOS AÑOS

**ANEXO II
DESCRIPCION PUESTOS DE TRABAJO**

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	CONTENIDO
I	Directoria	Es la persona responsable de la organización y buena marcha del negocio, contratación del personal, establecer los horarios del mismo, distribución del trabajo en las distintas secciones, control administrativo de todas las dependencias. Es también el ejecutor directo de cuantas ideas y órdenes emanen directamente del consejo de administración de la empresa o la propiedad. También es el responsable directo del negocio frente a la Administración y fiel cumplidora de todas las normas legales vigentes.
I	Director/a Financiero	Es la persona responsable de la administración del negocio, y fiel cumplidora de todas las normas legales vigentes. Estará al frente de la administración en todas sus vertientes (contable, bancaria, fiscal, etc.) Es la responsable de la contabilidad y tesorería de los diferentes servicios de la empresa.
I	Encargado/a General	Es la persona que, de forma autónoma, partiendo de directrices generales muy amplias por parte de Dirección y con conocimientos profesionales y responsabilidad realiza de forma cualificada la dirección, control y supervisión de un conjunto de departamentos señalándose a título de ejemplo tales como: tareas de planificación, ordenación y supervisión de los servicios; ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo o gestión de personal de las áreas a su cargo.
II	Jefe de recepción	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.
II	Responsable de servicios auxiliares	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio auxiliares (por ejemplo, animación, control de accesos, seguridad u otros servicios). Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación de las actividades del departamento. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Participar en la instrucción a los trabajadores y trabajadoras del departamento. Garantizar el cumplimiento de las normativas sectoriales que afecten a la empresa.
II	Jefe de mantenimiento y servicios auxiliares	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones. Desarrollar los programas de mantenimiento y garantizar el cumplimiento de las normativas sectoriales que afecten a la empresa.
II	Jefe de mantenimiento y servicios auxiliares nocturno	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones. Desarrollar los programas de mantenimiento y garantizar el cumplimiento de las normativas sectoriales que afecten a la empresa. Su retribución será específica y se expresa en la tabla salarial.
II	Jefe de servicio de limpieza	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de limpieza de bungalows, mobilhomes y cualquier tipo de alojamiento similar, áreas públicas, áreas internas, lavabos, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de los bungalows, mobilhomes y cualquier tipo de alojamiento similar y organización del trabajo de servicio en todos los espacios. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del camping, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.
II	Jefe de servicios comerciales	Es la persona que tiene a su cargo la dirección y control de todas las operaciones de compras y ventas que se realizan en los puntos de venta o de servicio, así como los criterios con que se deben realizar, debiendo a estos efectos realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las áreas a su cargo. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo. Desarrollar los programas de gestión comercial.
II	Jefe de cocina	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, higiénico-sanitarios, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo. Desarrollar los programas de gestión del área.
II	Jefe de sala	Es la persona encargada de realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, alóctera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo. Desarrollar los programas de gestión del área.
II	Ayudante técnico sanitario	Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad del camping, como el cuidado de la salud de las personas trabajadoras y clientes que sean propias de su titulación y/o formación. Conservar el material sanitario que tenga a su cuidado para realizar sus funciones.
III	Recepcionista	Es la persona que realiza de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecuta las labores de atención al cliente en la recepción. Realiza las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de los alojamientos. Custodia los objetos de valor y el dinero depositados. Realiza labores propias de la facturación y cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes. Realizar las tareas propias de recepción.
III	Oficial contable	Es la persona encargada de ejecutar las órdenes emanadas del director financiero o de la dirección en el caso que no exista director financiero. También es la encargada de la confección de la contabilidad de la empresa y el control contable de la empresa.
III	Administrativo	Es la persona que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad. Elaborar documentos de contabilidad. Efectúa el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.
III	Especialista Mantenimiento y servicios auxiliares	Es la persona que realiza de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de camping. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.
III	Especialista Mantenimiento y servicios auxiliares nocturno	Es la persona que realiza de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de camping. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso. Su retribución será específica y se expresa en tabla salarial.

[Handwritten signature in blue ink, vertical orientation on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink, vertical orientation on the left margin]

[Handwritten signatures in blue ink, horizontal orientation at the bottom of the page]

ANEXO III

**TABLA ADECUACION ANTERIORES AREAS FUNCIONALES NUEVOS
PUESTOS DE TRABAJO**

NIVEL	EX-ÁREAS FUNCIONALES	PUESTOS DE TRABAJO	NIVEL
I	Director/a	Director	I
	Contable General	Director Financiero	I
	Encargado/a General	Encargado General	I
	Jefe/a de sección/instalaciones	Jefe de Mantenimiento y Serv. Auxiliares	II
	Jefe/a de sección/ instalaciones nocturno	Jefe de Mantenimiento y Serv. Auxiliares nocturno	II
	Jefe/a de Cocina	II	II
II	Jefe/a de Recepción	Jefe recepción	II
	Oficial oficios auxiliares	Responsable Servicios Auxiliares	II
	Oficial oficios auxiliares nocturno	Responsable Servicios Auxiliares nocturno	II
	Encargado/a serv.limpieza	Jefe servicio limpieza	II
	Encargado/a Peluquería	Jefe servicios comerciales	II
	Encargado/a Lavandería	Jefe servicio limpieza	II
	Encargado/a almacén	Jefe servicios comerciales	II
	Encargado/a objetos regalo	Jefe servicios comerciales	II
	Encargado/a estanco-librería	Jefe servicios comerciales	II
	Ayudante Técnico Sanitario	Ayudante tecnico Sanitario	II
	Oficial repostero	Cocinero	III
III	Recepcionista	Recepcionista	III
	Cajero/a recepción	Recepcionista	III
	Interprete	Recepcionista	III
	Relaciones públicas	Recepcionista	III
	Jardinero/a	Jardinero/a	III
	Chófer	Chófer	III
	Oficial 1ª peluquería	Comercial	III
	Oficial de lavandería	Oficial 1ª de limpieza	III
	Oficial reparaciones de juego	Especialista Mantenimiento y servicios auxiliares	III
	Contable	Oficial contable	III
	Oficial administrativo	Administrativo	III
	Cajero/a Supermercado	Comercial	III
	Carnicero/a	Comercial	III
	Cajero/a objetos regalo	Comercial	III
	Cocinero/a	Cocinero	III
	Bodeguero/a	Camarero	III
	Camarero/a	Camarero	III
	Barman	Camarero	III
Cajero/a comedor	Camarero	III	
IV	Ayudante de Recepción	Ayudante Recepción	IV
	Telefonista	Ayudante Recepción	IV
	Animador	Especialista de servicios	IV
	Oficial 2ª peluquería	Especialista de servicios	IV
	Auxiliar Contable	Ayudante contable	IV
	Auxiliar administrativo	Ayudante administrativo	IV
	Dependiente charcutería	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Dependiente objetos de regalo	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Dependiente carnes-helados	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Dependiente estanco-librería	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Dependiente supermercados	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Ayudante de Cocina	Ayudante de cocina	IV
	Marmitón	Auxiliar de cocina	V
	Ayudante de Camarero	Ayudante de camarero	IV
Lavaplatos	Auxiliar de servicio	V	
Asador	Ayudante cocina	IV	
V	Peón-Ayudante	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Portero/a	Auxiliar Recepción	V
	Limpieza	Auxiliar de Limpieza	IV
	Ayudante de Oficios auxiliares	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Ayudante de Chofer	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Ayudante de Lavandería	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Vigilante-socorrista titulado	Especialista de servicios	IV
	Controlador sala pistas recreativas	Especialista de servicios	IV
	Ayudante de Carnicero	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Ayudante de Objetos de regalo	Ayudante de dependiente Serv.Comer.	IV
	Controlador diurno	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Controlador nocturno	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux nocturno	V
Pinche de Cocina	Auxiliar de Cocina	V	
VI	Mozo de Almacén	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Mozo de objetos regalo	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V
	Aprendiz	Auxiliar de mantenimiento y Serv. Aux.	V

